



**MESLEK SEÇİMİNDE AİLE DESTEĞİ VE KARIYER UYUM YETENEKLERİ
İLİŞKİSİ: OLUMLU GELECEK BEKLENTİSİNİN ARACILIK ROLÜ**

Araş. Gör. Mehmet Ali TAŞ*

Dr. Öğr. Üye. Mehmet ÖZMEN**

ÖZ

Bireylerin geleceğini etkileyen birçok unsur bulunmaktadır. Bunlardan bir tanesi de ailenin sağladığı maddi ve manevi destektir. Aile desteği bireylerde öz yeterliliği, özgüveni, iyimserliği, kariyer hedefi ve meslek seçimi gibi hayati önem taşıyan duygu ve davranışlarda kilit rol oynamaktadır. Bireylerin geleceğe ilişkin olumlu bakış açıları, onların arzu ettikleri meslekleri tanımlamaları ve bunun için gerekli kriterleri belirlemelerini sağlamaktadır. İşe ve çağın gereklerine uyum göstermelerinde rol oynamaktadır. Bu çalışma da meslek seçiminde ailenin sağladığı maddi ve manevi desteğin, bireylerin olumlu gelecek beklentileri ve kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkiyi incelemek üzere yapılmıştır.

Bu amaçla, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinin İ.İ.B.F ve Bucak Zeliha Tolunay Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulunda eğitimine devam eden 507, dördüncü sınıf öğrencisi üzerinde anket yöntemiyle bir araştırma yapılmıştır. Veriler SPSS 22 ve Lisrel 8.80 paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada önerilen model ve hipotezler, yapılan analizler sonucunda desteklenmiştir. Bunun yanında meslek seçiminde ailenin desteği hem olumlu gelecek beklentisi hem de kariyer uyum yeteneklerini doğrudan etkilemektedir. Ayrıca olumlu gelecek beklentisi, kariyer uyum yeteneklerini doğrudan etkilediği tespit edilmiştir. Bu çalışmada asıl önemli bulgu ise aracılık rolüdür. Olumlu gelecek beklentisinin meslek seçiminde aile desteği ve kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkide aracılık etkisine sahip olduğu, ancak bunun kısmi bir etki olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Aile Desteği, Olumlu Gelecek Beklentisi, Kariyer Uyum Yeteneği, Aracılık Etkisi

**THE RELATIONSHIP BETWEEN FAMILY SUPPORT IN THE CHOICE OF
VOCATION AND CAREER ADAPTABILITY: THE MEDIATORY ROLE OF THE
POSITIVE FUTURE EXPECTATION**

ABSTRACT

There are many factors affecting the future of individuals. One of these is the financial and moral support provided by the family. Family support plays a key role in individuals' emotions and behaviors of vital importance, such as self-efficacy, self-confidence, optimism, career goal and career choice. The positive perspectives of individuals about the future enable them to define the professions they desire and determine the criteria for this. They play a role in adapting to the requirements of work and age. This study was carried out to investigate the relationship between the material and moral support provided by the family, the positive future expectations of the individuals and their career adaptability.

* Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İ.İ.B.F. Sağlık Yönetimi Bölümü, matas@mehmetakif.edu.tr, ORCID No:0000-0001-9714-7188

** Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Bucak Zeliha Tolunay Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu, mehmetozmen@mehmetakif.edu.tr , ORCID No:0000-0001-2345-6789

For this purpose, a survey was carried out on 507 fourth grade students attending the faculty of economics and administrative sciences and Bucak Zeliha Tolunay Applied Technology and Management School of Burdur Mehmet Akif Ersoy University. Data were analyzed by using SPSS 22 and Lisrel 8.80 package programs. The models and hypotheses proposed in the study were supported by the analysis. In addition, the family support in the choice of vocation directly affects both the positive future expectation and the career adaptability. It has also been found that positive future expectation directly affects career adaptabilities. The most important finding in this study is the mediating role. It was found that positive future expectation has a mediatory effect on the relationship between the family support in the choice of vocation and the career adaptability but that the effect is a partial one.

Keywords: Family Support, Positive Future Expectation, Career Adaptability, Mediating Effect

GİRİŞ

Bir ülkenin genç nüfusu, bağlı olduğu toplumun gelişiminde ve değişiminde temel ve kilit bir role sahiptir. Onların geleceğe ilişkin beklentileri toplumun beklentilerinden ve çevrenin birçok etmeninden etkilenmemesi beklenemez. Gençlerin beklentileri içinde buldukları çevrenin beklentileri sonucunda ortaya çıksa da gençlerin beklentisi toplumun gelişimine ve değişimine öncülük etmesi kaçınılmazdır (Yavuzer vd. 2005: 94).

Sağlıklı bir iktisadi yapıya sahip olmayan bir toplumdan sağlıklı bir gençliğin ortaya çıkması sadece bir hayalden ibarettir. Çünkü toplumun içinde bulunduğu olumsuz durumlar, sorunlar umutsuzluk ve endişe gibi arzu edilmeyen etmenler gençleri mutlaka etkilemektedir. Toplum, gençlerin mesleki geleceğini güvence altına almadan onların sağlıklı bir eğitim süreci yaşaması, doğru kariyer hedefleri koymas ve kişiliğine uygun bir meslek seçmesi mümkün görünmemektedir. Bu durum neticesinde toplumun gelişmesi de düşünülemez (Armağan 2004; Aktaran: Yavuzer 2011: 101).

Günümüzde, teknolojik ve kültürel yaşamın değişimine bağlı olarak piyasanın da çalışanlarından beklentileri değişmektedir. Bunun yanında gençlerin edindikleri eğitimin düzeyi ve kalitesine göre yeni arayışlara ve farklı beklentilere girdiği görülmektedir. O nedenle geçmişte değerli olan bir beklenti günümüzde aranan bir nitelik taşımayabilir (Tuncer 2011: 936).

Gençlerin bir üniversite bölümü seçerken, mezun olduktan sonra aldıkları eğitimin iktisadi hayatta karşılığı olacağının beklentisine girmektedirler. Ekonomik koşullar bireysel ideallerine paralel olarak ilerlemektedir. Saygın bir mesleğe ve yüksek gelir düzeyine sahip olmak beklentisi beraberinde riski de getirdiği ileri sürülmektedir. Çünkü iş tatmini ile yaşam doyumunu birbirinden ayrılmaz bir bütün oluşturmaktadır. İnsanın kendine uygun bir meslek seçmemesi ve beklentilerini karşılayamaması onun fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz etkilediği görülmektedir (Sevimli ve İşcan 2005: 936; Tuncer 2011: 936).

Gençlik insan hayatının enerjik ve önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Gençler, üniversite ortamında stresi ve endişeyi yüksek düzeyde yaşasa da iş hayatıyla ilgili birçok kararın alındığı dönemdir. Bu dönemde gençler kimlik kazanmakta, bunalımlar yaşamakta, karasız kalmakta ve hızlı değişimler yaşamaktadır. O nedenle gençlerin bu noktada önemli desteğe ihtiyaçları olmaktadır (Ehtiyar vd. 2017: 252).

Bugün, mesleki beklentiler çok daha az tanımlanabilir ve tahmin edilebilir olduğu görülmektedir; iş geçişleri daha sık ve zordur. Bu değişiklikler çalışanların 20. yüzyıl mesleklerinin gerektirdiği bilgi ve becerilerden büyük ölçüde farklı beceriler ve yeterlilikler geliştirmelerini gerekli kıldığı ileri sürülmektedir. Bilgi çağındaki güven unsuruna çok önem veren çalışanlar, karmaşık teknolojileri kullanabilen, istikrar yerine esnekliği benimseyen, istihdam edilebilirliği koruyabilen ve kendi fırsatlarını yaratabilen yaşam boyu öğrenenler haline gelmesi gerekmektedir. O nedenle bireylerin kariyer yolu ve gelişim kendi iradesine bağlı olduğunu göstermektedir (Savickas vd. 2009: 239).

Bireysel özellikler ne kadar istikrarlı olursa olsun, çevre hızla değişiyor. Bu nedenle, insan esnekliğini, uyumluluğunu ve yaşam boyu öğrenmesini vurgulayan teorik modellere ihtiyaç vardır. Dahası, gelecekteki kariyer danışmanlığı yöntemleri; bireylerin yaratıcı düşüncelerini ve olası benliklerin araştırılmasını teşvik eden dinamik bir yaklaşımı benimsemesi gerekmektedir (Savickas vd. 2009: 240).

Bu çalışmada, genç bireylerin mesleki anlamda algıladıkları aile desteğinin ve onların ilgilerini meraklarını, kontrol ve güven düzeyleri arasında oluşan ilişkinin düzeyi ve aile desteğinin bu unsurları ne ölçüde yordadığını ortaya koymaya çalışmıştır. Fakat bu unsurların bir bağımsız değişkenden etkilenmediği düşünülmektedir. O nedenle olumlu gelecek beklentisinin de bir değişken olarak bunları etkilemesi beklenmektedir. Bunun yanında bağımsız bir değişken olarak ele alınan meslek seçiminde aile desteği ve kariyer uyum yetenekleri ilişkisinde olumlu gelecek beklentisinin aracılık etkiye sahip olması beklenmektedir. Tüm bu beklentileri test etmek amacıyla bu çalışma yürütülmüştür.

1. MESLEK SEÇİMİNDE AİLE DESTEĞİ

Aile, çocukların refahını sağlayan temel unsurdur. Algılanan sosyal ve aile desteği ergenlerin yaşamında merkezi bir rol oynamaktadır. Aile, ekonomik güvenliğin yanında ayrıca kimlik, sevgi, bakım ve koruma hizmeti sunmaktadır (Daly 2015: 5). Ailenin sağladığı destek bireylerin kendini ve çevresini keşfetmesini teşvik etmektedir. Bunun yanında gençlerin stresli olaylarla başa çıkabilmesi ve geleceğini düşünmesi için temel oluşturan bir atmosfer oluşturmaktadır. Aileler, çocukları için en büyük destek kaynağı olabilir ancak aynı zamanda -talihsiz koşullar altında- en büyük zarar kaynağı da olabilmektedir. Bu nedenle çocukların refahı, ebeveynlerin refahı ile ayrılmaz bir şekilde bağlantılı olduğu ifade edilmektedir (Marcionetti ve Rossier 2017: 603; Bacanlı ve Sürücü 2011; 681)

Aile, sosyal ilişkilerin ilk başladığı sistemdir. O yüzden diğer destek kaynaklardan daha etkili olduğu aşikârdır. Çünkü ailenin çocuklara onay vermesi, takdir etmesi çocuğun öz güveninin gelişmesine zemin hazırlamakta ve çocuğun karşılaştığı engelleri aşabileceğine ve olası sorunlara çözüm üretebileceğine ilişkin inancını geliştirmektedir. Hatta daha kolay bir şekilde diğer insanlarla ilişki kurmasını sağlamaktadır (Çivilidağ 2003: 28).

Aile desteği çocukların gelişim için gerekli bir faktördür. Çocuklarının hayatını sürdürdükleri tüm düzlemlerde, bu desteği seferber etmesi gerekmektedir. O nedenle dar anlamda sadece çocukların korunmasıyla sınırlı olduğunu söylemek doğru değildir. Çocukların sosyal, psikolojik ve eğitimsel gelişimini desteklemekle ilgilidir. Bunun

yanında okul ve mahalleye ait olmalarını sağlamaktır. Aile desteği, çocuğun güvenliğini ve gelişimini teşvik etmeyi ve çocuğun hayatındaki stresleri azaltarak çocukta yetkinliği desteklemeyi amaçlamaktadır (Gilligan 2000: 12-13).

Meslek seçimi, insanın önemli kararlarından birini oluşturmaktadır. Fakat çocukların kariyer kararı vermeleri oldukça zordur. Sahip oldukları yetenekler ile kimlik sorunları arasındaki mücadelede sıkışıp kalabilmektedir (Blustein 2011: 3). Özellikle günümüzde iş hayatında meydana gelen değişimler, hızlı mobilite ve esneklik nedeniyle uygun meslek seçimi yapmanın git gide zorlaştığı ifade edilmektedir (Korkut Owen vd. 2012; Şeker ve Kaya 2018: 2). Bu bunaltıcı süreçte çocukların ebeveynlerin desteğine ihtiyaçları artmaktadır. Aile tarafından sağlanan destek genç bireylerin öznel değerlendirme yapmasını sağlamaktadır ve kariyer seçimi konusunda rehber olmaktadır (Howard vd. 2009: 106-107; Whiston ve Keller 2004: 494; Marcionetti ve Rossier 2017: 603). Diğer taraftan ebeveynlerin, çocuklarına maddi, manevi ve özellikle kariyer planı yapma aşamasında desteklerken stres yaşamaları ve durumu daha da karmaşık hale getirmeleri olasıdır. O nedenle çocukları kontrol etme eğilimi artmaktadır. Bu duruma düşmemek adına aileler, bilinçli davranıp çocukların özerkliğine hassasiyet göstermesi gerekmektedir. Bu yüzden kariyer seçiminde hem ailenin hem de okulun psikolojik danışmanlarının eş zamanlı olarak hareket etmesi çocuğun üzerinde olumlu bir etki yaratacağı ileri sürülmektedir (Gati ve Saka 2001: 331; Katz vd. 2018: 12).

Bir kişinin aile üyeleri tarafından desteklendiğini, öğretmenleri ve akranlarıyla sağlıklı ilişkiler geliştirdiğini hissetmesi, yüksek akademik öz-yeterlik ve sorumluluklar için daha fazla içsel motivasyon, hedef belirleme ve başarabilme duygusunu teşvik edebilmektedir. Bazı gençler için ailevi destek, okul notlarını ve kariyer kararı verme düzeyini doğrudan arttırmaktadır (Howard vd. 2009: 107). Sağlıklı bir kariyer yolu çizmek ve çocuğun kişiliğine uygun mesleği tespit edip o doğrultuda eğitmek hem çocuğun kendi yararına hem de topluma fayda sağlaması açısından uzun vadeli olumlu sonuçlara ve etkilere yol açmaktadır. Bireyin gelecekteki beklentilerinin gelişimi, başkalarıyla (aile üyeleri veya arkadaşlar) olan dinamik ilişkileriyle bağlantılıdır. Ergenlerin kendi ebeveynleriyle arasındaki sıcak, destekleyici ve güvenilir etkileşimler daha sonraki yaşamları için umutlarını güçlendiren olumlu davranış modelleri sunmaktadır (Iovu vd. 2018: 2).

Geleceğe ilişkin olumlu inançların, yükseköğretim için uzun vadeli planlar, işle ilgili olumlu düşünceler, okulda daha iyi sosyal ve duygusal uyum ve kendi kendine yeterlilik algıları ile ilişkili olduğu sonucuna varılmaktadır. Öte yandan, olumsuz bir geleceği öngören ergenlerin suçluluk, madde kullanımı ve riskli cinsel davranışlarda bulunma gibi problemleri davranış sergileme olasılıkları daha yüksek olduğu görülmektedir (Iovu vd. 2018: 2). Oysaki ebeveynlerin, çocukların hayatlarına aktif şekilde katılmaları, çocukların ailenin etkisine daha açık hale getirirken aynı zamanda daha da sosyalleşmesini sağlamaktadır. Ailenin çocuğuna desteği ve sınırlamalarını eş anlamlı olarak uygulaması sonucunda çocuğun öz düzenleme yapmasını sağlamakta, sorumluluk sahibi yapmakta ve işleri başarabileceğine dair öz yeterlilik hissi aşılabilir. Hatta aile ile kurulan olumlu iletişim ve etkileşim çocuğun aile dışındaki hayatında da etkili şekilde kendini göstermesini ve toplumda yer edinmesini sağlamaktadır (Bayraktar 2007: 158).

Tüm ebeveynlerin çocuklarının iyi iş yapmalarına istemekte, bunun için çocuklarını destekleyici, cesaretlendirici ve güven artırıcı faaliyetlerde bulunmaktadır. Ancak bu durum ebeveynlerin sahip oldukları eğitim seviyesi ve meslekler konusundaki bilgi düzeyleri bu durumu farklılaştırmaktadır. Eğitim düzeyi düşük olan ailelerin, meslekler konusundaki bilgilerinin sınırlı kalması nedeniyle çocuklarla duygusal ilişkilerinde veya okul çalışmalarını destekleme çabalarında nispeten yetersiz kaldıkları ileri sürülmektedir (Irwin ve Elley 2013: 112). Bunun yanında nispeten yoksul bir ailede büyümek, gençlerin beklentilerini olumsuz etkilemektedir. Çünkü ebeveynlerin çocuklarının isteklerini destekleyecek daha az kaynağa sahip olduğu bilinmektedir (Aaltonen ve Karvonen 2016: 717).

Çocukların meslek seçiminde yönlendirici ve cesaretlendirici bir görevi üstlenmektedir. Ailenin, günün koşullarını dikkate alarak geleceğin mesleklerini tahmin edebilmesi bilgi düzeyiyle alakalı bir durumdur. Buna bağlantılı olarak; meslek seçiminde aile desteğinin bilgilendirme, kabul ve cesaret boyutlarının bir araya gelerek oluşturdukları sinerji sonucunda meydana geldiği görülmektedir (Şeker ve Kaya 2018). Bilgilendirme boyutu ailenin; çocuğunun kişiliği, eğitim programları, iş koşulları ve meslekler hakkında bilgi sahibi olmasını; çocuğun rehberlik etmesi ve farkındalık yaratmasıdır. Kabul ve cesaret boyutu ise ailenin; çocuğunun düşüncelerine, kararlarına, tercihlerine, ilgilerine ve mesleki değerlerine saygı duymasının yanında çocuğun kariyerini geliştirmesini, planlarını, hayallerini, kariyer kararlarını hayata geçirmesi konusunda desteklemesi olarak ifade edilmektedir (Şeker ve Kaya 2018: 15).

2. OLUMLU GELECEK BEKLENTİSİ

İnsanların en temel ve önemli amaçlarından bir tanesi hiç şüphesiz mutlu olmaktır. Olumsuz duygu durumdan uzaklaşmak ve olumlu duygulanımları sık deneyimlemek arzu edilen bir durumdur. İnsanların hayatlarını anlamlı kılmak ve kontrol edebilmek için önemli bir araç olan zaman kavramına ihtiyaçları vardır. Bu nedenle yapılan pek çok çalışmada, gelecek zaman yöneliminin ele alındığı görülmektedir (Vazquez ve Rapetti 2006: 513; Eryılmaz 2011: 209-210). Gelecek zaman yönelimi bireylerin gelecek için ne derece gerçekçi ve kapsamlı planlar yaptıklarıyla ilgilidir. Gelecek zaman yönelimi bireyin, bireysel geleceğine dair imajını ifade etmektedir (Seginer 2003: 2; Ehtiyar vd. 2017: 254).

İnsanın beklentisi geçmiş deneyimlerinden yola çıkarak gelecekte ne olabileceğine dair çıkarımlarda bulunmasıdır. Gelecek beklentisi de kişilerin geleceğe ilişkin sahip oldukları görüşleri, ilgileri ve endişelerini kapsayan zihinsel bir yapıdır. O nedenle gelecekle ilgili beklentiler, bireyler için önem arz etmektedir. Genç bireylerin olumlu gelecek beklentileriyle ilgili yapılan çalışmalarda, gelecek beklentisinin; motivasyon, planlama ve değerlendirme gibi birbiriyle alakalı üç süreçten oluştuğu ileri sürülmektedir (Seginer 2003: 3-4). Çünkü gelecekte ulaşılmak istenen yer ve ulaşılması planlan hedefler, mevcut zaman diliminde içsel bir motivasyon oluşturmaktadır. Bireyler; güdü, değerler ve geleceğe ilişkin beklentileri çerçevesinde hedefler belirlemektedir. Bu hedefleri gerçekleştirmek için çalışmaktadır. Planlamalar yapmakta ve sorun çözme aracılığıyla bunu gerçekleştirmektedir. Bu aşamayı geçtikten sonra bireyler, hedefin ulaşılabilir olup olmadığını değerlendirmekte ve hedefe doğru giden yolda adımlar atmaktadırlar. Buradan hareketle gelecek beklentisi insanlarda

yüksek başarı ve performans ile sonuçlandığı ifade edilebilir (Nurmi 1991: 2; Şimşek 2012: 92; Ehtiyar vd. 2017: 254).

Olumlu gelecek beklentisi aslında kişinin umut ve iyimserliği ile ilgidir. Umut ve beklentiler kesinlikle benzerlik taŐıdıđı ileri sürölmektedir. Çünkü ikisi de gelecekteki bazı hedef ve amaçları gerçekte iştimalini tahmin etmenin bir yoludur (Wolbert vd. 2018: 92). Synder'e göre umut kavramı, insanın belirlediği amaç ve hedeflere ulaşabilmek için sahip olması gereken içsel motivasyon ve içgüdüsel enerjidir. Alternatif yollar bulabilme çabası ve bu çaba doğrultusunda güdülenmeyi ifade etmektedir (Lopez vd. 2000: 70; Kaya vd. 2014: 49). Olumlu gelecek beklentisine sahip bireylerin geleceğe umutla ilerledikleri o nedenle hedeflerini gerçekte iştirmek için daha fazla çaba gösterdikleri bilinmektedir (Eryılmaz 2011: 210).

İyimser bireyler, elde ettikleri başarıları pozitif beklentilerinin bir sonucu Şeklinde yorumlamaktadır. Olumlu bakış açılı ve nedeniyle hep ileriye bakmaktadırlar (Toor ve Ofori 2010: 342; Avey vd. 2008: 54). İyimserlik; olumlu ruh hali, az strese ve sıkıntıya maruz kalmayla ilgilidir (Gürol ve Kerimgil 2010). Karamsarlık ve iyimserlik, ergenin gelecekteki yönelimi ile ilişkilidir. İyimser insanlar zor bir durumla karşı karşıya kalırken daha olumlu beklenti ve duygulara sahiptir ve durumdan kaçınmak yerine aktif olarak başa çıkma ve başa çıkma yeteneklerine inanma eğilimindedir. Bunun yanında, kendine güven; kişisel yeteneklere olan güvenin ve başarının derecesidir. Kendine güveni yüksek olan gençlerin gelecekteki başarıları ve özellikle de sosyal bileŐeni olan kişilerden olumlu beklentileri olması muhtemeldir (Iovu 2015: 519).

İnsan hayatının en önemli ihtiyaçlarından bir tanesi olarak gelecek ile ilgili planlama yapmasıdır. Kişinin kendi hayatını tasarlaması ve buna uygun Şekilde kendine görevler belirlemesi ile ilgilidir. Belirlenen bu görevler de bireyin gelecek ile ilgili beklentilerini oluşturmaktadır. Bireylerin gelecek beklentileri ise cinsiyete, değerlere, kültüre, ailenin yapısına ve çevreye göre deđiŐtiđi ve bu unsurlardan etkilendiği ifade edilmektedir (Uluçay vd. 2014: 235).

Günümüzde, özellikle lise ve üniversite çağındaki öğrencilerin gelecek beklentilerinin bir önceki kuŐađa nazaran daha yüksek olduğu ileri sürölmektedir. Genç bireylerin kendilerini gelecekteki yetişkin yaşamlarına doğru itecek kimlikleri ve öz tanımları geliŐtirmeye zorlanacakları ifade edilmektedir. O nedenle gençler tasarımı yapımaya çalışırken aileye ve eğitim danışmanlarına önemli sorumluluklar düşmektedir. Diğer yandan çocuk yaŐtaki bireylerin genel olarak yetişkinlerin yaşam değerlerini örnek almakta ve gelecek hayatında bu değerleri tatbik etmektedir. Nitekim çocuklar ebeveynlerini rol model almaktadır (Schmid vd. 2011: 1127; Uluçay vd. 2014: 235; Yavuzer 2005: 94).

İyimser bireylerin ebeveynlerinin de iyimser bir hayat tarzına sahip olduğu ifade edilmektedir. İyimser ebeveynler, çocuklarını karşılaŐtıkları engelleri iyimser bir tavırla aşmaları konusunda teşvik ederek olumlu bakış açılı ve beklentilerini farklı yönlerden güçlendirmektedir (Carr 2015: 119). Fakat benzer Şekilde çocukların davranışları da ebeveynleri davranışlarını önemli ölçüde Őekillendirmektedir. Çünkü çocuk ve ergenlerin, ebeveynlerin davranışlarını rol model olarak aldığını düşünen

aileler kendi davranışlarını daha özenli seçmektedir. Yani aslında ebeveyn-çocuk ilişkisi çift yönlü olarak çalışmaktadır (Bayraktar 2007: 159). İyi aile ilişkileri gençlerin yaşamlarında ve refahında önemli bir rol oynamaktadır (Aaltonen ve Karvonen 2016: 717). Ebeveynlerin, çocuklarının gelecekteki meslekleri için beklentileri ve istekleri çocukların beklentilerini, kariyer hedeflerini ve akademik başarılarını etkilediği bir gerçektir (Irwin ve Elley 2013: 111).

Zorunlu eğitim sonrası kararların yanı sıra, gençlerin ileriye dönük ve geniş bir şekilde yaşamlarını yansıtmaları ve kademeli olarak okuldan işe ve çocukluk evinden bağımsız yaşama geçişi gibi değişimler konusu üzerinde durmaları beklenmektedir (Aaltonen ve Karvonen 2016: 716). Çünkü gençlerin gelecek için hedeflerini, yetişkinliğe yönelik olumlu yapıya çevirecek davranışlara dönüştürmeleri önemlidir. Bunun için de gençlerin, psikososyal ve bağlamsal varlıklara sahip olmaları gerekmektedir. Gençlerin gelecekle ilgili hedeflerinin belirginliği onların gelişimsel yörüngelerini üretken yetişkinliğe doğru optimize eden davranışlara dönüştürdüğü ifade edilmektedir (Schmid vd. 2011: 1127).

3. KARIYER UYUM YETENEKLERİ

Savickas (2005), Kariyer Yapılandırma Teorisini; insan gelişimi ve insan-çevre bütünleşmesi sonucunda sosyal çevreye uyum sağlama şeklinde ifade etmektedir. Bireylerin mesleki davranışlarına anlam yükleyerek kariyerlerini geliştirdiklerini iddia etmektedir. Bu teoride, insanların sosyal hayata uyum göstermelerinin onların tüm çevresel rollerini de etkilediği ileri sürülmektedir (Savickas ve Porfeli 2012: 661). İnsanlar gelecek hayatlarını tasarlarlarken çalışma hayatlarındaki rollerini, sosyal ilişkilerini ve gelecekte beklediklerini de göz önünde bulundurması ve bunlara uyum sağlaması gerekmektedir. Nitekim iş hayatı, insanın toplum içerisinde varlığını sürdürmesini sağlayan bir sosyal entegrasyon görevi bulunmaktadır (Savickas vd. 2009: 242).

İlk olarak Süper ve Knasel (1981) tarafından geliştirilen kariyer uyumluluğu terimi; iş hayatında meydana gelen değişim ve gelişimlere karşı uyum göstermede, çevreye adapte olmada ve kişilerin kariyer gelişiminde önemli merkezi bir yapı olarak ifade edilmektedir (Zorver ve Korkut-Owen 2011: 316). Kariyer uyumu sorumlulukların yerine getirilmesi, gerekli rollerin üstlenilmesi, iş hayatında karşılaşılan belirsizliklerin üstesinden gelinmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Savickas 1997: 254; Kenny ve Bledsoe 2005: 258). Çevrenin durumuna göre bireyin kariyer planlarını gözden geçirmesi ve çevreyle birlikte değişmesi durumudur (Rottinghaus vd. 2005: 5). Bu tanımlardan yola çıkarak kariyer uyumu; bireyin öz düzenlemesi olduğu söylenebilir. Bireyin, çevreyi gözleyerek fırsatları araştırması, kendini değerlendirdikten sonra optimum seçimleri yapması ve çevresel hakimiyet kurmasıdır (Creed vd. 2009: 4).

Kariyer gelişiminden ve olgunluğundan ziyade kariyer uyumluluğuna odaklanmak; çocuklarda, gençlerde ve yetişkinlerde gelişmeyi ön plana çıkarmak demektir. Uyumluluk; ister çocuklarda ister yetişkinlerde olsun, planlı hareketleri, kendini ve çevreyi keşfetmeyi ve bilinçli karar vermeyi içermektedir (Savickas 1997: 254).

Yeni veya değiştirilmiş koşullara uyacak şekilde büyük zorluk çekmeden ayak uydurabilmek ciddi ölçüde önem arz etmektedir. Bitmeyen değişimler ve gelişmeleri öngörmeye çalışmak ve süreçlerini kontrol altına almak yerine, yeni koşullara ve yeni durumlara göre oyunu oynamak daha gerçekçidir. Bu noktada kariyer uyum yetenekleri; iş rolüne hazırlanma ve öngörülebilir görevlerin yanında çalışma koşullarındaki değişikliklerin yol açtığı öngörülemeyen değişimler ile baş etmeye hazır olmak olarak tanımlanmaktadır. Kariyer uyum yetenekleri hâlihazırda olan ve gelecekte olması beklenen iş hayatındaki kariyer zorluklarını ve sorunlarını yönetmek ve üstesinden gelmek için, düzeyleri farklı olsa da her bireyde mevcut olan psiko-sosyal yapı olarak tanımlanmıştır (Savickas 1997: 254).

Kariyer uyum yetenekleri dört ayrı bileşenden oluşmaktadır. İlgı, kontrol, merak ve güven. *İlgı*, gelecekte icra edilecek mesleki görevler için hazırlık düzeyini ifade etmektedir. Çocuklar evvela bağımlılık duyguları yüksek olduğundan dolayı aileden, öğretmenlerden ve diğer sosyal çevreden destek beklemektedir. Çocuklar bu desteği alamamaları sonucunda geleceğe ilişkin kayıtsızlık ve kötümserlik duygularını geliştirmektedirler. *Kontrol*, bir kişinin mesleki geleceğini ve kariyer planını biçimlendirmek için aldığı sorumluluğun düzeyini yansıtmaktadır. Kariyer kontrolü, çocuklarda öz-yönetim ve karar verme sorumluluğunu ortaya çıkarmaktadır. Bireyin kişisel sorumluluk kapasitesini ifade etmektedir. Ebeveynleriyle ilişkisinin sağlıklı olması kişisel kararları ve riskleri üstlenme ve mülkiyet duygusunu geliştirmektedir. *Merak*, bireyin potansiyel mesleki fırsatları araştırması olarak tanımlanmaktadır. Bireyin, bilgi araması ve risk alması suretiyle yetkinlik kazanmasını ifade etmektedir. Risk alabilme cesareti araştırma ve sorgulama düzeyini de yükseltmektedir. Merak düzeyinin düşük olması, araştırma isteğini düşürerek gerçek dışı beklentilerin ortaya çıkmasını tetiklemektedir. *Güven* ise, bireyin olası mesleki engelleri aşabileceğine ve sorunları çözebileceğine dair inancı ve hissidir. Kariyer güvenliği, kişinin kendine güvenmesidir. Güven konusunda oluşan yetersizlik geleceğe ilişkin kötümserliğe ve çekingenliğe yol açmaktadır (Nilforooshan ve Salimi 2016: 7; Autin 2017: 2; Creed vd. 2009: 4; Guan vd. 2013: 562; Coetze ve Harry 2013: 3; Hartung vd. 2008: 70-72).

Kariyer uyum yetenekleri; bireylerin esnek görevlere, mesleki travmalara ve mesleki geçişlere uyum sağlamalarına, esnek olmalarına, öz düzenleme yapabilmelerine yardımcı olmaktadır. Bu sayede bireylerin değişimleri önceden görme yeteneklerini ve kendi geleceklerini geliştirmelerine yardımcı olmaktadır. Ayrıca beklentilerini gerçekleştirmelerinde önemli rol oynamaktadır (Savickas vd. 2009: 245-246).

Bu çalışma; meslek seçiminde ailenin desteği, olumlu gelecek beklentisi ve kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla yapılmıştır. Kariyer uyum yetenekleri insanın sahip olduğu zihinsel ve duygusal yapıdan oluşması nedeniyle birtakım çevresel faktörlerden etkilenmesi söz konusudur. Bu faktörlerden ikisi ise ailenin sağladığı destek ve öğrencilerin sahip oldukları olumlu gelecek beklentisi olabileceği düşünölmüştür. Diğer taraftan olumlu gelecek beklentisi de şüphesiz ailenin olumlu maddi ve manevi desteği, ilgisi ve rehberliği tarafından etkilenmesi beklenmesi olası bir durumdur. Fakat meslek seçiminde aile desteğinin kariyer uyum yeteneklerini, olumlu gelecek beklentisi aracılığıyla etkileyip etkilemediğini

araştırmak bu çalışmanın asıl amacını oluşturmaktadır. Söz konusu ilişkileri sınamak amacıyla aşağıda verilen hipotezler geliştirilmiştir.

H1: Meslek seçiminde aile desteği kariyer uyum yeteneklerini doğrudan, anlamlı ve pozitif olarak etkilemektedir.

H2: Olumlu gelecek beklentisi kariyer uyum yeteneklerini doğrudan, anlamlı ve pozitif olarak etkilemektedir.

H3: Meslek seçiminde aile desteği olumlu gelecek beklentisini doğrudan, anlamlı ve pozitif olarak etkilemektedir.

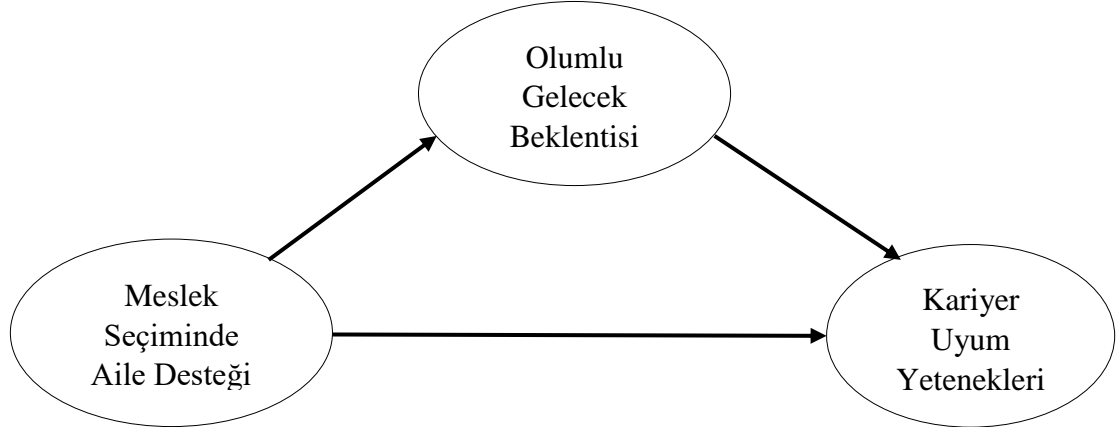
H4: Olumlu gelecek beklentisi, meslek seçiminde aile desteği ve kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkide aracılık etkisine sahiptir.

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

4.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Bireylerin olumlu gelecek beklentisi ve kariyer uyum yetenekleri, karakteristik yapılarından dolayı çevresel etmenlerden etkilenmektedir. Bu etki artırıcı özellikte olabileceği gibi azaltıcı da olabilmektedir. Bu çalışmada meslek seçiminde ailenin sağladığı bir takım maddi ve manevi destekler öğrencilerin hem geleceğe yönelik umut ve iyimserlik hem de olumlu bir kariyer ve gelecek yönelimi kazanmasına zemin hazırlayacağı düşünülmüştür. Bunun yanı sıra bu çalışmada asıl araştırılmak istenen konu ise meslek seçiminde aile desteği ve kariyer uyum yetenekleri arasında oluşan ilişkide olumlu gelecek beklentisinin aracılık etkisinin ortaya koymaktır. Buradan yola çıkılarak ve geliştirilen hipotezler ışığında şekil 1’de gösterilen araştırmanın modeli oluşturulmuştur.

Şekil 1: Araştırmanın Modeli



4.2. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın evreni 2018-2019 eğitim-öğretim döneminde Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinin dört yıllık fakültelerinde eğitime devam eden lisans öğrencilerden oluşmaktadır. Araştırma evreninin çok geniş olması nedeniyle amaçlı örnekleme yöntemiyle bir örneklem kitlesi seçilmiştir. Amaçlı örnekleme yöntemi, araştırma

sorunsalına uygun olduğu düşünülen ve belirli niteliklere sahip olan deneklerin örnekleme alındığı yöntemdir (Gürbüz ve Şahin 2015: 130).

Çalışmanın örnekleme, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve Bucak Zeliha Tolunay Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulunda öğrenim gören 4. sınıf öğrencilerinden oluşmaktadır. 4. Sınıf öğrencileri, eğitim hayatının sonuna yaklaşmaları nedeniyle kendilerine kariyer planı geliştirmiş olmaları beklenmektedir. Bunun yanında kendilerini iş hayatının gereklerine uyum gösterme çabaları ve çevreden, özellikle aileden gerekli desteği şuana kadar almış ve mevcut durumda da bu destekten yararlanmakta olduğu düşünülmüştür. Ayrıca bu birimlerde eğitim gören öğrencilerinin mezun olduktan sonra istihdam alanlarının geniş olması, kariyer yapabilecekleri ve ilgili alanda kendilerini geliştirebilecekleri yelpazenin büyük olması, bu çalışmada örneklem olarak seçilmelerini sağlamıştır.

Bu araştırmanın örnekleme 514 katılımcıdan oluşmaktadır. Ancak verilerin analize hazırlanması aşamasında uç değer teşkil eden veya arzu edilen düzeyde doldurulmamış olan 7 adet anket analiz dışı edilmiş olup geriye kalan 507 adet anket ile analizler gerçekleştirilmiştir.

4.3. Veri Toplama Araçları ve Doğrulayıcı Faktör Analizi

Araştırmada anket yöntemiyle veri toplanmıştır. Anket formunda üç ayrı ölçek yer almaktadır. Bunlar “Meslek Seçiminde Aile Desteği Ölçeği (MESADÖ)”, “Olumlu Gelecek Beklentisi Ölçeği (OGBÖ)” ve “Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği (KUYÖ)”dir.

Meslek Seçiminde Aile Desteği Ölçeği: Şeker ve Kaya (2018) tarafından geliştirilen bu ölçek 18 maddeden oluşmaktadır. Ölçek kendi içerisinde bilgilendirme (6 madde) ve kabul ve cesaret (12 madde) olmak üzere iki boyuta ayrılmaktadır. MESADÖ ailenin; iş, meslek ve eğitim programları hakkında bilgi sahibi olması; çocuğunun hayallerini, kararlarını ve planlarını gerçekleştirilmesi konusunda teşvik etme düzeyini ölçmektedir. Bu ölçekte, “1) hiç katılmıyorum” ve “5) tamamen katılıyorum” şeklinde 5 dereceli bir likert tipi ölçeklendirme kullanılmıştır. Toplanan veriler faktör analizine tabi tutulduktan sonra güvenilirlik ve iç tutarlılık katsayısı incelenmiştir. Elde edilen bulgular MESADÖ’nün geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu tespit edilmiştir (Şeker ve Kaya 2018).

Bu çalışmada kullanılan MESADÖ özgün formunda olduğu gibi 2 temel boyutlu yapısının korunduğunu tespit etmek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi’ne (DFA) tabi tutulmuştur. DFA Lisrel 8.8 programı kullanılarak test edilmiştir. Yapılan DFA sonucunda ölçeğin boyutları ve maddelerin faktör yükleri orijinal yapıda olduğu gibi dağıldığı tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra, çeşitli önerileri sunan modifikasyon indekslerin (The Modification Indices) ve uyum iyiliği değerlerinin (Goodness of Fit Statistics) olduğu çıktı (out) dosyası incelenmiştir. Mevcut kuramsal gerekçeler de dikkate alınarak çalışmanın modeline en fazla yarar sağlayacak düzeltmeler uygulanmıştır. Buna göre MESADÖ’ye ilişkin yapılan modifikasyon indeksleri ise şöyledir: Programın sunduğu öneriler çerçevesinde, kabul ve cesaret boyutunun 2. ve 3. maddeleri arasında modifikasyon işlemi yapılarak birbirine bağlanmıştır. Ayrıca arzu edilen yük değerini taşıması ve uyum indeksi değerlerini düşürmesi nedeniyle kabul

ve cesaret boyutunun 7. maddesi analiz dışı edilerek modelden çıkarılmıştır. Tüm bu modifikasyon işlemleri sonucunda ise elde edilen uyum indeksleri ($X^2=418.43$ $df=117$), $X^2/df=3.57$, $RMSEA=0.071$, $GFI=0.91$, $AGFI=0.88$, $NFI=0.97$ ve $CFI=0.98$ şeklinde olduğu ortaya çıkmıştır. Elde edilen bu değerler oluşturulan bu modelin anlamlı ve kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

Olumlu Gelecek Beklentisi Ölçeği (OGBÖ): İmamoğlu (2001) tarafından geliştirilen olumlu gelecek beklentisi ölçeği özetle, kişilerin bireysel gelecekleri ile ilgili beklentilerinin olumluluk düzeyini ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu ölçek, 5 maddelik tek boyuttan oluşmaktadır. Yapılan geçerlilik ve güvenirlik testleri sonucunda ölçeğin güvenilir ve uygulanabilir olduğu saptanmıştır (İmamoğlu, 2001). Bu ölçekte “1) kesinlikle katılmıyorum” ve “5) kesinlikle katılıyorum” arasında derecelendirilmiş 5 dereceli Likert tipi bir ölçeklendirme kullanılmıştır.

Bu çalışmada, olumlu gelecek beklentisi ölçeğine ilişkin yapılan DFA sonucunda elde edilen bulgular incelenmiştir. Programın sunduğu değerlere göre, maddelerin faktör yükleri kuramsal yapıya uygun olduğu tespit edilmiştir. O nedenle herhangi bir modifikasyon işleminin uygulanmamasına kanaat getirilmiştir. Netice itibarıyla elde edilen uyum indeksleri şöyledir: ($X^2=18,41$, $df=5$), $X^2/df=3.68$, $RMSEA=0.073$, $GFI=0.99$, $AGFI=0.96$, $NFI=0.99$ ve $CFI=0.99$ olarak saptanmıştır. OGBÖ'ye ait ulaşılan bu değerler modelin anlamlı ve kabul edilebilir düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır.

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (KUYÖ): Bu ölçek, Savickas ve Profeli (2012) tarafından geliştirilmiştir. Kariyer uyum yetenekleri ölçeği 24 maddeden oluşmaktadır. Kendi içerisinde 6'şar maddeden oluşan 4 boyuta ayrılmaktadır. Bunlar: İlgi, kontrol, merak ve güvendir. Bu dört boyut kariyer gelişiminde, meslekler arası geçişlerde ve iş ile ilgili sorunlarda önemli bir psiko-sosyal kaynak niteliğindedir. Bu ölçekte, “1) kesinlikle katılmıyorum” ve “5) kesinlikle katılıyorum” şeklinde 5 dereceli bir likert tipi ölçeklendirme kullanılmıştır (Kanten 2012: 194). Bu ölçeğin Türkçe uyarlaması ve dil eşdeğerliliği Kanten (2012) tarafından gerçekleştirilmiş olup, güvenirliği ve Türk kültürüne uygulanabilirliği ispatlanmıştır.

Ölçeğin DFA analizi sonucunda modifikasyon önerileri çerçevesinde; kontrol2 ile kontrol3, merak1 ile merak2, merak3 ile merak4, güven1 ile güven2, güven3 ile güven4 ve güven5 ile güven6 maddeleri arasında modifikasyon işlemi yapılarak birbirine bağlanmıştır. Ayrıca ilgi1 ve kontrol1 maddeleri modelin uyum iyiliği değerlerini olumsuz etkilediğinden dolayı modelden çıkarılmıştır. Tüm bu modifikasyon işlemleri sonucunda ise elde edilen uyum indeksleri, ($X^2=618.43$, $df=198$), $X^2/df=3.12$, $RMSEA=0.065$, $GFI=0.90$, $AGFI=0.87$, $NFI=0.93$ ve $CFI=0.95$ olarak saptanmıştır. Kariyer uyum yeteneği hakkında tespit edilen bu değerler modelin anlamlı ve kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

Ölçeklere faktör analizi uygulandıktan sonra güvenirlik testi yapılmıştır. Tablo 1'in diyagonalinde koyu puntolarla verilen değerler, hem bir bütün olarak değerlendirilen ölçeklerin hem de ilgili boyutlarının Cronbach's Alpha güvenirlik değerlerini ifade etmektedir. Cronbach's Alpha güvenirlik değerleri incelendiğinde ölçeklerin tamamının güvenilir olduğu söylenebilir. Kabul edilebilir en düşük Cronbach's Alpha değerinin 0.60 ve üzeri olması gerektiği (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014: 365)

düşünüldüğünde ilgili değişkenlerinin bu değerleri kabul edilebilir düzeyde olduğu söylenebilir. Özellikle KUYÖ, güven, OGB, Bilgilendirme, Kabul ve Cesaretlendirme ve MESADÖ'nün güvenilirlik değerlerinin 0.80 üstü olması dikkat çekicidir.

Bununla birlikte değişkenlerin analize uygun olabilmesi için gereken kriterlerden biri olan normal dağılıma uygunluk göstermesi gerekmektedir. O nedenle, elde edilen boyutlar çarpıklık ve basıklık testine tabi tutulmuştur. Normal şartlarda normal dağılıma uygunluk değerlerini gösteren çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında olması gerekmektedir (Şimşek 2007: 73; Gürbüz ve Şahin 2015: 208-210). Bu çalışmanın değişkenlerinin de çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında çıkması, değerlerin ortalama etrafında toplandığını göstermektedir.

5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Yapılan betimsel analiz sonuçlarına göre bu çalışmaya katılanların 311'i (%61,3) kadın, 196'sı (%38,7) ise erkeklerden oluşmaktadır. Ayrıca bu çalışmaya katılan öğrenci toplamının 406'sı (%80,1) İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinden ve geri kalan 101'i (%19,9) ise Bucak Zeliha Tolunay Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulunda eğitimine devam eden 4. Sınıf öğrencileridir.

Cinsiyet bağlamında, ilgili değişkenlerin ortalamasını karşılaştırma amacıyla yapılan fark analizi yapılmıştır. Bulgulara göre kontrol boyutunda, anlamlı olarak erkeklerin ortalaması (Ort.=5,40;S.S.=,51) kadınların ortalamasından (Ort.=5,27; S.S.=,54) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (p<,05). Güven boyutunda da benzer bir duruma rastlanmıştır. Erkeklerin ortalaması (Ort.=5,36;S.S.=,57) kadınların ortalamasından (Ort.=5,25; S.S.=,56) daha yüksek olduğu saptanmıştır (p<,05). Ancak bilgilendirme ve MESADÖ değişkenlerinin ortalamasında oluşan anlamlı farklılığın kadınların lehine olduğu tespit edilmiştir. Bilgilendirme boyutunda kadınların ortalaması (Ort.=4,08; S.S.=1,12) erkeklerin ortalamasından (Ort.=3,86; S.S.=1,23) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (p<,05). Buna ek olarak MESADÖ değişkeninde de kadınların ortalaması (Ort.=4,68; S.S.=78) erkeklerinkinden (Ort.=4,52; S.S.=,82) daha yüksek olduğu görülmektedir.

5.1. İlişki Testi Bulguları

Ölçeklerin ve ilgili boyutların arasında oluşan ilişkinin şiddetini ve yönünü belirlemek amacıyla Pearson korelasyon tekniğiyle ilişki testi incelenmiştir. Elde edilen bulgularda tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Ölçeklere İlişkin Güvenirlik, Korelasyon ve Ortalamalar Tablosu

1. KUYÖ	871		
2. İlgı	755**	659	
3. Kontrol	728**	334**	699
4. Merak			

	832**	593**	421**	749					
5. Güven	760**	352**	578**	465**	829				
6. OGB	448**	339**	388**	360**	298**	831			
7. Bilgilendirme	262**	181**	229**	265**	125**	220**	886		
8. Kabul ve Cesaretlendirme	437**	244**	435**	326**	362**	322**	416**	925	
9. MESADÖ	390**	244**	363**	344**	253**	303**	921**	699**	910
Ort.	,04	,86	,33	,68	,30	,40	,00	,29	,63
S.S.	47	62	54	71	57	,07	,17	63	80
Ort. Sıralaması									

** $p < .01$; Cronbach's Alpha güvenirlilik değerleri koyu puntolarla gösterilmiştir.

Tablo 1'de gösterilen ortalamaların sıralaması incelendiğinde; en yüksek ortalamaya sahip değişkenin kontrol boyutunda olduğu görölmektedir. Ardından sırayla güven, kabul ve cesaretlendirme, KUYÖ, ilgi, merak, MESADÖ, OGB ve bilgilendirme değişkenlerinin yer aldığı görölmektedir. Buradan hareketler kontrol ve güven gibi kariyer uyum yeteneklerinin yüksek ortalamaları dikkat çekmektedir.

Tablo 1'de verilen korelasyon değerleri incelendiğinde tüm değişkenler arasında anlamlı, olumlu ve yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu görölmektedir ($p < ,01$). Buradaki ilişkinin olumlu olması ise ilişkili olan iki değişkenin birlikte artıp birlikte azaldığını göstermektedir. Tabloda verilen korelasyon katsayılarına bakıldığında, KUYÖ'nün kendi boyutları dışında en fazla OGB ve kabul ve cesaretlendirme değişkenleriyle anlamlı ve olumlu ilişkisinin olduğu görölmektedir. İlgi, merak ve güven boyutları en fazla OGB ile kontrol boyutu kabul ve cesaretlendirme faktörüyle en yüksek düzeyde anlamlı ve olumlu ilişkilerinin olduğu görölmektedir ($p < ,01$).

Bunun yanında ayrıca OGB'nin hem MESADÖ'nün kendisiyle hem de diğer iki boyutu olan bilgilendirme ve kabul ve cesaretlendirme boyutlarıyla da yüksek düzeyde anlamlı ve olumlu bir ilişkisinin varlığı söz konusudur. Fakat burada OGB en fazla kabul ve cesaretlendirme ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir ($p < ,01$).

Korelasyon testinde, değişkenler arasında tespit edilen yüksek düzeyde anlamlı ilişkiler, aynı zamanda söz konusu bu değişkenler arasında etkinin olabileceğini göstermektedir. O yüzden bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını test etmek amacıyla regresyon analizi uygulanmıştır.

5.2. Etki Testi Bulguları

Bir bağımlı değişkenin, kesin olarak sadece bir bağımsız değişkendeki etkilediğini söylemek -özellikle sosyal bilimlerde- doğru olmadığı ifade edilmektedir. O nedenle regresyon testi uygulandığında, bağımlı değişkeni etkileyebilen diğer bağımsız değişkenlerin aynı modelde ilişkisinin ortaya konulması önem arz etmektedir (Gürbüz ve Şahin 2015: 267; İslamoğlu ve Alınıaçık 2014: 365; Kalaycı 2010: 260; Can 2013: 249). Bu tezden yola çıkılarak birden fazla bağımsız değişkenin bir bağımlı değişken üzerindeki etkisi araştırıldığı durumlarda -çoklu regresyon analizi - Backward selection metodu uygulanmıştır. Backward selection metodunda, ilgili bağımsız değişkenler modele dâhil edilmektedir. Program çalıştırılır ve anlamlı etkisi olmayan bağımsız değişken modelden atılarak yani bir regresyon modeli oluşturulmaktadır. Bu döngü en yararlı ve anlamlı bağımsız değişkenler kalıncaya kadar tekrar edilmektedir (Kalaycı 2010: 260). Diğer yandan bir bağımsız değişkenin bir bağımlı değişken üzerindeki etkisi araştırıldığında ise alışık olunan Enter selection metodu uygulanmıştır.

Regresyon analizinin ön şartlarından olan çoklu bağlantı sorunun olmaması gerektiği ifade edilmektedir. Bu sorunu ifade eden Tolerance değerinin 0,2'den büyük ve VIF değerinin de 10'dan küçük olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin 2015: 264; Durmuş vd. 2013: 155). Nitekim bu çalışmada, bu değerlerin değerleri arzu edilen aralıklarda olduğu tespit edilmiş olup çoklu bağlantı sorunun olmadığı saptanmıştır. Bununla birlikte otokorelasyon sorununu ifade eden Durbin Watson değerleri de 1,5 ile 2,5 arasında (Kalaycı 2010: 264) olduğu tespit edilmiş olup otokorelasyon sorunun olmadığını göstermektedir. Etki analizi sonucunda elde edilen bulgular ise Tablo 2 ve Tablo 3'te sunulmuştur.

Öncelikle bağımsız değişkenlerin toplam kariyer uyum yeteneğine ve ilgili boyutlarına olan etkisi araştırılmıştır. Elde edilen bulgular da Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: Meslek Seçiminde Aile Desteğinin ve Olumlu Gelecek Beklentisinin Kariyer Uyum Yetenekleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Testi Tablosu

BAĞIMLI DEĞİŞKEN												
TOPLAM KARİYER UYUM YETENEKLERİ (KUYÖ)												
BAĞIMSIZ DEĞİŐKENLER	B	P	S.H.	Regresyon Modelin Özeti								
	MESADÖ	,390	,000	,024	R ² =,152	F =90,730						
				Adj. R ² =,151	p=,000							
OGBÖ	,448	,000	,018	R ² =,201	F=126,822							
				Adj. R ² =,199	p=,000							
KARİYER UYUM YETENEKLERİ BOYUTLARI												
	İlgi			Kontrol			Merak			Güven		
	β	p	S.H.	B	p	S.H.	β	p	S.H.	β	p	S.H.

Kabul/Cesaret	,204	,000	,047	,435	,000	,034	,261	,001	,028	,362	,000	,038
Bilgilendirme	,096	,043	,025	-	-	-	,261	,000	,051	-	-	-
Regresyon Modelin Özeti	R ² =,067			R ² =,189			R ² =,127			R ² =,131		
	Adj. R ² =,064			Adj. R ² =,188			Adj. R ² =,123			Adj. R ² =,129		
	F =18,168			F =117,966			F =36,560			F =76,205		
	p=,000			p=,000			p=,000			p=,000		
MESADÖ	İlgi			Kontrol			Merak			Güven		
	β	p	S.H.	B	p	S.H.	β	p	S.H.	β	p	S.H.
	,244	,000	,034	,363	,000	,028	,344	,000	,037	,253	,000	,031
	R ² =,060			R ² =,132			R ² =,119			R ² =,064		
Regresyon Modelin Özeti	Adj. R ² =,058			Adj. R ² =,130			Adj. R ² =,117			Adj. R ² =,062		
	F =32,072			F =76,825			F =67,970			F =34,500		
	p=,000			p=,000			p=,000			p=,000		
	İlgi			Kontrol			Merak			Güven		
OGBÖ	β	p	S.H.	B	p	S.H.	β	p	S.H.	β	p	S.H.
	,339	,000	,024	,388	,000	,021	,360	,000	,027	,298	,000	,023
	R ² =,115			R ² =,151			R ² =,130			R ² =,089		
	Adj. R ² =,113			Adj. R ² =,149			Adj. R ² =,128			Adj. R ² =,087		
Regresyon Modelin Özeti	F =65,436			F =89,488			F =75,322			F =49,123		
	p=,000			p=,000			p=,000			p=,000		

Tablo 2 incelendiğinde öncelikle hem MESADÖ'nin hem de OGBÖ'nin toplam kariyer uyum yetenekleri ile kurulan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (p=,000). Verilen istatistiksel bulgulara göre toplam kariyer uyum yeteneklerinin hem MESADÖ'den (β =,390; p<0.01) hem de OGBÖ'den (β =,448; p<0.01) yüksek düzeyde anlamlı ve olumlu şekilde etkilendiği görülmektedir. Bu durum bağımsız değişkenlerin düzeyinin artması bağımlı değişkenleri de arttırdığını göstermektedir. Fakat burada β katsayılarına göre OGBÖ'nün etkisinin daha fazla olduğu görülmektedir. Bu bulgular H1 ve H2'nin desteklendiğini göstermektedir.

Bu etki boyutları bağlamında incelendiğinde ise kariyer uyum yeteneklerinin tüm boyutlarıyla kurulan regresyon modellerinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir (p<,01). Buna göre bağımlı bir değişken olan ilgi boyutu üzerinde; kabul ve cesaret (β =,204; p<0.01), bilgilendirme (β =,096; p<0.05), MESADÖ (β =,244; p<0.01) ve OGBÖ'nin (β =,339; p<0.01) etkisinin anlamlı ve pozitif olduğu tespit edilmiştir. İlgi boyutunu en fazla etkileyen ve arttıran bağımsız değişken ise OGBÖ olduğu görülmektedir.

Bağımlı değişkenlerden kontrol boyutu üzerinde ise; kabul ve cesaret (β =,435; p<0.01), MESADÖ (β =,363; p<0.01) ve OGBÖ'nin (β =,388; p<0.01) etkisinin anlamlı ve pozitif olduğu saptanmıştır. Buna göre en fazla etkiyi yaratan bağımsız değişkenin kabul ve cesaret boyutu iken bilgilendirme boyutunun anlamlı etkisinin olmadığı tespit edilmiştir (p>,05).

Merak boyutunu; kabul ve cesaret ($\beta=,261$; $p<0.01$), bilgilendirme ($\beta=,261$; $p<0.01$), MESADÖ ($\beta=,344$; $p<0.01$) ve OGBÖ'nin ($\beta=,360$; $p<0.01$) etkisinin anlamlı ve pozitif olduğu tespit edilmiştir. Merak boyutu üzerinde en fazla etkiyi oluşturan ve düzeyini arttıran bağımsız değişkenin OGBÖ olduğu tespit edilmiştir.

Son olarak güven boyutunu ise; kabul ve cesaret ($\beta=,362$; $p<0.01$), MESADÖ ($\beta=,253$; $p<0.01$) ve OGBÖ'nin ($\beta=,298$; $p<0.01$) etkisinin anlamlı ve olumlu olduğu saptanmıştır. Güven boyutunu en fazla etkileyen ve düzeyini arttıran değişkenin kabul ve cesaret boyutu iken bilgilendirme boyutunun anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir ($p>,05$).

Tablo 3: Meslek Seçiminde Aile Desteğinin Olumlu Gelecek Beklentisi Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Testi Tablosu

BAĞIMSIZ DEĞİŐKENLER	BAĞIMLI DEĞİŞKEN			
	OLUMLU GELECEK BEKLENTİSİ (OGB)			
	β	p	S.H.	Regresyon Modelin Özeti
MESADÖ	,303	,000	,057	$R^2 = ,092$
				$F = 51,020$
				$Adj. R^2 = ,090$
				$p = ,000$
	β	P	S.H.	Regresyon Modelin Özeti
Kabul/Cesaret	,278	,000	,078	$R^2 = ,113$
				$F = 32,002$
Bilgilendirme	,105	,024	,042	$Adj. R^2 = ,109$
				$p = ,000$

Tablo 3 incelendiğinde öncelikle hem MESADÖ'nin kendisiyle hem de ilgili boyutlarıyla kurulan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($p=,000$). Elde edilen bulgular göre bağımlı değişken olarak ele alınan OGB'nin bağımsız değişkenlerden önemli derecede etkilendiği ifade edilebilir. MESADÖ'nün kendisi ($\beta=,303$; $p<0.01$), alt boyutlardan olan kabul ve cesaret ($\beta=,278$; $p<0.01$) ve bilgilendirme ($\beta=,105$; $p<0.05$) değişkenlerinin OGB üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkiye sahip oldukları tespit edilmiştir. Buna göre OGB bağımlı değişkenini en fazla etkileyen ve düzeyini arttıran ise MESADÖ olduğu görölmektedir. Bu sonuçlardan hareketle H3'ün desteklendiği söylenebilir.

5.3. Aracılık Testi Bulguları

Bu çalışmada asıl merak edilen konu ise, meslek seçiminde aile desteği ve kariyer uyum yetenekleri ilişkisinde olumlu gelecek beklentisi aracılık rolünün olup olmadığıdır. Bunun cevabını aramak ve bulmak amacıyla da veriler, Andrew F. Hayes tarafından geliştirilen ve SPSS paket programına sonradan eklenebilen PROCESS makrosu kullanılmıştır (Hayes 2013: 16). PROCESS makrosu tüm modelin ve aracı değişkenin dolaylı etkisini (aracılık etkisini) ortaya koymaktadır (Kuşluvan vd. 2016: 88). PROCESS makrosu ölçümlerinde stabilitenin kontrol altında tutulabilmesi için bootstrap metodu kullanılmaktadır. Basit regresyon testlerinden farklı olarak bootstrap güven aralığı olarak ifade edilen yeniden örnekleme metoduyla anlamlılık değeri (significancy) için tercih edilen güven derecesinin üst (ULCI) ve alt (LLCI) değerleri belirlenmektedir. Eğer bu değerlerin ikisi de sıfırdan büyük veya küçük ise ilgili değerler anlamlı olarak kabul edilmektedir. Yeniden örnekleme metodunun temel amacı ise ana kitleyi temsil eden az miktardaki örnekleme bin katsayısıyla tekrarlayarak temsil

kabiliyetini güçlendirmektir (Hayes 2018: 95-97). Böylelikle mevcut veri setinden çok büyük veri setleri üreterek nispeten az miktardaki veri setlerinde anlamsız çıkabilecek analizlerin önüne geçilmiş olmaktadır ve analizlerden daha sağlıklı sonuçlar elde edilmiş olmaktadır (Arslan ve Yener 2015: 297).

Bu çalışmada aracı rol etkisini test etmek içinse 507 örneklem üzerinden %95 güven aralığında ve yanlışlık hatasından arındırmak maksadıyla bootstrap yöntemi ile oluşturulan 1000'lik örneklem metodu kullanılarak aracı rol modeli oluşturulmuştur. Bu aracı rol etkisi ise PROCESS makrosunun model 4'ü kullanılarak (Hayes 2013: 105-113) tespit edilmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgular da Tablo 4'te gösterilmiştir.

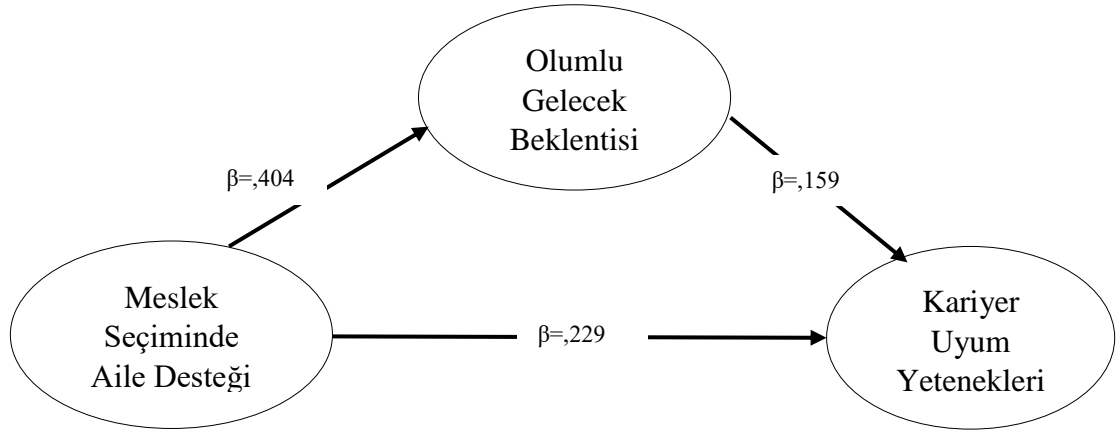
Tablo 4: Meslek Seçiminde Aile Desteği ve Kariyer Uyum Yetenekleri İlişkisinde Olumlu Gelecek Beklentisinin Aracılık Rolüne İlişkin Bulgular Tablosu

Bağımsız Değişken	OGB (M)			KUY (Y)		
	β	SE	p	β	SE	p
MESAD (X)	,404	,056	,000	,229	,024	,000
OGB (M)	-	-	-	,159	,017	,000
Sabit	2,524	,266	,000	3,357	,113	,000
	$R^2 = ,091$ $F(1,505) = 51,848, p < 0,001$			$R^2 = ,272$ $F(2,504) = 94,183, p = ,000$		
X'in Y'ye etkisinde M'nin aracı rolü	$\beta_{indirect}$,1648	effect	=	Boot SE = ,012, ULCI95 = ,2109	LLCI95 = ,1188, ULCI95 = ,2109	
		Sobel testi		SE=,011, Z = 6,563, p = ,000		

Tablo 4'te verilen aracılık etkisi testi sonuçlarına göre meslek seçiminde aile desteğinin bireylerin kariyer uyum yeteneklerine ilişkisinde, olumlu gelecek beklentisinin kısmı aracılık rol oynadığı tespit edilmiştir. Bu kısmı aracılık etkisi ($\beta_{indirect}$ effect = ,1648) ise hem Sobel testi sonuçları (Z=6,563; p=,000) hem de Bootstrap güven aralığına göre anlamlı olduğu saptanmıştır. Buradaki bootstrap güven aralığının %95 güven düzeyinde alt ve üst sınırlarının her ikisinin de sıfırın üstünde olması nedeniyle anlamlı olduğu söylenebilir.

Tablo 2'de verilen MESAD'ın kariyer uyum yeteneklerine direkt etkisi ($\beta=,390$; p<,01) OGB'nin aracılık ettiği modelde tamamen ortadan kaybolmadığı tespit edilmiştir ($\beta=,229$; p<,01). Bu bulgu kısmı bir aracılık etkisinin olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak H4'ün desteklendiği ifade edilebilir.

Şekil 2: Meslek Seçiminde Aile Desteği ve Kariyer Uyum Yetenekleri İlişkisinde Olumlu Gelecek Beklentisinin Aracılık Rolüne İlişkin Model



Bu bulgulardan çıkarılacak sonuç ise meslek seçiminde aile desteğinin kariyer uyum yeteneklerine etkisinin doğrudan olduğu gerçeğidir. Bu etkinin tamamen olumlu gelecek beklentisinde kaynaklanmadığı görülmektedir. Meslek seçiminde ailenin desteği arttıkça olumlu gelecek beklentisi ($\beta=,404$; $p<,01$) artmaktadır. Olumlu gelecek beklentisi artınca, meslek seçiminde aile desteğinin kariyer uyum yeteneklerine olan etkisi de direkt etkisine ($\beta=,390$; $p<,01$) nazaran azaldığı tespit edilmiştir ($\beta=,229$; $p<,01$).

TARTIŞMA VE SONUÇ

20. yüzyılın başlarından bu yana temel mesleki/sosyal sorunun, bireylerin kendilerine uygun meslek veya meslekleri bulabilme ve öğrenme yeteneklerine sahip olmalarıyla ilgili olduğu görülmektedir. Bu noktada bireylerin kariyer kararı vermeleri önemli derecede çevrenin etkisi altında olduğu bilinmektedir. Bireylerin içinde bulunduğu yakın ve uzak çevresi kariyer haritasını etkileyeceği bilinen bir gerçektir (Savickas vd. 2009: 241). Çevreyi oluşturan unsurlardan bir tanesi de şüphesiz ailedir.

Kolektivist toplumlarda ailenin çocuklar üzerindeki etkisinin yüksek olması muhtemeldir. Çocukların hayatını şekillendirecek birçok plan ve tercih üzerinde karar sahibi veya karara katılan bir unsur olduğu bilinmektedir. Çocuğun okuyacağı yükseköğretim programından ilerde icra edeceği mesleğe, evleneceği eşe hatta yaşayacağı kente kadar yönlendirici bir etkisi bulunmaktadır. Bu durum, çocuklar üzerinde olumsuz etkiye sahip olabileceği gibi –özellikle kolektivist toplumlarda- olumlu sonuçlar da doğurması beklenmektedir. Çünkü sosyal destek mesleğe ilişkin bilgi ve tavsiye için potansiyel bir kaynak olduğu ifade edilmektedir (Kracke 2002; Creed vd. 2009: 7). Özellikle lise öğrencileri için aile üyeleri, kariyer beklentilerinin ve bilgisinin birincil kaynağı olarak tanımlanmıştır (Kenny ve Bledsoe 2005: 268).

Ebeveynlerin çocuklarıyla kurduğu iletişim tarzları, çocukların öz yeterliliklerin, ilgilerini, niyetlerini ve kariyer hedeflerini etkilediği görülmektedir. Bir öğrencinin seçim sürecinde ebeveynlerinden algıladığı destek, kararlarının motivasyonel ve bilişsel sonuçları ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Katz vd. 2018: 13-15). Nitekim Yıldırım (2015), aile desteğinin artmasıyla, çocukların mesleki kararsızlığının azaldığını tespit etmiştir. Guan ve meslektaşları (2016) ise aile desteğinin hem kariyer kararı hem de kariyer uyumu üzerinde pozitif etkisinin olduğunu ortaya koymuşlardır (Şeker ve Kaya

2018: 2). Bu sonuçlar bu çalışmanın bulgularını da destekler nitelikte olduğu söylenebilir.

Gençlerin kurum duygusunun gelişiminde, akademik ve kariyer sonuçlarında ailevi desteğin önemli rolü olmuştur (Howard vd. 2009: 106). Kapıkıran ve Özgüngör (2009: 27) Farklı lise öğrencilerinin akademik başarı düzeylerini en iyi yordayıcılarından birinin algılanan aile desteği olduğunu saptamışlardır. Yıldırım ve Ergene'nin (2003) yaptıkları çalışmada da benzer bir sonuca ulaşmışlardır. Yapılan birçok çalışmada aile ve öğretmen desteğinin dezavantajlı öğrencilerin başarısına olumlu katkı sağladığı tespit edilmiştir (Malecki ve Demaray 2006; Lopez vd. 2002).

Aile desteği alan bireylerin; daha çok özgeci, güvenilir ve alçakgönüllü olduğu kabul edilmektedir. Bu bireyler, pozitif ilişkileri sürdürme eğilimi göstermektedirler (Bowling vd. 2005: 478). Algılanan aile desteği bireylerin sevilme ve takdir edilme duygusunu tatmin etmektedir. Buna bağlı olarak bireylerin benlik saygısı da yükselmektedir. Rossier'in (2015) yaptığı çalışmada aile desteğinin; benlik, kişilik ve kariyer kararsızlığı arasında oluşan ilişki de aracı rol oynadığı düşünülmektedir (Marcionetti ve Rossier 2017: 604). Bunu yanında Öztürk'ün (2014; 137) yaptığı çalışmada aileden algılanan sosyal desteğin kaygı üzerinde önemli ve anlamlı bir etkisinin olduğunu ortaya koyması bu durumu destekler niteliktedir.

Bu çalışmada da aile desteğinin kariyer uyum yeteneklerine etkisinin yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ailenin sağladığı desteğin kariyer uyumluluğunu arttırıcı etkiye sahiptir. Kariyer uyumu ile ilgili yapılan araştırmalarda, ergenlikte pozitif gelişim ile doğrudan ilişkili bir gelişme işareti olduğu görülmektedir. Olumlu davranış yönelimi ve daha iyi kariyer hazırlığının olumsuz davranışları önlediği ve refahı arttırarak sıkıntıyı azalttığı ifade edilmektedir. Kariyer uyum yeteneklerinin önemli yordayıcılarından bir tanesinin aile bağlılığının olduğu ileri sürülmektedir (Hirschi 2009: 145-146).

Guan ve meslektaşları (2013) kariyer uyumluluğunu, sırasıyla iş arama öz yeterliği ve istihdam durumuyla ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Bu sonuçlar, uyumluluğu yüksek olan bireylerin, iş arama sürecinde daha fazla kendine güven duyduğunu ve mezuniyet sonrası istihdam edilmesinin daha muhtemel olduğunu göstermektedir. Taber ve Blankemeyer, (2015) yüksek düzeyde kariyer uyumuna sahip öğrencilerin daha olumlu mesleki sonuçlara sahip olma eğiliminde olduklarını tespit etmişlerdir (Wilkins-Yel 2018: 68). Çocukların algıladıkları olumlu destekler sayesinde gelecekte beklenenleri ve hayalleri geliştirmektedir. Bu beklentiler ve hayallere ulaşabilmek adına ilgileri, merak düzeyleri, sorunluluk almaları ve kendilerine olan güvenleri de geliştirmektedir ki bu da çalışmamızın sonucuya örtüşmektedir.

Zorluklarla başa edebilme ve gelişebilme kuvveti umut kaynağından gelmektedir (Uluçay vd. 2014). Gelecek hakkında olumlu düşünmek ve olumlu sonuçları tahmin edebilmek iyi oluşla da ilişkili bulunmuştur (Moyer 2009). Eryılmaz'a göre (2011), lise öğrenimi gören ergenlerin olumlu gelecek beklentilerinin olması ile öznel iyi oluş düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Geleceği düşünme, planlama, hedef belirleme ve problem çözme gibi alanlarda yetenekli olan kişilerin daha fazla iyi olma hissi gösterdiği tespit edilmiştir (Vilhauer vd. 2012: 103).

Bu çalışmada yapılan fark analizinde, kadınların aile desteğini erkeklerden daha fazla vurguladığı görülmektedir. Kadınların aile kavramının gelişmişliğine ve aileye bağlılığın, bir yuva kurmanın ve annelik dürtüsünün yüksek olması nedeniyle bu durumun ortaya çıktığı ileri sürülmektedir (Raffaelli ve Koller 2005). Şaşırtıcı bir sonuç olmasa da erkeklerin ise sorumluluk alma, kendi yönün tayin etme, işleri başarabileceğine ve zorlukların üstesinden gelebileceğine ilişkin inancının kadınlarınkinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Olumlu bir gelecek inşa etmek daha çok bireysel bir görev olarak kavramsallaştırılır ve aile üyelerinden veya arkadaşlardan gelen dış desteğe daha az bağlı olduğu tespit edilmiştir (Iovu 2015: 519: 524). Kendine güveni yüksek olan gençlerin gelecekte olumlu beklentileri olması daha muhtemeldir (Iovu vd. 2018: 2).

Ailenin desteği her zaman olumlu sonuçlar doğurmadığı ve ebeveynlerin tutum ve davranışları çocuklar üzerinde farklı şekillerde etki ettiği saptanmıştır. Nitekim Dietrich ve Kracke (2009), aile tarafından sağlanan yüksek düzeyde kariyer desteği ve düşük düzeyde müdahaleler, gençleri yüksek düzeyde kariyer araştırması yapmalarına katkı sağladığını saptamışlardır. Fakat yüksek düzeyde müdahaleler ise kariyer kararı verme zorluklarına sebep olduğunu tespit etmişlerdir (Marcionetti ve Rossier 2017: 603).

Özetle; hem bu çalışmanın sonuçları hem de daha önce yapılan çalışmaların bulgularının örtüştüğü ve birbirini desteklediği görülmektedir. Aile desteği gençler için vazgeçilmez bir kaynaktır. Bu kaynak; umut, olumlu bir gelecek, psikolojik ve fiziksel sağlık, kariyer gelişimi, doğru kararlar ve mesleki tercihler gibi birçok unsurda kilit rol oynamaktadır.

ÖNERİLER

Çocukların kariyer kararı vermesi en çok zorlandıkları konulardan bir tanesidir. Ailenin bu konuda yapması gereken şey, ne kendinin ne de yakınlarının arzusuna uymamaktır. Çocuğun yatkınlığına göre bir kariyer kanalına sevk etmek ve ilgili eğitim alanına yönlendirmektir.

Aile, çocuğun hayatıyla ilgili karar verirken denge içerisinde olması gerekmektedir. Ailenin, çocuk adına tek karar mercii olmaması gerekir. Her çocuk kendine özgü bir varlıktır ve özerkliğe sahiptir. Ebeveynler, çocukların fikirlerini dinlemesi, gelecekte beklenenleri öğrenmesi, tercihlerinin, planlarının, ilgilerinin, kişilik özelliklerinin ve yeteneklerinin neler olduğu konusunda bilgi sahibi olması hayati önem taşımaktadır. Gençlerin iş hayatında mutlu olabilmesi kişiliğine, ilgisine ve yeteneğine uygun bir meslekte çalışmasına bağlıdır. İş hayatındaki mutluluğun, sosyal ve aile hayatına taşındığı gerçeği de göz ardı edilmemelidir.

Aile, çocuk için bir güven ortamıdır. Çocuklar cesaretlendirilmelidir. Meslek seçiminde desteklenmelidir. Zayıf ve güçlü yönlerinin neler olduğu belirlenerek keşfedilmelidir. Bunun yanında yeteneklerini ve ilgilerini keşfetmelerinde yardımcı olunmalıdır. Ancak ebeveynler, başarı doyumsuzluğunu çocukları aracılığıyla tatmin etmemesi, çocuğun özel beklentilerini karşılayan özel bir unsur olduğu yanılgısına kapılmaması gerekmektedir. Aksine gelecek hayatında nasıl bir meslekte çalışırsa daha mutlu olacağı konusunda araştırmalar yapılmalıdır. Diğer taraftan çocuğun kariyer

ve meslek seçiminde tamamen yalnız bırakılmamalıdır. Bu durum bazen ailenin çocuğa fazla güvenmesinden bazen de ailenin ilgisiz kalmasından kaynaklanmaktadır. Bu durumda desteksiz kalan çocuklar; vazgeçme, yenilgiyi kabul etme ve gelecekte meslek hayatı için gerekli planlamaları yapmama gibi sorunlarla karşılaşmaktadır. Genç yaşta yapılmayan kariyer planı, geleceğe ilişkin iyimserlik düzeyini ve kariyer uyum yeteneklerini düşüreceği birçok araştırmayla tespit edildiği göz önünde bulundurulmalıdır.

KAYNAKLAR

AALTONEN, S. ve KARVONEN, S. (2016). Floating Downstream? Parental Support and Future Expectations of Young People from Less Privileged Backgrounds. **Sociology**, 50(4), 714-730.

ARMAĞAN, I. (2004). **Gençlik Gözüyle Gençlik: 21. Yüzyıl Eşiğinde Türkiye Gençliği**, İzmir: Kırkısraklılar Sosyal Yardımlaşma ve Kültür Vakfı.

ARSLAN, A. ve YENER, S. (2015). Temel Benlik Değerlendirmeleri-Girişimci Kişilik İlişkisinde Ençoklamacı Karar Verme Yaklaşımının Aracı Değişken Rolü: Konya Örneği. **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 7(3), 283-310.

AUTİN, K.L., DOUGLASS, R.P., DUFFY, R.D., ENGLAND, J.W. ve ALLAN, B.A. (2017). Subjective Social Status, Work Volition, and Career Adaptability: A Longitudinal Study. **Journal of Vocational Behavior**, 99, 1-10.

AVEY, J., WERNING, T. ve LUTHANS, F. (2008). Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors. **The Journal of Applied Behavioral Science**, 44(1), 48-70.

BACANLI, F. ve SÜRÜCÜ, M. (2011). İlköğretim Öğrencilerinin Kariyer Gelişimleri İle Ebeveynle Bağlanmaları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. **Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**, 9(4), 679-700.

BAYRAKTAR, F. (2007). Olumlu Ergen Gelişiminde Ebeveyn/Akran İlişkilerinin Önemi, **Çocuk ve Gençlik Ruh Sağlığı Dergisi**, 14 (3), 157-166.

BLUSTEIN, D. L. (2011). A Relational Theory of Working. **Journal of Vocational Behavior**, 79(1), 1-17.

CAN, A. (2013). **SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi**. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

CARR, A. (2015). **Pozitif Psikoloji**. (Çeviren: Ü. Şendilek). İstanbul: Kaknüs Yayınlar.

CREED, P.A., FALLON, T. ve HOOD, M. (2009). The Relationship between Career Adaptability, Person and Situation Variables, and Career Concerns in Young Adults. **Journal of Vocational Behavior**, 74(2), 219-229.

ÇİVİLİDAĞ A. (2003), Anadolu Lise ve Özel Lise Öğretmenlerinin İş Tatmini, İş Stresi ve Algılanan Sosyal Destek Düzeylerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Bir

Analiz. Yayınlanmamıő Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

DALY, M., BRUCKHAUF, Z., BYRNE, J., PECNIK, N., SAMMS-VAUGHAN, M., BRAY, R., & MARGARİA, A. (2015). **Family and Parenting Support: Policy and Provision in A Global Context** (No. innins770).

DİETRİCH, J. ve KRACKE, B. (2009). Career-specific Parental Behaviors in Adolescents' Development. **Journal of Vocational Behavior**, (75), 109–119.

DURMUŞ, B., YURTKORU, S. ve ÇİNKO, M. (2013). **Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi**. İstanbul: Beta Basım Yayım.

EHTİYAR, V.R., ERSOY, A., AKGÜN, A. ve KARAPINAR, E. (2017). Üniversite Öğrencilerinin Geleceğe Yönelik Tutum ve Olumlu Gelecek Beklentilerinin Psikolojik İyilik Halleri Üzerindeki Etkisi. **Mediterranean Journal of Humanities**, 7(2), 251-262.

ERYILMAZ, A. (2011). Ergen Öznel İyi Oluőu ile Olumlu Gelecek Beklentisi Arasındaki İliőinin İncelenmesi. **Düşünen Adam Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi**, 24(3), 209-215.

GATİ, I., & SAKA, N. (2001). High School Students' Career-Related Decision-Making Difficulties. **Journal of Counseling and Development**, 79(3), 331–340.

GILLIGAN, R. (2000). **Family Support: Direction from Diversity**, England: Jessica Kingsley Publishers.

GUAN, P., CAPEZIO, A., RESTUBOG, S.L.D., READ, S., LAJOM, J.A.L. ve LI, M. (2016). The Role of Traditionality in the Relationships among Parental Support, Career Decision Making Self-Efficacy and career adaptability. **Journal of Vocational Behavior**, 94, 114-123.

GUAN, Y., DENG, H., SUN, J., WANG, Y., CAİ, Z., YE, L. ve Lİ, Y. (2013). Career Adaptability, Job Search Self-Efficacy and Outcomes: A Three-Wave Investigation among Chinese University Graduates. **Journal of Vocational Behavior**, 83(3), 561-570.

GÜRBÜZ, S. ve ŞAHİN, F. (2015). **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri**. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

GÜROL, M. ve KERİMGİL, S. (2010). Academic Optimism. **Procedia Social and Behavioral Sciences**, (9), 929-932.

HARRY, N. ve COETZEE, M. (2013). Sense of Coherence, Career Adaptability And Burnout of Early-Career Black Staff in the Call Centre Environment. **SA Journal of Industrial Psychology**, 39(2), 1-10.

HARTUNG, P.J., PORFELİ, E.J. ve VONDRACEK, F. W. (2008). Career Adaptability in Childhood. **The Career Development Quarterly**, 57(1), 63-74.

HAYES, A. F. (2018). **Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis A Regression-Based Approach**. New York: The Guilford Press.

- HAYES, A.F. 2013. *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A regression-based Approach*. New York: Guilford Press.
- HIRSCHI, A. (2009). Career Adaptability Development in Adolescence: Multiple Predictors and Effect on Sense of Power and Life Satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145-155.
- HOWARD, K. A. S., FERRARİ, L., NOTA, L., SOLBERG, V. S. H. ve SORESİ, S. (2009). The Relation of Cultural Context and Social Relationships to Career Development in Middle School. *Journal of Vocational Behavior*, (75), 100–108.
- IOVU, M. B. (2015). Future Expectations of Senior High Schoolers in Romania. *International Journal of Adolescence and Youth*, 20(4), 518-527.
- IOVU, M.B., HĂRĂGUŞ, P.T. ve ROTH, M. (2018). Constructing Future Expectations in Adolescence: Relation to Individual Characteristics and Ecological Assets in Family and Friends. *International Journal of Adolescence and youth*, 23(1), 1-10.
- IRWIN, S. ve ELLEY, S. (2013). Parents' Hopes and Expectations for Their Children's Future Occupations. *The Sociological Review*, 61(1), 111-130.
- İMAMOĞLU, E. O. (2001). Need for Cognition Versus Recognition: Self and Family Related Correlates. Yayımlanmamış Makale, *Orta Doğu Teknik Üniversitesi*, Ankara.
- İSLAMOĞLU, A.H. ve ALNIAÇIK, Ü. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- KALAYCI, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım,
- KANTEN, S. (2012). Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 191-205.
- KAPIKIRAN, Ş., ve ÖZGÜNGÖR, S. (2009). Ergenlerin sosyal destek düzeylerinin akademik başarı ve güdülenme düzeyi ile ilişkileri. *Çocuk ve Gençlik Ruh Sağlığı Dergisi*, 16(1), 21-30.
- KATZ, I., COHEN, R., GREEN-COHEN, M. ve MORSIANO-DAVIDPUR, S. (2018). Parental Support for Adolescents' Autonomy While Making a First Career Decision. *Learning and Individual Differences*, (65), 12-19.
- KAYA, A., BALAY, R. ve DEMİRCİ, Z. (2014). Ortaöğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeyi (Şanlıurfa İli Örneği). *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(48), 47-68.
- KENNY, M.E. ve BLEDSOE, M. (2005). Contributions of the Relational Context to Career Adaptability among Urban Adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 257-272.
- KRACKE, B. (2002). The role of personality, parents and peers in adolescents. *Journal of Adolescents*, 25, 19-30.

KUŐLUVAN, S., BAŐODA, A. ve KUŐLUVAN, H. (2016). Konaklama İŐletmelerinde Çalışanların MüŐteri Odaklılığının İŐgören Devrine Etkisi: İŞ Tatmininin Aracılık Rolü. **Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi**, 27(1).

LOPEZ E.J EHLI S. ve VAZQUEZ-GARCİA, E. (2002) Acculturation, Social Support and Academic Achievement of Mexican and Mexican American High School Students: A Exploratory Study. **Psychol Schools**, (39), 245-257.

LOPEZ, S.J., CIARLELLI, R., COFFMAN, L., STONE, M. ve WYATT, L. (2000). Diagnosing for Strengths: On Measuring Hope Building Blocks”, (Edt. C.R. Snyder), **Handbook of Hope Theory, Measures and Applications**, San Diego: Academic Press.

MALECKI C.K., ve DEMARAY, MK. (2006) Social Support as A Buffer in the Relationship Between Socioeconomic Status and Academic Performance. **School Psychol Quart**, (21), 375-395.

MARCIONETTI, J. ve ROSSIER, J. (2017). The Mediating Impact of Parental Support on the Relationship Between Personality and Career Indecision in Adolescents. **Journal of Career Assessment**, 25(4), 601-615.

NILFOROOSHAN, P. ve SALIMI, S. (2016). Career Adaptability as A Mediator Between Personality and Career Engagement. **Journal of Vocational Behavior**, 94, 1-10.

NURMI, J. E. (1991). How Do Adolescents See Their Future? A Review of the Development of Futureorientation and Planning. **Developmental Review**, (2), 1-59.

ÖZTÜRK, A. (2014). Sorumluluk Tutumu ve Aileden Algılanan Sosyal Desteğin Sosyal Kaygıyı Yordamadaki Rolü ve Etkisi. **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education)**, 29(3), 137-152.

RAFFAELLİ, M. ve KOLLER, S.H. (2005). Future Expectations of Brazilian Street Youth. **Journal of Adolescence**, 28(2), 249–262.

ROSSIER, J. (2015). Personality and Career Interventions. In Hartung, P. J., Savickas, M. L., Walsh, W. B. (Eds.), **APA Handbook of Career Intervention: Foundations** (vol. 1, pp. 327–350). Washington, DC: American Psychological Association. doi:10.1037/1438-018

ROTTINGHAUS, P.J., DAY, S.X. ve BORGAN, F.H. (2005). The Career Futures Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism. **Journal of Career Assessment**, 13, 3-24.

SAVICKAS, M.L. (1997). Career Adaptability: An İntegrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. **The Career Development Quarterly**, 45(3), 247-259.

SAVICKAS, M.L. ve PORFELİ, E.J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability and Measurement Equivalence Across 13 Countries. **Journal of Vocational Behavior**, 80(3), 661-673.

SAVICKAS, M.L., NOTA, L., ROSSIER, J., DAUWALDER, J.P., DUARTE, M.E., GUİCHARD, J., SORESİ, S., VAN ESBROECK, R. ve VAN VİANEN, A.E.M. (2009).

Life Designing: A Paradigm for Career Construction in the 21st Century. **Journal of Vocational Behavior**, 75, 239–250.

SCHMID, K. L., PHELPS, E. ve LERNER, R. M. (2011). Constructing Positive Futures: Modeling the Relationship between Adolescents' Hopeful Future Expectations and Intentional Self Regulation in Predicting Positive Youth Development. **Journal of Adolescence**, 34(6), 1127-135.

SEGINER, R. (2003). Adolescent Future Orientation: An Integrated Cultural and Ecological Perspective. **Online Readings in Psychology and Culture** 6(1), 3-13.

SEVİMLİ, F. ve İŞCAN, Ö.F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. **Ege Akademik Bakış Dergisi**, 5(1), 55-64.

SOHL, S.J. ve MOYER, A. (2009). Refining the Conceptualization of a Future-Oriented Self-Regulatory Behavior: Proactive Coping. **Personality and Individual Differences**, 47(2), 139-144.

ŞEKER, G. ve KAYA A., (2018) "Lise Öğrencilerinin Meslek Seçiminde Aile Desteği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması" **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**. 1-15.

ŞİMŞEK, H. (2012). Güneydoğu Anadolu Bölgesindeki Lise Öğrencilerinin Gelecek Beklentileri ve Gelecek Beklentilerini Etkileyen Faktörler. **Kuramsal Eğitimbilim Dergisi**, 5(1), 90-109.

ŞİMŞEK, Ö.F. (2007). **Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları**, Ankara: Ekinoks Yayınları.

TABER, B.J. ve BLANKEMEYER, M. (2015). Future Work Self and Career Adaptability in the Prediction of Proactive Career Behaviors. **Journal of Vocational Behavior**, 86, 20-27.

TOOR, S. ve OFORI, G. (2010), Positive Psychological Capital as a Source of Sustainable Competitive Advantage for Organizations, **Journal of Construction Engineering and Management**, (341-352).

TUNCER, M. (2011). Yükseköğretim Gençliğinin Gelecek Beklentileri Üzerine Bir Araştırma. **Electronic Turkish Studies**, 6(2).

ULUÇAY, T., ÖZPOLAT, A. R., İŞGÖR, İ. Y. ve TAŞKESEN, O. (2014). A Study on High School Students future Expectations. **Education Sciences**, 9(2), 234-247.

VAZQUEZ S.M. ve RAPETTİ, M.V. (2006). Future Time Perspective and Motivational Categories in Argentinean Adolescents. **Adolescence**, (4), 511-532.

VILHAUER, J. S., YOUNG, S., KEALOHA, C., BORRMANN, J., ISHAK, W.W., RAPAPORT, M.H. ve MIROCHA, J. (2012). Treating Major Depression by Creating Positive Expectations for the Future: A Pilot Study for the Effectiveness of Future-Directed Therapy (FDT) on Symptom Severity and Quality of Life. **CNS Neuroscience & Therapeutics**, 18(2), 102-109.

WHISTON, S. C. ve KELLER, B. K. (2004). The Influences of the Family of Origin on Career Development: A Review and Analysis. **The Counseling Psychologist**, (32), 493–568.

WILKINS-YEL, K.G., ROACH, C.M., TRACEY, T.J. ve YEL, N. (2018). The Effects of Career Adaptability on Intended Academic Persistence: The Mediating Role of Academic Satisfaction. **Journal of Vocational Behavior**.

WOLBERT, L. S., DE RUYTER, D. J. ve SCHINKEL, A. (2018). What Attitude Should Parents Have Towards Their Children's Future Flourishing?. **Theory and Research in Education**, 16(1), 82-97.

YAVUZER, H., DEMİR, İ., MEŐECİ, F. ve SERTELİN, Ç. (2005). Günümüz Gençliğinin Gelecek Beklentileri. **Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi**, 2(2).

YILDIRIM İ. ERGENE, T. (2003). Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Akademik Başarılarının Yordayıcısı Olarak Sınav Kaygısı, Boyun Eğici Davranıőlar ve Sosyal Destek. **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, (25) 224- 234.

YILDIRIM, A. (2015). Lise Öğrencilerindeki Mesleki Kararsızlığın Algılanan Sosyal Destek ve Tercih Edilen Alana Göre İncelenmesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mevlana Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

ZORVER, C. ve KORKUT-OWEN, F. (2011). Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeğinin Geliőtirilmesi. **XI. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresinde sözlü bildiri, Ege Üniversitesi**, İzmir.