

EBEVEYNLERİN ÇOCUKLARININ KARIYER BEKLENTİLERİ İLE İLGİLİ GÖRÜŞLERİ

PARENTS' OPINIONS ABOUT THEIR CHILDREN'S CAREER EXPECTATIONS

Abdurrahman KALE

MEB., abdurrahmankale46@gmail.com; <https://orcid.org/0009-0002-5754-1265>

Esra ERGÜZELOĞLU

MEB., erguzelogluesra@hotmail.com; <https://orcid.org/0009-0002-8093-4462>

Nazlı BENLİ

MEB., nazlibenli23@gmail.com; <https://orcid.org/0009-0007-5733-3120>

Selcan CANLI

MEB., canliselcan2016@gmail.com; <https://orcid.org/0009-0002-8060-0606>

Hatice ÇOLAKOĞLU

MEB., colakoğluhatice80@gmail.com; <https://orcid.org/0009-0006-3968-9580>

ÖZET

Ebeveynlerin çocuklarının kariyer planlarına ilişkin görüşleri başlıklı bu araştırma, ebeveynlerin çocuklarının gelecekteki mesleki yaşamlarına dair beklentilerini anlamak amacıyla yapılmıştır. Nitel bir araştırma yöntemi olan durum analizi kullanılarak, ilkökul öğrencilerinin ebeveynleriyle yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler içerik analiziyle değerlendirildiğinde, ebeveynlerin çocuklarından beklentileri, ebeveynlerin bu süreçteki rolleri, ebeveyn ve çocuk beklentileri arasındaki farklılıklar ve bu farklılıkların nasıl giderilebileceği gibi dört ana tema ortaya çıkmıştır. Çoğu ebeveyn, çocuklarının mutlu, başarılı ve kaliteli bir yaşam sürmelerini istemektedir. Bu amaçla, çocuklarının kariyer planlamasında onlara rehberlik etmek, onları desteklemek ve motive etmek gibi önemli roller üstlenmektedirler. Ancak, ebeveynlerin ve çocukların kariyer beklentileri arasında farklılıklar olabilmektedir. Çocukların ilgi ve yeteneklerini göz önünde bulundurarak, aile içinde açık ve etkili iletişim kurmanın bu farklılıkları azaltmada önemli olduğu vurgulanmaktadır. Sonuç olarak bu araştırma ebeveynlerin çocuklarının kariyer gelişimine büyük önem verdiğini ve bu süreçte aktif rol oynadığını göstermektedir. Elde edilen bulgular, eğitimciler, rehberlik öğretmenleri ve aile danışmanlarına çocukların kariyer planlamasında daha etkili destekler sunabilmeleri için önemli bir kaynak teşkil etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim, Kariyer, Kariyer Planlaması, Ebeveyn.

ABSTRACT

This research, titled Parents' Views on Their Children's Career Plans, was conducted to understand parents' expectations regarding their children's future professional lives. Using situation analysis, a qualitative research method, semi-structured interviews were conducted with the parents of primary school students. When the data obtained was evaluated with content analysis, four main themes emerged: parents' expectations from their children, parents' roles in this process, differences between parent and child expectations, and how these differences can be resolved. Most parents want their children to live a happy, successful and quality life. They play an important role in guiding, supporting and motivating them in these limited career paths. However, it may vary between individuals and their career options. It is emphasized that open and effective communication within the family, taking into account the child's interest and consideration, is important in reducing these differences. In

conclusion, this research shows that companies' careers are of great importance and play an active role in this process. The information obtained constitutes an important resource organization for educators, guidance counselors and family members to present students more effectively in their careers.

Keywords: Education, Career, Career Planning, Parent.

1. GİRİŞ

Çocuklar, hayatlarına aile ortamında başlar ve ilk sosyal etkileşimlerini aileleri ile kurarlar. Kariyer kavramı ise 16. yüzyıldan itibaren incelenmeye başlanmış olsa da, modern anlamda ilk kez 1956 yılında Anne Roe tarafından meslekler psikolojisi alanında kullanılmıştır. Kariyer, bireyin iş hayatında sürekli olarak gelişerek, yeni deneyimler kazanarak ve ilerleyerek oluşturduğu bir süreçtir (Bayraktaroğlu, 2006, s. 137). İnsan hayatı boyunca sürekli olarak gelişen ve değişen bir varlıktır. Bu gelişim sürecinde bireylerin ilk ve en önemli etkileşimleri aileleri ile olur. Aile, bireyin duygusal, sosyal ve zihinsel gelişiminde belirleyici bir rol oynar. Her çocuk doğuştan birçok yeteneğe sahiptir. Bu yetenekler, uygun ortamda desteklendiğinde gelişim gösterir, aksi takdirde zamanla kaybolabilir. Ailenin temel amacı, çocuklarını kendine güvenen, topluma uyum sağlayan ve başarılı bireyler olarak yetiştirmektir. Çocukluk döneminde kazanılan deneyimler ve beceriler, bireyin gelecekteki kariyer seçimini büyük ölçüde etkiler. Kariyer, bireyin iş ve meslek hayatında elde ettiği başarılar, kazandığı deneyimler ve ilerlemelerin tümünü kapsayan bir kavramdır. Kariyer planlaması ise kişinin kariyer planlarını ve hedeflerini ortaya koyması ve hedefe ulaşabilmesi için gerçekleştirmesi gereken amaçlardır (Çelebi, 1997, s. 76). Hedef belirleme, bir amacı gerçekleştirmek için atılan ilk ve en önemli adımdır. Kariyer planlaması ise bireyin yetenekleri, hedefleri ve değerleri doğrultusunda iş hayatında izleyeceği yolu belirleme sürecidir. Bu süreçte bireyin, hem kişisel tatmini sağlayacak hem de topluma katkı sağlayacak bir meslek seçmesi hedeflenir. Çocukluk dönemi, kariyer farkındalığının geliştirilmesi için önemli bir dönemdir. Okul öncesi ve ilkökul yıllarında çocuklar çevrelerini gözlemleyerek farklı meslekler hakkında bilgi edinmeye başlarlar. Aileler, çocuklarının bu süreçte en büyük destekçileridir. Ancak, çocukların kendi ilgi ve yetenekleri doğrultusunda karar vermelerine olanak tanımak önemlidir. Ebeveynlerin aşırı baskısı, çocuklarda kararsızlık ve kaygıya neden olabilir. Bu nedenle, çocukların kariyer planlamasında bilinçli ve destekleyici bir yaklaşım benimsenmelidir. Çocukların kariyer planlama sürecinde yaşayabilecekleri kaygı ve endişelerin giderilmesi, bu sürecin sağlıklı bir şekilde ilerlemesi için oldukça önemlidir. Bu süreçte çocukların en büyük destekçileri, şüphesiz ki ebeveynleridir. Her bireyin kendi ilgi, yetenek ve değerlerini keşfetmesi, kariyer seçiminde doğru kararlar vermesine yardımcı olacaktır. Ebeveynlerin, çocuklarına bu süreçte rehberlik ederek ve onları destekleyerek, kendilerini daha iyi tanımalarını sağlayabilecekleri bir ortam oluşturmaları önemlidir. İlkokul çağındaki çocukların kariyer planlamasında ebeveynlerin rolü oldukça büyüktür. Bu çalışmada, ilkökul öğrencilerinin ebeveynlerine yöneltilen sorularla, çocuklarının gelecekteki mesleki yaşamlarına dair beklentileri ve bu beklentileri nasıl gerçekleştirmeye çalıştıkları incelenmiştir. Ebeveynlere sorulan sorular şunlardır:

1. Çocuklarınızın gelecekteki mesleki yaşamlarından beklentileriniz nelerdir?
2. Bu beklentilerinizi gerçekleştirmek için neler yapıyorsunuz?
3. Sizin kariyer beklentileriniz ile çocuğunuzun beklentileri arasında ne gibi farklılıklar görüyorsunuz?
4. Bu farklılıkları gidermek için neler yapıyorsunuz?

Bu çalışmanın amacı çocukların kariyer beklentileri konusunda ebeveynlerin görüşlerinin incelenmesidir. Bu doğrultuda kariyer ve kariyer planlaması kavramlarına değinerek dört tema üzerinden ebeveynlerin görüşlerine yer verilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, ebeveynlerin çocuklarından en büyük beklentisi, mutlu, başarılı ve kaliteli bir yaşam sürmeleridir. Çalışmanın literatürdeki boşluğu dolduracağı ve bu alanda yapılan çalışmalara destek sağlayacağı bu doğrultuda düşünülmektedir. Tüm bu bilgiler ışığında kariyer beklentisi her geçen gün varlığını ve potansiyelini arttıran üzerinde sık sık durulması gereken elzem bir durumdur.

2. KARIYER VE KARIYER PLANLAMASI

Kariyer kavramı, 16. yüzyıldan itibaren incelenmeye başlanmış olsa da, sistematik bir şekilde ele alınışı Anne Roe'nun 1956 yılında yayımladığı 'Meslekler Psikolojisi' adlı çalışmasıyla başlamıştır. Ardından, Donald E. Super, Tiedeman ve Ohara, John Holland gibi isimler tarafından geliştirilen farklı kariyer teorileriyle bu alan zenginleşmiştir. 1970'lerden itibaren küreselleşmenin etkisiyle kariyer kavramı, sadece mesleki ilerlemeyi değil, bireyin tüm yaşam deneyimlerini kapsayan daha geniş bir anlam kazanmıştır. Bu dönemden itibaren, kariyer üzerine yapılan bilimsel çalışmalar hızla artmıştır (Arifoğlu, 2015). Kariyer kelimesi, Fransızca 'carrière' (yarış yolu), İngilizce 'career' (yol) ve Latince 'carrus' (at arabası) gibi kelimelerden türemiştir. Bu kelimelerin kökeninde yatan ortak nokta, bir hedefe doğru ilerleme ve yolculuk anlamlarıdır. Türkçeye de bu kökenlerden geçen kariyer kavramı, bireyin belirli bir alanda sürekli olarak gelişmesi, deneyim kazanması ve uzmanlaşması sürecini ifade eder. Başka bir deyişle, kariyer, kişinin kendini mevcut durumundan hedeflediği noktaya taşımak için yaptığı yatırım olarak da tanımlanabilir. Kariyer kavramı, tarihsel süreç içerisinde farklı disiplinler tarafından farklı açılardan incelenmiş ve çok yönlü bir yapıya sahip olduğu görülmüştür. Bu çeşitlilik, kariyerin sadece mesleki ilerleme değil, aynı zamanda bireyin yaşamının tümünü kapsayan daha geniş bir olgu olduğunu göstermektedir. Kariyer, insanın çalıştığı sürede herhangi bir iş alanında sürekli olarak ilerleme, deneyim ve tecrübe karışımıdır (Bayraktaroğlu, 2006, s. 137). Kariyer, yaşam boyunca iş alanında edinilen tecrübedir. Kariyer, düzenli olarak tasarlanmış, uzun dönem için planlanan, sadece iş değil aile, uğraş ve toplumsal etkilerin de ele alındığı bir süreçtir (Ataol, 1989, s. 2). Kariyer kavramı, iş dünyasındaki değişimlerle birlikte sürekli gelişmiş ve farklı tanımlarla zenginleşmiştir. Genel olarak kariyer, belirli bir alanda uzmanlaşarak, deneyim ve sorumluluk sahibi olma süreci olarak tanımlanabilir. Bu süreç, sadece iş hayatını değil, bireyin tüm yaşamını kapsayan geniş bir yelpazeyi içerir. Günümüzde kariyer, bireyin iş hayatındaki başarıları, elde ettiği deneyim ve ilerlemelerin tümünü ifade eder. Sözlük anlamında ise bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık olarak ifade edildiğini söylemek mümkündür (Sağlam, 2020, s. 2).

Kariyer planlaması ise, bireyin kariyer yolculuğunda bir rehber niteliği taşır. Bu planlama, bireyin yeteneklerini, hedeflerini ve iş dünyasındaki fırsatları bir araya getirerek, başarıya ulaşmak için en uygun yolu belirler. Böylece, birey hem kişisel hedeflerine ulaşır hem de örgütün hedeflerine katkı sağlar. Kariyer planlaması, bireyin kariyer yolculuğunda bir tren veya bir gemiye benzetilebilir; yani belirli bir rotaya doğru ilerleyen ve hedefe ulaştıran bir araçtır. Kısacası, kariyer planlaması, bireyin yeteneklerini ve hedeflerini iş birliği içinde kullanarak, başarıya ulaşmasını sağlayan bir süreçtir (Şerif Şimşek, 2004, s. 90). Literatürde kariyer planlaması için birçok farklı tanım bulunmaktadır. Örneğin, Çelebi (1997) kariyer planlamasını, 'örgütte kendisine bir kariyer yolu seçerek bu yolda ilerlemeye başlayan bireyin amaçlarını ve bu amaçları gerçekleştireceği araçları belirleme süreci' olarak tanımlamaktadır. Bu tanımlardan da anlaşılacağı üzere, kariyer planlaması, bireyin kariyer hedeflerini

belirlenmesi ve bu hedeflere ulaşmak için gerekli adımları planlaması anlamına gelmektedir. Bu süreç, hem bireyin hem de örgütün başarısı için büyük önem taşımaktadır (Çelebi, 1997, s. 76). Bir başka tanıma bakıldığında ise örgütte kendisine bir kariyer yolu seçip bu yolda ilerlemeye başlayan bireylerin amaç ve bu amaçları gerçekleştireceği araçları belirleme süreci olarak söylenmesi mümkündür.

Kariyer planlama, insanın hayatı boyunca yer alacağı işle ilgili görevinin, bulunduğu konunun, amaç ve geleceğinin dönüm noktasıdır. Bir diğer olarak ise kişinin kariyerini devam ettirmesi gereken meslek, iş yeri ve yolların seçimi anlamındadır. Nitekim bu planlamada kişinin gerek kendi gerekse de içindeki çevreyi dikkate alıp iş yaşamı ile ilgili hedefler belirlemesi hedeflere ulaşacak faaliyetleri düzenlemesi gerekmektedir. Bu bakımdan kişinin iş yaşamında başarılı sayılabilmesi kariyer planlaması yapmasından geçmektedir. Bu bakımdan birey ilk olarak sahip olmuş olduğu yetenek ve taşımış olduğu değerleri gön önünde bulundurup kendisine en uygun ilgi alanını seçmesi lazımdır. Daha sonra seçmiş olduğu kariyer basamaklarını ve hedeflerini belirleyip son olarak hedef ve basamaklara ulaşabilmek için süreç içerisinde yapması gerekenleri tespit etmesi lazımdır (Uğur, 2003, s. 246-247).

Kariyer çizgisinin planlanması konusunda asıl sorumlu olan bireyin kendisidir. Fakat bu konuda organizasyon elemanlarına çok fazla yardımcı olabilmektedir. Çalışanlar mesleki danışman ve çalışma grupları ile kendi beceri ve ilgi alanlarını daha iyi anlayıp ve bu durumları organizasyon içinde ve dışında kariyer fırsatları ile karşılaştırabilirler. Bu konuda program organizasyonlarında farklılık göstermekle beraber kariyer planlamasının toplamda beş adımından bahsedilebilir (T.Winters, 1993, s. 134-135).

1. Kendini Değerlendirme: Kişi becerilerinin, yeteneklerinin, ilgi ve arzularının bütün bir boyutunu ortaya koyar.
2. Kariyer ilgi ve bireysel amaçların tespiti: Bu amaçların esnek olması sonradan tekrar gözden geçirilmesi önemli bir durumdur.
3. İşin gerekliliklerinin belirlenmesi: Bireyin seçmiş olduğu ilgili görevlerin, sorumlulukların ve işin gerektirmiş olduğu eğitimin araştırılması.
4. Saptanan amaçlara ulaşmak için gerekli eğitimin sağlanması: Bu eğitimi birey kendi kendine sürdürebileceği gibi bir kurs ile de olabilir. Organizasyonun düzenlemiş olduğu eğitim ve geliştirme programları çalışanların mesleki ilerleme amaçlarını da göz önünde bulundurur.
5. Kişisel ve mesleki amaçlarla geliştirme konusunda etkinliklerin birleştirilmesi: Bu aşama kariyer planlamasının son aşaması olarak karşımıza çıkar. Kişisel ve mesleki amaçlarıyla bu amaçlara ulaşmak için gerekli çaba arasında denge sağlamak elemana kesintisiz bir şekilde süreç olan kariyer planlaması, çalışanların hedeflerinin ve önlerindeki kariyer fırsatlarının bilincinde olmasını sağlaması gerekmektedir. Aynı zamanda kariyer planlaması bireyin yaşamında meydana gelecek olan değişiklikleri de dikkate almaktadır.

3. KARIYERİN ÖZELLİKLERİN VE KARIYERİN ÖNEMİ

Kariyer kavramı, günlük hayatta sıklıkla iş hayatıyla eş anlamlı olarak kullanılır. Ancak kariyer, sadece bir iş veya meslek değildir. Kişinin yaşamının tamamını kapsayan, sürekli gelişen ve değişen bir süreçtir. Kariyer, sadece ilerleme, başarı ve maddi kazanç gibi kavramlarla sınırlı kalmaz; aynı zamanda kişinin kimliği, değerleri ve yaşam amacı ile de yakından ilişkilidir. Bu nedenle kariyer yönetimi, hem birey hem de örgüt için önemli bir sorumluluktur. Kariyer, bireye hem kişisel gelişim fırsatı sunar hem de başarı duygusu yaşamasını sağlar (Sağlam, 2020, s. 3).

Kariyer, birçok açıdan insan hayatında önemli bir yer tutar. Bireyin toplumdaki yerini belirler, kimliğini şekillendirir ve yaşama anlam katar. Özellikle günümüzde insanların birden fazla meslek deneyimi yaşamalarıyla birlikte, kariyerler sosyal ilişkilerimizi de etkileyen bir hal almıştır. Kariyer aynı zamanda maddi güvence sağlayarak yaşamımızı sürdürebilmemizi sağlar. Bununla birlikte, psikolojik açıdan da iş tatmini ve kişisel gelişim için önemli bir araçtır. Kariyer kavramının odak noktasına insan yer alır. Özellikle iş bağlamında ele alındığında, kariyer hem iş hayatımızı hem de kişisel yaşamımızı kapsayan geniş bir kavramdır. Çalışmak, bireye sadece maddi kazanç sağlamakla kalmaz; aynı zamanda sosyal çevresi, psikolojisi ve kimliği üzerinde de önemli etkiler yaratır. Başarılı bir kariyere sahip olmak, bireye saygınlık kazandırır, benlik saygısını artırır ve kişisel gelişimine katkıda bulunur (Sağlam, 2020, s. 4). İş hayatında başarılı olmak için kariyer planlaması büyük önem taşır. Bireyler, sahip oldukları bilgi, beceri ve değerler doğrultusunda kendilerine en uygun ilgi alanını belirleyerek işe başlamalıdır. Bu alanda hedeflenen kariyer basamaklarını ve nihai amacı belirlemek, başarı için ilk adımdır. Sonrasında ise bu hedeflere ulaşmak için gerekli adımların belirlenmesi ve planlanması gerekmektedir. Yanlış kariyer seçimi, hem bireyin hem de çevresinin mutsuz olmasına neden olabilir ve toplumun genel ruh sağlığını olumsuz etkileyebilir. Bu nedenle, kariyer planlaması hem bireysel hem de kurumsal açıdan önemli bir stratejik araçtır (Özdemir & İlkım, 2020, s. 119-120).

Kariyer planlaması, genellikle dört temel aşamada gerçekleştirilir: Hedef belirleme, çalışılacak alanın belirlenmesi, kendini tanıma ve eylem planı oluşturma. Hedef belirleme, kariyer planlamasında ilk ve en önemli adımdır. Net, ölçülebilir ve gerçekçi hedefler belirlemek, ilerlemeyi takip etmek ve motivasyonu yüksek tutmak için kritiktir. Hedefler, bireyin ilgi alanları, yetenekleri ve değerleriyle uyumlu olmalıdır. İkinci aşamada, birey hedeflerine ulaşabileceği en uygun çalışma alanını belirler. Bu süreçte, sektördeki mevcut durum, iş olanakları ve kişisel ilgi alanları detaylı bir şekilde değerlendirilir. Kendini tanıma, kariyer planlamasının temelini oluşturur. Bireyin güçlü ve zayıf yönleri, ilgi alanları, değerleri ve kariyer hedefleri hakkında derinlemesine bilgi sahibi olması, doğru kararlar vermesine yardımcı olur. Son aşamada ise eylem planı oluşturulur. Bu plan, bireyin hedeflerine ulaşmak için atması gereken adımları, zaman çizelgesini ve gerekli kaynakları içerir. Eylem planı, esnek ve güncel tutularak değişen koşullara uyum sağlanabilir. Özetle, kariyer planlaması, bireyin kişisel ve profesyonel hayatında başarılı olmak için sistematik bir yaklaşım gerektirir. Doğru hedefler belirlemek, kendini tanımak ve eylem planı oluşturmak, bu sürecin temel adımlarıdır. İyi bir kariyer planı, bireye hem kişisel tatmin sağlar hem de iş hayatında daha başarılı olmasına yardımcı olur (İlgin, 2023, s. 1).

4. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde, metodolojik süreç adım adım incelenmektedir. Buna göre, çalışma grubunun kimlerden oluştuğu, hangi verilerin nasıl toplandığı ve bu verilerin analizinde hangi yöntemlerin kullanıldığı belirtilmektedir.

4.1. Araştırma Modeli

Bu çalışma, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan durum çalışması deseninde gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırmalar, gözlem ve doküman analizi gibi yöntemlerle veri toplanarak, belirli bir durum veya olayın derinlemesine incelenmesini sağlar. Durum çalışması da bu kapsamda, tek bir durum veya olayın gerçek yaşam koşullarında uzun süreli olarak incelendiği bir araştırma yöntemidir. Kariyer ise, sadece iş hayatını değil, aynı

zamanda aile, ilgi alanları ve toplumsal etkileşimleri de kapsayan, uzun vadeli bir planlama süreci olarak tanımlanabilir (Ataol, 1989, s. 2).

4.2. Çalışma Grubu

Bu çalışmada, amaçlı örnekleme yöntemiyle belirlenen bir grup ebeveynle görüşülmüştür. Çalışmaya katılan 20 ebeveyninden (%50) kadın, (%50) erkek olmak üzere eşit sayıda katılımcı bulunmaktadır. Araştırmanın amacı, ilkökul çağındaki çocuklarının kariyer planlamasında ebeveynlerin tutumlarını ve beklentilerini belirlemektir.

4.3. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma verileri, yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi ile toplanmıştır. Ebeveynlerin rahat hissedebilecekleri bir ortamda gerçekleştirilen görüşmeler, katılımcıların izniyle ses kayıt cihazına alınmıştır. Elde edilen ses kayıtları metne dökülerek betimsel içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. Analiz sürecinde, verilerden temalar belirlenmiş ve bu temalar altında kategoriler oluşturulmuştur.

5. BULGULAR

Araştırma kapsamında, amaçlı örnekleme yöntemiyle belirlenen bir grup ebeveynle yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler, yarı yapılandırılmış sorular aracılığıyla ve katılımcıların gizliliği korunarak yürütülmüştür. Toplam 20 ebeveynle yapılan görüşmeler, ses kayıt cihazıyla kaydedilmiş ve daha sonra betimsel içerik analizi yöntemiyle metne aktarılmıştır. Çalışmanın bulgular kısmı toplamda 4 tema üzerinden oluşturulmuştur. Elde edilen veriler, temalar oluşturularak kategorilere ayrılmış ve analiz edilmiştir. Çalışmanın bulguları şu şekildedir.

Tablo 1. Yaşam kariyerinde ebeveynlerin çocukların beklentileri temasına dair görüşleri

Temalar	Katogoriler	f	Ebeveynlerin Görüşlerinden Örnekler
Ebeveynlerin çocukların yaşam kariyerinde beklentileri temasına dair görüşleri	Yurt dışına gitmesi	2	“Kariyerinde istediği mesleği seçip yurt dışına gitmesini bekliyorum.”
	Mutlu olması	7	“Hayatında mutlu olabileceği seçimler yapmasını beklemekteyim.”
	Dil öğrenmesi	2	“Yaşam kariyerinden beklentim dil öğrenip yurt dışında kariyerine yön vermesi yönündedir.”
	Teknolojiye yönelmesi	1	“Teknolojiyi aktif kullanan ve daha modern düşüncelere sahip bir yaşam bekliyorum.”
	Başarılı ve kaliteli yaşam	7	“Yaşam kariyerleri boyunca başarılı ve kaliteli bir yaşam olmasını beklemekteyim.”
	İyi Bir İnsan Olması	2	“İyi bir insan olması ve görev, sorumluluklarını bilen bir birey olarak yaşamasını istiyorum.”

Tablo 1'deki verilere göre, ebeveynlerin büyük bir kısmı çocuklarının mutlu, başarılı ve kaliteli bir yaşam sürmelerini hedeflemektedir. Ancak, ebeveynlerin başarılı bir kariyer planı oluşturmak için kariyer planlamasının önemini daha iyi anlamaları ve bu konuya daha geniş bir perspektifle yaklaşmaları gerekmektedir.

Tablo 2. Ebeveynlerin çocukların yaşam kariyerindeki beklentileri yerine getirmelerindeki görevler temasına dair görüşleri

Temalar	Kategoriler	f	Ebeveynlerin Görüşlerinden Örnekler
Ebeveynlerin çocuklarının yaşam kariyerindeki beklentileri yerine getirmelerindeki görevler temasına dair görüşleri	Yabancı Dil Öğrenmesi	3	"Bu süreçte bana düşen görev yabancı dil öğrenmeye onu teşvik edebilmektir."
	Hedefleri Destekleme	6	"Onlara bu süreçte destek olarak hedeflere ulaşmak için elimizden gelen çaba ve gayreti sağlamak."
	Doğru Yönlendirme	3	"Kendisi için uygun seçimler yapabilmesi için onu doğru yönlendirmeler yapabilmek."
	Eğitim	6	"İyi bir eğitim alması için gereken ortamı onun için yaratmak bize düşen görevdir."
	Farklı Alanlara Yönelme	2	"Farklı alanlarda donanım sahibi olması için onu yönlendirmek."

Tablo 2 verilerine göre, ebeveynlerin çoğu, çocuklarının kariyer hedeflerine ulaşmalarında en önemli görevlerinin destek olmak ve eğitim almalarını sağlamak olduğunu düşünmektedir. Ancak, ebeveynlerin bu desteklerini doğrudan çocuklarına hissettirmesinin, çocukların motivasyonlarını artıracak ve olumlu yönde etkileyeceği unutulmamalıdır.

Tablo 3. Ebeveynlerin kariyer planlarıyla çocukların kariyer planı arasındaki farklılıklar temasına dair görüşleri

Temalar	Kategoriler	f	Ebeveyn Görüşlerinden Örnekler
Ebeveynlerin kariyer planlarıyla çocuklarının kariyer planı arasındaki farklılıklar temasına dair görüşleri	Fark Bulunmaması	3	"Hiçbir fark bulunmuyor diyebilirim. Çünkü ikimizin de kariyer planı yurt dışında devam etmesi yönünde."
	Kariyer Düşüncelerinin Farklı Olması	10	"İkimizin de farklı alanlarda kariyer planları düşüncesi var."
	Disipsinsizlik	5	"Ben daha disiplinli iken onun bu konuda disiplinsiz olması."
	Hayalperest Olması	2	"Fikirlerinin daha hayalperest olması temel fark diyebilirim."

Tablo 3 verileri, ebeveynlerin ve çocukların kariyer planlamasına ilişkin düşüncelerinin önemli ölçüde farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bu durum, çocukların kendi yetenek ve ilgi alanlarına uygun kariyerler seçebilmeleri için olumlu bir durumdur. Ebeveyn baskısından uzak, kendi kararlarını alabilmeleri, çocukların daha mutlu ve başarılı olmalarına katkı sağlayabilir.

Tablo 4. Ebeveynlerin kariyer planlarıyla çocukların kariyer planı arasındaki farklılıkların giderilmesi temasına dair görüşleri

Temalar	Kategoriler	f	Ebeveynlerin Görüşlerinden Örnekler
Ebeveynlerin kariyer planlarıyla çocuklarının kariyer planı arasındaki farklılıkların giderilmesi temasına dair görüşleri	Hedefler		“Onun sevdiği alanda onu yönlendirmek ve bu konuda gelişimine destek sağlayarak aradaki farklılığı gidermeye çalışıyorum.”
	Doğrultusunda Yönlendirme	5	
	Araştırma Yapma ve Uzmanlaşmasını Sağlama	5	“İş hayatının zorluklarını görmesi için daha çok araştırma yapmaya yönlendirmeye çalışıyoruz.”
	Hiç birşey	4	“Akışına bıraktım hiç birşey yapmıyorum.”
	Yeni Alanlar Yaratma	2	“Yeteneklerini keşfetmesi için yeni alanlar oluşturmaktayız.”
Önerilerde Bulunma	4	“Öğütler vererek tecrübe kazanması için zorlukları görmesini sağlıyoruz.”	

Tablo verilerine göre, ebeveynlerin çocuklarıyla kariyer planlaması konusunda farklı görüşlere sahip olduğu görülmektedir. Ebeveynlerin %40'ı bu konuda herhangi bir adım atmazken, %60'ı çocuklarını hedeflerine ulaştırabilmek için araştırma yapma, yönlendirme ve uzmanlaşmalarını sağlama gibi çabalar göstermektedir. Bu durum, ebeveynlerin çocuklarının kariyer planlamasındaki aktif rollerinin, farklılıkları azaltmada önemli bir adım olduğunu göstermektedir.

6. SONUÇ

Çocukların kariyer hedeflerini belirlemede her ne kadar ebeveynlerin rolü büyük olsa da bu etmenin yanı sıra sosyal çevre ve eğitim kurumlarının da önemli bir etkiye sahip olduğunun altının çizilmesi gerekir. Ebeveynlerin çocuklarına karşı duymuş oldukları güven, onların özgüveninin daha fazla artmasını sağlamakta, daha iyi bir kariyer hedeflemesine ise imkân tanımaktadır. Aynı zamanda ebeveynlerin çocukların değişik meslek alanlarına yönelmesi ve bu alanlar konusunda bilgi edinmesi de çocukların kariyer seçmesi üzerinde bir etkiye sahiptir.

Literatürde ebeveynlerin kariyer beklentisi ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında Koçakoğlu ve Yalçın (2020) çalışmasında kariyer gelişim sürecinde ailenin etkisine bakmış olup bu noktada kariyer gibi önemli bir konuda aileye düşen görevlerin değer ve önemini açık olduğunu ortaya koymuştur. Ebeveynler çocuklarının kariyer gelişimi için planlı, kasıtlı ve amaca yönelik davranış ve tutum sergilerse daha etkili olacağına ulaşmıştır. Coşgun (2019) ise yaptığı çalışmada ebeveynlerin çocuk katılımı konusunda düşünceleri, gelişim süreçlerine önemli bir etki ettiğini ortaya koymuştur. Çalışma ebeveynlerin bu konuda daa bilinçli ve destekleyici bir tutum sergilemelerinin gerekliliğine vurgu yapmıştır. Şimşek ve İvrendi, (2014)'de çalışmasında ebeveynlerin okul öncesi eğitim kurumlarından beklentilerini ele alarak bütün yönleriyle orta veya düşük düzeyde beklenti yerine yüksek boyutta beklentiler olduğunu belirtmeleri istendik düzeyde olmasa da her geçen zaman diliminde aynı olduğu okul öncesi eğitimin önemini daha iyi anlaşılmasının başlanmasıyla ilişkilendirildiğini ortaya koymuştur. Çalışmanın bir diğer bulgusu ise ebeveynlerin öğrenim durumunun onların okul öncesi eğitim kurumlarından beklentileri üstünde etkili olmasına yöneliktir. Bizim çalışmamızın odak noktası ise ebeveynlerin çocukların kariyer beklentilerine yönelik görüşlerinin incelenmesi üzerinedir.

Bu çalışmanın amacı, ebeveynlerin çocuklarının kariyer planlamasına ilişkin beklentilerini belirlemek ve bu beklentilerdeki farklılıkları azaltarak daha başarılı kariyer planları oluşturulmasına katkı sağlamaktır. Elde edilen bulgulara bakıldığında ebeveynlerin kariyer yönlendirmesi ve desteklerinin çocuklarının meslek hedefleri doğrultusunda nasıl bir rol üstlendiğini detaylandırır bir niteliktedir. Kariyer planlaması, çocukların gelecekları için önemli bir karar olduğu için ebeveynlerin bu süreçte önemli bir rolü vardır. Çocuklar, kariyer planlaması konusunda genellikle kararsız olabilir ve yeteneklerini tam olarak keşfedemeyebilir. Bu nedenle, ebeveynlerin çocuklarına doğru yönlendirme yapmaları büyük önem taşır. Araştırma sonuçlarına göre, ebeveynlerin çocuklarından en büyük beklentisi, mutlu, başarılı ve kaliteli bir yaşam sürmeleridir. Ebeveynler, bu hedefe ulaşmak için çocuklarını destekleme ve iyi bir eğitim almalarını sağlama sorumluluğunu üstlenmektedir. Ancak, ebeveynlerin ve çocukların kariyer planlaması hakkındaki düşüncelerinde önemli farklılıklar olduğu görülmüştür. Bu farklılıkları azaltmak için, ebeveynlerin çocuklarıyla birlikte hedef belirleme, araştırma yapma ve farklı seçenekleri değerlendirme gibi yöntemleri kullanmaları gerekmektedir. Çocukların kariyer planlama sürecinde başarılı olabilmeleri için, ebeveynlerin daha yaratıcı yaklaşımlar benimsemeleri ve çocuklarını destekleyici bir tutum sergilemeleri önemlidir. Çocukların kendi ilgi alanlarını ve yeteneklerini keşfetmelerine yardımcı olmak, onların geleceklarıne dair daha bilinçli kararlar vermelerini sağlayacaktır. Bu süreçte, ebeveynler ve çocuklar için düzenlenen eğitimler ve seminerler, kariyer planlaması hakkında daha fazla bilgi edinmelerine ve doğru kararlar vermelerine yardımcı olabilir.

Sonuç olarak ebeveynlerin çocuklarının kariyer beklentisi üzerindeki etkisi çok boyutlu olup hem olumlu hem de olumsuz yönleri ile var olmuştur. Onları destekleyici bir tutum sergilemesi, çocukların kariyerleri konusunda daha net düşünce yapısına sahip olmasına katkı sağlamaktadır. Fakat ebeveynlerin aşırı beklenti içinde olması ve baskıcı yapısı çocuklar üzerinde stres, kaygı gibi olumsuz durumlara da sebebiyet verebilir. Tüm bu bulgular ışığında eğitim sürecinin geliştirilmesi, ebeveyn ile çocuk arasındaki iletişimi güçlendirmekte ve ebeveynlerin kariyer yönlendirme hususunda bilinçlerinin artması için farklı programlar da önerilebilmektedir. Nitekim gelecekteki araştırmalar ebeveynlerin ve çocukların kariyer hedefleri doğrultusunda daha detaylı bir biçimde incelenip sosyal ve bireysel farklılıkların süreç içinde rolünü anlama konusunda da çalışmaların yapılmasının gerekli olduğu görülmüştür.

KAYNAKÇA

- Arifoğlu, S. (2015). *Türk İlaç Sanayiinde Kariyer Yönetimi Uygulamaları Üzerinde Bir Çalışma*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Ataol, A. (1989). *Kariyer Yönetimi*. İzmir: Basımevi.
- Bayraktaroğlu, S. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Sakarya: Gazi Kitapevi.
- Coşgun, G. (2019). *Ebeveynlerin Çocuk Katılımı Hakkına Yönelik Görüşlerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Çelebi, Z. (1997). *İşletmelerde Kariyer Yönetimi Ve Eskişehir Arçelik Buzdolabı İşletmesinde Bir Uygulama*. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Ilgın, S. (2023, 08 05). *Kariyer Planlama Nedir*. 01 04, 2025 tarihinde www.boenstitu.com:https://boenstitu.com/blog/kariyer-planlama-nedir adresinden alındı
- Koçakoğlu, M. G., & Yalçın, S. B. (2020). Kariyer Gelişim Sürecinde Aile. *Social Mentality Researcher Thinkers Journal*, 6(37), 1921-1929.

- Özdemir, M., & İlkım, M. (2020). *Sporda Yeni Akademik Çalışmalar-6*. Ankara: Akademisyen Kitabevi.
- Sağlam, A. (2020). *Kariyer Yönetimi ve Afiilyasyon Modelinde İki Farklı Kurum Personelinin Kariyer Beklentisi ve Karşılaştırmaları*. Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi, İstanbul.
- Şerif Şimşek, A. Ç. (2004). *Kariyer Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Şimşek, Z. C., & İvrendi, A. (2014). Ebeveynlerin Okul Öncesi Eğitim Kurumlarından Beklentileri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(2), 240-254.
- T.Winters, M. P. (1993). *İnsan Kaynakları*. (D. Şahiner, Çev.) İstanbul: Rota Yayınları.
- Uğur, A. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Sakarya: Sakarya Kitabevi.