

LİSE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER KAYGISINI ETKİLEYEN DEĞİŞKENLERİN KARIYER SÜRECİNE AİLE ETKİSİ VE TANIMLAYICI DEĞİŞKENLER BAĞLAMINDA İNCELENMESİ

AN INVESTIGATION OF THE VARIABLES AFFECTING CAREER ANXIETY OF HIGH SCHOOL STUDENTS IN THE CONTEXT OF FAMILY INFLUENCE ON THE CAREER PROCESS AND DESCRIPTIVE VARIABLES

Dr. Öğr. Üy. Temel KALAFAT

Çankırı Karatekin Üniversitesi, Psikoloji Bölümü, temelkalafat@karatekin.edu.tr
Çankırı / Türkiye
ORCID: 0000-0001-5794-9813

Adem SANCAK

Samsun Fen Lisesi, turkblance@hotmail.com
Samsun / Türkiye
ORCID: 0009-0006-2127-3640

Özet

Kariyer doğumdan başlayarak ölüme kadar devam eden bir süreci içerir. Bu sürecin şekillenmesine etki eden birçok faktör vardır. Bu çalışmanın amacı da fen lisesi öğrencilerinin kariyer kaygılarını etkileyen tanımlayıcı bazı faktörler ile aile ilişkili değişkenlerin incelenmesidir. Çalışma grubunu Samsun Fen Lisesinde öğrenim gören birinci, ikinci ve üçüncü sınıftan 267 öğrenci oluşturmaktadır. Çalışma sonucunda elde edilen bulgular kadın öğrencilerin kariyer kaygısı düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda öğrencilerin kariyer seçimi üzerine ailelerin yaptığı müdahaleler öğrencilerin kariyer kaygıları üzerinde kısmi bir etkiye sahip olarak bulunmuştur. Bunun sebebi olarak kariyer kaygısını arttıran aile dışında birçok sosyal ve ekonomik faktörün bulunmasıdır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Kariyer Kaygısı, Kariyer Seçimi, Kariyer Gelişimi

Abstract

Career includes a process from birth to death. There are many factors that affect the shaping of this process. The aim of this study is to examine some descriptive factors and family-related variables that affect the career anxiety of science high school students. The study group consists of 267 students from the first, second and third grades studying at Samsun Science High School. The findings obtained as a result of the study show that the career anxiety levels of female students are higher than that of males. At the same time, family interventions on students' career choices were found to have a partial effect on students' career anxiety. The reason for this is that there are many social and economic factors other than family that increase career anxiety.

Keywords: Career, Career Anxiety, Career Choice, Career Development

1. GİRİŞ

Kariyer bireyin çalışma hayatının başlangıcından sonuna kadar geçirdiği tüm süreci tanımlar. Kariyer yaşamın üretken yanıyla ilişkidir ve başarmak istediği birçok ilişkili hedefi tanımlar. Bu anlamda kariyer bireyin yaşamda tükettikleri ile değil amaçları ve ürettikleri ile ilgili değişkenlerdir (Cochran, 1994). Aslında kariyer sürecinin başlangıcını sadece meslek eğitimi almaya başlamak ya da işe giriş süreci olarak kabul etmek bu alanda çalışan uzmanları için yanıltıcı sonuçlar doğurabilir. Bu nedenle kariyer sürecinin başlangıcını bireyde çalışma ve meslek bilincinin oluşmaya başladığı erken çocukluk döneminden emeklilik sonrası ortaya konulan ikinci kariyer planlarına kadar uzanan dönem olarak kabul etmek yanlış olmayacaktır (Savickas, 2001). İlk kariyer çalışmaları incelendiğinde kariyer kararını anlık bir hamle olarak tanımlarken, ilerleyen yıllarda kariyer üzerine çalışan araştırmacılarının kariyer kavramını daha geniş kapsamlı ve gelişimsel bir süreç olarak tanımladıkları görülmektedir.

Kariyer kelimesinin tanımı ile ilgili birçok belirsizlik olsa da çalışmalarda ele alınan ortak noktalara bakılarak bazı çıkarımlarda bulunulabilir. Kariyer (career) kelimesi Latince “carraria” kelimesinden gelir. Bu kelime ise “ana yol” anlamına gelmektedir. Bu bağlamda insan açısından düşünülürse “bireylerin yaşamı boyunca yer aldıkları bir durum ya da ilerleme” olarak tanımlanabilir (OUP, 1989). Bireylerin kariyer süreçlerine ilişkin görüşleri alındığında kendilerinin anlattıkları kariyer süreçleri ile yaşamları boyunca dışarıdan gözlenen kariyer süreçleri arasında büyük bir farklılık olduğu görülmektedir. Aslında kariyer kavramına bakıldığında kariyer bireyin kariyer gelişimi süreci içinde ne yaptığının ya da nelere maruz kaldığının yorumlanmasını içeren bir hayat hikayedir. Bu durum “öznel kariyer” olarak adlandırılır (Hughes, 1937).

Kariyer psikolojik danışmanlığı çalışmaları içinde, üretim kavramına yapılan bu odaklanma nedeniyle daha çok ücret karşılığı yapılan işler üzerinde durulmuştur. Çünkü ücret karşılığı yapılan işler daha fazla zaman ve enerji gerektirmektedir. Fakat yapılan çalışmalar göstermiştir ki annelik, gönüllü bir kuruluşta çalışma, sanatsal faaliyetler, aile gibi diğer yaşam rolleri ile kariyer gelişimi arasında bir ilişki bulunmaktadır. Bu nedenle kariyer psikolojik danışmanlığı bireyin sadece para karşılığı çalışabileceği bir iş değil aynı zamanda diğer yaşam rolleri içerisinde bireyin oluşturabileceği kariyer seçenekleri üzerinde durmaktadır (Cochran, 1994). Bu nedenle bireylere kariyer gelişimi ve kariyer kararı sürecinde yardım sunulurken tüm yaşam değişkenlerinin ele alındığı geniş bir çerçevede rehberlik edilmesi önem kazanmaktadır.

Verilen tanımlar incelendiğinde kariyer kavramı ya da kariyer gelişim süreci bireyin birçok kariyer seçeneği içinde kendisi için en doğru kariyer yolunu ya da yollarını seçmesi için sunulması gereken bir süreç olarak tanımlanabilir. Fakat bu süreçte etkili bir yardım sunulabilmesi için bireylerin kariyer gelişimlerini planlamaları gerektiğine dair bir istek ya da zorlanma duymaları gerekir. Bu aşamadan sonra uzman kariyer psikolojik danışmanları devreye girerek bireye kaliteli bir rehberlik ve psikolojik danışma hizmeti sunabilirler. Bu anlamda kariyer rehberliği süreci aracı bir hizmet süreci olarak tanımlanabilir. Bu aracı durum bireyin harekete geçmesine yardımcı olur. Böylece birey amaç belirlemeyi, planlama yapmayı, çabalamayı, fırsatları görmeyi, hatalara direnmeyi, yaşanan gerileme ve olumsuzları onarmayı, engelleri aşmayı ve benzeri tüm durumlarla baş etmeyi öğrenir. Birey bazı getirileri elde etmek için aktif sorumluluk alır. Hasta olarak kişinin durduğu nokta ne yapması gerektiği konusunda bireye yol gösterici olmuştur. Böyle bir durum yoğun tepkiler, koşulları zorlama, amaçların kaynaşması, belirsizliğe karşı umutlu olma, bazen boşa çaba sarf etmeye açık olma, bazen bazı olaylara karşı tepkisiz kalma ya da gerçekçi olmayan amaçlardan vazgeçme ve güçlü duygular gerektirir. Birey bazen aktif ya da pasif olabilir, bazen ise kaderinin kontrolünü kaybedebilir. Bu şartlar altında hasta birey çabalamayı bıraksa bile dünya dönmeye devam ediyor, bireyin içinde yaşadığı dünya içinde olayların akışı devamlılık gösteriyor olacaktır. Bu temel bir ayırım noktasıdır. Birey kendisi için belirlediği şartlar nedeniyle mi hareket edecek yoksa dış şartların zorlamasıyla mı davranışta bulunacaktır. Bu anlamda ister dışsal ister içsel bazı faktörler bireyin içinde bulunduğu durumu değiştirmesi için bireyi zorlayacaktır.

Kariyer psikolojik danışmanlığının amacı bireyin kendi yaşamının bir aracı, kontrolü olan birey olmasına yardımcı olmaktır (Cochran,1994).

Fakat günümüzde kariyer gelişim süreci artık durağan olarak ele alınmamaktadır. Bireyin daha önce belirlediği kariyer seçenekleri hızla güncelliğini kaybedip, bireyin kariyer gelişimi sürecini aksatabilmektedir. Özellikle Dördüncü Sanayi Devrimi ile birlikte dijitalleşme birçok mesleki bilginin güncelliğini kaybetmesine ve bireyin kendini yenileme ihtiyacının ortaya çıkmasına neden olur. Bu durum bireyin kariyer geliştirme sürecinde sorumluluğu örgütlerden bireye doğru taşımıştır (Öztemel, 2020). Bu şekilde bireysel bir sorumluluk almanın gereği olarak artık bireyler sadece kariyer seçenekleri hakkında bilgi sahibi olmak değil kariyer süreçleri içinde ortaya çıkacak değişikliklerle nasıl baş edebilecekleri konusunda belli becerilere de sahip olmak zorundadır (Savickas, 2019).

1.1. Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Kuramları

Kariyer psikolojik danışmanlığı çalışmalarının ilk olarak mesleki rehberlik kapsamında 1908 yılında Frank Parsons tarafından başlatıldığı kabul edilmektedir. Daha önce mesleki rehberlik/kariyer danışmanlığı alanı ile ilişkilendirilebilecek çalışmalar yapılmış olsa da Parsons daha önce yapılan çalışmalara nazaran daha bilimsel bir model ortaya koymuştur. Bu model ilk olarak öğrencilerin testler yoluyla yetenekleri, ilgileri, tutumları gibi özelliklerinin belirlenmesini, ikinci aşamada da mesleklerin tanıtılması ile son aşamada bireylerin ve mesleklerin eşleştirilmesi sürecine dayanmaktadır. Parsons bu modeli Özellik-Faktör Modeli olarak adlandırmıştır (Kuzgun, 2000). Bu model rehberlik uygulamalarında öğrencinin en doğru şekilde yönlendirilmesi için uzmanın kesinlikle testlere başvurmasının önemli olduğuna vurgu yapmaktadır (Phillips ve Pazienza, 1988). İkinci Dünya Savaşından sonra ise diğer tüm çalışma alanlarına benzer şekilde kariyer alanında da test mantığı yerini ağırlıklı danışan-merkezli anlayışa bırakmaya başlamıştır. Bu durum kariyer/mesleki rehberlik anlayışında da değişikliğe neden olmuştur (Hughes ve Karp, 2004). Bu dönemde özellikle Super (1953) ve diğer birçok kuramcı ile uygulayıcı meslek seçimi yerine “mesleki gelişim” kavramını kullanmaya başlamışlardır. Ginzberg ve arkadaşları, Tiedeman, Holland gibi kuramcılarının hepsi meslek seçiminin bir süreç olduğunu, anlık olarak gerçekleşmediğini açıklamıştır (Burada aslında Holland’ın da bir özellik faktör kuramcısı olduğunun unutulmaması gerekir). Bazı kuramcılar kariyer gelişimini bir süreç olarak tanımlarlar. Bu kuramlara göre meslek kararı verecek bireyin her gelişim dönemi içerisinde başarması gereken bazı görevler olduğu vurgulanmaktadır (Ginzberg, 1984; Super; 1983; 1990). Bu kuramcılardan Super bireylerin bu mesleki gelişim görevlerini başarıyla tamamlayıp, eğitsel ya da mesleki seçim yapmaya hazır hale gelmelerini kariyer olgunluğu kavramı olarak tanımlar (Kuzgun, 2000; Super, 1957; Super ve Overstreet, 1960).

Bu kuramların mesleğe genel bakışı ve tanımlamalarına dayalı olarak “kariyer” kavramı küçük yaşlardan başlayıp kişinin yaşamı boyunca devam eden bir süreç olarak tanımlanmıştır (Ginzberg, 1984; Savickas, 2001; Super, 1990). Gelişimsel anlayışa bağlı olarak “yaşam dönemleri (life stages)”, “mesleki görevler (vocational tasks)”, “mesleki olgunluk (vocational maturity) ve “mesleki benlik kavramı (vocational self-concept)” kariyerin temel bileşeni olan kavramlar olarak tanımlanmıştır (Gysbers ve Moore, 1975). Günümüzde ise yaşam kariyeri (life-career), kariyer uyumluluğu (career adaptation), kariyer olgunluğu (career maturity), kariyer öz yeterliği (career self efficacy), kariyer iyimserliği (career optimism) gibi kavramlar yaygın olarak kullanılmaya başlamıştır (Gysbers ve Henderson, 2001; Savickas; 2001)

Son dönemlerde gelişimsel anlayışın psikolojik danışma ve rehberlik uygulamalarına olan bu etkisi okullarda sunulan hizmet anlayışının da değişmesine neden olmuştur. 1970’lerin başında University of Missouri-Columbia’da Kapsamlı Gelişimsel Rehberlik ve Psikolojik Danışma Modeli (KGRP) geliştirilmiştir (Gysbers ve Henderson, 2001).

Bu programın geliştirilip, okullarda uygulanmasının bazı gerekçeleri olmuştur, bunlar; (1) meslek ve kariyer gelişimine ilişkin değişen bakış açısı (kariyer sürecinin artık gelişimsel olarak ele alınması), (2) genel olarak rehberlik hizmetlerinin sunumunda benimsenen gelişimsel bakış açısı, (3) okullarda sunulan rehberlik hizmetlerinin verimliliğinin değerlendirilmesi ile ilgili endişeler, (4) hizmetlerin kanıta dayalı değerlendirilmesi gerekliliği yani hesap verilebilir uygulamaların yapılması (Gysbers ve Henderson, 2001). Görüldüğü gibi bu yeni programın merkezinde de yine meslek-kariyer kavramı yer almaktadır. Okulların yapı ve ihtiyacına göre tasarlanan Kapsamlı Gelişimsel Rehberlik Programlarının (KGRP) nihai hedefi olarak “yaşam kariyeri gelişimini destekleme” benimsenmiştir. Bu tanımda verilen yaşam kariyeri kavramı içeriğinde birçok bileşeni barındırır. Hazırlanan bu programlar doğrudan kariyer ile ilgili de ayrı uygulamaları içermekte ve gelişim kuramlarına dayalı olarak çalışmaların yapılmasını gerektirmektedir (Gysbers ve Henderson, 1994).

Türkiye’de de Kapsamlı Gelişimsel Rehberlik ve Psikolojik Danışma Programlarının (KGRP) uygulanmasına son dönemde ağırlık verildiği ve MEB tarafından okullarda uygulanması istenen temel bir model olarak kabul edildiği görülmektedir (Doğan, 2000; Erkan, 1995; Nazlı, 2011; Yeşilyaprak, 2006). Uzmanlar ve öğretmenler KGRP uygulamalarının faydalı olduğunu düşünürken (Atak, 2011; Nazlı, 2011), Bu anlayışa göre kariyer gelişimini etkileyen birçok değişken vardır. Çünkü bu modele göre bireyin yaşam alanı içerisinde (ev, okul, iş vb.) kariyer gelişimini etkileyen en önemli değişkenlerden biri de ailedir. Ailenin destekleyici olması ya da kariyer gelişimi ile ilgili yaptığı baskılar bireyin kariyer ile ilgili doğru ya da yanlış kararlar almasını ya da kariyer gelişimine ilişkin stres yaşamasını etkileyecektir. Bu anlamda bu çalışmada da bireylerin kariyer kaygıları ve kariyer gelişiminde aile etkisi konuları farklı değişkenler açısından incelenmiştir.

1.2. Çalışmanın Önemi

Giriş bölümünde verilen kariyer tanımı ve kariyer gelişimi süreci ile ilgili değişen şartlar göz önüne alındığında bireylerin kariyer gelişimi süreçlerini yönetmesinin önemi görülmektedir. Özellikle kariyer gelişimi sürecinde örgütsel sorumluluktan bireysel sorumluluğa geçildiği bu süreçte bireylerin kendi kariyer gelişimi süreçlerini etkileyen değişkenler hakkında bilgi sahibi olmaları önem kazanmaktadır. Özellikle kariyeri yaşam boyu devam eden bir süreç olarak tanımlayan Super (1990), bireyin yaşam alanında da kariyer gelişimini etkileyen birçok değişken olduğunu söyler. Özellikle bireyin ilk meslek seçim kararı ile karşı karşıya kaldığı dönem olan lise çağında öğrencilerin en temel yaşam alanları içinde yer alan arkadaşlar ve aile gibi birçok etken bireyin kariyer kararı sürecini olumlu ya olumsuz biçimde etkiler (Pelit ve Öztürk, 2010). Turan ve Kayıkçı (2019), lise öğrencileri ile yürüttüğü çalışmada bireylerin meslek seçimini etkileyen değişkenleri, “doyurucu maddi kazanç sağlama,” “prestij toplumsal saygınlık”, “ailesinin beklentilerini karşılamak”, “ilgi ve yeteneklerine uygun meslek edinmek”, “işsiz kalmamak”, “çalışma koşullarının cazip olması” şeklinde sıralamıştır. Aileler öğrencilerin meslek seçimindeki öncelikleri ise “kendi tercihleri, maddi kazanç, prestij ve saygınlık” olarak sıralamıştır. Öğrencilerin çoğu ailelerinin meslek tercihi konusunda demokratik bir tutum sergilediğini söylerken, diğer bazı öğrenciler de otokratik ve serbest bir tutuma göre davrandıklarını ifade etmiştir. Yapılan çalışmalar meslek seçiminde aile etkisinin de cinsiyete göre farklı etkiler gösterdiğini işaret etmektedir. Meslek tercihleri konusunda aileler erkek çocuklarını daha özgür bırakırken kız çocuklarına daha dar çerçevede seçim hakkı vermişlerdir. Özellikle toplumsal cinsiyet rolleri açısından bakıldığında bu rollere uygun meslek seçimi konusunda kız çocuklarının daha fazla baskı altında kaldıkları görülmüştür (Özcan ve Eranıl, 2018). Özgeldi ve Kılıç (2019) da yaptığı çalışmada psikologluk mesleğini seçen bireylerin kararlarında ailenin önemli bir faktör olarak göze çarptığını göstermektedir. Bu nedenle bu çalışmada da lise öğrencilerinin meslek kararlarını etkileyen aile ile ilişkili değişkenlerin incelenmesi amaçlanmaktadır.

1.3. Araştırmanın Amacı

Verilen araştırmalar ve yapılan açıklamaların önemi bağlamında bu çalışmada aşağıdaki araştırma sorularına cevap aranmaktadır:

1. Fen lisesi öğrencilerinin kariyer kaygısı düzeyleri cinsiyete, sınıf, gelir, anne-baba eğitim düzeyine göre farklılaşmakta mıdır?
2. Fen lisesi öğrencilerinin seçimi üzerine aile etkisi düzeyleri cinsiyete, sınıf, gelir, anne-baba eğitim düzeyine göre farklılaşmakta mıdır?
3. Fen lisesi öğrencilerinin kariyer seçimi üzerine ailenin yaptığı etki öğrencilerin kariyer kaygısı düzeylerini yordamakta mıdır?

2. YÖNTEM

Aşağıda çalışmanın temel metodu, çalışma grubu, ölçme araçları ve veri analizi yöntemleri açıklanmıştır.

2.1. Araştırma Deseni

Çalışma ilişkisel tarama modelinde yürütülmüştür. İlişkisel tarama modeli, iki ya da ikiden fazla değişkenin birlikte değişim gösterip göstermediğini incelemek için ortaya çıkarmayı amaçlayan bir tarama modelidir. İlişkisel tarama modelinde, değişkenlerin birlikte değişip değişmediği; değişme varsa bunun nasıl olduğu saptanmaya çalışılır (Karasar, 2011). Bu çalışmada da kariyer kaygısı ile ilişkili olan aile ile ilişkili faktörler üzerinde durulmuştur.

2.2. Çalışma Grubu

Çalışma grubu uygun örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Uygun örnekleme yöntemi araştırmacının verilere ulaşmanın zor olduğu durumlarda araştırmasını kolaylaştıran bir yöntemdir. Bu yöntemde araştırmacının çalışması için ulaşabileceği en kolay gruba uygulama yapması amaçlanır. Zaman, para ve iş gücü açısından var olan sınırlılıklar nedeniyle örneklemin en kolay uygulama yapılabilir ve ulaşılabilir gruptan seçilmesi amaçlanır. Araştırmaya hız kazandıran bir yöntemdir. Çünkü bu yöntemde araştırmacı, yakın ve erişilmesi kolay olan bir durumu seçer. Bu örnekleme yöntemi çoğu zaman araştırmacının diğer örnekleme yöntemini kullanma imkanının olmadığı zamanlarda kullanılır. Bu yöntemde yanlılık fazladır. En iyi ve en kötü seçenek olabilir. Örnekleme olasılıkları ile ilgili değerlendirme yapılamaz (Kılıç, 2013). Bu çalışmada 2022-2023 eğitim-öğretim döneminde Samsun Fen Lisesi'nde öğrenim gören 1, 2 ve 3. sınıf öğrencileri yürütülmüştür. Toplamda 267 öğrenci çalışmaya katılmıştır. Öğrencilerin genel özelliklerine ilişkin yüzdeler dağılımlar aşağıdaki tabloda verilmiştir. Hazırlık sınıfı öğrencilerinin sayıca az olması ve son sınıf öğrencilerinin de üniversite hazırlık çalışmaları nedeniyle okulda bulunmaması bu sınıflardan öğrencilerin çalışma dışı bırakılmasına neden olmuştur. Çalışma grubuna ilişkin betimsel istatistikler tablo 1'de verilmiştir:

Tablo 1. Çalışma grubuna ilişkin betimsel istatistikler

		Frekans	Yüzde %	Yığılmış Yüzde
Cinsiyet	Kadın	132	49,4	49,4
	Erkek	135	50,6	100,0
	Toplam	267	100,0	
Sınıf	Birinci	81	30,3	30,3
	İkinci	50	18,7	49,1
	Üçüncü	136	50,9	100,0
	Toplam	267	100,0	
Gelir Düzeyi	0-5.000	10	3,7	3,7
	5.000-10.000	24	9,0	12,7
	10.000-15.000	45	16,9	29,6
	15.000-20.000	72	27,0	56,6
	20.000-25.000	44	16,5	73,0
	25.000-30.000	37	13,9	86,9
	30.000 ve üstü	35	13,1	100,0
	Toplam	267	100,0	
Anne Eğitim Düzeyi	Ortaokul mezunu ve altı	32	12	12
	Lise mezunu	66	24,7	36,7
	Üniversite mezunu	169	63,3	100,0
	Toplam	267	100,0	
Baba Eğitim Düzeyi	Ortaokul ve altı	20	7,5	7,5
	Lise mezunu	48	18,0	25,5
	Üniversite mezunu	199	74,5	100,0
Toplam	267	100,0		

Tablo incelendiğinde cinsiyete göre dengeli bir dağılım olduğu görülmektedir (Erkek: 135-%50,6); Kadın-132-49,4). Sınıf düzeyine göre bakıldığında birinci sınıf öğrencilerinin 81 kişi (%30,3), ikinci sınıf öğrencilerinin 50 kişi (%18,7), üçüncü sınıf öğrencilerinin ise 136 kişi (%50,9) düzeyinde olduğu görülmektedir. Gelir dağılımına baktığımızda yine dengeli bir dağılıma sahip olduğu görülmektedir. Gelir düzeyi 0-5.000 tl arasında olan 10 kişi (%3,7); 5001-10.000 tl arası olan 24 kişi (%9); 10.001-15.000 tl arası olan 45 kişi (%16,9), 15.001-20.000 tl arası olan 72 kişi (%27), 20.001-25.000 tl arası olan 44 kişi (%16,5), 25.001-30.000 tl arası olan 37 kişi (%13,9) ve 30.001 ve üstü tl geliri olan 35 kişi (%13,1) olarak bulunmuştur. Çalışma grubu anne eğitim düzeyi açısından incelendiğinde ortaokul ve altı mezun olan (okur-yazar değil, okur-yazar, ilköğretim mezunu, ortaokul mezunu 32 kişi bulunmaktadır (%12), lise mezunu 66 kişi (%24,7) ve üniversite mezunu 169 kişi (%63,3) kişiden oluşur. Bu veriler bağlamında çalışma grubunun anne eğitim düzeyinin büyük oranda yükseköğretim mezunu olduğu söylenebilir. Çalışma grubu baba eğitim düzeyi açısından incelendiğinde ise ortaokul ve altı mezun olan (okur-yazar değil, okur-yazar, ilköğretim mezunu, ortaokul mezunu 20 kişi bulunmaktadır (%7,5), lise mezunu 48 kişi (%18,0) ve üniversite mezunu 199 kişi (%74,5) kişiden oluşur. Bu veriler bağlamında çalışma grubunun anne eğitim düzeyinin büyük oranda yükseköğretim mezunu olduğu söylenebilir.

1.1. Veri Toplama Araçları

Bu bölüme çalışma içinde kullanılan veri toplama araçları tanımlanmıştır. Araçlar içinde yer alan kişisel bilgi formu araştırmacı tarafından geliştirilirken, diğer ölçme araçları başka araştırmacılar tarafından geliştirilmiş ve çalışma içinde kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Bu ölçme aracı araştırmacı tarafından cinsiyet, anne-baba eğitim düzeyi, gelir düzeyi ve sınıf düzeyleri hakkında bilgi almak amacıyla kullanılmıştır.

Kariyer Kaygısı Ölçeği: Kariyer Kaygısı Ölçeği, Gündüz ve Yılmaz (2016) tarafından lise öğrencilerinin kariyer kaygısı düzeylerini belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek 14 maddeden ve meslek seçimini yönelik kaygı ile aile etkisine yönelik kaygı olmak üzere iki alt boyuttan oluşur. Ölçeği geliştiren araştırmacılar tarafından aile etkisine yönelik kaygı için Cronbach alfa katsayısı .79 bulunurken, meslek seçimine yönelik kaygı alt boyutu Cronbach alfa katsayısı .74 bulunmuş ve ölçeğin ölçüm yapmak için yeterli güvenilirlik değerlerine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ölçeği (KSAEÖ): KSAEÖ'nün orijinali Fouad, Cotter, Fitzpatrick, Kantamneni, Carter ve Bernfeld (2010) tarafından geliştirilmiştir. KSAEÖ, 22 maddeli 5'li derecelmeli likert tipi bir ölçektir. Ölçekte 2 adet tersten puanlanan madde bulunmaktadır. Ölçek, Amerika Birleşik Devletleri'nde yaşayan 12-53 yaşlar arası bireyler üzerinde geliştirilmiştir. Bilgi Desteği (8 madde), Aile Beklentisi (6 madde), Parasal Destek (5 madde) ve Değerler/İnançlar (3 madde) olmak üzere 4 alt ölçeği vardır. Ölçeğin maddeleri kariyer karar vermede ailenin etkisi literatüründeki araştırma bulgularına ve önerilerine dayanılarak geliştirilmiştir. Türk kültürüne uyarlaması ise Özünlü ve Bacanlı (2015) tarafından yapılmıştır. KSAEÖ'nün iç tutarlık (Cronbach alfa değerleri) ölçeğin tamamı için .77, bilgi desteği alt boyutu için .89, finansal destek alt boyutu için .78, aile beklentileri alt boyutu için .72, değer ve inançlar alt boyutu için .83 olarak bulunmuştur. Ölçeğin test tekrar test yöntemiyle hesaplanan kararlılık katsayısı ölçeğin tümü için anlamlı bulunmuştur ($r = .83$). Bu değerler doğrultusunda ölçeğin güvenilir ölçüm yapıldığına karar verilmiştir.

1.2. Verilerin Analizi

Çalışmada öncelikle verilerin normal dağılıp dağılmadığını incelemek amacıyla normallik analizi yapılmıştır. Normallik analizleri sonucunda basıklık ve çarpıklık değerleri +2 ve -2 aralığı temel alınarak verilerin normal dağılıp dağılmadığına ilişkin değerlendirme yapılmıştır (George ve Mallery, 2010). Yapılan analiz sonucunda verilerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin bu aralıkta olduğu ve normal dağılım gösterdiğine karar verilmiştir. Daha sonrasında kariyer kaygısı ve kariyer seçimi üzerine aile etkisinin cinsiyete, anne-baba eğitim düzeyine, sınıf ve gelir düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığı varyansa analizi, kruskal wallis ve t testi ile belirlenmiştir.

2. BULGULAR

Bu kısımda öncelikle bireylerin kariyer kaygısı düzeyleri ve kariyer seçimde aile etkisi değişkenlerinin cinsiyet, anne-baba eğitim düzeyi, sınıf ve gelir düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelenmiştir. Daha sonra kariyer kararı üzerinde aile etkisinin kariyer kaygısı düzeylerinin yordayıp yordamadığına dair elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Analizler yapılmadan önce elde edilen verilerin normallik analizleri yapılmıştır. Normallik analizi sonucu elde edilen Shapiro-Wilk değerleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

Tablo 2. *Normallik varsayımının incelenmesine ilişkin Shapiro-Wilk testi sonuçları*

Kariyere Aile Etkisi Alt Boyutları			
	Veriler	sd	p
Bilgi Desteği	,968	267	,000
Finansal Destek	,847	267	,000
Aile Beklentisi	,863	267	,000
Değer ve İnanç	,950	267	,000

Kariyer Kaygısı Alt Boyutları			
	Veriler	sd	p
Aile Etkisi	,862	267	,000
Mesleki Kaygı	,970	267	,000

P <.05***

Elde edilen veriler incelendiğinde verilerin normallik varsayımını sağlamadığı görülmektedir. Çünkü elde edilen değerlerin $p > .05$ 'den büyük olması gerekirken daha küçük değerlerin elde edildiği görülmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Fakat sosyal bilim araştırmalarında çoklukla bu değerler normal dağılıma ilişkin doğru sonuçlar vermemektedir. Bu nedenle basıklık ve çarpıklık değerlerinin kontrol edilmesi daha doğru sonuçları yansıtır. Aşağıdaki tabloda alt ölçeklere ait basıklık ve çarpıklık değerleri verilmiştir:

Tablo 3. *Çalışma ölçekleri ve alt boyutlarına ilişkin basıklık ve çarpıklık değerleri*

Kariyere Aile Etkisi Alt Boyutları		
	Çarpıklık	Basıklık
Bilgi Desteği	-.49	.23
Finansal Destek	-.66	6.52
Aile Beklentisi	1.39	2.05
Değer ve İnanç	-.04	-.97

Kariyer Kaygısı Alt Boyutları		
	Çarpıklık	Basıklık
Aile Etkisi	1.10	.61
Mesleki Kaygı	-.12	-.81

Verilen değerler incelendiğinde birçok çarpıklık ve basıklık değerinin ± 2 aralığında olduğu görülmektedir. Sadece Kariyere Aile Etkisi Ölçeğinin alt boyutu olan “finansal destek” boyutunda gerekli normallik şartının sağlanmadığı görülmektedir. Diğer alt ölçeklere ait değerlerin ise kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülür (George ve Mallery, 2010). Fakat ölçek toplam puanlarına ait farklılıklara da bakılacağı için kariyer seçiminde aile etkisi için non-parametrik analizlerin yürütülmesi uygun bulunmuştur.

2.1. Fen Lisesi Öğrencilerinin Kariyer Kaygısı Düzeylerinin Tanımlayıcı Değişkenlere Göre Farklılıklarının İncelenmesi

İlk olarak öğrencilerin kariyer kaygısı düzeylerinin cinsiyete göre bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Tablo 4. Fen lisesi öğrencilerinin kariyer kaygısı düzeylerinin cinsiyete göre farklılığına ilişkin t testi tablosu

Alt Boyut	Cinsiyet	N	Ortalama	SS	t	SD	P
Aile Etkisi	Kadın	132	4,34	4,48	-,09	265	.92
	Erkek	135	4,40	4,59			
Mesleki Kaygı	Kadın	132	20,28	9,68	4,18	265	<.001
	Erkek	135	15,34	9,56			
Kariyer Kaygısı Toplam	Kadın	132	24,62	11,90	3,24	265	<.001
	Erkek	135	19,74	12,63			

İncelenen Levene Testi sonuçlarında anlamlılık düzeyleri $p < .05$ 'den büyük çıktığı için varyansların eşit olduğu sonucuna varılmıştır. Bu anlamda elde edilen diğer verilere göre kariyer kaygısına etki eden aile etkisi boyutu bakımından cinsiyetler arasında bir farklılık bulunmamıştır ($t_{0.05; 265} = -.09$). Fakat mesleki kaygı sonuçları incelendiğinde kadın öğrencilerin erkek öğrencilere oranla daha yüksek düzeyde kaygıya sahip oldukları görülmektedir ($t_{0.05; 265} = 4.18$). Genel kariyer kaygısı ortalamasının cinsiyete göre dağılımına bakıldığında kadınların kariyer kaygısı düzeylerinin erkeklere oranda daha fazla olduğu görülmektedir.

Sınıf, gelir ve anne-baba eğitim düzeyine göre öğrencilerin kariyer kaygısı düzeylerinin incelenmesinde öncelikle varyansların homojenliğine bakıldı ve Levene Testi sonuçları $p > .05$ 'den yüksek düzeyde sonuçlar verdiği için varyansların homojen olduğu kabul edilmiştir. Bu kapsamda yapılan Anova analizlerine ilişkin sonuçlar aşağıdaki şekilde verilmiştir:

Tablo 5. Sınıf, Gelir ve Anne-Baba Eğitim Düzeyine Göre Fen Lisesi Öğrencilerinin Kariyer Kaygısı Düzeylerinin İncelenmesi

Alt Boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	P		
Sınıf Düzeyi	Aile Etkisi	Gruplar arası	103,504	2	51,75	2,545	,08	
		Gruplar İçi	5367,40	264	20,33			
		Toplam	5470,90	266				
	Mesleki Kaygı	Gruplar arası	491,51	2	245,75	2,525	,08	
		Gruplar İçi	25694,98	264	97,32			
		Toplam	26186,50	266				
	Kariyer Kaygısı Toplam	Gruplar arası	824,82	2	412,41	2,674	,07	
		Gruplar İçi	40719,28	264	154,24			
		Toplam	41544,11	266				
	Gelir Düzeyi	Aile Etkisi	Gruplar arası	82,05	6	13,67	,66	,68
			Gruplar İçi	5388,85	260	20,72		
			Toplam	5470,90	266			
Mesleki Kaygı		Gruplar arası	628,92	6	104,82	1,06	,38	
		Gruplar İçi	25557,57	260	98,29			
		Toplam	26186,50	266				
Kariyer Kaygısı Toplam		Gruplar arası	632,93	6	105,48	,67	,67	
		Gruplar İçi	40911,18	260	157,35			
		Toplam	41544,11	266				
Anne Eğitim Düzeyi		Aile Etkisi	Gruplar arası	107,057	4	26,76	1,06	,58
			Gruplar İçi	5363,851	262	20,47		
			Toplam	5470,907	266			
	Mesleki Kaygı	Gruplar arası	583,322	4	145,83	5,77	,05	
		Gruplar İçi	25603,181	262	97,72			
		Toplam	26186,502	266				
	Kariyer Kaygısı Toplam	Gruplar arası	508,407	4	127,10	2,57	,27	
		Gruplar İçi	41035,709	262	156,62			
		Toplam	41544,116	266				
	Baba Eğitim Düzeyi	Aile Etkisi	Gruplar arası	107,057	4	37,68	2,47	,29
			Gruplar İçi	5363,851	262	20,30		
			Toplam	5470,907	266			
Mesleki Kaygı		Gruplar arası	150,74	4	176,31	5,47	,06	
		Gruplar İçi	5320,16	262	97,25			
		Toplam	5470,90	266				
Kariyer Kaygısı Toplam		Gruplar arası	705,24	4	223,70	3,48	,17	
		Gruplar İçi	25481,25	262	155,15			
		Toplam	26186,50	266				

İncelenen tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre kariyer kaygısı alt ölçekleri ve toplam ölçek puanı bakımından öğrencilerin sınıf, gelir ve anne-baba eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Sonuç olarak tanımlayıcı istatistikler bakımından incelendiğinde fen lisesi öğrencilerinin kariyer kaygısı düzeylerinin bu değişkenler açısından değişkenlik göstermediği görülmektedir.

2.2. Fen Lisesi Öğrencilerinin Kariyer Seçimi Üzerine Aile Etkisi Alt Boyutlarının Tanımlayıcı Değişkenlere Göre Farklılıklarının İncelenmesi

Bu başlık altında ilk olarak öğrencilerin kariyer kararlarını etkileyen aileye ilişkin değişkenler cinsiyet, sınıf, gelir düzeyi ve anne-baba eğitim düzeyi değişkenlerindeki farklılaşmaya göre incelenmiştir.

Tablo 6. *Cinsiyete Göre Fen Lisesi Öğrencilerinin Kariyer Seçimi Üzerindeki Aile Etkisi Farklılaşmasına İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları*

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	Ortalama	S. O	U	Z	p
Bilgi Desteği	Kadın	132	31,29	20654,00	5944,00	-4,70	,00
	Erkek	135	27,24	15124,00			
Finansal Destek	Kadın	132	17,08	18062,00	8536,00	-,61	,54
	Erkek	135	16,75	17716,00			
Aile Beklentisi	Kadın	132	7,29	16690,50	7912,50	-1,59	,11
	Erkek	135	8,29	19087,50			
Değer ve İnanç	Kadın	132	8,84	18012,50	8585,50	-,51	,60
	Erkek	135	8,66	17765,50			
Kariyere Aile Etkisi Toplam	Kadın	132	68,74	20090,00	6508,00	-3,81	,00
	Erkek	135	64,66	15688,00			

Cinsiyete göre fen lisesi öğrencilerinin kariyer kararı üzerine etki eden ailevi faktörleri incelendiğinde bilgi desteği alma ve toplam etki bakımından kadın ve erkek öğrenciler arasında farklılıklar olduğu görülmektedir. Her iki durumda da kadınların kariyer seçimi üzerinde aile etkisinin erkeklere oranla daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 7. Fen Lisesi Öğrencilerinin Kariyerleri Üzerine Aile Etkisinin Sınıf Düzeyi Değişkenine Göre İncelenmesi

Boyutlar	Değişken (Sınıf)	N	Ortalama	Standart Sapma	X ²	p
Bilgi Desteği	Birinci sınıf	81	28,37	7,08	5,06	,07
	İkinci sınıf	50	31,45	6,63		
	Üçüncü sınıf	136	28,95	6,35		
Finansal Destek	Birinci sınıf	81	16,85	1,89	,80	,66
	İkinci sınıf	50	17,57	3,27		
	Üçüncü sınıf	136	16,71	2,19		
Aile Beklentisi	Birinci sınıf	81	7,44	3,78	5,46	,06
	İkinci sınıf	50	9,06	4,57		
	Üçüncü sınıf	136	7,55	2,96		
Değer ve İnanç	Birinci sınıf	81	8,60	3,71	,67	,71
	İkinci sınıf	50	9,24	4,09		
	Üçüncü sınıf	136	8,66	3,38		
Kariyere Aile Etkisi	Birinci sınıf	81	65,11	9,62	6,69	,03
	İkinci sınıf	50	71,46	12,96		
Toplam	Üçüncü sınıf	136	65,85	8,64		2> 3

Elde edilen sonuçlara bakıldığında fen lisesi öğrencilerinin kariyer kararı üzerinde aile etkisi alt boyutlarının sınıf düzeyine göre farklılaşmadığı görülmektedir. Fakat toplam puan değerlendirmesine bakıldığında ikinci sınıf öğrencilerinin, kariyer kararı üzerinde aile etkisinin birinci ve üçüncü sınıflara göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 8. Fen Lisesi Öğrencilerinin Kariyerleri Üzerine Aile Etkisinin Gelir Düzeyi Değişkenine Göre İncelenmesi

	Değişkenler	N	Ortama	Standart Sapma	X ²	p
Bilgi Desteği	0-5.000	10	28,45	3,55	4,06	,66
	5.000-10.000	24	27,98	6,19		
	10.000-15.000	45	28,40	7,05		
	15.000-20.000	72	29,21	6,02		
	20.000-25.000	44	29,87	7,70		
	25.000-30.000	37	30,09	6,95		
	30.000 ve üstü	35	29,81	7,18		
Finansal Destek	0-5.000	10	17,40	1,77	4,92	,55
	5.000-10.000	24	16,95	1,48		
	10.000-15.000	45	16,67	3,15		
	15.000-20.000	72	16,69	2,15		
	20.000-25.000	44	17,42	2,24		
	25.000-30.000	37	17,10	1,83		
	30.000 ve üstü	35	16,68	2,87		
Aile Beklentisi	0-5.000	10	8,00	2,74	6,04	,41
	5.000-10.000	24	6,91	3,29		
	10.000-15.000	45	7,45	3,79		
	15.000-20.000	72	7,91	3,14		
	20.000-25.000	44	7,97	4,45		
	25.000-30.000	37	7,91	3,94		
	30.000 ve üstü	35	8,23	3,24		
Değer ve İnanç	0-5.000	10	8,20	2,93	9,09	,16
	5.000-10.000	24	10,04	3,34		
	10.000-15.000	45	9,66	3,75		
	15.000-20.000	72	8,21	3,19		
	20.000-25.000	44	8,20	3,69		
	25.000-30.000	37	8,94	3,95		
	30.000 ve üstü	35	8,47	3,95		
Kariyere Aile Etkisi Toplam	0-5.000	10	65,15	4,28	3,15	,78
	5.000-10.000	24	65,43	7,70		
	10.000-15.000	45	66,04	13,53		
	15.000-20.000	72	66,12	8,83		
	20.000-25.000	44	67,48	10,50		
	25.000-30.000	37	68,17	8,53		
	30.000 ve üstü	35	67,34	11,41		

Gelir düzeyi temelinde fen lisesi öğrencilerinin kariyer kararı üzerine aile etkisi incelendiğinde alt boyutlar ve ölçek toplam puanları bakımından bir farklılaşma olmadığı görülmektedir.

Tablo 9. Fen Lisesi Öğrencilerinin Kariyerleri Üzerine Aile Etkisinin Anne-Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre İncelenmesi

	Değişkenler	N	Ortama	Standart Sapma	X ²	p
Bilgi Desteği	Ortaokul ve altı	32	27,84	5,25439	8,02	,01
	Lise	66	27,73	7,24751		
	Üniversite	169	30,10	6,60834		
Finansal Destek	Ortaokul ve altı	32	16,65	2,07111	,13	,93
	Lise	66	16,53	2,61670		
	Üniversite	169	17,11	2,30500		
Aile Beklentisi	Ortaokul ve altı	32	7,95	3,21184	1,62	,44
	Lise	66	7,36	3,13352		
	Üniversite	169	7,94	3,84461		
Değer ve İnanç	Ortaokul ve altı	32	9,09	2,75165	1,53	,46
	Lise	66	9,09	3,76764		
	Üniversite	169	8,56	3,70737		
Kariyer Aile Etkisi Toplam	Ortaokul ve altı	32	64,92	7,76227	2,57	,27
	Lise	66	64,72	10,25696		
	Üniversite	169	67,77	10,32207		

Elde edilen veriler incelendiğinde üniversite mezunu olan annelerin diğer eğitim düzeyindeki annelere göre kariyer seçiminde daha fazla bilgi desteği sağladıkları görülmektedir ($X^2= 8.2$, $p< .05$). Bu durum anne eğitim seviyesinin kariyer gelişimini destekleme konusunda daha fazla bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 10. Fen Lisesi Öğrencilerinin Kariyerleri Üzerine Aile Etkisinin Baba-Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre İncelenmesi

	Değişkenler	N	Ortama	Standart Sapma	X ²	p
Bilgi Desteği	Ortaokul ve altı	20	27,90	5,25439	1,36	,50
	Lise	48	28,78	7,24751		
	Üniversite	199	29,49	6,60834		
Finansal Destek	Ortaokul ve altı	20	16,84	2,07111	1,82	,40
	Lise	48	16,73	2,61670		
	Üniversite	199	16,97	2,30500		
Aile Beklentisi	Ortaokul ve altı	20	7,90	3,21184	3,41	,18
	Lise	48	6,90	3,13352		
	Üniversite	199	8,01	3,84461		
Değer ve İnanç	Ortaokul ve altı	20	9,30	2,75165	,92	,63
	Lise	48	8,79	3,76764		
	Üniversite	199	8,69	3,70737		
Kariyer Aile Etkisi Toplam	Ortaokul ve altı	20	65,65	7,76227	,10	,94
	Lise	48	65,19	10,25696		
	Üniversite	199	67,14	10,32207		

Elde edilen veriler incelendiğinde baba eğitim seviyesinin kariyer seçimine aile etkisi üzerinde herhangi bir farklılaşmaya neden olmadığını göstermektedir. Bu durum baba eğitim seviyesi ne olursa olsun babaların çocuklarının kariyer seçimi üzerinde etkilerinin aynı olduğunu göstermektedir.

2.3. Kariyer Seçimi Üzerine Aile Etkisi Alt Değişkenlerinin Kariyer Kaygısını Yordama Düzeylerine İlişkin Regresyon Sonuçları

Aşağıda verilen analizlerde ilk önce bağımlı değişkenin alt boyutları arasında çoklu doğrusallık sorunu olup olmadığı kontrol edilmiştir. Çünkü alt boyutlar arasındaki çoklu ilişkiler sonucun anlamlı çıkmasına neden olabilir fakat bu anlamlılık bağımsız değişkenin etkisinden değil alt boyutlar arasındaki ilişkinin niteliğinden kaynaklanarak araştırmacıları yanıltabilir.

Tablo 11. Kariyer Seçimi Üzerine Aile Etkisi Ölçeğinin Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Değerleri

	Bilgi Desteği	Finansal Destek	Aile Beklentisi	Değer ve İnanç
Bilgi Desteği	1,000			
Finansal Destek	,207	1,000		
Aile Beklentisi	-,072	,094	1,000	
Değer ve İnanç	,117	,167	,204	1,0000

Çoklu regresyon analizinde “çoklu bağlantılılık (multicollinearity)” sorunu görülebilmektedir. Bu sorun bağımsız değişkenlerin birbiri ile ilişkili olduğunu gösterir (Taq, 1997). Bağımsız değişkenler arasında bu türden bir ilişkinin olması değişkenlerin modele ek bir katkı getirmediğini ifade eder. Bu durum bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon katsayısının .80 ve üzerinde olduğunu ifade eder. Eğer bu ilişki .90 ve üzerindeyse büyük bir çoklu bağlantı sorunu bulunmaktadır (Büyüköztürk, 2005). Çoklu bağlantı olup olmadığını kontrol etmenin bir diğer yolu da VIF değerlerine bakmaktır (Alpar, 2001). Çoklu bağlantı sorunu tespit edildiğinde araştırmacı bu sorunu aşabilmek için araştırmanın kuramsal temellerini de dikkate alarak bu değişkenlerden sadece birini analize alarak diğer değişkenleri analiz dışında tutabilir. Çalışmamızda VIF değerleri 0.30 üzerinde bulunduğu için çoklu bağlantı sorunu olmadığı sonucuna varılmıştır ve korelasyon değerleri de .80 ve üzeri olmadığı için regresyon analizine devam kararı alınmıştır.

Çoklu regresyon çalışmalarında özellikle kullanılan üç yöntem bulunmaktadır: Standart, aşamalı ve hiyerarşik regresyondur. Çalışmamızda kullanılan aşamalı regresyon modelinde hangi değişkenlerin hangi sırayla modele gireceğine matematiksel bir kritere bakarak karar verilir. Ya bir değişken eklenip sonra ikinci ve üçüncü değişken eklenerek ileri (forward) doğru yapılır ya da önce tüm değişkenler modele atılır ve birer birer eksilti olarak (backward) yapılır. Eklenen ya da çıkarılan değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisine bakılarak son modele karar verilir. Sadece ileri ve geri analizlere göre daha avantajlıdır (Büyüköztürk, 2005).

Tablo 12. Kariyer Seçimi Üzerine Aile Etkisinin Kariyer Kaygısını Yordama Düzeylerine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Aşamalı (Stepwise) regresyon analizi sonuçları incelendiğinde bağımsız değişkenlerden sadece iki tanesinin (bilgi desteği ve aile beklentisi) bağımlı değişken üzerinden farklılık oluşturduğu sonucu elde edilmiş ve bu iki değişkenin aşamalı olarak bağımlı değişkeni yordayıp yordamadığı incelenmiştir.

Model	R	R ²	AR ²	F	β	t	p
1. Aile Beklentisi	,185	,034	,031	9,42	17,14	9,53	,002
2. Aile Beklentisi Bilgi Desteği	,223	,050	,042	6,87	24,12	6,28	,001

Kariyer kaygısını yordayan aile etkisine ilişkin değişkenler dikkate alındığında her ne kadar model anlamlı çıksa da aile beklentisinin kariyer kaygısı üzerinde kısmi bir etkiye sahip olduğu görölmektedir ($R = .18$, $R^2 = .034$, $p < .05$). Aile beklentisi ve bilgi desteği değişkenleri birlikte incelendiğinde ise belli bir miktar artış olmakla birlikte yine de kariyer kaygısını yordama düzeyinin düşük olduğu görölmektedir ($R = .22$, $R^2 = .042$, $p < .05$). Finansal destek ile değer ve inanç alt boyutları ise Anova değerlendirmesinde anlamlı çıkmadığı için analize dahil edilmemiştir.

3. TARTIŞMA

Bu bölümde önce kariyer kaygısı ile ilgili değişkenler yorumlanmış, daha sonrasında ise kariyer seçimi üzerine aile etkisi ile ilişkili değişkenler üzerinde durulmuştur.

3.1. Kariyer Kaygısını Etkileyen Değişkenlerin Tartışılması

Elde edilen ilk bulgularda kariyer kaygısı ile ilişkili bileşenlerden mesleki kaygı ile ilgili kısımda kadınların erkeklere oranla daha fazla kaygı yaşadığı bulunmuştur. Bu durum kadınların erkeklere oranla istihdam alanlarının daha dar olması ve kadınlara ödenen ücretlerin erkeklere oranlara kısmen daha düşük olmasından kaynaklanabilir (Acuner, 2019). Lise döneminde meslek seçim kararı ile karşı karşıya kalan kadın öğrencilerin de bu zorlukların farkında olması ve üzerlerinde bu nedenle baskı hissetmeleri beklenen, anlaşılabilir bir durumdur. Bu anlamda genel kariyer kaygısı düzeylerine bakıldığında ise kadın öğrencilerin erkek öğrencilere oranla daha fazla kariyer kaygısı yaşamasının beklendiği bir durum olduğu görölmektedir. Elde edilen bu bulgular Akbaş ve Okutan (2020) bulguları ile de tutarlılık göstermektedir. Onlar da elde ettikleri bulgular da cinsiyetin mesleki kaygı ve genel kariyer kaygısı üzerinde etkili olduğunu bulmuşlar ve bu durumun nedeni olarak toplumda kadınlara yüklenen bazı toplumsal roller (evlilik, annelik vb.) ve bu rollerden dolayı karşılaştıkları kariyer engellerinin erkeklerden daha fazla kariyer kaygısı yaşamalarına neden olduklarını söyler.

Lise öğrencilerinin kariyer kaygısı düzeyleri baba eğitim düzeyine göre kontrol edildiğinde ise elde edilen bulguların anlamlı bir farklılık göstermediği görölmüştür. Yani üniversite mezunu olan ya da olmayan babaların kariyer kaygısı üzerine etkisi aynı görünmektedir. Bu durum yaşamda kariyer geliştirmenin öneminin artık her eğitim düzeyinden bireyler için anlam taşımasından kaynaklanabilir. Lise öğrencilerinin kariyer kaygısı düzeyleri üzerine anne eğitim düzeylerinin etkisine bakıldığında mesleki kaygı alt boyutunda annesi üniversite mezunu olan bireylerin olmayanlara göre daha fazla mesleki kaygı tecrübe ettikleri görölmektedir. Scelza (2010), özellikle babaların çocuklarının kariyer gelişimlerini desteklemek için büyük çaba harcadıklarını ve yapılan bu desteklerin gençlerin kariyer gelişimlerini hızlandırdıklarını belirtmişlerdir. Fakat bu çalışmada elde edilen bulgular annelerin de eğitim seviyesi arttıkça çocuklarının kariyer gelişimleri üzerine daha fazla odaklanmaya başladıklarını göstermektedir. Bu durumda anneler de çocuklarını kariyer seçimleri konusunda teşvik etmekte görünmektedirler.

Lise öğrencilerinin kariyer kaygısı düzeyleri sınıf değişkenine göre incelendiğinde anlamlı bir farklılık olmadığı görölmektedir. Bu durum kariyerin artık her yaş ve sınıf düzeyinde bireyler için kaygı oluşturan bir süreç olarak kabul edilmesinden kaynaklanabilir. Bu anlamda ister lise birinci sınıf olsun ister lise son sınıf olsun lise dönemindeki her öğrencinin bu kaygıyı tecrübe ettiği söylenebilir (Akbaş ve Okutan, 2020; Işık, 2014).

Aynı şekilde lise öğrencilerinin aile gelir düzeyi bakımından kariyer kaygısı düzeyleri incelendiğinde bireylerin kariyer kaygısının gelir düzeyine göre değişmediği görülmektedir. Bu anlamda artık kariyer gelişimi ve meslek seçiminin her yaşta, her eğitim ve her gelir düzeyinde bir kaygı konusu olduğu söylenebilir.

3.2. Kariyer Seçimi Üzerine Aile Etkisini İnceleyen Değişkenlerin Tartışılması

Lise öğrencilerinin kariyer seçimi üzerinde aile etkisi ile ilgili değişkenler incelendiğinde bilgisel destek alt boyutunda kadınların erkeklere oranla daha yüksek puan aldığı görülmektedir. Diğer alt boyutlarda ise böyle bir farklılığa rastlanmamaktadır. Fakat kariyer seçimi üzerine aile etkisi genel puanlarına bakıldığında kadınların kariyer gelişimi üzerine aile etkisinin daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bu durum aslında toplumsal cinsiyet rollerinin beklenen bir yansımasıdır. Kadınların daha bakıma muhtaç olduğu ve erkeklerin ise geçimi sağlamak için muhakkak çalışmak zorunda olduğuna dair oluşan inançlar bireylerin hissettikleri kariyer baskısını da farklı yönlerde etkilemektedir. McWhirter (1997), kızların eğitim ve kariyerle ilgili kararlar verirken erkeklere göre daha fazla engel algıladıklarını açıklamıştır. Algılanan eğitimsel ve mesleki engeller farklı olmasına karşın her iki cinsiyetin de bu engelleri aşacağına inandıklarını göstermektedir. Luzzo (1995) tarafından yapılan cinsiyetle ilgili diğer bir önemli çalışmada da benzer biçimde üniversitede öğrenim gören kadınların algıladıkları kariyer engellerinin erkeklere göre daha fazla olduğu fakat kadınların kariyer olgunluğu düzeylerinin ise erkeklere göre daha yüksek olduğu ortaya konulmuştur. Cinsiyet rollerine ilişkin kalıp yargılar özellikle kadınların hem çalışma hem de ev yaşamında çeşitli sorunlar yaşamalarına neden olmaktadır. Kadınların özellikle ev ve çocuk sorumluluklarına sahip olduklarına kariyer gelişimlerinde zorlandıklarını söylemektedir. Geleneksel rollerini işe yaşamı ile uyumlu bir şekilde yürütmeleri ise, kadınların bu çifte yükümlülük altında ezilmelerine neden olmaktadır. Geleneksel olarak kadına atfedilen rollerin algılanma biçimi hem kadının çalışması hem de sorumluluk paylaşımı konusundaki tutumları etkilemektedir. Kadına ilişkin geleneksel anlayış kadının hem ev hem iş hayatını yönetme konusunda ona ağır sorumluluklar yüklemektedir (Ersöz, 1999). Bu anlayışlara maruz kalan kadınlar da ileride sorun yaşamamak için daha baştan kariyer seçenekleri ile ilgili sınırlandırmalar yapmaktadırlar. Aynı zamanda çoğu toplumda kadın erkeklere göre daha zayıf, daha fazla “psikolojik probleme sahip” olarak algılanmakta ve bu durum birçok alanda kariyer gelişimini olumsuz etkilemektedir (Kaya ve Ünal, 2006). Bu nedenle kadınlar daha fazla bilgi ve finansal destek ihtiyacı içinde olurken erkekler daha iyi meslek seçmeleri için daha fazla baskı altında kalmaktadırlar.

Anne-baba eğitim düzeyine göre kariyer seçimleri üzerine aile etkisi incelendiğinde üniversite mezunu olan annelerin üniversite mezunu olmayan anne göre bilgi desteği konusunda çocuklarına daha fazla etki ettikleri görülmektedir. Bu durum üniversite mezunu annelerin bilgiye erişim ve bilgiyi okuma konusunda daha tecrübeli olmalarından kaynaklanabilir. Fakat aynı etki baba eğitim düzeyi için bulunmamıştır. Bu durum babaların eğitilmiş ya da eğitimsiz olsun kariyer gelişim sürecini her şartta daha fazla önemseyeceğini gösterebilir. Fakat eğitim düzeyi düşük anneler eğitim düzeyi yüksek anneler kadar çocuklarının kariyer gelişimleri üzerine odaklanıyor olmayabilirler (Özyürek ve Atıcı, 2002).

Kariyer seçimi üzerine aile etkisi sınıf düzeyi açısından incelendiğinde ise ikinci sınıf öğrencileri diğer tüm sınıf öğrencilerine göre daha fazla kariyer seçimi üzerinde aile etkisine maruz kaldıkları görülmektedir. Bu durum tam ara sınıfta olan öğrencilerin kariyer seçeneklerini şekillendirme ihtiyacından kaynaklanabilir. Çünkü hazırlık sınıfı ya da birinci sınıf öğrencileri tam olarak kariyer seçim sürecinin önemini kavramamışken ikinci sınıf öğrencileri bu konunun bilincine daha fazla sahip olabilir. Daha üst sınıflar ise kafalarında zaten bir kariyer seçeneği şekillendirmiş olabilirler. Gelir düzeyine ilişkin sonuçlar incelendiğinde ise gelir düzeyine göre kariyer seçiminde aile etkisinin değişkenlik göstermediği görülmektedir. Bu durum günümüzde her ekonomik kesimden bireylerin kariyer seçiminin önemini fark etmesinden kaynaklanıyor olabilir.

3.3. Kariyer Seçimi Üzerine Aile Etkisinin Kariyer Kaygısını Yordama Düzeylerinin Tartışılması

Elde edilen bulgular incelendiğinde fen lisesi öğrencilerin kariyer kaygısı üzerinde ailelerin bilgi desteği sağlamanın ve beklentilerinin kariyer kaygısını yordadığı görülmektedir. Fakat bu etki çok yüksek düzeyde değildir. Aslında yapılan birçok çalışma kariyer seçimi üzerinde aile etkisi olduğunu göstermektedir. Özellikle kariyer seçeneklerini araştırma, kariyer planlama ve kariyer seçimi konusunda ailelerin büyük bir etkiye sahip olduğu görülmektedir (Koçakoğlu ve Yalçın, 2020). Özellikle lise öğrencilerinin ailelerini utandırmak istememeleri, özellikle onların beklentilerini boşa çıkarmama isteği öğrencilerde bir baskı oluşturmakta ve kaygıya neden olmaktadır (Vignoli ve diğerleri, 2005). Bu anlamda kariyer gelişimi sürecinde aile ile sürekli ve olumlu bir iletişim içinde olan öğrencilerin daha az kariyer kaygısı tecrübe ettikleri görülmektedir. Fakat bizim çalışmamızda ailenin bu etkisinin beklenen düzeyde olmadığı görülmüştür. Bu bulgu Akbaş (2020) çalışmasıyla da tutarlılık göstermektedir. Akbaş (2020) da öğrencilerin genel kariyer kaygısı düzeylerini yüksek bulurken aile ilişkili kaygılarını bu derece yüksek bulmamıştır.

Bu durumun nedeni Türkiye’de ergenler ve genç yetişkinlerin kariyer kaygısının daha çok ailevi değil ekonomik nedenlerden kaynaklanması olabilir. Özellikle iş dünyası ile ilgili belirsizlikler ve ekonomik kötüye gidiş ergen ve gençlerin kariyer ile ilgili düşünmekten vazgeçmelerine ve bir boş vermişliğe neden olmaktadır (Tatlı, Kazan ve Öngel, 2021). Türkiye’de ergen ve genç yetişkinlerin kariyer kaygısını ortaya koyan kapsamlı betimleyici araştırmaların yapılmaması kariyer kaygısını etkileyen tüm değişkenlerin ortaya konulmasını zorlaştırmaktadır fakat Pisarik, Rowell ve Thompson (2017) yılında yaptığı çalışma bize kariyer kaygısına neden olan değişkenler hakkında bilgi vermektedir. Bu anlamda kariyer kaygısına neden olan yedi değişken tanımlanmıştır: kaygıya yatkınlık, varoluşsal bazı sorunlar, ailesel ve çevresel baskılar, kariyer rehberliği eksikliği, bilişsel çarpıtmalar, sosyal kıyaslamalar, ekonomik/mesleki belirsizlik. Bu bağlamda kariyer kaygısı üzerinde aile etkisi olarak doğrudan bir bileşen tanımlanmamıştır. Fakat “baskılar” değişkeni aile ile ilgili kısmi bir değerlendirme içermektedir. Bu anlamda bu çalışmada da aile etkisinin zayıf çıkması beklenen bir durumdur.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç olarak elde edilen veriler incelendiğinde lise öğrencilerinin kariyer kaygısı ve kariyer seçimleri üzerinde cinsiyet, anne-baba eğitim düzeyi, sınıf düzeyi gibi değişkenler farklı alan ve seviyede etki etmektedir. Bu durum lise öğrencilerinin kariyer kararlarını şekillendirmelerinde bazı olumsuzluklar ortaya çıkarabilir. Bu kapsamda özellikle okul psikolojik danışmanları ve araştırmacılara aşağıdaki öneriler sunulmaktadır:

- Kariyer seçimi sürecinde sadece çocuklar değil aile ve öğretmenlere de bilinç oluşturacak çalışmalar düzenlenmelidir.
- Kariyer gelişimini sadece bir anlık süreç değil çocukluk döneminden yaşam sonuna kadar olduğunu bilerek uzun vadeli programlar hazırlanmalıdır.
- Okullarda düzenli olarak uygulanmak üzere hazırlanmış kaygı azaltma programları uygulanmalıdır.
- Kariyer gelişimi sürecinin nasıl yönetileceğini açık ve net biçimde ortaya koyan uygulama yönetmelikleri hazırlanmalıdır.

Kaynakça

Acuner, Ş. A. (2019). Kadın çalışanların kariyer geliştirme sürecinde karşılaştığı sorunlar. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler İnceleme Dergisi*, 23, s. 35-52.

Akbaş, M. G., ve Okutan, E. (2020). Lise öğrencilerin kariyer kaygılarına yönelik alan araştırması: Antalya ili örneği. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 8(20), s. 158-177.

Alpar, R. (2001). *Spor Bilimlerinde Uygulamalı İstatistik*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

- Atak, H. (2011). Kapsamlı gelişimsel rehberlik programı bağlamında geliştirilen bir etkinlik örneği: Psiko-sosyal gelişim alanları. *İlköğretim Online*, 10(2), s. 10-21.
- Büyüköztürk, Ş. (2005). Anket geliştirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 133-151.
- Cochran, L. (1994). What is a career problem? *The Career Development Quarterly*, 42(3), 204-215.
- Doğan, S. (2000). Okul rehberliği ve danışmanlığı alanında çağdaş bir yaklaşım: Kapsamlı rehberlik program modeli. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 13, s. 56-64.
- Erkan, S. (1995). Rehberlik programının geliştirilmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3, s. 86-91.
- Ersöz, A. G. (1999). *Cinsiyet Rollerine İlişkin Beklenti, Tutum, Davranışlar ve Eşler Arası Sorumluluk Paylaşımı (Kamuda Çalışan Yönetici Kadınlar Örneği)*. Ankara: TC Kültür Bakanlığı.
- Foudad, N. A., Cotter, E. W., Fitzpatrick, M. E., Kantamneni, N., Carter, L., & Bernfeld, S. (2010). Development and validation of the family influence scale. *Journal of Career Assessment*, 18 (3), s. 276-291.
- George, D., & Mallery, P. (2010). SPSS for Windows step by step. A simple study guide and reference (10. Baskı). *GEN, Boston, MA: Pearson Education, Inc*, 10, 152-165.
- Ginzberg, E. (1984). Career Development. D. Brown, & L. Brooks içinde, *Career Choice and Development*.
- Gysbers, N. C., & Henderson, P. (1994). *Developing and Managing your School Guidance Program (2nd ed.)*. Alexandria, VA: ACA.
- Gysbers, N. C., & Moore, E. J. (1975). Beyond career development-life career development. *Personnel and Guidance Journal*, 53(9), s. 647-652.
- Gysbers, N., & Henderson, P. (2001). Comprehensive guidance and conseling programs: A rich history and a bright future. *Professional School Counseling*, 4(4), s. 246-256.
- Hughes, E. C. (1937). Institutional office and the person. *American Journal of Sociology*, 43,(3).
- Hughes, K. L., & Karp, M. M. (2004). *School-based career development: A synthesis of the literature*. Retrşevd January, 22: Institute on Education and the Economy.
- İşık, E. (2014). Çocuk Kariyer Gelişimi ile Yaşam Doyumu ve Durumluk Kaygı arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *İlköğretim Online*, 13(2), 682-693.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kaya, Y., & Ünal, S. (2016). Psikotik bir hastalık durumunu açıklama ve çare arama davranışında cinsiyetin rolü. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 7, s. 197-203.
- Kılıç, S. (2013). Örneklem yöntemleri. *Journal of Mood Disorders*, 3(1), s. 43-6.
- Koçakoğlu, M. G., & Yalçın, B. (2020). Kariyer gelişim sürecinde aile. *International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 6(37), 1921-1929.
- Kuzgun, Y. (2000). *Mesleki Rehberlik ve Danışmanlığa Giriş*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Luzzo, D. A. (1995). Gender differences in college students' career maturity and perceived barriers in career development. *Journal of Counseling and Development*, 73, s. 319-322.
- Nazlı, S. (2011). *Kapsamlı Gelişimsel Rehberlik ve Psikolojik Danışma Programları*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Özcan, M., ve Eranıl, A. K. (2018). Meslek seçimi kapsamında anne-baba tutumu ve öğretmenlik mesleğine yönelik tutum. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim (TEKE) Dergisi*, 7(2), s. 1291-1304.
- Özgeldi, M., ve Kılıç, E. (2019). Meslek seçiminde ailenin etkisi. *Proceedings of the International Congress on Business and Marketing* (s. 453-466). İstanbul: Maltepe University.
- Öztemel, K. (2000, 3 (2), 1-24). Dördüncü sanayi devriminde çalışmanın anlamı ve kariyer psikolojik danışmanlığı. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*.

Özünlü, M. B., & Bacanlı, F. (2015). Kariyer seçiminde aile etkisi ölçeğinin lise öğrenciler için Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 13(1), s. 13-32.

Özyürek, R., ve Atıcı-Kılıç, M. (2002). Üniversite öğrencilerinin meslek seçimi kararlarında kendilerine yardım eden kaynakların belirlenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(17), 33-42.

Pelit, E., ve Öztürk, Y. (2010). Kariyer tercihinde kişisel değişkenlerin rolü: Turizm ve öğretmenlik eğitimi alan öğrenciler üzerine bir araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(17), s. 207-234.

Phillips, S. D., & Paziienza, N. J. (1988). History and Theory of the Assessment of Career Development and Decision Making. W. B. (1-31) içinde, *Career Decision Making*. Hillsdale : NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Pisarik, C. T., Rowell, P. C., & Thompson, L. K. (2017). A phenomenological study of career anxiety among college students. *The Career Development Quarterly*, 65(4), 339-352.

Press, O. U. (1989). Oxford English Dictionary. *Oxford University Press*. Oxford.

Savickas, M. L. (2001). A developmental perspective on vocational behaviour: Career patterns, salience and themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1(1), 49-57.

Savickas, M. L. (2019). *Career Counseling (Second Edition)*. Washington DC: American Psychological Association.

Scelza, B. A. (2010). Fathers' presence speeds the social and reproductive careers of sons. *Current Anthropology*, 51(2), s. 295-303.

Super, D. (1990). A Life Span-Life Space Approach the Career Development. D. Brown, & L. Brooks içinde, *In Career Choice and Development (Second Edition)* (s. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.

Super, D. E. (1953). Theory of Vocational Development. *American Psychologist*, 8(5), s. 185-190.

Super, D. E. (1957). *The Psychology of Careers*. New York: Harper and Row.

Super, D. E. (tarih yok). A Life Span, Life Space Approach to Career Development. D. Brown, & L. Brooks içinde, *Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice (2nd ed.)* (s. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.

Super, D. E., & Overstreet, P. L. (1960). *The Vocational Maturity of Ninth Grade Boys*. Oxford: Columbia University.

Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2013). *Using multivariate statistics* (Vol. 6, pp. 497-516). Boston, MA: Pearson.

Tacq, J. (1997). *Multivariate Analysis Techniques in Social Science Research: From Problem To Analysis*. Sage Publishing.

Tatlı, H. S., Kazan, H., ve Öngel, V. (2021). Kariyer planlama; ülkenin ekonomik itibarı ve kariyer kaygısı açısından bir inceleme. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 22(1), 167-185.

Turan, Ü., ve Kayıkçı, K. (2019). Lise son sınıf öğrencilerinin meslek seçiminde ailenin rolü. *Turkish Studies*, 14 (4), s. 2797-2816.

Whirter, E. H. (1997). Perceived barriers to education and career: Ethnic and gender differences. *Journal of Vocational Behavior*, 50, s. 124-140.

Vignoli, E., Croity-Belz, S., Chapeland, V., de Fillipis, A., & Garcia, M. (2005). Career exploration in adolescents: The role of anxiety, attachment, and parenting style. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 153-168.

Yeşilyaprak, B. (2006). *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri: Gelişimsel Yaklaşım*. Ankara: Nobel Yayıncılık.