

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**KARİYER PLANLAMASINDA MESLEK SEÇİMİNİN
ÖNEMİ: MESLEK LİSESİ SON SINIF ÖĞRENCİLERİ
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mehmet GEZER

**Enstitü Anabilim Dalı : İşletme
Enstitü Bilim Dalı : Yönetim ve Organizasyon**

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Serkan BAYRAKTAROĞLU

MAYIS-2010

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KARİYER PLANLAMASINDA MESLEK SEÇİMİNİN
ÖNEMİ: MESLEK LİSESİ SON SINIF ÖĞRENCİLERİ
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mehmet GEZER

Enstitü Anabilim Dalı : İşletme
Enstitü Bilim Dalı : Yönetim ve Organizasyon

Bu tez 24/05/2010 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği ile kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Serkan BAYRAKTAROĞLU
Jüri Başkanı

Kabul
 Red
 Düzeltme

Doç. Dr. Orhan BATMAN
Jüri Üyesi

Kabul
 Red
 Düzeltme

Yrd. Doç. Dr. Cemal SEZER
Jüri Üyesi

Kabul
 Red
 Düzeltme

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Mehmet GEZER

24.05.2010

ÖNSÖZ

Bu çalışmaya beni yönlendirip, bilgi ve tecrübesi ile destek veren tezimin hazırlanmasında kendisinden çok şey öğrendiğim ve bana her türlü yardımı sağlayan değerli danışman hocam Prof. Dr. Serkan BAYRAKTAROĞLU'na saygı ve teşekkürlerimi sunmayı borç bilirim.

Veri toplama aracını hazırlarken deneyimlerini benimle paylaşan ve desteğini eksik etmeyen ve istatistikî verilerin çözümlenmesinde bana yol gösteren Doç. Dr. Rana Özen KUTANIŞ'e teşekkür ederim.

Özellikle veri toplama aracının dağıtımında ve toplanmasında bana her türlü kolaylığı sağlayan Ömer ELTURAN ve Mehmet Sancar ŞENGEZER'e, soru sayısının fazlalığına rağmen değerli zamanlarını ayırarak, sabırla cevap veren öğrencilerimize teşekkürlerimi sunarım.

Bu çalışma boyunca ümidimin kırıldığı anlarda beni destekleyip, yüreklendiren, tez yazımında beni yalnız bırakmayan kıymetli annem Sultan GEZER' e çok teşekkür ederim.

Ayrıca, bugünlere ulaşmamda emeklerini hiçbir zaman ödeyemeceğim rahmetli babam Hacı Veli GEZER'e minnettar olduğumu ifade etmek isterim.

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	i
KISALTMALAR	iv
TABLolar LİSTESİ	v
ŞEKİLLER LİSTESİ	viii
ÖZET	ix
SUMMARY	x
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: MESLEK VE MESLEKİ TEKNİK EĞİTİM KAVRAMLARI	4
1.1. Mesleki Eğitim Kavramı.....	6
1.2. Türkiye'de Mesleki Teknik Eğitim Sisteminin Yapısı.....	7
1.2.1. Örgün Mesleki ve Teknik Eğitim.....	9
1.2.2. Erkek Teknik Öğretim.....	9
1.2.3. Kız Teknik Öğretim.....	12
1.2.4. Ticaret ve Turizm Öğretimi.....	13
1.2.5. Din Öğretimi.....	15
1.2.6. Yaygın Mesleki ve Teknik Eğitim.....	15
1.2.7. Çıraklık Eğitimi.....	17
1.3. Mesleki Ve Teknik Eğitime Olan Gereksinim.....	18
1.3.1. Sosyal Gereksinim.....	19
1.3.2. Ekonomik Gereksinim.....	20
1.3.3. Bireysel Gereksinim.....	22
1.3.4. Ulusal Gereksinim.....	23
1.4. Mesleki Ve Teknik Eğitimin Önemi.....	24
1.5. Meslekî Ve Teknik Eğitimin Nitelikleri.....	25
1.6. Mesleki Teknik eğitim (MTE) Stratejileri.....	27
1.6.1. Türkiye'de Mesleki Teknik eğitim Uygulamaları.....	29
1.6.2. Eğitim - İstihdam Bağlantısı.....	31
1.6.3. Temel Meslekî Eğitimin Yapılandırılması.....	32
1.6.4. Eğitim Programları.....	33

1.6.5. Meslekî Yönelme ve İşgücü Talebi.....	34
1.6.6. Meslekî Eğitim ve Öğretim Misyonu.....	35
BÖLÜM 2: KARIYER PLANLAMASI VE MESLEK SEÇİMİ.....	38
2.1. Kariyer Kavramı ve Tanımı.....	38
2.1.1. Kariyer Yolu.....	39
2.1.2. Kariyer Planlaması.....	40
2.1.3. Kariyer Geliştirme.....	41
2.2. Kariyer Devreleri.....	41
2.2.1. Keşfetme.....	42
2.2.2. Kurma.....	43
2.2.3. Kariyer Ortası.....	44
2.2.4. Kariyer Sonu.....	45
2.2.5. Azalma ve Emeklilik.....	46
2.3. Kariyer Planlamasının Önemi.....	50
2.4. Kariyer Planlamasının Amaçları.....	51
2.5. Kariyer Planlamasının Etkileri.....	53
2.5.1. Kariyer Planlamanın Bireylere Sağladığı Faydalar.....	53
2.5.2. Kariyer Planlamasının Örgütte Sağladığı Faydalar.....	53
2.5.3. Kariyer Planlamasının Olumsuz Etkileri.....	54
2.6. Mesleki Beklenti ve Meslek Seçimi.....	54
2.6.1. Meslek Seçimi.....	54
2.6.2. Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler.....	56
2.6.3. Meslek Seçimi Dönemindeki Problemler.....	59
2.6.4. Meslek Seçimiyle İlgili Araştırmalar.....	60
BÖLÜM 3: KARIYER PLANLAMASINDA MESLEK SEÇİMİNİN UYGULAMA DÜZEYİNİN TESPİTİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA (SAKARYA İLİ ÖRNEĞİ).....	69
3.1. Araştırmanın Amacı.....	69
3.2. Araştırmanın Önemi.....	69
3.3. Araştırmanın Hipotezleri.....	69

3.4. Araştırmanın Yöntemi.....	69
3.5. Araştırmanın Evreni.....	70
3.6. Araştırmanın Örneklemi.....	70
3.7. Verilerin Toplanması.....	70
3.8. Verilerin Analizi.....	71
3.9. Bulgular ve Yorum.....	71
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	95
KAYNAKLAR.....	98
EKLER.....	104
ÖZGEÇMİŞ.....	106

KISALTMALAR

MEB : Milli Eğitim Bakanlığı

MTE : Mesleki ve Teknik Eğitim

SPSS : Statistical Package For Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi)

Diğ. : Diğerleri

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Kariyer Aşamalarında Yer Alan Gereksinimler.....	46
Tablo 2: Dağıtılan ve Dönen Anketlerin Okullara Göre Dağılımı	71
Tablo 3: Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları.....	71
Tablo 4: Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Okul Türüne Göre Dağılımları.....	72
Tablo 5: Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Okullarını Tercih Nedenlerine Göre Dağılımları.....	72
Tablo 6: Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Ailelerinin Gelir Durumuna Göre Dağılımları.....	73
Tablo 7: Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Oturduğu Yerleşim Birimine Göre Dağılımları.....	73
Tablo 8: Ölçek Sorularına Ait Frekans Tablosu.....	74
Tablo 9: Öğrencilerin Ölçek Puanlarının Cinsiyetlerine Göre T-Testi Sonuçları.....	77
Tablo 10: Öğrencilerin Ölçek Puanlarının Okudukları Okul Türlerine Göre Anova Testi Sonuçları.....	78
Tablo 11: Öğrencilerin Ölçek Puanlarının Okudukları Okulları Tercih Nedenlerine Göre Anova testi Sonuçları.....	79
Tablo 12: Öğrencilerin Ölçek Puanlarının Ailelerinin Gelir Düzeylerine Göre Anova Testi Sonuçları.....	79
Tablo 13: Öğrencilerin Ölçek Puanlarının Oturdukları Yerleşim Birimlerine Göre Anova Testi Sonuçları.....	80
Tablo 14: Öğrencilerin Mutlu Olacakları Mesleği Yapmak İstemesi Alt Ölçek Puanlarının Cinsiyetlerine Göre T-Testi Sonuçları.....	81
Tablo 15: Öğrencilerin Kamu Kurumunda Çalışmak İstemesi Alt Ölçek Puanlarının Cinsiyetlerine Göre T-Testi Sonuçları.....	82

Tablo 16: Öğrencilerin Aile ve çevreye yakın olacağı mesleği yapmak istemesi Alt Ölçek Puanlarının Cinsiyetlerine Göre T-Testi Sonuçları.....	83
Tablo 17: Öğrencilerin meslek seçimi engelleri Alt Ölçek Puanlarının Cinsiyetlerine Göre T-Testi Sonuçları.....	83
Tablo 18: Öğrencilerin Mutlu Olacakları Mesleği Yapmak İstemesi Alt Ölçek Puanlarının Okul Türüne Göre Anova Testi Sonuçları.....	84
Tablo 19: Öğrencilerin Kamu Kurumunda Çalışmak İstemesi Alt Ölçek Puanlarının Okul Türüne Göre Anova Testi Sonuçları.....	85
Tablo 20: Öğrencilerin Aile ve Çevreye Yakın Olacağı Mesleği Yapmak İstemesi Alt Ölçek Puanlarının Okul Türüne Göre Anova Testi Sonuçları.....	85
Tablo 21: Öğrencilerin Meslek Seçimi Engelleri Alt Ölçek Puanlarının Okul Türüne Göre Anova Testi Sonuçları.....	86
Tablo 22: Öğrencilerin Mutlu Olacakları Mesleği Yapmak İstemesi Alt Ölçek Puanlarının Tercih Nedenlerine Göre Anova Testi Sonuçları.....	87
Tablo 23: Öğrencilerin Kamu Kurumunda Çalışmak İstemesi Alt Ölçek Puanlarının Tercih Nedenlerine Göre Anova Testi Sonuçları.....	87
Tablo 24: Öğrencilerin Aile ve Çevreye Yakın Olacağı Mesleği Yapmak İstemesi Alt Ölçek Puanlarının Tercih Nedenlerine Göre Anova Testi Sonuçları.....	88
Tablo 25: Öğrencilerin meslek seçimi engelleri Alt Ölçek Puanlarının Tercih Nedenlerine Göre Anova Testi Sonuçları.....	89
Tablo 26: Öğrencilerin Mutlu Olacakları Mesleği Yapmak İstemesi Alt Ölçek Puanlarının Ailelerinin Gelir Durumuna Göre Anova Testi Sonuçları.....	89
Tablo 27: Öğrencilerin Kamu Kurumunda Çalışmak İstemesi Alt Ölçek Puanlarının Ailelerinin Gelir Durumuna Göre Anova Testi Sonuçları.....	90
Tablo 28: Öğrencilerin Aile ve Çevreye Yakın Olacağı Mesleği Yapmak İstemesi Alt Ölçek Puanlarının Ailelerinin Gelir Durumuna Göre Anova Testi Sonuçları.....	91

Tablo 29: Öğrencilerin Meslek Seçimi Engelleri Alt Ölçek Puanlarının Ailelerinin Gelir Durumuna Göre Anova Testi Sonuçları.....	91
Tablo 30: Öğrencilerin Mutlu Olacakları Mesleği Yapmak İstemesi Alt Ölçek Puanlarının Yerleşim Birimlerine Göre Anova Testi Sonuçları.....	92
Tablo 31: Öğrencilerin Kamu Kurumunda Çalışmak İstemesi Alt Ölçe Puanlarının Yerleşim Birimlerine Göre Anova Testi Sonuçları.....	92
Tablo 32: Öğrencilerin Aile ve Çevreye Yakın Olacağı Mesleği Yapmak İstemesi Alt Ölçek Puanlarının Yerleşim Birimlerine Göre Anova Testi Sonuçları..	93
Tablo 33: Öğrencilerin Meslek Seçim Engelleri Alt Ölçek Puanlarının Yerleşim Birimlerine Göre Anova Testi Sonuçları.....	94

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Gutteridge'nin Kariyer Geliştirme Modeli.....	41
Şekil 2: Örgütsel Kariyer Aşamaları.....	42

TEZİN BAŞLIĞI: Kariyer Planlamasında Meslek Seçiminin Önemi: Sakarya'da Meslek Lisesi Son Sınıf Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma.

Tezin Yazarı: Mehmet GEZER **Danışman:** Prof.Dr. Serkan BAYRAKTAROĞLU

Kabul Tarihi: 24 Mayıs 2010 **Sayfa Sayısı:** x(ön kısım) + 106(tez) + 2(ekler)

Anabilim Dalı: İşletme **Bilim Dalı :** Yönetim ve Organizasyon

Kariyer kararları ve planları herkesin hayatında mutlaka en önemli üç olay arasında yer alır, almıştır veya alacaktır. Yaşamımız boyunca zaman harcayacağımız her şeyden daha fazla vakit ayırıp, uğraş vereceğiniz alanla ilgili kararlar tabii ki önemlidir ve ince elenip sık dokunarak sonuca varılması gerekir. Birey kendi kariyer kararını vermeden önce, kendi kendini değerlendirip, işinin kendi ihtiyacını karşılamaya yönelik olup olmadığını öncelikle sorgulamalıdır.

Bu araştırmanın amacı, meslek lisesi son sınıf öğrencilerinin gelecekle ilgili mesleki beklentilerinin genel olarak neler üzerinde yoğunlaştığını tespit etmek ve gelecekle ilgili mesleki beklentilerinin üzerindeki bazı özlük niteliklerinin etkisini araştırmaktır.

Meslek seçimi, belli bir gelişim süreci isteyen, aşamalı olarak kaydedilen uzun bir dönemi kapsar. Bu nedenle öğrencilerin verdikleri kararların, ya da zaman içinde düştüğü kararsızlıkların, değiştirdiği ilgi alanlarını zaman içinde dikkatle incelemek, meydana gelen değişim ve gelişmelerin takipçisi olmak gerekir.

Bu araştırmada, meslek lisesi son sınıf öğrencilerinin gelecekle ilgili mesleki beklentileri ve özlük nitelikleri açısından farklılaşma düzeylerini tespit ederek, öğrencilere gelecekle ilgili mesleki beklentileri sürecinde yardımcı olabilmek istenmiştir.

Kariyer planlamasında meslek seçiminin önemini ortaya koymak amacıyla yapılan bu çalışma üç bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölümde Meslek ve Mesleki Teknik Eğitim Kavramları hakkında bilgiler verilecektir. Akabinde ikinci bölümde; Kariyer Planlaması ve Meslek Seçimi konularına yer verilecektir. Üçüncü bölümde de Kariyer Kavramı ve Devrelerine yer verilecektir. Dördüncü bölümde Meslek Lisesi son sınıf öğrencileri üzerine yapılacak anket uygulamasının analizine yer verilecektir. Son bölümde de çalışma değerlendirilecek ardından da sonuç ve önerilere yer verilecektir.

Anahtar kelimeler: Kariyer, Kariyer Planlaması, Kariyer Devreleri, Mesleki Eğitim.

TITLE OF THE THESIS: The Role Of Profession Choice In Career Planning	
Author: Mehmet GEZER	Supervisor : Prof. Dr.Serkan BAYRAKTAROĞLU
Date: 24 May 2010	No. of pages: x (pre text) + 106(main body) + 2 (app.)
Department: Business	Subfield : Management and Organization
<p>Career decisions and plans are, have been and will be one of the top three decions of every person's life. The decision is about the area that use will spend most of our time during the rest of life is important and must be carefully decided. Before making career decisions an individual should evaluate him/herself and question whether his / her job can meet his/her needs.</p> <p>The aims of this study are to identify the main focus on general future vocational expectations of vocational students studying in the final year, and to research some entity qualifications on future vocational expectations.</p> <p>Choosing an occupation is a gradually recorded long term process, demanding a certain development process. For that reason it is necessary to follow the changes and development of students' decisions, hesitations, and subjects of interests.</p> <p>In this study by identifying the differentiation levels of final year vocational students from the point of future vocational expectations and entity qualifications it is targeted to help students about their future vocational expectations.</p> <p>This study aiming to show the importance of choice of profession in career planning is consisted of three parts. The first part will cover the information on Profession and Vocational Technical Education concepts. The following part will give information on Career Planning and Choice of Profession. The third part focuses on Career Concept and Career Stages. The fourth part will give place to the analyses of the questionnaire that will be applied to the 12th year students in Vocational Schools. The study will be finalized with a review and will also contain results and suggestions.</p>	
Key words: Career, Career Planning, Career Stages, Vocational Education.	

GİRİŞ

Eğitim, bireyleri bilişsel, bedensel ve duygusal olarak sağlıklı–mutlu yetişmelerini amaçlar. Öğrencinin gelişimini bütün yönleriyle arttırarak onu hem topluma yararlı, hem de hayatta başarılı bir kişi olarak güçlendirmeye çalışır. Birey kendisinde var olan ilgi ve yetenekleri aldığı eğitimle birleştirerek özellikle ergenlik döneminde yaşadığı toplumun işleyişini ve düzenini, bu düzende yer alanların görev ve sorumluluğunu daha iyi fark etmesini sağlar. Bu farkındalık kendisinde bir meslek fikri ve meslek tercihi oluşumunu getirir. Bir meslek sahibi olma kendisine en uygun mesleği seçme bireyin yaşamında vereceği en kritik kararlardan biridir.

Meslek;

- İnsana toplum içinde belli bir yer sağlar,
- Kişiye sorumluluk yükler. Sorumluluk bilinci mesleki olgunluk sağlar,
- İnsanın kendini gerçekleştirdiği bir olgudur,
- İnsanın gerçekleştirebileceği performansı ortaya koyar,
- Yasamı anlamlı kılar,
- İnsanın olgunlaşmasını sağlar ve onun yaratıcı olmasına olanak tanır,
- Kişiye ekonomik özgürlük sağlar,
- Bir statü sembolü gibi insan yaşamına birçok farklılıklar getirir (Telman, 2002: 25–26).

Bu nedenle meslek seçimi önemle üzerinde durulması gereken bir durumdur. Ülkemizde genelde meslek seçimi, özellikle ortaöğretim döneminde ele alınmaktadır. Öğrenci bu dönemde baskı altına girebilmektedir. Öğrencinin mesleki karar düzeyi uzun dönemde incelenmeye alınması, takip edilmesi, seçilecek meslekle ilgili daha sağlıklı ve doğru kararlar alınmasını getirecektir. Sadece ortaöğretim döneminde değil ilköğretim döneminden itibaren öğrencinin verdiği meslek kararları, kararlarındaki değişmeler, içine düştüğü kararsızlıklar, çevre ve aileden gelen baskılar, ilgi ve yeteneklerini tam keşfedememiş olması, meslekler konusundaki bilgi eksikliği gibi alanlarda yaşanan

eksikliklerin ve yetersizliklerin belirlenerek yol gösterilmesi bireyin ilerideki meslek seçiminde doğru, akılcı ve sağlıklı tercihler yapmasını sağlar.

Araştırmanın Problem Cümlesi

Çalışmanın problem cümlesi “ Meslek Lisesi son sınıf öğrencilerinin gelecekle ilgili mesleki beklentileri bazı özlük nitelikleri açısından farklılaşmakta mıdır?” Sorusu bu araştırmanın problemini ifade etmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, meslek lisesi son sınıf öğrencilerinin gelecekle ilgili mesleki beklentilerinin genel olarak neler üzerinde yoğunlaştığını tespit etmek ve gelecekle ilgili mesleki beklentilerinin üzerindeki bazı özlük niteliklerinin etkisini araştırmaktır. Bu amaca ulaşmak için, aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır:

Alt Problemler

1. Meslek lisesi son sınıf öğrencilerinin cinsiyetleri açısından gelecekle ilgili mesleki beklentileri değişmekte midir?
2. Meslek lisesi son sınıf öğrencilerinin öğrenim gördükleri okul türüne göre gelecekle ilgili mesleki beklentileri farklılaşmakta mıdır?
3. Meslek lisesi son sınıf öğrencilerinin okudukları okulu tercih nedenleri açısından gelecekle ilgili mesleki beklentileri değişmekte midir?
4. Meslek lisesi son sınıf öğrencilerinin aylık gelir düzeylerine göre gelecekle ilgili mesleki beklentileri farklılaşmakta mıdır?
5. Meslek lisesi son sınıf öğrencilerinin Oturdukları yerleşim birimine göre gelecekle ilgili mesleki beklentileri değişmekte midir?

Araştırmanın Önemi

Meslek seçimi, belli bir gelişim süreci isteyen, aşamalı olarak kaydedilen uzun bir dönemi kapsar. Bu nedenle öğrencilerin verdikleri kararların, ya da zaman içinde düştüğü kararsızlıkların, değiştirdiği ilgi alanlarını zaman içinde dikkatle incelemek, meydana gelen değişim ve gelişmelerin takipçisi olmak gerekir.

Bu araştırmada, meslek lisesi son sınıf ğrencilerinin gelecekle ilgili mesleki beklentileri ve özlük nitelikleri açısından farklılaşma düzeylerini tespit ederek, öğrencilere gelecekle ilgili mesleki beklentileri sürecinde yardımcı olabilmek istenmiştir.

Araştırmanın Sınırları

Araştırma, Sakarya ilinde bulunan Mesleki ve Teknik Eğitim okullarındaki son sınıf ğrencilerinin anketleri değerlendirilmeye uygun görülen 829 ğrenci görüşleriyle elde edilen verilerle sınırlıdır. Araştırmanın güvenirliliği öğrencilerin verdikleri cevapların doğruluğuyla sınırlıdır. Araştırmaya katılan öğrencilerin; çalışma için hazırlanmış olan anketi gerçek durumlarını yansıtacak biçimde, iten cevapladıkları kabul edilmiştir.

Araştırmanın Planı

Bu alışma 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde meslek ve mesleki teknik eğitim kavramları, Türkiye’de mesleki teknik eğitimin yapısı ve önemi yer almaktadır.

İkinci bölümde ise kariyer kavramı ve devreleri, kariyer planlaması ve meslek seçimi, meslek seçimi le ilgili konulara yer verilmiştir.

nc bölümde ise kariyer planlamasında meslek seçiminin uygulama düzeyinin tespitine yönelik Sakarya’daki Meslek Liseleri son sınıfta okuyan öğrencilere bir araştırma yer almıştır.

BÖLÜM 1: MESLEK VE MESLEKİ TEKNİK EĞİTİM KAVRAMLARI

Özgüven, mesleği; kendine özgü az ya da çok bilgi beceri sahibi olmayı gerektiren, bir kimsenin yaşamını sürdürmek, geçimini sağlamak için seçtiği sürekli uğraşı alanı olarak tanımlar (Özgüven, 2001: 57).

Uysal ise, mesleği; bireylerin devamlı olarak gösterdiği ve birçok kuruluşlarda aynı ya da benzer olan bir grup ekonomik faaliyetlerdir (Uysal, 1970: 3).

Kuzgun, mesleği; kişilerin belli bir eğitimle edindikleri, kuralları toplumca belirlenmiş yaşamlarını sürdürmek ve kazanç elde etmek için yürütülen bilgi ve becerilere dayalı sistemli faaliyetler bütünü olarak tanımlanabileceğini belirtir (Kuzgun; 1994: 4).

Meslek, belirli bir okul eğitimi gerektirebileceği gibi tecrübe ile de öğrenilebilir. Meslek çalışmaları devamlılık gösterir. Meslek insanın hayatını kazanmak için olduğu kadar, bireye manevi doyum sağlayan faaliyettir. Her mesleki etkinlik belirli koşullarda yapılır ve kendine özgü kuralları vardır. Meslekler toplumsal ve ahlaki ölçülere ters düşmeyecek faaliyetlerdir. Ayrıca her meslek gurubunun toplumca belirlenmiş statüsü ve ona göre de özellikleri mevcuttur. Yukarıda yapılan meslek tanımlarında belli noktalarda benzerliğin olduğu görülmektedir. Bu noktalar şöyle sıralanabilir:

- Mesleklerin belli bir eğitim gerektirmesi,
- Kurallarının olması,
- Bireyin hayatını kazanmasına yardımcı olmasıdır.

Bu durumda meslek bireyin hayatının önemli bir kısmını içine alır. Yani birey, ömrünün üçte birlik kısmını, seçtiği mesleğin gerektirdiği etkinlikleri yapmakla ve bu mesleğe hazırlanmakla geçirir (Koç, 2003: 61).

Meslek etkinlikleri birbirlerinden farklı bireysel özellikler gerektirir ve yine bireylere farklı doyumlar sağlar. Para veya maddi kazanç meslek faaliyetleri ile elde edilen doyumların başında gelir. Ancak, geçinmek için para kazanmak durumunda olmayan kimselerin de bir meslek edinmeye gayret ettikleri ya da bir meslek icra ettikleri gözlemlenmektedir. Yine bazı kimselerin, az kazanç getiren bir mesleği, daha çok gelir

elde edebileceği mesleklere tercih ettikleri görülebilmektedir. O halde, maddi kazancın bir meslek edinmekte ve bir iş tutmada tek faktör olmadığı söylenebilir. Bu durumda mesleki faaliyetlerin sadece bir para kazanma ve geçim sağlama yolu olarak değerlendirilemeyeceğine göre bireylere başka yararlar da sağladığı düşünülebilir. Bunlar her şeyden önce bireyin kendini ifade edebilmesi, yeteneğini kullanabilmesi, kendini geliştirme ve gerçekleştirme olarak ifade edilebilir.

Rogers'a göre kendini gerçekleştirme, “gizli güçleri geliştirme ve tam olarak fonksiyonda bulunma” dır. Bu doğrultuda bireyin, kişilik özellikleri, ilgileri ve yeteneklerine uygun bir meslek seçtiği takdirde kendini gerçekleştirme olasılığı artacaktır. Bireyin gereksinimleri ile mesleğin gerekleri ve sağladığı olanakların başlıca su alanlarda tutarlı olması beklenir:

- Meslek görevlerinin gerektirdiği yetenek ve beceriler,
- Çalışma ortamının temizliği, düzeni,
- Çalışma ortamındaki insan ilişkileri,
- Sağlanan kazanç düzeyi, ödül ve takdir,
- Sosyal güvence,
- İlerleme olanağı,
- Yetki ve sorumluluğu,
- Yarışma ve kendini gösterme olanağı,
- Günlük çalışma süresi (www.e-kutuphane.egitimsen.org.tr, 10.04.2009).

Bu koşulların azlığı ya da çokluğu tek basına doyuma yol açmamaktadır. Doyum kişinin bu faktörlere verdiği öneme bağlıdır. Ergenler meslek seçimini, ne yaşamlarında gerçekleştirmeyi düşündükleri etkinlikler ne de toplumsal gereklere göre tasarlamışlardır. Bu etkinlik, çoğu zaman saygınlık durumu kazanma isteğine göre değişir. Seçimi belirleyen nedenler sorulduğu zaman, yanıtlar hep aynıdır: Değer ve onur kazanmaktır.

Orglia'nın Milano'da 133 ortaokul öğrencisi üzerindeki araştırmasında “ Ünlü ve fakir olmayı mı, zengin ve tanınmamış olmayı mı yeğlersiniz?” sorusuna öğrencilerin %70 'i birinci seçeneği tercih ettiğini belirtmiştir. Bu oran ne pahasına olursa olsun elde edilecek saygınlık gereksinmesinin gücünü göstermektedir (Onur, 1987: 259).

Bu açıklamalardan sonra bir mesleğin birey üzerindeki etkileri aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- 1- Meslek, bireyin statüsünün oluşmasına etki eder.
- 2- Meslek, bireyin kişiliğine etki eder.
- 3- Meslek, bireyin nasıl bir hayat geçireceğini etkiler.
- 4- Meslek, bireyin sosyal çevresi ile ilişkilerine etki eder (Koç, 2003: 61).

1.1. Mesleki Eğitim Kavramı

Eğitim, “bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme süreci” olarak tanımlanmaktadır (Ertürk, 1979: 12). Ancak eğitim, toplumsal bir süreç olduğuna ve toplumsal yaşamın ekonomik boyutu da olduğuna göre, eğitim sürecinin ekonomik amaçlarının da bulunması kaçınılmaz bir olgudur. Eğitimin ekonomik amaçlara dönük en çok görülebilen yönü, işgücü verimliliği artışına olan etkisidir. Eğitim bu yöndeki bir etki ile üretim sistemine, toplumsal anlamda da kalkınmaya katkıda bulunmaktadır.

Eğitimin üretime dönük boyutu daha çok mesleki eğitime yetiştirme kavramları ile ifade edilmektedir.

Ünal, Mincer'in “yetiştirme” yi, hem okuldaki eğitim sürecini hem de işteki öğrenme süreçlerini içerecek biçimde kullanıldığını ve “beceri kazandırmak veya işgücü verimliliğini geliştirmek için yapılan yatırımlar” olarak tanımladığını belirtmektedir (Ünal, 1996: 97). Öte yandan mesleki eğitimin “kısmen genel eğitim, kısmen de yetiştirmeden oluştuğu” genel eğitimin “insan toplumu ve kültürü anlama kapasitesini geliştiren bir süreç” olarak ele alındığı görülmektedir (Ünal, 1996: 98).

Ferdin iş hayatındaki belirli bir meslek alanında üretici olarak herhangi bir statü ile yer alabilmesi için gerekli asgari yeterliliğe ve genel meslek kültürüne sahip olmasını

mümkün kılan eğitime mesleki eğitim denir. Teknik eğitim ise: ileri seviyede fen ve matematik bilgisi ile tatbiki kabiliyetler kazanmış mühendislik, tarım, sağlık, ticaret, beslenme vs. gibi her alanda yer alabilecek insanı yetiştiren eğitimidir (Ünsür, 1998: 23).

Mesleki ve teknik eğitim; bilim ve teknolojiadaki gelişmelere paralel olarak, bireylere iş hayatındaki belirli bir meslekle ilgili bilgi, beceri, davranışlar kazandıran ve bireylerin yeteneklerini geliştiren eğitim sürecidir. Milli Eğitim Temel Kanununun 3. maddesine göre mesleki ve teknik eğitim; ilgi, istidat ve kabiliyetlerini geliştirerek gerekli bilgi, beceri, davranışlar ve birlikte iş görme alışkanlığı kazandırmak suretiyle hayata hazırlamak ve onların, kendilerini mutlu kılacak ve toplumun mutluluğuna katkıda bulunacak bir meslek sahibi olmalarını sağlamaktır (Metargem, 1997d: 1).

Alkan ve diğerlerine göre, mesleki ve teknik eğitim genel anlamda, bireysel ve toplumsal yaşam için zorunlu olan belirli bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve pratik uygulama yeteneklerini kazandırarak bireyi zihinsel, duygusal, sosyal, ekonomik ve kişisel yönleriyle dengeli biçimde geliştirme sürecidir. Mesleki ve teknik eğitim; birey, meslek ve eğitim boyutlarının dengeli bir biçimde bir araya getirilmesinden oluşmuş bir eğitim sürecidir ve bireyin tüm yönleriyle gelişimini esas almaktadır. Mesleki ve teknik eğitim topluma dönük, istihdama dayalı ve tüm eğitim kademelerini kapsayan, kurum ile uygulama ve iş ile eğitimi bütünleştiren bir nitelik taşımaktadır (Alkan vd, 1996: 3).

Doğan'a göre ise Milli Eğitim sisteminin bütünlüğü içinde endüstri, tarım ve hizmet sektörleriyle her türlü mesleki ve teknik eğitim hizmetlerinin planlanması, araştırılması, geliştirilmesi, organizasyonu ve eşgüdümü ile yönetim, denetim ve öğretim etkinliklerinin bütünüdür (Doğan vd, 1997: 3).

1.2. Türkiye'de Mesleki Teknik Eğitim Sisteminin Yapısı

Ortaöğretim kurumları, Milli Eğitim Temel Kanunu'nda belirtilen amaçlar doğrultusunda şekillenmiştir. Buna göre ortaöğretim, çeşitli programlar uygulayan genel liseler ile belirli bir mesleki programa ağırlık veren meslek liselerinden oluşmaktadır. Mesleki ve teknik liselerde öğretim süresi; meslek liselerinde üç, teknik liselerde dört yıldır. Son yıllarda mesleki teknik liselerde de Anadolu Teknik Lisesi uygulamasına geçilerek, hazırlık sınıfı konulmuştur. Böylece eğitim süresi beş yıla çıkarılmıştır (MEB, 1995: 14- 15).

Mesleki ve teknik liselerde temel amaç; sanayi, hizmet ve tarım sektörünün ihtiyaç duyduğu gerekli insan gücünü yetiştirmektir. Uygulanan programlar ihtiyaçlara göre çeşitlilik göstermektedir. Geçerliliği kalmamış meslekler, eğitim programlarından çıkarılırken, teknolojik gelişmelerle ortaya çıkan mesleklerle ilgili yeni programlar açılmakta ve eğitim-öğretime dahil edilmektedir. Milli Eğitim Temel Kanunu'nda, mesleki ve teknik liselerde amaç, öğrencileri hem mesleğe hem de yükseköğretime hazırlamak olarak belirtilmiştir. Böylece eğitim programları bu amaca yönelik olarak düzenlenmiştir. Mesleki ve teknik liselerde genellikle eğitim programlarının %60'ı mesleki, %40'ı genel kültüre yönelik programlardan oluşmaktadır.

Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulması ile birlikte, ekonomik model seçilmesi ve geliştirilmesiyle, meslek eğitimi modeli seçimi arasında çok sıkı bir ilişki kurulmuştur. Devlet, özel kesimin sermaye birikiminin yetersizliğinin de etkisiyle sanayiye oluşturma görevini üstlenmiş, bunun için büyük işletmeler kurmuştur. Eğitimin ise örgün şekli ile okullarda yapılmasını ve yaygınlaştırılmasını öngörmüştür. Mesleki eğitimin o dönemde işletmelerde etkili olarak yapılamamış olması, örgün eğitimi ön plana çıkarmıştır. İşletmelerde mesleki eğitim faaliyetlerinin yeterince yerine getirilememesi, böyle bir geleneğin oluşmasına engel olmuştur (Friedrich Ebert Vakfı, 1997: 10).

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarının üniversiteye hazırlama işlevi ile mesleğe ve iş piyasasına hazırlama işlevi yeterince dengelenememiş, oldukça pahalıya mal olan mesleki ve teknik eğitim, iş hayatında görülen çok hızlı değişme ve gelişmelere uyum sağlayamamıştır. İlköğretimi tamamlayanlar, meslek liselerinin bölümlerine kayıt yaptırmaktadırlar. Bu sebeple gençler okuldan önce, aralarında geçiş imkânı bulunmayan bölümlerden birinin öğrencisidir. Mesela elektronik bölümüne kayıt olan bir öğrenci, meslek lisesinin birinci veya ikinci yarıyılından sonra, aynı okuldaki başka bir bölüme yatay geçiş yapamaz. Özetle, meslek liselerinin birinci sınıfı, öğrencilerin ilgi ve yetenekleri doğrultusundaki mesleklere yönelmelerine yardımcı olma işlevini görmemektedir. Hâlbuki genel lise modeli böyle bir işlevi yerine getirebilmektedir. Bu nedenle, ilköğretimdeki yönelme veya yöneltme hizmetlerinin aksaması, meslek liselerinin işleyişini genel liselere göre çok daha olumsuz etkilemektedir (DPT, 1993: 46).

Türkiye’de mesleki ve teknik eğitim sisteminin yapısı, örgün ve yaygın eğitim olmak üzere iki ana bölümden oluşmaktadır.

1.2.1. Örgün Mesleki ve Teknik Eğitim

Ülkemizde, mesleki ve teknik eğitim kavramı, çoğunlukla ortaöğretim düzeyindeki meslek eğitimi olarak anlaşılmaktadır. Okul tür ve sayısı itibariyle bakıldığında, mesleki ve teknik okullar, ortaöğretim içinde gerçekten önemli bir yer tutmaktadır. Ortaöğretimdeki mesleki ve teknik liseleri kendi içinde dört temel gruba ayırmak mümkündür. Bunlar erkek teknik, kız teknik, ticaret-turizm ve din öğretimidir. Zaten bakanlıktaki örgütlenme de bu yöndedir. Ancak din eğitimi veren imam-hatip okulları, başlangıçta meslek okulu olarak ortaya çıkmalarına rağmen 1970’li yılların sonunda "lise" adını alarak, dini eğitim ağırlıklı genel eğitim kurumları haline gelmişlerdir. Bu bakımdan imam-hatip liselerinin gerçek anlamda mesleki ve teknik eğitim sisteminin kapsamında ele alınmaması gerektiğini savunan görüşler ortaya çıkmıştır. Meslek lisesini bitirdikten sonra mesleki yeterliliklerini geliştirmek isteyen öğrenciler için ise meslek yüksekokulları kurulmuştur.

1.2.2. Erkek Teknik Öğretim

Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü’ne bağlı okul ve program türleri şunlardır (www.etogm.meb.gov.tr, 15.05.2009):

Anadolu Teknik Liseleri: Anadolu teknik liseleri ilk kez 1983–1984 öğretim yılında faaliyete geçirilmiştir. Öğretim süresi, birinci yılı hazırlık olmak üzere toplam 5 yıldır. Öğrencilere lise genel bilgi ve fen bilgisi dersleri ile alanında teknisyen düzeyinde mesleki formasyon verilmesi ve bir yabancı dil öğretilmesi amacıyla bazı derslerin yabancı dille okutulduğu, gençleri hem hayata hem de yükseköğretime hazırlayan programların uygulandığı okullardır. Bu okullarda İngilizce, Almanca, Fransızca ve Japonca yabancı dillerinden birisi ile eğitim ve öğretim yapılmaktadır. Bu liselerde uygulanan bazı program türleri ise şunlardır: Bilgisayar, elektrik, elektronik, gazetecilik, inşaat, kimya, makine, radyo-tv, telekomünikasyon, tekstil, yapı ressamlığı vb. Halen 28 tür program uygulanmaktadır. 2001–2002 öğretim yılında 175 olan Anadolu teknik lisesi sayısı, 2002–2003 öğretim yılında da 175 olarak kalmıştır.

Anadolu Meslek Liseleri: Anadolu meslek liseleri ilk kez 1982–1983 öğretim yılında faaliyete geçirilmiştir. Anadolu meslek liselerinde; İngilizce ve Almanca dilleri ile eğitim-

öğretim yapılmaktadır. Öğretim süresi, birinci yılı hazırlık olmak üzere toplam 4 yıldır. Bu okullarda, ilgili bölüme ait meslek dersleri ile birlikte bütün ortaöğretim kurumlarında ortak olarak okutulan genel bilgi dersleri okutulmaktadır. Bunun yanı sıra bazı dersler yabancı dille yapılmaktadır. Bu liselerde halen 39 tür program uygulanmaktadır. Bunlardan bazıları şunlardır: Bilgisayar, elektrik, elektronik, gazetecilik, gemi elektroniği ve haberleşme, güverte, motor, tesviye, tekstil, yapı, yapı ressamlığı vb. 2001–2002 öğretim yılında 198 olan Anadolu meslek lisesi sayısı, 2002–2003 öğretim yılında 203 olmuştur.

Teknik Liseler: Birinci ve ikinci dönemi endüstri meslek lisesi ile ortak olup, öğretim süresi 4 yıldır. Endüstri meslek lisesi ile ortak birinci ve ikinci dönemde belirli derslerden ilgili mevzuatında belirtilen başarı ortalamasını tutturarak öğrenciler, teknik lisenin 10. sınıfına devam edebilmektedir. Ayrıca, bu okula devam eden öğrenciler, 9, 10 ve 11. sınıfın derslerinden başarılı oldukları takdirde, 12. sınıfı okumadan endüstri meslek lisesi diploması alabilmektedir. Teknik liseler ilk kez 1969–1970 öğretim yılında faaliyete geçirilmiştir. Bu okullarda uygulanan program türleri şunlardır: Altyapı, bilgisayar, eğitim araçları, elektrik, elektronik, harita ve kadastro, inşaat, kalıp, kimya, makine, makine ressamlığı, mobilya ve dekorasyon, motor, tekstil, uçak motorları bakım-onarımı, yapı ressamlığı vb. Bu liselerde halen 27 tür program uygulanmaktadır. 2001–2002 öğretim yılında 282 olan teknik lisesi sayısı, 2002–2003 öğretim yılında 287 olmuştur.

Endüstri Meslek Lisesi: Öğretim süreleri, 3 yıldır. Programları, genel kültür dersleri ve meslek derslerinden oluşmaktadır. Bu okullarda 66 tür program uygulanmaktadır. Bunlardan bazıları ayakkabıcılık, boya-apre, dizgi, elektronik, grafik, kalıp, kuyumculuk, kütüphanecilik, maden, matbaa, metalurji, motor soğutma ve iklimlendirme, su ürünleri, tesisat teknolojisi vb.dir. Endüstri meslek lisesi öğrencileri, 9. sınıfın eğitim ve öğretimlerinin tamamını okulda görmektedirler. 10. ve 11. sınıflarda ise, öncelikle 11'inci sınıf öğrencileri olmak üzere, genel bilgi ve teknik teorik derslerini haftanın iki günü okulda, haftanın diğer üç gününde ise uygulamalı meslek derslerini alanları ile ilgili işletmelerin makine, araç-gereç ve mesleğinde uzmanlaşmış personel imkânlarından faydalanarak işyerlerinde yapmaktadırlar. Ayrıca, nüfusu çok küçük olan yerleşim birimlerinde endüstri meslek lisesi açılması ekonomik olmadığından; bu yerleşim birimlerindeki, başarılı fakat ekonomik durumu müsait olmayan öğrencilerin eğitimine imkân sağlamak amacıyla, fiziki imkânları yeterli olan endüstri meslek

liselerinde yatılılık sağlanmaktadır. 2001–2002 öğretim yılında 432 olan endüstri meslek lisesi sayısı, 2002–2003 öğretim yılında 397 olmuştur.

Çok Programlı Liseler: 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 29. maddesinde “Nüfusu az ve dağınık olan ve Milli Eğitim Bakanlığı'nca gerekli görülen yerlerde; ortaöğretimin, genel, mesleki ve teknik öğretim programlarını bir yönetim altında uygulayan çok programlı liseler kurabilir” denilmektedir.

Buna göre küçük yerleşim birimlerindeki; okul bina ve tesislerinden, eğitim araçlarından, öğretmen ve diğer personelinden azami derecede faydalanmak amacıyla; Ortaöğretim Genel Müdürlüğü, Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü, Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü, Ticaret ve Turizm Öğretimi Genel Müdürlüğü, Din Öğretimi Genel Müdürlüğü programlarının bir yönetim arasında uygulandığı çok programlı liseler açılmaktadır. Çok programlı liselerin öğrenim süresi 3 yıldır. Çeşitli meslek alanlarında endüstrinin ve hizmet sektörlerinin ihtiyaç duyduğu mesleki formasyon verilmek suretiyle öğrencileri iş alanlarına ve yükseköğretime hazırlayan programların uygulandığı mesleki ve teknik okullardır. Çok programlı liselerde mesleki ve teknik eğitim programlarına devam eden öğrenciler; 9. sınıfın eğitim ve öğretimlerinin tamamını okulda, 10. ve 11. sınıflarda ise öncelikle 11. sınıf öğrencileri olmak üzere genel bilgi ve teknik teorik derslerini haftanın iki günü okulda, haftanın diğer üç gününde ise uygulamalı meslek derslerini işyerlerinde yapmaktadırlar. Genel lise programına devam eden öğrenciler ise eğitimlerinin tamamını okullarında yapmaktadırlar. Çok programlı liseler 1989–1990 öğretim yılından itibaren açılmaya başlanmıştır. Çok programlı liselere kayıt yaptıracak öğrencilerin, öğrenim görmek istedikleri programın gerektirdiği özel şartları taşımaları gerekmektedir. Bazı program türleri şunlardır: Genel lise, yabancı dil ağırlıklı lise, elektrik, motor, giyim, resim, muhasebe, bankacılık vb. 2001–2002 öğretim yılında 230 olan çok programlı lise sayısı, 2002–2003 öğretim yılında 203 olmuştur.

Çok programlı bir lisenin nereye bağlı olduğu çok önemli değildir çünkü uygulanan programlar, yalnızca okulun bağlı olduğu genel müdürlüğün programları olmak zorunda değildir. Okulun yönetimi ve programları, uygulamadaki değişkenlerden etkilenmektedir. Bu nedenle erkek teknik öğretim bünyesindeki çok programlı bir lise ile kız teknik öğretime bağlı benzer bir lisenin programları aynı olabilmektedir (TÜSİAD, 1999: 73).

Görüldüğü gibi teknik öğretim kurumları, hem okul türü hem de program türü olarak çeşitlilik göstermektedir. Ancak bu kurumların işlevlerini ne ölçüde yerine getirebildikleri ve gelişen teknolojiye ne ölçüde uyum sağlayabildikleri konusunda bazı kaygılar bulunmaktadır. Ayrıca Anadolu teknik liselerindeki programların türü, Anadolu meslek liseleri ile benzerlik göstermektedir. Anadolu meslek liselerinde uygulanan programların ise %60'ı Endüstri meslek liselerindeki programlardan oluşmakta ve içeriği ise teknik liselerin programlarıyla benzerlik oluşturmaktadır.

1.2.3. Kız Teknik Öğretim

Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü'ne bağlı okul ve program türleri şunlardır (www.ktogm.meb.gov.tr, 15.05.2009):

Kız Teknik Liseleri: Öğretim süresi, 3 yıldır. Bu okullarda öğrencilere; ilgi, istek ve yetenekleri doğrultusunda seçtikleri bir alanda verilen meslek eğitimi ile birlikte genel lisedeki ortak genel bilgi dersleri de aynen okutulmaktadır. Bu okullarda uygulanan bazı programlar şunlardır: Tekstil, iplikçilik, hazır giyim, çocuk gelişimi, elektronik, grafik, seramik, giyim, kuaförlük, nakış, terzilik, yapı ressamlığı, kimya vb. Ayrıca bu okullar, kız teknik ortaöğretim kurumları içinde en yaygın olan okullardır.

Anadolu Kız Meslek Liseleri: Bu okullar, yabancı dil bilen ve belli bir mesleki niteliğe sahip işçileri yetiştirmek amacıyla kurulmuştur. Bu nedenle bazı derslerin eğitimi yabancı dilde yapılmaktadır. Öğretim süresi 4 yıl olup, birinci yıl yabancı dil ağırlıklı bir hazırlık programı uygulanmaktadır. Son üç yıldaki öğretim programları ise büyük ölçüde kız meslek liselerinin programlarına benzemektedir. Bu liselerdeki programların %50'si kız meslek liselerindekinin aynısıdır. Uygulanan bazı programlar şunlardır: Elektronik, bilgisayar, moda tasarımı, tekstil, grafik, seramik, hazır giyim, büro yönetimi ve sekreterlik, heykel, resim vb.

Kız Teknik Liseleri: Öğretim süresi, 4 yıldır. Kız meslek liselerinin birinci sınıflarında belirli bir başarı ortalamasını tutturana öğrenciler, isterlerse ikinci sınıftan itibaren teknik liseye devam edebilmektedirler. Genel kültür derslerinde lise fen kolu programı uygulanmaktadır. Endüstriyel alanlara yönelik mesleki programların uygulandığı bu okullarda dört tür program vardır. Bunlar hazır giyim, grafik, besin teknolojisi-kurum beslenmesi, besin kontrol ve analizleridir.

Anadolu Kız Teknik Liseleri: Öğretim süresi, bir yılı hazırlık sınıfı olmak üzere toplam 5 yıldır. İkinci yıl meslek liseleriyle ortak bir program yürütülmektedir. Bu okullarda hazır giyim, tekstil, kalite kontrol, tekstil dokuma, tekstil örme, tekstil boya-baskı-desen programları uygulanmaktadır.

Çok Programlı Liseler: Öğretim süresi, 3 yıldır. Endüstri ve hizmet sektörüne yönelik çeşitli mesleki programları uygulayan ve diğer meslek liseleri gibi öğrencilerini hem bir mesleğe hem de yükseköğretime hazırlayan okullardır. Kız teknik öğretim çatısında olan çok programlı liselerde uygulanmakta olan bazı programlar şunlardır: El sanatları, nakış, resim, hazır giyim, muhasebe, elektrik vb.

Kız Teknik Öğretim Olgunlaşma Enstitüleri: Kız Meslek Liselerini veya Pratik Kız Sanat Okullarını bitiren öğrencilerin mesleki bilgi ve becerilerini geliştirerek meslek sahibi olmalarına imkân sağlayan, yöresel Türk Giyim ve El Sanatlarını araştıran, geliştiren, değerlendiren ve yaşatılmasını sağlayan iki yıl süreli, döner sermaye ile çalışan kurumlardır.

Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezleri: Mesleki ve teknik eğitim alanında ortaöğretim diploması, sertifika ve belge veren, çok program, tek yönetim ilkesine uygun olarak kurulan örgün ve yaygın eğitim programlarının uygulandığı kurumlardır.

Görüldüğü gibi kız teknik ortaöğretim alanındaki okul türleri, genel olarak erkek teknik öğretim okullarına benzemektedir. Hatta uygulanan programların bazıları da aynıdır. Ancak kadın istihdamının yoğun olarak yaşandığı sektörler göz önüne alınarak bazı değişik programlar eklenmiştir.

1.2.4. Ticaret ve Turizm Öğretimi

Ticaret ve Turizm Öğretimi Genel Müdürlüğü'ne bağlı okullar, genelde ekonomiyle ilgili alanlarda etkinlik göstermektedirler. Bazı programlar ortak olmakla birlikte bunların niteliği okul türlerine göre değişmektedir. Bu alandaki okullar, tür olarak çok çeşitlenmiş görünmektedir.

Ticaret ve Turizm Öğretimi Genel Müdürlüğü'ne bağlı okul ve program türleri şunlardır (www.ttogm.meb.gov.tr, 15.05.2009):

Ticaret Meslek Liseleri: Kamu ve özel sektörün ticaretle ilgili alanlarda gereksinim duyduğu nitelikli işgücünü yetiştirmeyi amaçlayan bu okulların öğrenim süresi, 3 yıldır. Mezunların

hem çalışma yaşamına katılma hem de yükseköğretime devam etme olanakları vardır. İş dünyasına girenler genellikle hizmet sektöründe görev almaktadırlar. Bu okullarda uygulanan programlar genel olarak bankacılık, borsa hizmetleri, büro hizmetleri, dış ticaret, emlak komisyonculuğu, kooperatifçilik, muhasebe, pazarlama ve sigortacılık gibi alanları kapsamaktadır. Bu okulların ilk iki yılında öğrenciler tamamen okulda öğrenim görmekte, üçüncü yıl ise 3308 sayılı Kanun hükümleri gereğince üç gün işletmelerde meslek eğitimi almakta, iki gün okullarında teorik eğitim görmektedirler.

Anadolu Ticaret Meslek Liseleri: Yabancı dil bilen meslek elemanı yetiştirmeye yönelik bu okullar, birinci yılı hazırlık sınıfı olmak üzere 4 yıl sürelidir. Derslerin bir bölümünün öğretimi yabancı dille yürütülmektedir. Öğrenciler ikinci sınıftan itibaren alanlara ayrılmaktadırlar. Üç bölümde eğitim yapılmaktadır.

Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi: Son yıllarda gittikçe gelişen turizm ve bunun altyapısını oluşturan konaklama sektörünün gereksinim duyduğu yabancı dil bilen nitelikli elemanları yetiştirmek için kurulan bu okulların öğrenim süresi, 4 yıldır. Derslerin bir kısmı yabancı dilde yürütülmektedir. Öğrenciler ikinci sınıftan itibaren resepsiyon, servis, kat hizmetleri, seyahat acenteciliği ve mutfak bölümlerinden birinde yoğunlaşmaktadırlar. Bu okullardaki öğrenciler, turizm mevsimiyle bağlantılı olarak, işletmelerdeki meslek eğitimlerini Nisan-Eylül dönemlerinde, okullardaki eğitimlerini ise Ekim-Mart dönemlerinde yapmaktadırlar:

Anadolu İletişim Meslek Liseleri: Öğrenim süresi, bir yılı hazırlık olmak üzere toplam 4 yıldır. Bu okullarda gazetecilik, radyo-televizyon, halkla ilişkiler ve tanıtım bölümleri bulunmaktadır. Son sınıftan itibaren öğrenciler, 3308 sayılı Kanun hükümlerine göre haftada iki gün teorik eğitimlerini okulda, haftada üç gün uygulamalı eğitimlerini seçtikleri program türlerine göre bu alanlarda faaliyette bulunan işyerlerinde yapmaktadırlar. Yabancı dil bilen, bilgisayar kullanma becerisi kazanan, iş ve insan ilişkileri kurabilme davranışlarına sahip olan öğrenciler, alanlarında nitelikli meslek elemanı olarak yetişmektedirler. Mezunlar kamu ve özel sektöre bağlı kurum ve kuruluşlarda görev alabilecekleri gibi, kendi işyerlerini de kurup çalıştırabilirler. 4702 sayılı Kanun ile herhangi bir alanda çalışabilmek veya işyeri açabilmek için o alanda mesleki eğitim görmüş olmak zorunluluğu getirilmiştir.

Ticaret ve turizm öğretimine yönelik diğer okullar arasında şunlar sayılabilir: Akşam ticaret meslek liseleri, Anadolu mahalli idareler meslek liseleri, Anadolu dış ticaret meslek liseleri, Anadolu sekreterlik meslek lisesi, Anadolu aşçılık meslek lisesi.

1.2.5. Din Öğretimi

İmam-Hatip Okulları ilk kez 1951 yılında 7 ilde kurulmuştur. 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 32. maddesi imam-hatip liselerini şu şekilde tanımlamaktadır: “İmam-hatip liseleri, imamlık, hatiplik, Kur’an kursu öğreticiliği gibi dini hizmetlerin yerine getirilmesi ile görevli elemanları yetiştirmek üzere Milli Eğitim Bakanlığı’na açılan ortaöğretim sistemi içinde hem mesleğe hem de yükseköğretime hazırlayıcı programlar uygulayan öğretim kurumlarıdır.”

Din öğretimi okulları, imam-hatip liseleri, Anadolu imam-hatip liseleri, çok programlı liseler ve ağırlıklı yabancı dil programı uygulayan imam-hatip liseleridir. Bu okullar bazı yönlerden eleştirilere hedef olmaktadır. Bunlar; plan hedeflerini aşan kapasite artışları, özellikle kız mezunların alanlarında istihdam edilememesi ve yükseköğretime devam edenlerin farklı alanları tercih etmesi konularında yoğunlaşmaktadır. Son yıllarda bu okullar kendi kuruluş amaçlarından büyük ölçüde uzaklaşmış ve asıl işi üniversiteye öğrenci yetiştirmek olan ama bu arada din eğitimi de veren bir ortaöğretim kurumu haline gelmiştir (Ünsür, 1996: 203).

1.2.6. Yaygın Mesleki ve Teknik Eğitim

Mesleki ve teknik eğitim, yalnızca örgün eğitim kurumlarında yürütülemez. Örgün okul sisteminin dışında kalan yurttaşlara da mesleki eğitim hizmetlerinin sunulması gerekir. Bu işlevi, yaygın mesleki eğitim kurumları üstlenmektedir. Yaygın mesleki eğitim hizmetlerinden yararlanan kişiler, örgün eğitimdekilere oranla, daha değişik özelliklere sahip bir kitle oluştururlar. Çoğunlukla, çalışma yaşamına giren ve ortaöğretime devam edemeyen gençler ile bir meslek öğrenmek isteyen yetişkinler bunların başında gelmektedir. Ayrıca, örgün eğitim kurumlarında öğrenci olduğu halde, özel ilgileri nedeniyle belirli alanlarda kendilerini geliştirmek isteyen kişiler de yaygın mesleki eğitim olanaklarından yararlanabilmektedirler (TÜSİAD, 1999: 81).

Türkiye’deki yaygın mesleki eğitim çalışmaları, genellikle Çıraklık Eğitim Merkezleri, Akşam Sanat Okulları, Halk Eğitim Merkezleri, Pratik Sanat Okulları ve Olgunlaşma Enstitüleri tarafından verilmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı bu birimlerin dışında,

bazı kamu kuruluşları da işsizlere nitelik kazandırmak ve istihdam olanaklarını arttırmak amacıyla işgücü yetiştirme programları düzenlemektedir. Ayrıca, özel sektör tarafından açılan beceri kazandırma merkezleri, özel kurs ve dersaneler ile işletmelerin kendi bünyesindeki eğitim birimleri de yaygın mesleki eğitim hizmeti vermektedirler.

Ülkemizdeki okullaşma oranı ve eğitim düzeyinin henüz istenilen seviyede olmaması ve okur-yazar olmayanların önemli bir kitleyi oluşturması karşısında, geniş kitlelerin genel ve mesleki eğitim eksikliklerini süratle giderici, yenileyici ve geliştirici, onların değişen şartlara uymalarını sağlayıcı, kentleşme, endüstrileşme, tarım vb. alanlarda ileri teknolojinin gerektirdiği bilgi ve becerilerle donatılmaları için genel ve mesleki teknik eğitim programları ile çeşitli amaçlara yönelik eğitsel etkinliklerin düzenlenmesi yoluna gidilmesi, yaygın eğitimin yeri ve önemini açık şekilde ortaya koymaktadır (www.cygm.meb.gov.tr, 15.05.2009).

Yaygın eğitimin amaçları, Türk Milli Eğitimi'nin genel amaçları ve temel ilkeleri doğrultusunda aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

- Zorunlu ilköğretim çağı dışında kalmış bireylere okuma yazma öğretmek, sürekli eğitim imkânları hazırlamak.
- Çağımızın bilimsel, teknolojik, ekonomik, toplumsal ve kültürel gelişmelerine uymalarını sağlayıcı eğitim imkânları hazırlamak.
- Tarım ve endüstri kesimindeki yeni teknoloji ve tekniklerin tanıtılmasına, yeni hizmet alanlarının geliştirilmesine, işsiz ya da istemediği işlerde çalışanların gelir getirici ve yaşam düzeylerini yükseltici beceriler kazanmalarına yardımcı olmak.
- Mahalli özelliklere ve ihtiyaçlara göre eğitim-öğretim-istihdam-pazarlama ve teşkilatlanmaya yönelik çalışmalar yapmak.
- Kırsal kesimden kente göçenlerin yeni ortama uyum sağlamalarına ve gecekondularda yaşayan yurttaşların ekonomik, toplumsal ve kültürel sorunlarının çözümüne dönük eğitim çalışmaları yapmak.
- Endüstrileşmenin ihtiyacı olan ara insan gücünün yetiştirilmesine yardımcı olmak için mesleki teknik içerikli eğitim çalışmaları yapmak.

- Çeşitli mesleklerde çalışmakta olanların hizmet içinde ve mesleklerinde gelişmeleri için gerekli bilgi ve becerileri kazandırma imkânı sağlamak (T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, 2000: 25).

Türkiye’de yaygın mesleki ve teknik öğretim faaliyetleri büyük ölçüde Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü (ÇYEGM) tarafından yürütülmektedir. Bu genel müdürlüğün etkinlikleri, Çıraklık Eğitim Merkezleri ve Halk Eğitimi Merkezleri olmak üzere iki ana grupta yürütülmektedir. Bunun yanı sıra özel kurs merkezlerince yürütülen etkinlikler de mevcuttur.

Yaygın mesleki eğitim çalışmaları, birbirinden habersiz olan kuruluşlarca yürütülmekte ve bu iletişimsizlik yüzünden kaynak savurganlığı ortaya çıkmaktadır. Ayrıca örgün mesleki ve teknik eğitimdeki kız-erkek ayrışması yaygın eğitime de yansımıştır. Çıraklık Eğitim Merkezleri, bir anlamda erkek teknik öğretimin yaygın eğitim alanındaki uzantısı olarak çalışırken, Halk Eğitim Merkezleri de kız teknik öğretimin yaygın eğitimdeki temsilcisi rolünü üstlenmiş görünmektedir. Oysaki yaygın eğitim, örgün okulların eksikliğini tamamlayıcı bir eğitim türü olmaktan çok herkes için eşitleyici bir seçenek olarak kullanılmalıdır (TÜSİAD, 1999: 89).

1.2.7. Çıraklık Eğitimi

Günümüzde mesleki ve teknik eğitimde sadece okul sistemiyle kalifiye meslek elemanı yetiştirilmesi mümkün bulunmamaktadır. Gelişmiş çoğu ülkede teknisyen seviyesine kadar meslek elemanlarının çıraklık sistemiyle, teknisyen ve daha üst seviyedeki elemanların ise okul sistemiyle yetiştirilmesi öngörülmüştür. Çıraklık eğitimiyle yapılan meslek eğitimi, okul sistemine göre yapılan meslek eğitiminden daha ucuza mal olmaktadır. Ülkemizdeki vasıflı ara insan gücü açığının fazlalığı, düzenli çıraklık eğitimi sistemi (ikili eğitim sistemi) ile kalifiye meslek elemanı yetiştirmeyi zorunlu kılmaktadır. Ayrıca geleneksel çıraklık eğitimi sistemi ile bir meslek öğrenmek isteyenlerin sayısının 800.000’in üzerinde olduğu tahmin edilmektedir. Bunların büyük bir kısmı işyerlerinde “vasıfsız işçi” statüsünde çalışmaktadır. Hiçbir mesleki eğitim görmeden iş hayatına atılan gençlerin çıraklık sisteminde yetiştirilmeleri toplumsal açıdan da önemli faydalar sağlayacaktır (www.cygm.meb.gov.tr, 15.05.2009).

Çıraklık eğitiminin temel amacı, ülkenin ihtiyaç duyduğu vasıflı işgücünü örgün eğitim sistemi dışında da yetiştirmektir. Bunun yanı sıra iş hayatında çalışma disiplininin sağlanması, çırak öğrencilerin sosyal güvenlik kapsamına alınmasına, işyeri açmanın belli bir düzene bağlanması, meslek analizine dayalı olarak günümüzde geçerli mesleklerin belirlenmesi, yapılan işlerin kalite ve veriminin yükseltilmesi, eğitimde imkân ve fırsat eşitliğinin yaygınlaştırılması gibi amaçların gerçekleştirilmesini de hedeflemektedir. Bu eğitimi tamamlayan gençler, çeşitli meslekleri öğrenmenin yanında çalışma disiplini kazanacak ve iş güvenliği prensiplerini benimseyeceklerdir (www. cygm.meb.gov.tr, 15.05.2009).

1.3. Mesleki Ve Teknik Eğitime Olan Gereksinim

Genel olarak bir ülkenin gelişimini etkileyen temel faktörler: 1) Doğal kaynaklar, 2) Sermaye, 3) İnsan gücü, 4) Yönetim ve 5) Girişim yaygın olarak bilinen faktörlerdir.

Burada ana öğeler doğal kaynaklar ve insan gücüdür. Bunların sonucu da üretim olarak ortaya çıkmaktadır. Bu öğeden gereği gibi yararlanarak yüksek düzeyde üretim sağlamak bir ülkenin gelişmesi için temeldir. Bu da ancak eğitimle olanaklıdır. Gerçekten de, doğal kaynaklardan en iyi şekilde yararlanma, insan gücünün bu konuda yetiştirilmesine bağlıdır. Bu da iyi planlanmış bir eğitimi gerektirir. eğitimi kalitesiz ve düşük düzeyde olan bir ülke, zengin doğal kaynaklara sahip olsa da asla gelişemez. Bu durum insan öğesinin ve onun eğitilme biçiminin ne kadar önemli olduğunu açıkça göstermektedir. Öte yandan insan yaşamının temel gereksinimlerinin beslenme, barınma, sağlık ve eğitim olduğu bilinmektedir (Alkan vd.2001: 11).

Sosyal bir ortamda yaşayan bireyin yaşamını etkileyen başlıca kurumların ise; 1) İş ve meslek, 2) eğitim ve okul sistemi, 3) Dini kurumlar, 4) Aile ve 5) Hükümet gibi temel sosyal kurumlar olduğunu araştırmalar göstermektedir. Özellikle gençlerin gereksinimlerinin neler olduğunu inceleyen araştırmalar ise bunların: 1) Meslek eğitim, 2) Yurttaşlık bilgisi, 3) Mesleki rehberlik, 4) kişilik geliştirme konularında yoğunlaştığını ortaya koymaktadır.

Tüm bu hususlar insan yaşamında iş ve eğitimin diğer bir deyişle mesleki ve teknik eğitimin önemli bir yer tutmakta olduğunun somut göstergeleridir. İnsanlık tarihinin her döneminde ve her ülkede genel eğitim politika ve uygulamalarında meslek eğitime yer verilmiş olması bu gereksinimin doğal bir belirtisidir. Gerçekten meslek eğitimi bireyin

yaşamında bireysel, sosyal, ekonomik, kültürel ve ulusal, gereksinimlerin karşılanmasında zorunlu olan bir eğitimidir.

1.3.1. Sosyal Gereksinim

Sosyal boyut açısından mesleki ve teknik eğitime olan gereksinimi bireyin sosyal etkinliklere katılma içgüdüğü ya da sosyal bir varlık olmasının doğal sonucu olarak düşünmek gerekir. Sosyal yaşamın bir gereği olarak, bir toplumda yaşayan bireyler toplumdaki sosyal etkinliklere en geniş ölçüde katılmalı ve toplumun işlerini birlikte paylaşmalıdırlar (Alkan vd.2001: 10). Ayrıca, beden, zihin ve ruh sağlığını korumak için bireylerin bir iş yaparak kazanç sağlamaları ve kendilerini ekonomik yönden bağımsızlığa kavuşturmaları gerekir. Bir ülkede yurttaşların yaşam ağaçlarının kökleri ve uygarlık dalları yaşamlarını kazandıkları meslekleridir. Meslekler topluma uygun, bireysel ve kubaşık, sosyal hizmet yönünden doğal ve gerçek bir eğitim ortamı sağlamaktadırlar. Bu nedenle bireyleri bir meslek sahibi yapmak hususu en ilkel toplumlardan beri üzerinde önemle durulmuş bir konu olagelmıştır.

İnsanoğlunun manevi varlığı bedenini beslemek için yaptığı çalışmalarla yakından ilgilidir. Bir uygarlık manevi varlığını ancak günlük yaşamını kazanarak devam ettirebilir. Bu nedenle, bir ulusun ve bireylerin manevi değerlerini koruyacak ve geliştirecek eğitim sistemi, her şeyden önce o toplumun ve bireylerin tüm potansiyelini yaşamlarını kazanma yolunda geliştirmelerine yardım etmelidir. Esasen, bu gerçeği gören çağdaş düşünürler, düşünce dünyasına hazırlık anlamında olan eski eğitim anlayışına karşı daha pragmatik bir yaklaşımı tercih ederek mesleki ve teknik eğitimin önemini belirtmeye çalışmışlardır (Alkan vd. 2001: 12).

Örneğin, James'in geliştirdiği felsefe, bireyin iş yaşamını esas kabul etmekte ve iş dünyasına aktif katılma anlamını taşımaktadır. Dewey'in felsefesinde ise eğitim; sosyal açıdan toplumun demokratik yolda devamlı gelişmesini, psikolojik yönden bireyin özel yetenek ve ilgilerine göre iş yaşamına katılmasını öngörmektedir. Baltacıoğlu ve Tonguç ise is eğitimi genel eğitimin ayrılmaz bir parçası olarak görmektedirler. Çağdaş eğitim felsefesi bireyin iş dünyasına aktif katılımını eğitim sürecinin ayrılmaz bir ögesi olarak kabul etmektedir.

Konuya sosyal psikolojik boyut açısından bakıldığında birey ve grupların mesleki yeterliliklerini geliştirmede ve toplumsal işbirliğine katılımlarını sağlamada meslekler eğitim için önemli bir araçtır. Bu bağlamda mesleki ve teknik eğitim gençlere sosyal başarı ve mülkiyet duygusu kazandırmaktadır.

Bu nedenle, gençleri yararlı duruma getirmek için işlevsel bir mesleki ve teknik eğitimin yaygın hale getirilmesi gerekmektedir. Böyle bir eğitim bir yandan meslekleri bireyler için eğitici bir ortam olarak değerlendirirken öte yandan bireylerin potansiyellerini meslekleri öğrenmek için yönlendirmelidir. Mevcut uygulamalarda bu yönden boşluklar olduğu bir gerçektir. Bu nedenle gençleri eğilimleri süresince ekonomik yaşantılarla donatmak ve mesleki yönden geliştirmek gerekmektedir.

Tüm insanların yaparak öğrenebileceğinin biyolojik ve psikolojik yönden kanıtlandığı bir çağda milyonlarca gencin öğrenimlerini bir mesleğe yönelmeden tamamlamaları, ekonomik yönden ailelerine bağımlı yasamaları, okul ile iş yaşamı arasında bir köprü kurmanın ne kadar gerekli olduğunun somut bir göstergesini oluşturmaktadır. Diğer yönden, işsiz gençlik kendisine hareket vadeden herhangi bir akıma bağlanmak eğilimindedir, mesleki ve teknik eğitimden yoksun bir ortamda gençler kendilerine toplumsal etkinliklere katılma umudu veren herhangi bir akıma kolaylıkla kapılma durumundadırlar. Tüm bunlar, teknolojik bir ortamda gençlere ve yetişkinlere mesleki yetenekler kazandırmanın ve genel yeteneklerinin geliştirilmesinin toplum için ne derece önemli olduğunu açıkça göstermektedir. Bu da sosyal yönden sistemli ve planlı bir mesleki ve teknik eğitim gereksiniminin ifadesidir.

1.3.2. Ekonomik Gereksinim

Toplumların refah düzeyi bir bakıma doğal kaynaklar ve insan gücü ile bunlardan yararlanılma durumu ile ilgilidir. Mesleki ve teknik eğitim insan gücü yetiştirme aracı olarak bu sürece katkıda bulunmaktadır. Bu nedenle bu tür eğitime ekonomik yönden gereksinim olduğu açıktır (Alkan vd. 2001: 13).

Öte yandan bir toplumda ekonomik gelişmeyi teşvik eden etmenlerin neler olduğu incelendiğinde bunların:

1. İcatlar ve patentlerin korunması,
2. Seri üretim teknikleri,
3. İşçi verimi,
4. Etkili bir ticari yönetim,

5. Zenginliklerin dağılım yöntemi, gibi hususlar olduğu görülmektedir. Bu faktörlerin etkili ve olumlu biçimde ise koşulabilmesi ise eğitim süreçlerine bağlı bulunmaktadır. Mesleki ve teknik eğitim bu konuda etkili bir araç olarak ise kullanılabilir. Ayrıca, ekonomik yönden mesleki ve teknik eğitimi gerektiren başlıca hususları kısaca şöyle sıralamak da mümkündür (Temel, 1996: 6):

1. İş gücü piyasasının ihtiyaçlarının karşılanması,
2. Üretimde verimlilik ve kalite artışının sağlanması,
3. İşsizliğin azaltılması,
4. Daha ucuz ve kaliteli mal ve hizmet üretilmesi,
5. İç ve dış pazarlarda rekabet gücünün yükseltilmesi,
6. Kaynakların etkinlik, verimlilik ve rasyonellik esaslarına göre kullanılması,

7. Çağdaş teknolojinin izlenmesi, yorumlanması, mal ve hizmet üretimine yansıtılması,

8. Hızlı, istikrarlı ve sağlıklı bir ekonomik kalkınmanın desteklenerek gerçekleştirilmesi şeklinde sıralanabilir.

Ayrıca, ekonomik kurumlar üzerindeki daha iyi üretim için baskılar, bilimsel ve teknolojik gelişmeler, yaşam standartları yükselme arzu ve çabaları iyi eğitim görmüş iş görenlere olan gereksinimi arttırmaktadır. Nitelikli iş görenler yetiştirmek ve yetişmişlerin niteliğini yükseltmek ulusal ekonominin güçlenmesini sağlayacağından daha istikrarlı bir yaşam ortamı yaratır. Mesleki ve Teknik eğitim için yapılan yatırım sosyal, eğitsel ve ticari yönden diğer alanlardan daha fazla gelir sağlar. Ayrıca, bireysel ve sosyal refah paradan çok daha büyük önem taşımaktadır.

Ulusal kaynakların tasarruflu kullanımı ve insan gücünün iyi değerlendirilmesi aynı zamanda ulusal üretim gücünün yükseltilmesi demektir. Planlı kullanma, ekonomik gelişme ve ulusal güvenliğin sağlanması gibi hususlar ise buna bağlı bulunmaktadır. Bir toplumun en önemli kaynağı işlenmemiş insan gücü potansiyelidir. Bu kaynağa işlerlik kazandıran mesleki ve teknik eğitim aynı zamanda bunun tasarruflu ve verimli kullanılmasını sağlamaktadır.

Nihayet, mesleki ve teknik eğitim görmüş bireyler görmemiş olanlara kıyasla ekonomik değişimden daha az etkilenmektedirler. Bu nedenle mesleki ve teknik eğitim bireyin değişen ekonomik koşullara uyumunu sağlayan ve bu gelişmelerden yararlanmasını olanaklaştıran bir teminattır.

1.3.3. Bireysel Gereksinim

Mesleki ve teknik eğitime olan farklı gereksinimler sosyal ve ekonomik kökenli olduğu kadar bireysel farklılıklardan da kaynaklanmaktadır. Bu hizmetten yararlanacak bireyler açısından bakıldığında farklı gereksinimlerin beş grup altında toplandığı görülmektedir (Alkan vd.2001: 16).

Birinci grup genellikle on üç ve on sekiz yaşları arasındaki tüm gün öğrenim gören orta öğretim öğrencilerinin oluşturduğu gruptur. Bu gençlerin okullarını bitirdiklerinde bir mesleğe girebilmeleri ve bu meslekte ilerleyebilmeleri için kendilerine gerekli bilgi, beceri ve davranışları kazandıracak programlara gereksinimleri vardır.

İkinci grup, orta eğitim sonrası düzeydeki genç ve yetişkinlerin oluşturduğu grup olup, bu gruptaki bireylerin yüksek düzeyde mesleklere hazırlanma ya da mesleklerinde ilerleme gereksinimleri vardır.

Üçüncü grubu ilk, orta ve lise çağında öğrenimini tamamlamadan okuldan ayrılmış ve iş hayatına atılmış bireyler oluşturmaktadır. Genellikle geçici nitelikte ve ileri bir bilgi ve beceriyi gerektirmeyen işlere giren bu gençler eğitim eksikliği yüzünden kısa zamanda işsizlik sonucu ile karşı karşıya kalmakta; çalıştıkları işlerin sürekli olmadığını ve ilerleme olanağı bulunmadığını görmektedirler. Bu gruptaki gençlerin tüm gün okula devam ederek geçerli ve sürekli bir mesleğe hazırlanma olanağı verecek programlara gereksinimleri vardır.

Dördüncü grup ise yetişkinlerin oluşturduğu ve çalıştıkları mesleklerde gelişme gereksinimi ile karşı karşıya olan bireylerdir. Teknolojik gelişmeler nedeniyle iş dünyasında yeni koşullara uymak için bilgi ve becerilerin yenilenmesi gerekmektedir. Bu nedenle bu grubu oluşturan bireyler periyodik olarak mesleki gelişme programlarına katılma gereksinimindedirler.

Zamanla oluşan bedensel, zihinsel, sosyal ve psikolojik özürler nedeniyle çalışamaz duruma düşmüş, mesleğini kaybetmiş özel sorunlu bireyler bir değer grubu oluşturmaktadır. Bu durumda olan genç ve yetişkinlerin topluma kazandırılmaları gerekir. Bu bireylerin özel durumlarına uygun eğitim programlarına gereksinimleri vardır. Genellikle bu gereksinim mesleki rehabilitasyon programlarıyla karşılanmaktadır (Alkan vd.2001:17).

1.3.4. Ulusal Gereksinim

Mesleki ve teknik eğitime olan gereksinim sosyal, ekonomik ve bireysel boyutlarıyla ve evrensel görünümüyle kısaca gözden geçirildikten sonra konunun ulusal düzeydeki durumunda incelenmesinde yarar vardır. Bu husus ulusal konumdaki özel koşullarla mesleki ve teknik eğitim arası ilişkilerin belirlenmesi yönünden gereklidir.

İlgili incelemelerden anlaşıldığına göre günümüzde Türk toplumunun en başta gelen eğitim sorunları: 1) İlköğretim düzeyinde topyekûn bir temel eğitim, 2) ortaöğretim düzeyinde kapsamlı bir teknik insan gücü eğitimi ve 3) İstihdam sektörü ile eğitim arasında işlevsel eşgüdümün oluşturulmasıdır.

Türk toplumunun bugünkü en önemli gereksinimi ise vasıflı teknik insan gücüdür. Bu nedenle eğitimin bu doğrultuda düzenlenmesi gerekir (Alkan vd.2001: 10). Toplumda okuma-yazma bilenlerin düşük oranda olması ve eğitim kaynaklarının sınırlılığı eğitimde önceliğin "zihinsel mükemmeliyet" yerine "ekonomik verimlilik" ilkesine verilmesini gerektirmektedir. Bu ise tüm yurttaki iyi planlanmış, işlevsel bir mesleki ve teknik eğitim sisteminin geliştirilmesi ve etkili biçimde uygulanması demektir. Bu gereksinimin nedenleri kısaca şu şekilde özetlenebilir.

1. Köyden kente göç edenleri gerekli bilgi ve becerilerle donamak,
2. Teknik insan gücü gereksinimini karşılamak,

3. İşsizlik sorununu çözümlemeye katkı,
4. Doğal kaynakları daha iyi değerlendirme,
5. Üretimde verim düzeyini yükseltmek,
6. Bireylerin üretim kapasitelerini arttırmak,
7. Tarımdan sanayiye geçişi kolaylaştırmak,
8. Öğrenimi güçleştiren ekonomik engelleri yenmek,
9. Eğitimde fırsat eşitliği sağlamak,
10. İşin sosyal ve ekonomik önemini tanıtmak,
11. Mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri sağlamak,
12. El sanatlarının kalitesini yükseltmek.

Özet olarak, ulusal çalışma gücünün verimini yükseltmek için iş dünyasındaki koşullar, meslekler arasındaki farklılıklar ve gençlerin değişik gereksinimleri dikkate alınarak mesleki ve teknik eğitim programlarının geliştirilmesi gerekmektedir. Bireylerin gereksinimleri yönünden değişik öğrenim kademelerinde ve mesleki etkinlik evrelerinde çeşitli mesleki ve teknik eğitim programlarına gereksinim olduğu anlaşılmaktadır (Alkan vd.2001: 10).

1.4. Mesleki Ve Teknik Eğitimin Önemi

Gelişimin ve değişimin esas unsurlarından birisi eğitimidir. Eğitim okul öncesinden başlayarak üniversite yaşantısının sonuna ve hatta istihdam süresini kapsayan bir süreçtir. Nitelikli insan gücü yetiştirmek Meslekî ve Teknik Eğitim (MTE) sisteminin en önemli amaçlarından birisidir. Gelişmekte olan ve nüfusunun büyük kısmı genç olan Ülkemizde de MTE daha fazla önem kazanmaktadır.

Teknolojinin gelişimine paralel olarak bu teknolojinin kullanılması ve teknolojiyi kullanan bireyler yetiştirilmesi ve teknolojik ilerlemelere katkı yapılması eğitimcilerin en birinci vazifesidir. MTE, insan gücünü olumlu ve üretken biçimde kullanabilmek için piyasanın istediği nitelikli ve becerikli teknik elemanlar yetiştirmeyi amaçlar. Meslekî ve teknik eğitimin etkin ve verimli yapılması için Üniversiteler bünyesinde Meslekî ve

Teknik eğitim Fakülteleri açılmıştır. Eğitim programları müfredatı YÖK ve MEB tarafından belirlenmektedir. Üniversiteler çeşitli kriterlerle bu fakülteleri ve ilgili programları açmışlardır. Fakülteler programları istenen en iyi elemanı yetiştirecek şekilde mahalli ve devletin katkılarıyla atölye ve laboratuvarlarını oluşturmaktadırlar. Çağdaş teknolojiyi kullanabilmek, bunu üretmek ve geliştirmek çok yönlü ve maliyetli bir olaydır. Belirli bir koordinasyonun olmadığı kaynakların kıt olduğu bir yüksek öğretim sisteminde nitelikli teknik eğitimden bahsetmek güçtür. Genel olarak eğitim alt yapısının yetersiz oluşu, nitelikli insan gücünü yetişmesine ciddi engel teşkil etmektedir.

MTE'den nitelikli insan gücü, sürdürülebilir kalkınma, çevreye duyarlılık, sosyal dayanışma, uluslararası işbirliği, iş kurma, istihdam, yeniden işe girebilme vs. de amaçlanmaktadır. Bireyi iş hayatına hazırlayan meslekî eğitimin başarısı, bir ürün olarak mezun ettiği elemanların niteliğine yaptığı katkı ile ölçülür. Öğrenciler, yatkın oldukları alanlara yönlendirilirken, okul, aile ve öğrenci işbirliği içinde olmalıdır. Gelişmiş ülkeler arasında yer almak, onlarla bütünleşmek isteyen Türkiye'nin elindeki en önemli kaynak, genç ve dinamik bir nüfus yapısına sahip olan insan gücüdür. Bu insan gücünü iyi kullanarak ülkeler arasında rekabet yaratabilme olanağı vardır. Dünyada değişik meslekî teknik eğitim uygulamaları bulunmaktadır. Meslek eğitiminin önemli reformlara ihtiyacı vardır. Bu reformlar yapılırken değişik ülkelerdeki meslekî eğitim uygulamalarından yararlanılmalıdır (Binici ve Arı, 2004: 383–396).

Bunun için, meslekî ve teknik eğitime ağırlık ve öncelik vermek, okullaşma oranlarını ve eğitim standartlarını ileri ülkeler seviyesine çıkartmak gerekmektedir. Ülkeler meslekî eğitim sistemlerini, değişen ihtiyaçlara cevap verecek yönde sürekli geliştirmekte ve yenilemektedir (Koç,1999: 64–66).

1.5. Meslekî Ve Teknik Eğitimin Nitelikleri

Mesleki ve Teknik eğitim insanlığın kendisi kadar eskidir. Ancak okul içinde ele alınması oldukça yenidir. Mesleki ve teknik eğitimin eğitim sistemi içinde gelişmesi bir yönden bilimsel eğitim hareketleri, diğer yönden sanayi devrimi ile başlamıştır. Başlangıçta bu eğitimin eğitsel değeri ve sosyo-ekonomik işlevi takdir edilememiştir. Her gelişim evresinde karşılaşılan temel sorun geleneksel okullarda egemen olan

felsefenin mi benimseneceği yoksa kendine özgü bir felsefe mi geliştireceği hususu olmuştur. Bugün mesleki ve teknik eğitimle ilgili çağdaş kuramlar bu eğitimi birey, meslek ve eğitimden oluşmuş üç boyutlu bir süreç olarak görmekte-dirler. Ayrıca geleneksel "fakirler için eğitim" anlayışı da yerini "herkes için eğitim" anlayışına bırakmıştır. Bugünkü mesleki ve teknik eğitim anlayışını karakterize eden baslıca nitelikler su şekilde özetlenebilir:

1. Alışkanlık psikolojisi ve yaparak öğrenme esastır.
2. Ucuz maliyet etkili eğitim sağlamada sosyal verimlilik aracıdır.
3. Programları iş dünyasındaki gelişmelere göre geliştirerek değişen ortama uyarlama, kuram ve uygulamada temel kuraldır.
4. Kavram, profesyonel düzeydekiler dışında iş dünyasındaki tüm meslekleri kapsamaktadır.
5. Okullar, toplumla uyumlu ve iş dünyasına dönüktür.
6. Programlar, çalışma yaşamına giren ve çalışanların büyük çoğunluğunu kapsar.
7. Değişen sosyoekonomik koşullara ve isteklere sürekli uyum temel kuraldır.
8. Öğrenme-öğretme ortamı iş ortamının kendisi ya da benzeridir (Alkan vd.2001: 19).
9. Öğretmen öğretim alanının uzmanıdır.
10. Öğretim öğrenciye iş sağlayabilecek ve işte çalışabilme, üretici gücünü geliştirinceye kadar devam eder.
11. Öğretimin içeriği, kuramcılarının bilgilerinden çok meslek alanında yetişkin kişilerin bilgi, beceri ve etkinlikleri esas alınarak geliştirilir.
12. Gereksinimi olan hedef gruplara gereksinim anında ve olumlu sonuç alınacak biçimde uygulanır.
13. İştihadam gereksinimlerine göre hazırlanmış programların uygulanmasına öncelik verilir.

14. Yönetim esnek ve dinamikdir.

15. İş dünyasına katılmak isteyenler, okul dışı gençler ve yetişkinlere dönüktür.

16. Öğrenciler sınıf etkinliklerinden çok laboratuvar, atölye ve alan çalışmaları yönünde güdülenir.

17. Öğretim kademesi orta öğretim sonrası yönünde gelişmektedir.

18. Programlar üst kademe öğretiminden çok hayata hazırlayıcı niteliktedir.

Görüldüğü gibi çağdaş anlamda mesleki ve teknik eğitim süreçlerinin sahip olması gereken temel nitelikler; uygulama, ekonomiklik, gelişmelere sürekli uyum, geniş bir meslekler dünyasını kapsama, topluma dönük olma, gerçek mesleki yaşantı ortamı sağlama, olumlu sonuca ulaşmaya kadar devamlılık, uygulama yönünden gereksinime, zamana ve ihtiyacın sekline bağlı olma, istem-sunu dengesini sağlama, kesin hedeflere yönelik olma ve hayata hazırlayıcılık gibi kendine özgü nitelikleri vardır.

1.6. Mesleki Teknik Eğitim (MTE) Stratejileri

MTE, hayatın her alanında ihtiyaç duyulan mesleklere kalifiye elemanın yetiştirilmesi için verilen bilgi ve becerilerin eğitimidir. Teknolojinin her geçen gün önemli derecede geliştiği dikkate alınırsa MTE'de verilen eğitim, ülkelerin çağın gereksinimleri ile bağıntılı ihtiyaç duydukları elemanları güncel bilgi ile donatmaları şeklinde olmalıdır. Gelişen teknoloji ve artan bilgi dikkate alınarak verilecek eğitim, içerik ve becerinin verilme yaklaşımlarını da beraberinde getirmektedir (Bülbül,1998: 27- 32).

AB geliştirdiği ve üye ülkelerin uygulaması için belirtilen mesleki eğitim standartlarında; herkes için uygun ve yeterli meslek, eğitim sağlayacak koşulların hazırlanmasını, tüm sektörlerde ihtiyaç duyulan iş gücünün yetiştirilmesi için imkânlar oluşturulmasını ve yeni teknolojilere uygun beceriler edinilmesinin sağlanması ve bu alanda üye devletlerle iş birliği yapılmasını şart koşturmaktadır. (Senemoğlu, 1997) Görüldüğü gibi burada öne çıkan, devletin MTE için sağlayacağı koşullar yanında bunu tüm sektörlerdeki ilgili iş gücü ihtiyacı ile de ilişkilendirmesidir. AB üyesi ülkeler incelendiğinde MTE'de farklı uygulamalar bulunduğu görülmektedir. Bunların basında Almanya'da bulunan teorik ve uygulamalı eğitim programlarının birleştirildiği ikili sistemdir. İşletmede verilen uygulama ve bir meslek okulunda alınan teorik eğitim

sayesinde eğitim ve istihdam arasında bir bağ kurulmuştur. Bu alanda eğitimini devam ettirecek olanların istihdamı kolaylıkla sağlanabilmektedir. Bu alanda eğitimi tamamlayanlar ise yüksek teknik okullar veya üniversitelere yönelenmektedirler.

Almanya'da vasıflı işçi statüsünde olanların % 90'ı bir meslek diploması ya da sertifikaya sahiptir. Fransız eğitim sisteminde, genel ve teknik eğitim aynı yapı içerisinde ele alınmaktadır. Ortaokul eğitiminin ilk iki yılının bitiminden sonra genel eğitime ya da teknik ve meslekî eğitime devam imkânlarını, genel eğitimlerini sürdürerek lise diploması almak ve yüksek öğretime geçmek seçenekleri izler. Lise eğitiminde bunların dışında kalanlar ise 2 yıllık meslekî eğitim görerek, temel meslekî eğitim sertifikası veya çıraklık meslek sertifikası almaktadırlar. diğer seçenekleri de içeren bu sistemde dikkate değer unsur, alınan diploma veya sertifikaların mezunlara bir yeterlilik sağladığının kanıtlanmasından başka büro açmak, endüstride istihdam için aranan bir belge oluşturmasıdır (Özçiftçi, 2004: 24).

İngiltere'de orta öğretimde ileri eğitim kolejleri meslekî eğitim sunmaktadır. Üçüncü kademe kolejleri ise meslekî ve genel eğitimin bir arada olduğu kurumlardır. Burada öğrencilerin niteliklerine göre düzenlemeler yapılmakta ve ileri seviyede Genel Eğitim Sertifikası, Genel Ulusal Meslekî Nitelikler ve Ulusal Meslekî Nitelikler gibi sertifikalar verilerek adaylardan özel meslekler için bazı zorunlu yeteneklerin gösterilmesi istenmektedir.

Türkiye'de bulunmayan bu sertifika programları için yapılan değerlendirmelerin neticesinde elde edilen yeterlilikler ve belgeleri istihdamda arananlar olarak karşılına çıkmaktadır. İspanya iki model uygulamaktadır; kısa ve uzun süreli mesleki eğitim. Kısa süreli mesleki eğitimde genel orta öğretime devam etmeyen öğrenciler eğitilmekte ve iki yılda tamamlayarak teknik asistan diploması almaktadırlar. Uzun süreli eğitimde ise belli bir alanda uzmanlık için eğitim sağlanmaktadır. Bu eğitim kısa süreli eğitime ek olarak üç yılsonunda tamamlanarak uzman teknisyen unvanı verilmektedir. Burada mesleki eğitimin amaçlarından birisi uzmanlık derecesinde eğitim almış insan gücünün oluşturulması olarak ifade edilmektedir.

Yunanistan'da mesleki eğitimi seçen öğrencilerin sayısı az olmasına karşın, ilgili düzenlemeler sosyal tarafların ulusal meslekî eğitim politikası danışmanlık konseylerine ve meslekî eğitime ilişkin araştırma faaliyetlerine katılmalarını sağlamaktadır. Bu

taraflar sertifikalandırma komitelerine de katılmaktadır, ilgili taraflar arasında entegrasyon sağlanmaktadır.

1.6.1. Türkiye’de Mesleki Teknik Eğitim Uygulamaları

Ülkemizdeki MTE sistemi amaç olarak, öğrencinin iş hayatına atılacağı çağa göre entegrasyonunu, yönlendirme ve rehberlik uygulamasına islerlik kazandırılmasını, öğrencinin toplam gelişimini ölçen ve değerlendirmeye alan bir sistemin geliştirilmesini, ortaöğretim meslek okullarına meslek öğretmeni yetiştiren yükseköğretim kurumlarından başlayarak mesleki eğitimin temelini güçlendirilmesini, mesleki eğitimde özel sektörün yatırım yapmasını teşvik etmek için genel eğitime nazaran daha fazla teşvik unsurlarını uygulamaya koyulmasını, meslek standartlarının geliştirilmesini ve uygulamaya alınmasını, eğitim – istihdam dengesini sağlamak için uzun vadeli planlar hazırlanmasını içermektedir.

Bu kapsamda değişik yaş seviyelerine hitap eden değişik seviyelerde MTE uygulamaları bulunmaktadır. Örgün eğitim altında bulunan meslek ve teknik liselerde endüstrinin ihtiyaç duyduğu meslek alanlarında teorik ve uygulamalı eğitim yaptırılmaktadır. Mezun olanlar istihdam için hemen yanıt almada çeşitli zorluklar ile karşılaşmakta ve bunun sonucu olarak birçok öğrenci yükseköğretimi hedeflemektedirler.

Yaygın eğitim alanında ise ilgili yasalar ile belirlenen içerik dâhilinde aday çırakların eğitimi, çırakların eğitimi ve kalfaların eğitimi sağlanmaktadır. Bunun yanında, VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı ile AB Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı'nda ortak olarak ifade edilen amaçlar arasında MTE için hedefler tayin edilmiştir (Çelik, 2003:7–12). Bunlardan bazıları (Kadı,1998:1–12);

- MTE'in bir sistem bütünlüğü içerisinde ele alınarak programlar arasında yatay ve dikey geçişlere olanak sağlanması gereği,
- Modüler (eklemeli) eğitim programlarına ağırlık verilmesi ve bu modüllere göre belgelendirme (sertifikasyon) sistemine geçilmesi,
- Sistem içerisinde yatay ve dikey geçişlerin sağlanması,

- Meslekî ve teknik ortaöğretimde çeşitli türde programların uygulanmasına olanak tanıyan bütünleşmiş bir yapı sağlanması, fiziki olanakların ortak kullanılması,
- Yerel yönetimlerin katılım ve katkılarının sağlanması.

Türkiye’de Meslekî ve Teknik eğitim kurumları sistem bütünlüğü içerisinde, uygulanan program, kullanılan teknoloji, öğrenci, yönetim ve istihdam yönünden ivedilikle gözden geçirilerek mevcut sorunları çözüme yoluna gidilmelidir. 16. Millî Eğitim Şûrası’nda Meslekî ve Teknik eğitim ele alınmıştır. Şûra kapsamında alınan kararların hayata geçirilmesi zaman bakımından uzun sürmesine karşın sistem bütünlüğü içerisinde önemli bir rol oynayan meslekî ve teknik eğitim ortaöğretim kurumlarından meslek yüksekokullarına sınavsız geçiş süreci başlatılmıştır. Bu süreç kapsamında, 29.06.2001 tarihinde kabul edilen ve 10.07.2001 tarihli 24458 sayılı resmî gazetede yayımlanan 4702 sayılı kanun gereğince MEB’nın ve YÖK’nun işbirliği ile bir çalışma başlatılmıştır.

Meslekî ve teknik eğitimin, 16. Millî eğitim Şûrasında da ele alınan sorunlarından birçoğu devam etmektedir. Bunlar arasında yer alanların bazılarını aşağıdaki gibi sıralayabiliriz (MEB, 1999:249–270):

1. Gerekli rehberlik ve danışmanlık hizmetinin olmaması nedeniyle öğrencilerin, izleyecekleri meslekî eğitim programlarını ve iş alanlarını yeterince tanımadan meslek seçimine gitmeleri,
2. Öğrencilerin, ilgi ve kabiliyetleriyle iş hayatının ihtiyaçlarına uygun programlara yönlendirilmesinin yapılmaması,
3. Meslekî eğitim programları geliştirilirken, eğitim kurumlarının bulunduğu yerel özelliklerin yeterince dikkate alınmaması,
4. Meslekî eğitim programlarının esnekliği gösterecek şekilde hazırlanmaması,
5. Öğrencilerin meslekî yeterliliklerinin etkin bir şekilde ölçülememesi,
6. İşletmelerdeki meslek eğitimin koşullarına veya teknolojik değişmelere karşı eğitim kurumlarının uyum problemlerinin devam etmesidir.

1.6.2. Eğitim - İstihdam Bağlantısı

Ülkemizde mesleki eğitim sistemi ile istihdam arasında fonksiyonel bağlantı mevcut değildir. Meslek okulu öğrencilerinin iş hayatının yasayan ve sürekli değişen ihtiyaçlarına göre bilgi ve beceri sahibi olma düzeyi yetersizdir. Eğitimi sürdürülen mesleklerin, eğitim programlarının, eğitimcilerin ve ders materyallerinin işletmelerde işe girildiğinde karşılaşılan iş gereklerine tam olarak uygun olmadığı belirtilmektedir. Eğitim araçlarının ve öğretilen teknolojilerin genellikle eski olduğu da bildirilmektedir. Meslekî eğitim okul mezunları işgücü piyasasının talep ettiği niteliklere tam anlamıyla sahip değilken; bir yanda işletmelerde nitelikli ara eleman açığı, diğer yanda mezunların işsizliği ya da başka alanlarda çalışmaları söz konusu olmaktadır (TISK,2004, 14).

Küresel pazarda rekabet eden ülke ekonomilerinin nitelikli işgücü bakımından durumları incelenerek yapılan sıralamada, Türkiye'nin 60 ülke arasında 37.sırada olduğu anlaşılmaktadır. Öte yandan, mesleki eğitim kurumlarına öğrenci talebi de arzu edilen düzeyde değildir (Uluslararası Yönetim Geliştirme Merkezi, 2004).

Meslekî lisesi mezunları ise genellikle işletmelerde çalışmak yerine yüksek öğretime devam etmektedir. Sonuçta sanayi uluslararası rekabette nitelik sahibi ara insan gücünden yoksun kalırken, gençler mesleksiz şekilde üniversite diploması ile işsiz duruma düşmektedirler. Türkiye, genç işsizliğinde dünya altıncısındadır. Bugün gençlerin dörtte birinden fazlası işsizdir ve bu oran sürekli artmaktadır. Bu bağlantısızlığın temel nedeni okul - işletme diyalog ve işbirliğinin yetersizliği ve sistemin işleyişinde işletmelere tanınan rolün zayıflığıdır. Meslekî eğitim sisteminin istihdama hizmet etmesi, sürekli yenilenmesi ve başarısı için her işletme bir "erken uyarı sistemi"dir. İşletmelerin ihtiyaçlarının dikkate alınması, MEB'in performansı açısından büyük öneme sahiptir. "Bu bakımdan, sistemin işleyişinde işletmelerine daha güçlü rol verilmeli, işgücü ihtiyaçları dikkate alınmalıdır".

İşletmeler, merkezi ve yerel düzeyde, eğitimi verilen meslekler, eğitim programları ve dual eğitim alanlarında söz sahibi olmalıdır. MEB'in, mesleki eğitimi yeniden yapılandırma, teşkilatını reorganize etme ve müfredat düzenleme çalışmalarını sürdürdüğü bilinmektedir. Bu çalışmalara işletme kesimi temsilcilerinin katılmaları halinde ortak başarıya hizmet edilecektir. Öte yandan, işgücü piyasası sürekli ve düzenli olarak izlenerek işgücü ihtiyacı belirlenmeli, mesleki eğitim kurumları ve işletmelerdeki

eğitim buna göre düzenlenmelidir, “İşgücü Piyasası araştırma Sistemi” kurularak mesleki eğitimin yönlendirilmesinde faydalanılmalıdır (şimşek vd., 2005: 61).

Gelecekte n plana çıkacak meslekler için sistem şimdiden hazırlık yapmalıdır. Bilgi ve iletişim teknolojileri, nanoteknoloji, biyoteknolojiler gibi nc ve ileri teknolojilere dayalı mesleklere uyum sağlanamadığı takdirde ülkemizin kalkınması frenlenecektir.

1.6.3. Temel Meslekî Eğitimin Yapılandırılması

Temel mesleki eğitimin yeniden yapılandırılması gereklidir. Temel mesleki eğitim iş hayatının talebi ile uyumlu olarak bir meslek alanında ise giriş için gerekli asgari mesleki davranışları kazandırmayı amaçlar. Temel mesleki eğitimde derinlik değil, mesleki genişlik esastır. Meslekî derinlik bireyin bir dalda uzmanlaşmasını ifade etmektedir. Meslekî uzmanlık eğitimi, ağdaş mesleki eğitim sistemlerinde ileri meslek eğitiminin işlevi olarak kabul edilmektedir. Bireyin bir dalda eğitimi bilimin ve teknolojinin hızlı değişmesine dayalı olarak istihdamda ve bireyin değişime uyumunda güçlükler yaratmaktadır. Bireyin bir meslek alanında temel mesleki yeterlilikleri kazanması ona istihdamda esneklik ve değişikliklere uyum gücü kazandırmaktadır (TISK, 2004: 14).

Temel mesleki eğitim, ortaöğretim (lise) kademesinde yaygın biçimde uygulanmaktadır. Ortaöğretim ağı gençliği, AB lkelerinde ağırlıklı olarak temel mesleki eğitime yönlendirilmektedir. Türkiye'de de kalkınma planlarında, ortaöğretimin mesleki eğitim ağırlıklı olarak yapılandırılması hedeflenmiştir. Türkiye'nin uzun dönemli hedefi, ortaöğretim ğrencilerinin yüzde 35'inin genel liselerde, yüzde 65'inin ise meslek liselerinde öğrenim görmesidir. Günümüz Türk ortaöğretim sisteminde ise tam tersi bir durum söz konusudur.

Ortaöğretim kademesinde genel ve mesleki eğitim kurumlarına devam eden ğrenci yüzdelerinde AB lkeleri arasında anlamlı farklılıklar vardır. AB lkeleri ortalaması, ortaöğretim kademesinde genel eğitim kurumlarında ğretim görenlerin yüzde 41, mesleki eğitim kurumlarında öğrenim görenlerin ise yüzde 59'luk bir ağırlığı olduğunu göstermektedir. AB lkelerinde ortaöğretim kademesinde, mesleki eğitim ağırlıklı bir yapılandırma vardır.

1.6.4. Eğitim Programları

Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde ortaöğretim kademesinde mesleki eğitimden sorumlu üç Genel Müdürlüğe bağlı mesleki ve teknik liselerin uygulamakta oldukları eğitim programları "temel mesleki eğitim" yönünden incelendiğinde özetle aşağıdaki sonuçlara ulaşılmaktadır.

- Eğitim programlarının tanımlanmasında uyumsuzluklar bulunmaktadır.
- Programların bir kısmı temel mesleki eğitim özelliği göstermemektedir.
- Meslek liseleri ve teknik liselerin uyguladığı programların bir kısmı birbirinin tekrarı niteliğindedir.
- Ortaöğretim kademesinde uygulanacak mesleki eğitim programlarının günümüz ihtiyaçları dikkate alınarak yeniden yapılandırılması yararlı görülmektedir.
- Ortaöğretim kademesinde meslek eğitimi, bir dal eğitimi değil, bir alan eğitimi olarak yapılandırılmalıdır.
- Ortaöğretim kademesinde mesleki eğitim programlarının temel mesleki eğitime göre yapılandırılmasının işletmelerde beceri eğitimine de olumlu yansımaları olacaktır.
- Eğitim programları bilgi ve iletişim teknolojileri, yabancı diller, sorun çözme, karar verme, girişimcilik, ekip çalışması, yenilikçilik, yaratıcılık, toplam kalite gibi işletme beklentilerine cevap verecek unsurları da kapsamalıdır.
- Meslekî eğitimin 1.yılında uygulanan program, öğrencilere mesleklerini 2.yılın sonunda seçme sansı vermek için, aynı olmalıdır.
- 3. ve 4.yıllardaki programların belirli bir bölümü yerel ihtiyaçlara uygun olmalı ve okullar bunları sosyal tarafların danışmanlığı ile belirlemeye yetkili olmalıdır.
- Açılacak bölümler de yerel ihtiyaç analizine dayanmalıdır.
- Eğitim programları ve eğitim standartları, meslek standartlarıyla bağlantılı olarak Avrupa Birliği standartları dikkate alınarak belirlenmelidir.
- Eğitim programları verimlilikleri açısından değerlendirilmeli, modüler ve esnek yapıda geliştirilmelidir. Bireyin yaratıcılık kapasitesini artırmak hedeflenmelidir.
- Programların hazırlanmasında, belirlenecek çerçeveye göre, yerel ihtiyaçları karşılayabilecek program yapısı esas olmalıdır. Modüler ve kredilendirmeye

dayalı program yapısı ile dikey ve yatay geçişlerde gerekli esneklik sağlanmalıdır.

1.6.5. Meslekî Yönelme ve İşgücü Talebi

Bireyin yaptığı işin onun ekonomik, sosyal ve psikolojik durumuna anlamlı etkileri olmaktadır. Bireyin ilgi ve yetenekleri ile işin gerektirdiği özellikler arasındaki uyum, bireyin işe karşı motivasyonunda ve isteki başarısında da etkili olan faktördür. Meslek seçiminin isabetli olması bireyin kendi ilgi ve yetenekleri ile işin gerektirdiği nitelikleri tanıması ile mümkündür. Bireyin ilgi ve yeteneklerinin belirginleşmesi için zorunlu eğitim süresi uzatılmakta, bireye kazandırılan eğitsel yaşantı zenginleştirilmekte, programlarda seçmeli derslere yer verilmekte, rehberlik hizmetleri güçlendirilmekte ve yaygınlaştırılmaktadır.

Ülkemizde mesleki yönlendirme, ilköğretimin ikinci devresinde (6-8 sınıflar) başlamakla birlikte, bu dönemde uygulanan eğitim programları mesleki yönlendirme yönünden yeterli değildir. Rehberlik hizmetleri de bireye isabetli meslek seçimi yapması yönünden yetersiz kalmaktadır.

Meslekî eğitimin geliştirilmesi ve bu okullara gidecek öğrencilerin bilinçli bir şekilde seçim yapabilmeleri için mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri geliştirilmelidir. İşgücü arzı ile işgücü talebi arasındaki niteliksel uyumsuzluk devam etmektedir. Meslekî ve teknik eğitim kurumlarının etkinliği, yetiştirdiği becerili ve teknik işgücünün, işgücü piyasasının talepleriyle nitelik ve nicelik yönünden uygunluğu ile orantılıdır. İşgücü piyasasının işgücü talebi ekonomik ve teknolojik gelişmelere göre değişmektedir. Bu nedenle işgücü piyasası işgücü talebinin sürekli ve düzenli olarak izlenmesi gerekmektedir. İşgücü piyasası teriminden yalnızca Ülkemiz işgücü piyasası anlaşılmalıdır, işgücü piyasası analizinde AB, bölgemiz ve dünya işgücü piyasasındaki gelişmelerin de dikkate alınması gerekmektedir.

Örgün ve yaygın mesleki ve teknik eğitim kurumlarında uygulanan eğitim programları, bu programlarla yetiştirilen becerili ve teknik işgücü ile işgücü piyasasının ihtiyaçları arasında nitelik ve nicelik yönünden bir uyum görülmemektedir. Bu durumun genelde mesleki eğitime olumsuz etkileri olmaktadır, işletmelerde beceri eğitimi de belirtilen durumdan olumsuz yönde etkilenmektedir. Hangi mesleklerin hangi seviyede

yetişkinlik gerektirdiği, eğitim talebinin örgün ve yaygın hangi eğitim kurumlarında etkili olarak karşılanabileceği belirlenmelidir. Bu durum uygulanan mesleki ve teknik eğitim programlarının yeniden tanımlanmasını gerektirecektir.

Yaşam boyu eğitim kapsamında yetişkin eğitimine önem verilmeli ve AB ülkelerinde olduğu gibi çeşitli teşvik unsurları ile teknolojik gelişmeye uygun işgücü eğitimlerine öncelik tanınmalıdır. Meslek eğitiminin karar, uygulama ve denetleme aşamalarında iş dünyası, sendikalar, meslek kuruluşları ve gönüllü kuruluşların etkin katılımı sağlanmalıdır. Beceri eğitimi ve iş deneyimlerinin önce meslek kurslarında, sonra da yakın işbirliği ile işletmelerde kazandırılması esas alınmalıdır. Bu koordinasyon sonucunda gerçekleşen eğitim ve istihdam bağlantısı yasal olarak da kurulmalıdır.

1.6.6. Meslekî Eğitim ve Öğretim Misyonu

Meslekî eğitim reformunun gerçekleştirilebilmesi için devletin farklı kademelerinde ve toplum kesimlerinden çok ciddi anlamda bir destek vardır. Zira 2 yıl süreyle sosyal ortaklar konu ile ilgili olarak bilgilendirilmişlerdir. 01.09.2004 tarihinde İstanbul Conrad Otel’de yapılan toplantıda: TÜRK-IS. HAK-IS. TESK, DISK, TÜSIAD, TOBB temsilcileri projeyi desteklediklerini deklere etmişlerdir.

Reform, kısa vadeli çözüm önerilerini içeren bir çalışma olmaktan ziyade uzun vadede nem ülkemizdeki istihdamı artırma hem de sosyal ortakların kalifiye elemana sahip olmasını amaçlamaktadır. Dolayısı ile Ülke ekonomisine ciddi katkılar sağlayacaktır. MEB Meslekî eğitim için öngördüğü genel görev; iyi yetişmiş, kendisini geliştirebilen AB normlarına uygun insan gücüne sahip olmak.

1. Meslekî eğitim reformunun gerçekleşebilmesi için devletin farklı kademelerinde ve toplum kesimlerinde siyasi irade mevcuttur, ancak bağımsız birçok birimde çalışma yapıldığı için organizasyon bozukluğu mevcuttur. Bu organizasyon bozukluğunun giderilmesi, faaliyetlerin bir kanaldan yönlendirilmesi hem zaman kaybını hem de faaliyetlerdeki dublikasyonu önleyecektir.

2. Meslekî Eğitim ve öğretim Reformu ve beraberindeki mevzuat aşağıdakiler için gereklidir:

- Ekonomik yapılanmayı kolaylaştırmaya yönelik bir görüş ile,

- İş piyasasının gelişimine uygun biçimde,
- Meslekî öğretimi Avrupa Birliği ülkeleri düzeylerine çıkartmak,
- Demokratik bir toplumun taleplerine uymak.

3. AB eğilimleri ile uyum içinde olabilmek için sistem aşağıdakileri gerektirmektedir:

- Vasıflı işçiden esneklik ve uyum,
- Pedagojiye öğrenci çıktısına dayanan bir yaklaşım,
- Birden fazla beceri sahibi uzmanların eğitimi,
- İlk yıllar için entegre ve mesleki hazırlık yaklaşımı,
- Alan becerileri ve/veya temel becerilerin başlatılması,
- Değerlendirmeye ilişkin girdi felsefesinden, çıktı felsefesine kıyas; eğitim ve girişimler arasında daha yakın bir ilişki.

4. Yaşam boyu öğrenme, genel eğitim ve mesleki eğitim mevzuatı arasındaki tamamlayıcı önlemlerin alınması için;

- Yaşam boyu öğrenim ve meslekî eğitimin istihdama katkısı, uygulanabilirliği ve girişimciliği artırmak, fırsat eşitliğini güçlendirmek,
- Sadece teknolojik değişimden dolayı değil, fakat aynı zamanda yaş piramidinde aktif olarak çalışan kişilerin sayısındaki azalmanın bir sonucu olarak, her yaştan ve meslekten kişiler için yaşam boyu öğrenim sağlanması gerekliliği,
- Yaşam boyu öğrenim ve meslekî eğitim hedefine ulaşma yeteneğinde bir Avrupa eğitim alanı oluşturmak,
- Öğrenen toplumun doğuşu için yeni bilgi edinilmesinin teşvik edilmesi ve bu amaçla her fırsatta öğrenmek için özendiriciliğin sağlanması, Avrupa Birliğinde insanlar için hareketliliğin ve rekabet gücünün ortaya koyduğu avantajların değerlendirilmesi,
- Bu program çerçevesindeki etkinliklerin yaşam boyu öğrenimi teşvik etmeye yönelik olarak meslekî eğitim sistemleri ve uygulamalarında kaliteyi geliştirme, yenileşmeyi teşvik etme,

- Meslekî Eğitimde uygulanan eylemler ve AB ülkeleri arasında bir uyum ve tamamlayıcılık sağlanması,
- İstihdam yaratılması ve korunmasında, eğitimin geliştirilmesinde oynadıkları rol dikkate alınarak, küçük ve orta boy işletmeler (KOBİ'ler) ve zanaat sektörünün mesleki eğitime yakından katılmaları.

5. Meslekî eğitim alanında, uluslararası işbirliği yoluyla Avrupa alanında meslekî eğitimin standartlarını geliştirmeyi, küresel değişimler karşısında değişen iş koşullarına meslekî eğitim yoluyla ayak uydurmak için;

- Özellikle gençlerin beceri ve kapasitelerinin geliştirilmesine destek verilmesi, ise yönelik meslekî ve çıraklık eğitiminin sağlanması,
- Meslekî eğitimin kalitesinin ve erişim imkânlarının daha iyi düzeye getirilmesi, yaşam boyu bilgi ve beceri kazanımının sürdürülmesi,
- Meslekî eğitimin yenilik sürecine katkının teşvik edilmesi ve desteklenmesi, bu kapsamda rekabetçiliğin ve girişimciliğin artırılması,
- Eğitim ya da hizmete yönelik eğitim kurumları ile işletmeler arasında daha yakın ilişkilerin gerçekleşmesini hızlandırmak,
- İşsizlikle mücadele etmek, yeni yetenekler kazandırmak,
- İnsan kaynaklarına yatırımın gelişmesine yardımcı olmak, yönelik başarıyı genelleştirmek.

BÖLÜM 2: KARIYER PLANLAMASI VE MESLEK SEÇİMİ

İnsan kaynaklarının rekabet açısından stratejik önem kazandığı günümüz dünyasında, işletmelerin insan kaynakları yönetim sisteminin alt sistemlerinden birisi olan kariyer konusuna daha çok önem vermeleri zorunluluğu doğmuştur.

Kariyer kavramı, günlük yaşam ve iş ortamında oldukça sık kullanılan bir kavram olmakla birlikte kariyer sözcüğü kullanıldığı zaman herkesin aklında değişik kavramlar canlanmaktadır. Farklı bakış açılarıyla değerlendirilen ve farklı yaklaşımlarla tanımlanan, fakat çalışma yaşamından soyutlanamayan ve çalışma yaşamıyla birlikte kullanılan kariyer kavramı ve özellikleri aşağıda açıklanmaya çalışılmaktadır (Adıgüzel, 2008: 5) .

2.1. Kariyer Kavramı ve Tanımı

Kariyer kavramının oldukça eskiye dayanan bir geçmişi vardır. Bazen kişinin kendisini bir “uzmanlık” alanına adanması, bazen de aralarında fazla ilişki olmayan bir dizi işlerde çalışmak anlamında kullanıldığı görülmektedir.

Türkçe’ye “carriere” sözcüğünden geçen kariyer kavramı, Fransa’nın güneyinde konuşulan Roman kökenli Provençal dilinde “carrera” (araba yolu) anlamında kabul görmüştür. Kariyer Fransızca’da; “meslek, diplomatik kariyer, aşılması gereken mesleki bir pozisyon, yaşamda izlenen bir yol, araba yarışı için ayrılmış etrafı çevrili alan” gibi anlamlarda da kullanılmaktadır (Şimşek, 2004: 10).

Günlük yaşam içinde kariyer kavramı, sadece sahip iş, meslek ve ilerleme anlamında kullanılmaktadır. İlgili literatür incelendiğinde kariyer kavramının çeşitli yaklaşımlar ile farklı şekillerde tanımlandığı görülmektedir (Erdoğan, 2003; Aytac, 1997).

Kariyer kavramının farklı anlamlarda kullanıldığı görülmektedir. Greenhaus’a göre kariyer, literatürde genel olarak iki şekilde tanımlanmaktadır. İlk tanımda kariyer, bir meslek veya örgütün niteliği olarak ele alınır. Yani kariyer bireyin bir meslek veya örgüt içindeki kariyer hareketlerini kapsamaktadır. Bu tanım Van Manen ve Schein’in kullandıkları dış kariyer ile benzerlik göstermektedir. İkinci tanıma göre kariyer, bir meslek veya örgüt yerine kişilerin bir niteliğidir. Bireyler yaptıkları işler, buldukları görevler sonucunda kendilerine özgü bir kariyere sahip olurlar (Erdoğan, 2003: 11).

Kariyerle ilgili diğer bir sınıflama objektif ve subjektif kariyer ayrımıdır. Hall ve Greenhaus, kariyerin objektif ve subjektif unsurlar içerdiğini belirtir. Birey, objektif çevreyi (iş) değiştirerek veya bir durumun subjektif algılanmasında (beklentiler) değişiklikler yaparak kariyerini yönetir (Greenhaus, 1987; aktaran Erdoğmuş, 2003). Objektif ve subjektif kariyer kavramları bireysel ve kurumsal kariyer olarak da ifade edilmektedir. Kurumsal kariyer kavramı, toplumsal olarak gözlenebilen ve tanımlanabilen objektif kariyer olarak tanımlanırken bireysel kariyer kavramı, spesifik iş deneyimlerine yönelik değişen gereksinimleri, değerleri özlere ve tavırları yansıtan subjektif kariyer olarak tanımlanmaktadır (Woodd, 2000; aktaran Anafarta, 2001).

Wilensky'ye göre kariyer, düzenli–düzensiz ve yatay–dikey olmak üzere de sınıflandırılabilir. Birinci ayırdaki düzenli kariyer, belli statü zincirlerinden oluşan ve her statü için önceki rollerin gerekli, fakat yetersiz olduğu bir durumu ifade etmektedir. Buna karşılık düzensiz kariyer yapısı, gerek ve yeter şartlar içermez. İkinci ayırdaki dikey kariyer, hiyerarşide üst basamaklara doğru ilerleme, yatay kariyer ise, yatay ilerlemeler anlamındadır. Dikey kariyer biçimsel otorite ile ilgili iken; yatay kariyer prestij ve uzmanlıkla ilgilidir (Erdoğmuş, 2003: 11).

Kariyer kavramı ile ilgili birçok tanım bulunmaktadır. Kariyer tanımlarında şu ortak noktalar dikkati çekmektedir (Aytaç, 1997; Bayraktaroğlu, 2003): ilerleme, gelişme, yaşam süresince birbiri ardına girişilen işler, meslek-iş, kişisel olarak elde edilen işle ilgili davranış ve tutumlar, kariyer planlamada bireyin etkisi, dikey hareketler yanında bilgi ve beceri kazanımı.

Sonuç olarak kariyer, insanın davranış motifleri ile donanmış, bir yaşam boyu devam eden işler serisidir. Seçilen bir iş hattında ilerlemek ve bunun sonucunda daha fazla para kazanmak, daha fazla sorumluluk üstlenmek, daha fazla statü, güç ve saygınlık elde etmektir (Bayraktaroğlu, 2003: 118).

2.1.1. Kariyer Yolu

Kariyer yolu kişinin kariyerini oluşturan işlerin sıralanışı olarak tanımlanmaktadır. Kariyer hedeflerine ulaşabilmek için çalışanlar, kariyer seçimleri ve fırsatları hakkında bilgi sahibi olmaları gerekmektedir. Bunun bir yolu da her bir iş için kariyer yolu ile

ilgili bilgilerin elde edilmesidir. Çalışanların kendileri için seçebileceği dört değişik kariyer yolu aşağıda gibi açıklanmıştır (Özgen ve diğ., 2002: 179).

- I. Geleneksel kariyer yolu: Geleneksel kariyer yolu, kariyer gelişiminde herhangi bir işten diğer bir işe dikey olarak geçilmesidir.
- II. Ağ kariyer yolu: Ağ kariyer yolu, kariyer gelişim sırasında, dikey ve yatay fırsatlardan yararlanılması anlamına gelmektedir.
- III. Yatay kariyer yolu: Yatay kariyer yolu, kariyer gelişiminde sadece yatay fırsatların olduğunu açıklamaktadır. Bununla çalışanlara yeni sorumluluklar ve ek görevler verilmesiyle sağlandığı belirtilmektedir. Fakat burada söz konusu ek sorumluluk ve görevlerden dolayı herhangi bir maaş artışı veya terfi yapılmamaktadır.
- IV. İkili kariyer yolu: İkili kariyer yolu yöntemi ise, genelde, teknik uzmanlar ve profesyonellere, yönetici olmamalarına rağmen, işletmeye katkı yapmaları için sorumluluk ve yetki verilmesi olarak açıklanmaktadır.

2.1.2. Kariyer Planlaması

Kariyer planlaması, kişinin bilgi, beceri, ilgi, değer yargıları ve güçlü ve güçsüz yönlerini değerlendirmesi, organizasyon içi ve dışı kariyer olanaklarını tanımlaması, kendisi için kısa, orta, uzun dönemli hedefler saptaması, eylem planlarını hazırlaması ve bunları uygulaması sürecidir (www.insankaynaklari.com, 17.03.2005).

Kariyer planlama, modern yönetim yaklaşımları ile birlikte insan kaynakları yönetimi anlayışı içinde önem kazanan bir kavramdır. Değişen çevre koşullarına uyum sağlanması için stratejik yönetim anlayışı, insan kaynakları yönetimine ve dolayısıyla kariyer yönetimi uygulamalarına stratejik bir bakış açısı kazandırmıştır. Bu noktadan hareketle kariyer planlama; bireyin bilinçli olarak uzun dönemli iş yaşamını değerlediği ve kendi bilgi, beceri, ilgi, değer yargısı, güçlü ve zayıf yönlerini değerlemesi ve organizasyon içi-dışı kariyer olanaklarını tanıdığı, kendisine kısa, orta ve uzun dönemli hedefler saptamasını içeren bir süreçtir (Barutçugil, 2004: 320).

Kariyer planlama kendi kendine ilgi ve kabiliyetlerin değerlendirilmesi, kariyer fırsatlarının incelenmesi ve uygulama planı ile birlikte bir strateji oluşturulması gibi

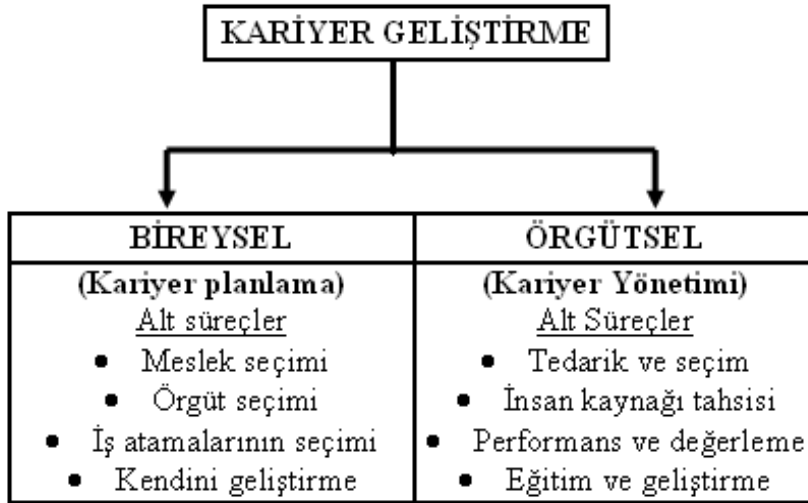
faaliyetler ile bireyin meslek, iş atamaları ile ilgili olarak bilinçli bir şekilde yaptığı seçimleri kapsar. Diğer bir ifade ile kariyer planlama, bireyin kendisini ve içinde bulunduğu çevreyi değerlendirerek, iş yaşamı ile ilgili hedefler belirlemesi ve bu hedeflere ulaştıracak faaliyetleri planlamasıdır (Erdoğmuş, 2003: 15).

2.1.3. Kariyer Geliştirme

Kariyer geliştirme, insanların iş yaşamları boyunca kariyer amaçlarına ulaşabilmeleri için yürüttükleri uyum sağlama, yetkinlik, yeterlilik ve kişilik geliştirme gibi tüm eylemler ve faaliyetlerdir (www.insankaynaklari.com, 17.03.2005).

Kariyer geliştirmeden bahsedebilmek için birey ve örgütün her ikisinin de olması gerekir. Bu bağlamda kariyer geliştirme, bireysel bir süreç olan kariyer planlama ile örgütsel bir süreç olan kariyer yönetiminin bütünleştirilmesi olarak tanımlanabilir (Erdoğmuş, 2003: 14).

Şekil 1: Gutteridge'nin Kariyer Geliştirme Modeli



Kaynak: Gutteridge (1986: 54; aktaran Erdoğmuş, 2003: 14)

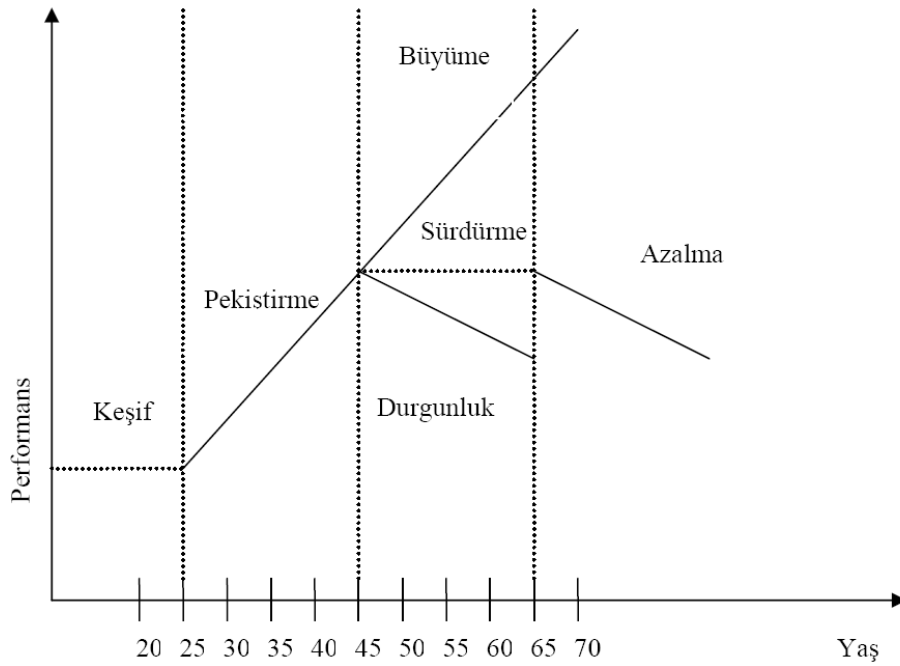
2.2. Kariyer Devreleri

Bireylerin kariyerlerinde geçirecekleri aşamalar çeşitli biçimlerde gruplandırılmaktadır. Ancak bir genelleme yapıldığında, keşif, kurulma, kariyer ortası, kariyer sonu ve emeklilik aşaması olmak üzere beş grupta incelenmektedir. Keşif aşaması küçük yaşlarında başlayıp 25 yaşına kadar sürmekte, kurulma aşaması 25–35 yaşları arasında

olmakta, kariyer ortası aşaması 35–50 yaşları kapsamaktadır. Yaklaşık 50–60 yaşları arası kişinin kariyer sonu aşaması olarak adlandırılmakta, 65 ve üzeri yaşlarda ise emeklilik aşamasına geçilmektedir (Çalık vd., 2006: 53). Bu aşamalar Şekil 1.'de görülmektedir.

Ancak bu aşamalarda belirtilen yaşlar bireylere göre değişmekte, dolayısıyla her aşamadaki beklenti ve gereksinimler yaş gruplarına göre farklılaşmaktadır.

Şekil 2: Örgütsel kariyer aşamaları



Kaynak: Simsek vd., 2004: 16

2.2.1. Keşfetme

Bu dönem, bireyin eğitimi sonrasında başlayan dönemdir. Bu aşamada birey, gençlik döneminden itibaren, ailesinden, öğretmenlerinden, arkadaşlarından ve çevresinden etkilenerek ilerideki kariyeri hakkında çeşitli düşünceler geliştirmektedir. Bu etkilenme yalnızca çevresindeki kişilerle ilgili değil, ailenin ekonomik, kültürel durumu ve sosyal sınıfı ile de ilgilidir. Bireyler öncelikle meslek seçmekte ve bu doğrultuda iş aramaya başlamaktadır. Eğer keşif aşamasının ilk zamanları, olması gerektiği gibi bireyin gerçekçi düşünceleriyle geçirilirse başarılı bir meslek seçimi söz konusu olmakta ve birey hayal kırıklığına uğramamaktadır.

Bazı yazarlar keşif aşamasının, bireyin işe başlamasıyla son bulunduğunu belirtmektedir (Aytaç, 2005: 64). Bazı yazarlar ise, keşif aşamasının işe girildikten sonra henüz işin gereklerinin bilinmediği, bireyin kendisini kabullendirmeye çalıştığı dönemde de sürdüğünü belirtmektedir. Buna göre, birey henüz öğrenme aşamasında olduğu için işyerinden ayrılabilen veya işyeri içinde farklı bir departmana geçebilmektedir. Birey için güvenlik ihtiyacı on plandadır (Çalık vd., 2006: 54).

2.2.2. Kurma

Bu aşama iki adımda geçirilmektedir. Bu adımlar yerleşim ve başarmadır. Yerleşim adımında, organizasyona yeni katılanlar, işe nasıl uyum sağlayacaklarını öğrenmeye başlamaktadır. Örgüt hakkında bilgi toplayarak, onu tanımaya çalışmaktadır. Başarma adımında ise, kişi artık yaptığı iş hakkında ustalaşmakta ve örgütü tanımaktadır. Örgüt bireye, belirli katkılar yaparak motive etmektedir (Türk, 2007). Kişinin insan ilişkilerini, performansını inceleyerek değerlendirmekte, olumsuz yönlerini çeşitli çalışmalarla düzeltmeye çalışmaktadır.

Kişi bu aşamada örgüte yeni girmiş ve kendini kabul ettirmeye çalışarak sorumluluk almaya başlamıştır. Bağımsız olarak karar vermeye başlamış, kendi becerileriyle, organizasyonun beklentileri arasında bir bağ kurmaya başlamıştır. Kurulma aşamasında yaşanması muhtemel olan bir durum “gerçek soku” olarak adlandırılmaktadır (Şimsek vd., 2004: 18). Tanım, kişinin, küçük yaşlarından beri kurduğu hayallerle, edindiği izlenimlerle, gerçekçi olmayan beklentileriyle kurulma aşamasına geçtiğini varsaymaktadır. Bunun dışında eğitim hayatında öğrendikleri, hep olması gerekenler üzerine kuruludur. Ancak iş hayatına geldiklerinde, beklentileri ile mesleğin gerçekleri çarpışmakta ve kişi bu çatışmayla yüz yüze gelmektedir (Aytaç,2007). Bu durum ise kişinin organizasyona uyum sağlamasını güçleştirmekte ve geciktirmektedir.

Bu aşamada kişinin, doğru meslek secimi yapıp yağmadığından emin olması gerekmektedir. Çünkü bundan sonraki adımlar bu aşamaya göre yapılacaktır. Kişi eğer organizasyona uyum sağlamakta güçlük çeker, kendini kanıtlayamaz veya başarısızlık duygusu geliştirirse muhtemelen organizasyondaki bağını kopararak yeniden iş arayacak ve sürecin başına dönecektir. Bu yapıdaki kişilerin kurulma aşaması, sürekli iş değiştirdikleri için çok uzun sürmektedir.

2.2.3. Kariyer Ortası

Büyük ölçüde yaşamının olgunluk dönemi ile çakışan bu devrede birey, artık işinde iyice ustalaşmış, yeri sağlamlaşmış, hatta hiyerarşik olarak bir-iki basamak yükselmiştir. Bireyin temel fizyolojik ve güvenlik gereksinimlerinin önemi azalmış; başarı, saygınlık gibi gereksinimleri ön plana çıkmıştır. Birey, bir taraftan mevcut konumunu korumaya çalışırken diğer taraftan mevcut konumunu korumaya çalışırken diğer taraftan yükselme olanaklarını araştırır. Hızla değişen teknoloji ve artan rekabet koşulları, kariyerin orta evresini yaşayan bireylerin bu değişiklikleri takip edebilmeleri için kendilerinin geliştirmelerini zorunlu kılar (Özden, 2001, 35).

Kariyer ortası dönemde çocukların büyümesine paralel olarak sorunları da artmıştır. Birey iş yaşamının dışında evine ve ailesine daha fazla zaman ayırmak istemektedir. Zaten işinde yeterince ustalaşmış, çoğu görevi fazla çaba sarf etmeden otomatik olarak yerine getirmektedir. Bireyin ilk ciddi sağlık sorunları da (romatizma, göz bozuklukları, stres vb.) yine bu devrede kendini gösterir (Bayraktaroğlu, 2003, 131).

Kişinin sorumluluklarının artışı, başkalarına önderlik etme, bu dönemin tipik özelliklerindedir. Bu dönemde mesleğinde ilerleyen bir kişi, yönetim basamaklarından yukarıya doğru hızla yol almaktadır. Yaklaşık olarak 35-50 yaşları arasındaki bu dönem, kişisel gelişme açısından orta yaş krizinin başladığı dönemdir. Bu kriz, iş yaşamından veya boşanma, hastalık, bir yakının ölümü gibi iş dışı bir nedenden kaynaklanabilir. Bu dönemde birey yaşamının sınırlı olduğunu algılar. O güne kadar ki başarılarını ve hedeflerini gözden geçirir. Bir anlamda yaşam muhasebesi yapar. Bu muhasebe sonucunda birey, yaşam felsefesinde, bireysel vizyonunda kariyer planlarını, hedeflerini yeniden gözden geçirir. Başarılarını yeniden değerlendirerek gerekli düzeltmeleri yaparlar veya kariyer hedeflerini hatta yaşama biçimlerini değiştirebilirler, yeni bir iş ararlar (age, 131- 132).

Diğer devrelerde de ortaya çıkma olasılığı olmakla birlikte en çok bu dönemde karşılaşılan sorunlardan biri de tükenmişliktir. Özellikle yoğun ve stresli iş ortamlarında karşılaşıma olasılığı daha fazla olan tükenmişlik , “fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik” olarak tanımlanmaktadır. Bu durumda olan bireylerde; enerji eksikliği, işe ve çalışma ortamına karşı duyarsızlık, performans düşüşü görülür (Bayraktaroğlu, 2003: 149).

2.2.4. Kariyer Sonu

Bu dönem kişinin, kariyerinin sonlarına yaklaştığı dönemdir. Çoğu durumda, organizasyondaki en yaşlı kişi olmakla beraber, yeni bilgiler edinilme çabasında da değildir. Önceki yıllara göre performansta bir artış gözlenmemektedir. Bunun yanında organizasyondaki en deneyimli çalışan olduklarını söylemek de mümkündür. Çoğu şirket, kariyerlerinin son noktalarında olan bu elemanları, daha güven verici, becerikli, iyi davranan, daha az devamsızlık yapan, daha az iş değiştirme eğiliminde olan kişiler olarak görmelerine rağmen, işten çıkarmakta, bu olmasa bile elde tutmak ve deneyimlerinden yararlanmak için çaba göstermemektedir (Barutçugil, 2004: 329).

Bu dönemde kişiler ileriye yönelik olarak finansal ve sosyal planlar yapmaya başlamaktadır. Kariyer ortası döneminin son adımlarındaki sorunlar bu döneme de taşınmakta, ancak bu sorunlar sağlık gibi sorunlarla sınırlı kalmaktadır. Çünkü kişi orta yaş krizini artık büyük ölçüde atlatmış, duygusal sorunlarından kurtulmuş, emekliliğe hazırlanmıştır. Organizasyonundan, işten ayrılmasına yönelik bir tepki almadığı müddetçe bu dönemde aşırı stres yükü taşımayacaktır.

Birey, deneyimli bir personel olarak, organizasyonda ve kendi sınırları içerisinde çıkabileceği en yüksek noktaya çıkmıştır. Bundan sonra organizasyondan kariyeri açısından herhangi bir beklentisi kalmamıştır. Kariyerini gelebileceği en yüksek noktada sürdürdüğü için öğretici ve yol gösterici personel pozisyonuna geçmiştir. Bu dönemin kişide psikolojik zararlar yaratmaması, organizasyonun kişiye yaklaşımına bağlıdır. Kişi saygı gördüğü sürece mutlu olacak, emekliliğe bu şekilde hazırlanacaktır. Buraya kadar tüm aşamalar ele alındığında, temel gereksinimler dört aşamada açıklanmaktadır (Aytaç, 2005: 72–73). Aşamalar, Tablo 1’de görülmektedir.

Tablo 1. Kariyer Aşamalarında Yer Alan Gereksinimler

Aşama	Görev İhtiyaçları	Duygusal İhtiyaçlar
Deneme	<ol style="list-style-type: none">1. Çeşitli iş eylemleri2. Kendini keşif	<ol style="list-style-type: none">1. Ön iş seçenekleri arama2. Yerleşme
Kurma ve İlerleme	<ol style="list-style-type: none">1. İş talebi2. Özel bir alanda yetenek geliştirme3. Yaratıcılık ve yenilik geliştirme4. 3-5 yıl sonra yeni alana geçme	<ol style="list-style-type: none">1. Rakiplerle ve rekabetle karşılaşma-Başarısızlıkla yüzyüze gelme2. İş/Aile sürütüşmeleri ile karşı karşıya kalma3. Destek4. Bağımsızlık
Kariyer Ortası	<ol style="list-style-type: none">1. Teknik yenileme2. Başkalarını eğitip yönlendirmede yetenek geliştirme3. Yeni yetenekler gerektiren yeni işe geçme4. İş ve örgütteki rolü hakkında daha geniş bir bakış açısı edinme	<ol style="list-style-type: none">1. Orta yaş hakkında hislerini belirtme2. İş, aile ve topluma karşı kendini yeniden düzenleme3. Kendini hoş görmeyi ve rekabeti azaltma
Kariyer Sonu	<ol style="list-style-type: none">1. Emeklilik planları yapma2. Güç rolünden danışmanlık rolüne geçme3. Başarılı olanları belirleme ve geliştirme4. Örgüt dışındaki aktivitelere başlama	<ol style="list-style-type: none">1. Kendi işini başkaları için bir platform olarak görmek için destek ve danışmanlık2. Organizasyon ötesi eylemlerde bir kimlik duygusu geliştirme

Kaynak: Aytaç, 2005: 73

2.2.5. Azalma ve Emeklilik

Kişinin kariyerinin tamamlandığı nokta emeklilik aşamasıdır. Ancak bu nokta bireyin hedeflerinin bittiği, beklentilerinin tükendiği nokta olarak algılanmamalıdır. Çünkü birey bu aşamada, daha önce çalışma hayatı yüzünden yapamadığı uğraşlara yönelmekte yeni ilgi ve beceriler edinmektedir. Kimileri için emeklilik artık yolun sonu gibi görüldüğünden, bu zamana kadar vakitsizlikten yapılamayan her şeyin yapılma zamanıdır. Kişi kendini yeniden doğmuş gibi hissetmekte, ev ve aile hayatına duyduğu özlemi telafi etmekte ve yeni hobiler geliştirmektedir. Bazı kimseler için ise emeklilik, olumsuz duygular yaşatmaktadır. Bunun sebebi artık ise yaramayan bir insan olduğu duygusuna kapılmasıdır. Yeniden ev ve aile yaşamına uyum sağlamakta zorlanabilmekte, çeşitli ekonomik krizler yaşayabilmektedir. Birçok kişi, emekli

olduktan sonra zorluk yaşamakta, eskisi kadar ağır olmasa da yeniden iş hayatına atılma yolları arayabilmektedir.

Emeklilik süreci incelendiğinde, kişilerin çeşitli aşamalardan geçtiği görülmüştür. Bunlardan ilki balayı dönemidir. Bu dönem ilk ayları kapsamaktadır. Kişi, önceden yapmayı düşündüğü işlerle uğraşmakta, sık sık eski iş yerine ve iş arkadaşlarına uğramakta ve ilgi beklemektedir. İkinci dönem hoşnutsuzluk dönemidir. Uzun zamandır biriktirdiği işleri tamamlamış, kendine gösterilen ilgi azalmıştır. Hayatı sıkıcı bir hal almaya başladığından, yaptığı yanlışlar dolayısıyla kendini yargılamaktadır. Bu dönemi uyum dönemi takip etmektedir. Yeni yetenekler ve uğraşlar keşfedilmekte, eski örgütüne ve iş arkadaşlarına olan ilgi gittikçe azalmaktadır. Yeni çevresini benimsemeye başlamıştır. Dördüncü dönem istikrar dönemidir. Artık mutlu bir yaşam sürmektedir. Ancak biyolojik ve fizyolojik sorunları başlamıştır. Emekliliğin son dönemi yeni başlangıç dönemidir. Emekli bu dönemini başkalarının yardımı ile sürdürmektedir. Eski çalıştığı örgüte karşı duygusal bir dönüşüm yaşayarak yakınlık ve ilgisine ihtiyaç duymaktadır. Bazı örgütler, bu dönemdeki eski personellerinden eğitim gibi konularda dönemsel olarak yararlanmakta, onları bir yerde kariyerlerine tekrar döndürmektedir (Çalık vd., 2006: 57).

Kariyer planlaması, bireyin sahip olduğu beceri, ilgi, değer ve fırsatların daha çok farkında olması ile bireysel çabaları içermektedir. Kariyer planlama bu amaçları başarmak için kariyerle ilgili amaçları başarmak için kariyerle ilgili amaçları ve gelişme planları tanımlamayı kapsamaktadır.

Günümüzde insan kaynakları uzmanlarının büyük bir çoğunluğu, işe alma gereksinimlerini karşılamanın yolu olarak kariyer planlamasını görmektedir. İdeal olan tüm personelin kariyer planlama tavsiyelerini kabul etmesidir. Yöneticilerin, kariyer planlamayı teşvik ettiklerinde, personelin yönlendirmesi sonucunda kariyer amaç ve çalışmalarını düzenlemesi daha olanaklıdır. Yöneticiler, daha fazla eğitim ya da diğer kariyer geliştirme etkinlikleri için olanak tanıyarak personeli motive edebilmektedir.

Kariyer planlamasının temel amacı, belirli bir zaman sonraki net personel ihtiyaçlarının yordanması ve bu ihtiyaçlara cevap verecek şekilde kariyer planlaması stratejilerinin geliştirilmesidir (Sümer, 2002: 3).

Kariyer planlaması ya da yaşam planlamasının gerçekçi kariyer bilgisi, konuyla ilgili değerlendirme ve danışmanlık girişimleri olmadan belli bir amaca ulaşması güçtür (Uygur: 49- 50).

Kariyer planı, bireyin kariyerinde ulaşmak istediği hedefi kolaylaştıracak bir haritadır. Kariyer planı iş hayatı boyunca birçok farklı aşamada faydalı olacaktır (www.kariyer.net, 2001).

Kariyer planlamasının birçok tanımı yapılmıştır. Bunlar şöyledir; Kariyer planlaması, personelin sahip olduğu bilgi, yetenek, beceri ve güdülerin geliştirilmesi ile çalışmakta olduğu örgüt içindeki ilerleyişini ya da yükseltilmesini planlamasıdır (Dündar, 1994: 131).

Kariyer planlaması, bireysel kariyer amaçlarının ve bireyin bu amaçları başarması için gereken araçların belirlenmesi sürecidir. Kariyer planlaması, gerek bireyi gerekse örgütü etkilemektedir. Birey, bu planın alıcı ve uygulayıcısı da olsa, örgütün desteklemesi gerekmektedir.

Kariyer planlaması, personelin tutum, yetenek ve amaçları çerçevesinde işleri tasarlamak için örgütler tarafından gösterilen sistematik bir çaba olarak tanımlanabilir.

Kariyer planlaması, çalışma yaşamına girişe ilişkin yeni bir işe girme, transfer, yükseltme ve diğer örgütlere geçme gibi mesleki tercihleri içermektedir.

Kariyer planlama, tümüyle kariyerinde başarılı olmak isteyen kişiyi ilgilendiren bir süreçtir. Kişi kendi, bilgi, beceri ve ilgilerini, güçlü ve güçsüz yönlerini değerlendirmekte ve işletmedeki yükselmesine ilişkin planlar yapmaktadır.(Doğan: 250)

Kariyer planlaması, bireysel kariyer hedefleriyle örgütsel olanakların uzlaştırılmasını kapsar (Çetin,1996: 124).

Kariyer planlaması; kişinin, şirketin geleceğe dönük hedefleri ile kendi bireysel hedefleri arasında eş güdüm sağlanarak, yapmakta olduğu işi daha iyi yapabilmesi için mevcut yeterliliklerin geliştirilmesi ve ilerde üstlenebileceği pozisyonlar için gerekli yeni yeterliliklerin kazandırılmasıdır.

Tanımlardan da anlaşılacağı gibi kariyer planlaması hem örgütü hem de çalışanı etkilemektedir. Kısaca kariyer planlamasında ve yönetiminde hem birey hem de örgüt her biri farklı alanlarda sorumludurlar. Burada önemli olan firmanın ihtiyacı ile kişilerin beklentileri arasında denge oluşturmak ve her ikisini de karşılamaktır.

Kariyer planlama bir kişinin, uzun dönemli olarak iş yaşamını değerlendirmesi demektir. Kariyer planlama, kariyer hedefleri ve ilgilerin analiz edilmesiyle başlar. Kişinin geçmişini, bugününü ve geleceğini içerir, kendine ait bilginin yönlendirilmesini gerektirir.

Kariyer planlaması, yapılması gerekli bir işlemdir. Planlanmış belli bir dönemin de ortasında düzeltmeler yapmak mümkündür. Kariyer geliştirme gereksiniminin neler olduğunun farkında olunmalıdır. Kariyer hedefleri ve hareket planları, periyodik olarak gözden geçirilmeli ve karar verilmelidir.

Kariyer planlaması, kişinin, şirketin geleceğe dönük hedefleri ile kendi bireysel hedefleri arasında eşgüdüm sağlanarak, yapmakta olduğu işi daha iyi yapabilmesi için mevcut yeterliklerin geliştirilmesi ve ileride üstlenebileceği pozisyonlar için yeni yeterliklerin kazandırılmasıdır (Gözaydın, 2002: 6). Kariyer planlama aşamasında aşağıda ifade edilen sınıflandırma kavram için bir çerçeve sunmaktadır.

- **Kariyer Amaçları:** Bunlar uzun dönemli düşünülen başarılardır. Oldukça geneldirler ve tam olarak gerçekleştirilemezler. Hayatın getirdiklerine göre sürekli olarak yeniden tanımlanırlar. Bunlara örnek olarak mutluluk, iyi bir aile yaşantısı, ekonomik güvence, profesyonel tanınırlılık verilebilir.
- **Hedefler:** Bunlar zamanlama ve detay açısından daha belirli ve özeldirler. Her birisinin başarılması, kariyer amacına ulaşmada birer adım olarak düşünülür.
- **Araçlar:** Bunlar programlama etkinlikleridir. Bir başka deyişle, hedeflere ulaşmak için izlenecek yol hakkında karar verilir. Buna örnek olarak bir eğitim programına devam etmek gösterilebilir.
- **Alternatifler:** Hedeflere ulaşmak için birçok seçenek düşünülür. Nerede ne işin yapılacağı gibi. Bir alternatifin seçiminde etkinlik en temel düşüncelerden biridir.

Kariyer planlama, bireysel motivasyonu artırır ve bireylere yüksek moral verir. Dolayısıyla birçok olumlu sonuç ortaya çıkar. Kariyer planlaması son yıllarda büyük işletmelerde gerçekleştirilmektedir. Bunun sebepleri aşağıda belirtilmiştir.

- Bireysel yaşam planlaması ile iş hayatının kalitesi arasında artan ilişki
- Eşit istihdam fırsatı yasaları ve resmi olmayan baskılar
- Eğitim seviyesi ve vasıflı eleman sayısının artması
- Düşük ekonomik büyüme ve bunun sonucunda örgüt içinde ilerleme fırsatlarının artması

Kariyer planlaması hem örgüt, hem de çalışanlar için en önemli avantajlarından biri çalışanların motivasyonunu yükseltmesi ve böylece daha verimli çalışarak, çalıştığı yere daha faydalı olmasının sağlanmasıdır. Kariyer planlaması, bireyin meslek seçimini kapsayan yaşam planları ile ilgili kararları, planları ve performans planlarını içerir.

2.3. Kariyer Planlamasının Önemi

Kariyer planlaması tümüyle kariyerinde başarılı olmak isteyen kişiyi ilgilendiren bir süreçtir. Kişi kendi bilgi, beceri ve ilgilerini, güçlü ve güçsüz yönlerini değerlendirir ve işletmedeki yükselmesine ilişkin planlar yapar. Kariyer planlaması hem birey hem de örgüt açısından son derece önemlidir. Kariyer başarısı veya başarısızlığı sonucunda her birey kendi kariyer yaşamıyla ilgili tahminlerde bulunur, kimliğini oluşturur, kişiliğini tamamlar ve iş tatmini artar. Bütün bunların ötesinde her birey kendi kendini tanımış olur, motivasyonu artar. Bu bireysel yönetim, davranış bilimlerinde kendini gerçekleştirme olgusu olarak nitelendirilir. Sağlıklı bir birey potansiyel olarak gelişip serpildikçe kendini geliştirmek ya da bir diğer ifade ile ilerlemek, yükselmek gereksinimi duyacaktır. Birey açısından olgu, sağlıklı bir gelişmeyi simgeler.

Kariyer planlaması kesintisiz bir süreçtir. Çalışanların kendi amaçlarının ve önlerinde bulunan kariyer fırsatlarının bilincinde olması son derece önemlidir.

Kariyer planlaması hem çalışan, hem de organizasyon için en önemli avantajlarından biri, çalışan bireylerin motivasyonunun yükseltmesidir.

Tarihsel bir görünüm içerisinde bireyin eğitimi ve iş tecrübesi, kişisel temasları ve doğru yerde olması kariyer sürecinin anahtarıdır.

Birinin gelecekteki işinin kişisel olarak planlanması olan kariyer planlanması, bireyin meslek seçimini kapsayan yaşam planları ile ilgili kararları, iş ortamları, geliştirme planları ve performans planlarını içerir (Can: 150).

2.4. Kariyer Planlamasının Amaçları

Kariyer planlamasının genelde bireysel amaçları şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Yüksek ihtiyaçlarının tatmini için personelin geliştirilmesini sağlamak,
- Bireylerin kendi kariyer başarılarını sağlamak,
- İnsan kaynaklarının etkili kullanımı sağlamak,
- Yeni ve farklı bir alana giren personelin geliştirilmesini sağlamak,
- İyi eğitim ve kariyer olanaklarının bir sonucu olarak iş başarısının yükseltilmesini sağlamak,
- Personelin iş tatminini, sadakatini, kendine güvenini ve işe bağlılığını sağlamak,
- Bireysel eğitim ve geliştirme ihtiyaçlarının daha iyi belirlenmesini sağlamak,
- İş güvenliğinin sağlamak.

Kariyer planlamasında uyulması gereken en temel prensip ise, kariyer planlaması yapılırken, kişilerin yeteneklerinin değerlendirilmesi ve gelecekte ihtiyaç duyabilecek yeteneklerin belirlenmesidir. Kariyer planlamasının özünü bireysel amaçlar oluşturmaktadır.

Bu temel prensipler doğrultusunda örgütlerin kariyer planlaması yapmaktaki amaçları şunlardır:

- Çalışanların tam kapasite ile çalışmalarını sağlamak işletmenin kendi hedeflerine ulaşmasını sağlamak,
- Çalışanların iş tatminini ve huzurunu sağlamak,

- Personelin devrini ve maliyetini azaltmak,
- İş ahlakı oluşumu içinde örgütsel sadakati sağlamak,
- İnsan kaynaklarından optimal düzeyde yararlanılmasını sağlamak, çalışanların potansiyellerini arttırmak (Aytaç: 168).
- İş görenlerin yeni ve değişik alanlara girmeleri yolunda teşvik etmek.

Kariyer planlamasında yöneticiler, en önemli öğenin birey olduğunu unutmamalıdır. Kariyer planlamasında kariyer kalıpları dikkate alınmalıdır. Kariyer kalıbı, bireyin çalışma yaşamı boyunca gösterdiği iş ve kariyer davranışlarıdır. Kariyer kalıpları dört grupta toplanmaktadır:

Kararlı kariyer kalıbı; bu kalıbı izleyen birey, okulu bitirdikten sonra iş gücüne katılarak kariyeri boyunca aynı işi yapmaktadır (Akat: 413).

Bu kariyer içinde yer alan çalışanlar, yaptıkları işte içsel olarak motive edilmiş, psikolojik doyuma ulaşmış ve işinde son derece becerikli olanlardır. İşlerinde uzmandırlar.

Geleneksel kariyer kalıbı; ilk işler öğrencilik döneminde yapılan yarım günlük ve geçici işlerdir. Bunu 20–30 yaşları arasında yapılan ilk tam zamanlı işler izler. Bu tam zamanlı işler istihdam dönemidir. Bu dönemde yükselme olanakları sınırlıdır ve bu dönem genelde emekliliğe kadar sürer.

Geleneksel kariyer planlama yaklaşımları geleceğin ortamına cevap vermeyecektir. Mutlak suretle birey kendini bu ortama ayak uydurmak zorunda kalacaktır

Kararsız kariyer kalıbı; bazı bireyler kararlı istihdam dönemine kadar geleneksel kariyer kalıbını izlerler. Daha sonra da başka işlere geçerek deneme işlerini seçerler. Böylece kariyer sürecini yeniden başlatırlar. Orta yaşlardaki bireylerin kariyer değişiklikleri ve hareketleri bu türdendir.

Çoklu kariyer kalıbı; bu bireyler bir deneme işinden diğerine geçerler. Genelde eğitim düzeyi düşük bireyler bu kalıbı oluştururlar.

Örgütlerde bir çok kariyer fırsatı sağlanarak üyelerine bilgi ve tecrübe kazandırması ve bu kişilerin daha çok sorumluluk taşıyan pozisyonlara atanması imkanı verilirse, çalışanların hem fikirlerini yansıtmaları, hem de motive olmaları sağlanacaktır.

2.5. Kariyer Planlamasının Etkileri

Kariyer planlamasının en önemli etkisi, daha gerçek beklentileri gerçekleştirilmesidir. Kariyer planlama çabalarında başarılı olan örgütler, günümüzde elde edilebilen uygun fırsat ve kaynaklar için personele rehberlik etmektedir (Uyur: 76).

Kariyer planlaması tümüyle başarıyı garanti etmemektedir. Ancak kariyer planlaması, olmadan ortaya çıkan kariyer fırsatları için bireylerin açık olan kadrolara yerleştirilmesi çok zaman almaktadır. Bundan dolayı kariyer planlamasının gerekli olduğu söylenebilir.

2.5.1. Kariyer Planlamanın Bireylere Sağladığı Faydalar

- Terfi edebilir personeli geliştirmek,
- Devir hızını düşürmek,
- Personel potansiyelini ortaya çıkarmak,
- Gelişmeyi kolaylaştırmak,
- Gizliliği azaltmak,
- Personelin gereksinimini tatmin etmek.

2.5.2. Kariyer Planlamasının Örgütte Sağladığı Faydalar

- İşgücü çeşitliliğine yardımcı olmak,
- Uluslararası istihdamı kolaylaştırmak,
- İş sadakatini sağlamak,
- Terfi edecek personeli belirlemek,
- Stokları azaltmak,
- Yer planlaması oluşturmak,

- Eşit işe eşit ücret vermek,
- Örgütsel hareketliliği sağlamak,
- Amaç belirlemeyi kolaylaştırmak (Aytaç: 169–170).

2.5.3. Kariyer Planlamasının Olumsuz Etkileri

Kariyer planlama, özellikle örgütün iş yükünü artıracacağı ayrıca danışman kullanımının artmasının, hizmet içi eğitimin ve eğitsel yardımın artmasıyla birlikte bütçede ağır yük oluşturacağı düşünülmektedir.

Kariyer planlamasının en tehlikeli yönü, birey üzerinde bırakacağı olumsuz etkidir. Çünkü personelin beklentilerini artması, stres ve gerginliğe yol açabilmektedir.

2.6. Mesleki Beklenti ve Meslek Seçimi

Bu bölümde; meslek seçimi, meslek seçiminde karşılaşılan zorluklar, mesleki beklenti ile ilgili kavramsal açıklamalarla birlikte yurt dışında ve yurt içinde yapılmış çalışmalardan örneklere yer verilmiştir.

Brown ve Mann'a (1990) göre; hayatın erken yıllarından başlayarak karar verme yeteneğinin gelişmesindeki en önemli faktörlerden aile çevresidir. Ergenler; ailedeki diğer üyelerin verdiği kararları ve bu kararların sonuçlarını görerek, kendileriyle ilgili seçimleri yapmaktadırlar (Eldeleklioğlu, 1996: 6).

2.6.1. Meslek Seçimi

Günümüzde bireylerin kendilerine uygun meslekleri nasıl seçtikleri tartışılan bir konudur. Bazı yazarlar bireyin sahip olduğu mesleğin önceden belirlenmiş olduğunu belirtirken, bazıları ise meslek seçimini tesadüfî bir takım olaylar sonucunda gerçekleştirdiğini ileri sürmektedir. Hızlı sanayileşme sonucunda toplumlarda meydana gelen değişmeler, bireylerin meslek alanlarını genişletmiş ve mesleki kararlarını güçleştirmiştir. Artık önceki gibi kişilerin genellikle yakın çevrelerindeki insanların mesleklerini devam ettirmeleri çok zor bir ihtimaldir. Geleneksel sosyal yapının değişmesi ile bireylerin meslek seçme özgürlüğü artmış, bu değişimler karşısında bireylerin sağlıklı, başarılı bir meslek seçmesi zor ve karmaşık bir hal almıştır.

Özgüven'e göre meslek seçimi; olası meslek seçenekleri arasından, bireyin kendisine uygun olan mesleği belirlemesidir (Özgüven, 2001: 57).

Kepçeoğlu'na göre meslek seçimi; bireyin hayatını mutlu, başarılı olabileceği ve kendisini gerçekleştirebileceği bir alana yöneltmesidir (Kepçeoğlu, 1997: 65).

Kuzgun'a ise meslek seçimini; bireyin kendisine açık meslekleri çeşitli yönleri ile değerlendirip, kendi gereksinimleri açısından istenilir yönleri çok, istenmeyen yönleri az olan birine yönelme olarak tanımlamaktadır (Kuzgun, 1982: 5).

Super'a göre tercih seçimden farklıdır. Birey iki ya da daha fazla mesleği istenirlik bakımından sıraya koyduğunda bu onun tercihini ifade eder. O'na göre tercih, uygulamaya konmamış bir hareket tarzıdır. Bir okula ya da işe girme gibi bir harekette, tercih söz konusu değildir. O halde tercih kavramı, bir mesleğe fiilen girinceye kadar olan bütün aşamaları kapsar. Tercih ile seçim arasındaki en önemli farkın "gerçeklik" olduğu söylenebilir. Çünkü seçim tercihten çok daha fazla mesleki dağılıma uygunluk göstermektedir. Seçme işleminin gerçekleşebilmesi için üç koşul gereklidir:

1. Alternatif,
2. Seçme özgürlüğü,
3. Seçme için güdüleme (Hazır oluş).

Meslek seçimi bireyin gelecek yaşamını şu yönde etkileyebilir:

- Meslek seçimi kişinin o alanda ilerde iş bulma ihtimalini etkiler.
- Bir meslek seçimi kişinin başarı ve başarısızlığını etkiler.
- Bireyin işinden hoşlanıp hoşlanmayacağını etkiler.
- Evlenme ve sosyal ilişkiler gibi hayatın diğer yönlerini de etkiler.
- Meslek seçimi demokratik bir toplumun insan gücünü nasıl kullanacağını etkiler (Kantarcıoğlu, 1987: 22).

İnsan yaşamında bu kadar önemi olan meslek seçimi birçok unsurun tesiri altında gelişmektedir.

2.6.2. Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler

Meslek seçimi şu faktörlerden etkilenir:

1. Biyolojik Etmenler

- A. Bireyin fiziki özellikleri,
- B. Cinsiyet,
- C. Beden yapısı,
- D. Görme ve işitme durumu.

2. Sosyolojik Etmenler

- A. Duyguları, değerleri, tutumları,
- B. Aile ile ilişkileri,
- C. Bağlı olduğu arkadaş çevresinin beklentileri,
- D. Ailesinin sosyal düzeyi,
- E. Yakın ilişki kurduğu diğer kişiler,
- F. Psikolojik veya kişisel etmenler,
- G. Bireyin ihtiyaçları,
- H. Bireyin ilgileri ve yetenekleri.

3. Ekonomik Etmenler

- A. Ailenin ekonomik düzeyi,
- B. Çevrenin ya da ülkenin genel ekonomik durumu,
- C. Otomasyon ve teknik gelişmeler,
- D. Toplumun insan gücü ihtiyacı.

4. Politik Etmenler, Cemiyetler, Odalar

- A. Mesleğe girme imkânları,

B. İş bulma imkânları,

C. Değişik eğitim ve yetişme fırsatları (Kepçeoğlu, 1997: 58).

Koç (2003)'a göre ise, birey sosyal bir varlıktır. İçinde yaşadığı toplumdan etkilenebilir. Bu etkiyi bireyin meslek seçiminde de görmek mümkündür. Bireyin meslek seçimine etki eden faktörler genel olarak bireysel ve toplumsal olmak üzere ikiye ayrılabilir (Koç, 2003: 71).

1- Bireysel Faktörler

A- İlgi,

B- Yetenek,

C- İhtiyaç.

2- Toplumsal Faktörler

A- Çevre

— Aile,

— Arkadaş grubu,

— Kitle iletişim araçları.

B- Meslek geliri.

C- Baba mesleği.

D- Okuldaki dallar (fen, edebiyat, matematik).

Özgüven de bireyin uygun bir meslek seçmesinde, sadece kişinin kendisinden gelen bireysel değişkenler değil; aile, çevre ve sosyal ortamın etkileri de önemli olmaktadır.

Bunlar:

a) Herhangi bir meslek dalında çalışan kişilerin etkisi altında kalmak,

b) Kendisi ile özdeşleşen bir yakının mesleğini seçmek,

- c) Anne babanın kendisi için vermiş olduğu meslek kararını, tartışmasız aynen kabul etmek,
- d) İş ve meslek konusunda yeterli bilgileri almamış olmak,
- e) Eğitim için rahatlık ve işin kolayını aramak,
- f) Sosyal alanda en st düzeyde kabul gören,
- g) Zengin olma isteğine uygun mesleği seçmek (zgven, 2001: 58).

A. Lion (1952), ergenin mesleki yönelimini; ana babasıyla, öğretmenleriyle, arkadaşlarıyla, rehberlik danışmanlarıyla bir diyalog içinde, ilgileri ve bilgileri arasındaki bir diyalektik olarak betimler (Onur,1987: 242).

Bütün bu tanımlamalardan yola çıkararak mesleksel gelişimi belirleyen etkenleri şu şekilde sınıflayabiliriz (www.pdr.gen.tr,15.05.2009):

Ekonomik Etken: Ailenin ve toplumun ekonomik düzeyi, aile ve toplum yaşamını etkileyen teknik gelişmeler, kişinin mesleki gelişimini belirleyen ekonomik etkenlerin belli başlılarıdır. Bir toplumda gereksinim duyulan mesleklerin sayısını, niteliklerini genelde o toplumun; ekonomik, kültürel ve teknik gelişim düzeyi belirlemektedir.

Politik Etken: ocuk ve gençlerin eğitimini, bir iş yerinde çalıştırılmaları ile ilgili yasaları, politik g (siyasal erk) düzenleyip yürütüyor. Bu nedenle politik g, bireylerin mesleğe girmelerinde ve mesleksel gelişimlerinde, temel belirleyicilerden biri olmaktadır.

Bedensel Etken: Bu etkenleri; çocuğun özellikle beden yapısı, bedensel yeterlilik düzeyi, yaşı, boyu, ağırlığı, konuşması, sesi, g düzeyi, cinselliği, görme ve işitme duyuları ile ilgili özellikleri oluşturmaktadır. Kişinin, bir mesleğe girmesi için salt ilgi duyması ve bilişsel yetenek göstermesi yetmemekte; aynı zamanda bedensel özelliklerinin de o mesleğe girmesine elverişli olması gerekmektedir.

Toplumsal-Ruhsal Etken: Ailenin toplumsal-ekonomik-kültürel yapısı, aile içi ilişkileri, çocuğun genel veya özel yetenekleri, duygusal gelişim durumu, arkadaş ve akrabaları ile ilişkileri, içinde yaşadığı grupların beklentileridir. ocuk, bu etkenlerin

niteliklerine göre; belli güdüler, amaçlar, değerler, duygusal olgunluk, benlik algısı, toplumsal özellikler (başkalarıyla geçinebilme başarısı), insanlara yaklaşım biçimi (önder ya da üye olma eğilimi), tutum ve ilgiler (sevilen, sevilmeyen alanlar ve durumlar) geliştirecektir.

Edinilmiş Olan Deneyim: Öğrencinin genel ve mesleki eğitimin; başarı düzeyi, ders dışı etkinliklere katılma derecesi, girdiği işlerdeki başarısı, özel becerileri, merakları da doğrudan etkilemektedir. Bunların yanı sıra, öğrencinin, aile bireyleriyle; aile dışındaki bireyleri kabul etmesi, onlarca kabul edilmesi, onun dışındaki gruplara katılımı ile ilgili deneyimleri de genel ve mesleki eğitimde etken olmaktadır. Bu özelliklere göre, öğrencinin başkalarını kabul etme ve başkalarınca kabul edilme özellikleri ortaya çıkmaktadır.

Rastlantısal Etken: Doğal yıkımlar, savaşlar, piyangodan çıkan para, ölüm gibi umulmadık bir zamandaki edinme ve yitirmeler, önceden kestirilemeyen etkenler olarak, mesleki gelişimin yönünü belirleyebilmektedir (Bakırcıoğlu, 2000: 70). Hiç kuskusuz yukarıda sayılan bütün unsurlar hep birlikte bireyin mesleki gelişimini yönlendirmektedir. Sonuçta, bu kadar çok unsurun varlığı, gençlerin meslek seçimi alanında kararsızlık geçirmelerini ve gerçekçi olmamalarını çok kere kaçınılmaz hale getirmektedir.

2.6.3. Meslek Seçimi Dönemindeki Problemler

Bireyin meslek seçiminin bir sorun olmasının nedenlerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür.

1- Bireyin kendisini, ilgilerini, yeteneklerini, güçlü ve zayıf yönlerini yeterince tanınamamasından kaynaklanabilir.

2- Mesleklerin yeterince tanımamasından kaynaklanabilir.

3- Meslek seçimine etki eden faktörlerin çokluğundan kaynaklanabilir (Koç, 2003: 67).

Ergenliğin başlarında, bulduğaki hızlı büyümenin getirdiği uyum güçlükleri gençlerde ortamdaki uzaklaşma ve çevreyi değiştirme arzuları doğurmaktadır. Macera hevesi,

başka yerlerde olma arzusu gibi istekler ergenlerin meslek seçiminde sağlıklı kararlar vermesini engellemektedir (Kulaksızoğlu 2001: 171).

2.6.4. Meslek Seçimiyle İlgili Araştırmalar

“Mesleki Seçimi” konusu bugüne kadar pek çok araştırmanın konusu olmuştur. Leving ve Plake’in (1990) yapmış olduğu bir çalışmada “Mesleki Seçim Uzlaşma Sürecinde Cinsiyetin ve Prestijin Öneminin İncelenmesi İçin Seçim İkilemi Yaklaşımı” kullanılmıştır. Bu çalışmada toplam 246 öğrenci denek olarak kullanılmıştır. Araştırmada “Mesleki Seçim İkilemi Envanteri” isimli, zorunlu seçmeli tip anket kullanılmıştır. Bu araştırma ile ortaya çıkan bulgulardan bazıları şunlardır:

a) Erkekler; düşük prestijli erkeksi tip işleri, yüksek prestijli kadınsı işlere tercih etmektedirler.

b) Cinsiyetiyle ilgili işlerin prestij seviyeleri kabul edilebilir minimum düzeydeki prestijden yüksekse; cinsiyetiyle tutarsız yüksek prestijli işi seçmektense, cinsiyetiyle tutarlı işi seçmektedir.

c) Cinsiyetiyle tutarlı mesleğin prestiji kabul edilebilecek minimum düzeyden düşükse, cinsiyetiyle tutarsız ama yüksek prestijli iş tercih edilmektedir.

d) Prestijin önemi, işin cinsiyet tipinin öneminden daha büyüktür.

e) Bu araştırmaya katılan bayanlar; kendileri için geleneksel olmayan ve yüksek prestijli işleri seçmektedir. (Kadınların sosyal değişimlerden etkilenmesi, işverenlerin kadınların da iş hayatında bulunması taleplerinden dolayı)

Gati, Osipow ve Givon’un (1995) “Meslek Seçimi Kararında Cinsiyet Farklılığı: Tercihlerin Yapısı ve İçerikleri” adlı araştırmasında 2000 öğrenci denek olarak alınmıştır. Araştırma bulgularını özetlenecek olursa;

a) Mesleğin çeşitli yönlerine verilen önem konusunda kızlar ve erkekler arasında az farklılık bulunmuştur.

b) “Gelir” ve “Diğer İnsanlarla ilişki” boyutunda farklılık bulunmuştur. Erkekler gelire birincil öncelik verirken, kızlar insanlar arası ilişkiye önem vermektedir. Kızlar,

kendilerini ifade etme ve sosyal ilgilerini gerçekleştirmeye daha çok önem verirken; erkekler, gelir yönlerine daha çok önem vermektedir.

c) Kızlar ve erkekler; profesyonel gelişime, değişikliğe büyük oranda önem vermektedir.

d) Erkekler, mesleklerin müzakere, yönetim, denetleme alet kullanma boyutlarına daha çok önem verirken; kadınlar, daha çok ruhsal yardım, toplumsal fayda, artistik yeteneklere, kültüre önem vermektedir.

Larson ve arkadaşlarının (1994) “Gençlerin Meslek Seçimi Problemlerinde Cinsiyetin Etkisi” adlı araştırmasında; gençlerin mesleki seçim sürecinde yaşadıkları problemlerde cinsiyetin nasıl farklılaştığı incelenmiştir. Özellikle karar verme kaygısı, hayat amaçlarının farkında olma, rastgele seçim, otoriteye odaklanma ve mesleksiz de sahip olunabilecek şeyler konusundaki “ikincil kazanç motivasyonu” incelenmiştir. 1006 kolej öğrencisine; Meslek Seçim Teşhisi Değerlendirmesi (CDDA) Anketi dağıtılmış ve şu sonuçlar alınmıştır:

a) Karar verme kaygısı açısından; kızlar ve erkekler arasında önemli fark yoktur.

b) Kadınlar, tesadüfen meslek seçme ve otoriteye odaklanma gibi psikolojik problemlerde erkeklerden daha yüksek puan almıştır.

c) Erkekler, ikincil kazanç motivasyonu ile ilgili problemlerde daha yüksek puan almışlardır.

Dönmezer, Yalçınkaya, Aslan (1991), “Üniversiteye Girişte Öğrencilerin Meslek Seçimlerini Etkileyen Etmenler” i belirlemek amacıyla yapılan araştırma bulgularına göre; meslekleriyle ilgili olarak, herhangi bir bilgileri olmadığını belirtenler daha çok küçük yerleşim birimlerinden gelen, anne-babalarının eğitim ve gelir düzeyi düşük buldukları çevre nedeniyle eğitim-öğretim olanakları yetersiz olan öğrencilerdir. Bunun aksine mesleklerini az çok bilinçli olarak seçenler; daha çok büyük yerleşim birimlerinden gelen, ana-babalarının eğitim ve gelir düzeyi diğer öğrenci grubuna göre yüksek, buldukları çevre nedeniyle eğitim-öğretim olanakları daha iyi olan öğrencilerdir (Dönmezer, Yalçınkaya, Aslan, 1991:241-242).

Savran, Balcı, Sert ve Dinçer'in (1995) birlikte gerçekleştirmiş oldukları çalışmada (Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri ile Mesleki İlgileri Arasındaki ilişkiler) lise son sınıf öğrencilerinin kişilik özellikleri, mesleki ilgileri ve akademik başarıları incelenmiş olup, bunlar arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Bu araştırma sonucu elde edilen bulgulardan bazıları şunlardır:

1. Öğrencilerin sahip oldukları kişilik özellikleri ve mesleki ilgi arasında bulunan pek çok ilişkinin, kişilik özelliklerinin mesleki ilgileri etkileyen önemli bir faktör olduğunu ortaya koymuştur

2. Öğrencilere uygulanan kişilik testi sonuçlarına göre en yüksek aritmetik ortalamayı sağlayan alt ölçekler; "bağımsızlık, gösteriş, karşı cinsle ilişki, değişiklik ve saldırganlıktır".

3. Öğrencilere uygulanan "Kendini Değerlendirme Envanteri" sonuçlarına göre uygulamaya katılan öğrenciler en fazla sayısal yeteneklerine güvenmekte, ikinci sırada şekil-uzay yeteneği gelmektedir. Son sırada özel yetenek yer almaktadır. İlgilerden birinci sırayı ikna ilgisi almış olup, öğrencilerin genellikle işletme, ekonomi ve temel bilim bilgilerinin yüksek, sosyal bilimlere karşı ilgilerinin ise düşük olduğu görülmüştür. Yaratıcılık değeri öğrencilerin büyük bir kısmı tarafından tercih edilmiştir.

4. Öğrencilerin kişilik özellikleri, cinsiyet faktörü açısından çeşitli farklılıklar göstermektedir. Farklılık gösteren alt ölçekler; bağımsızlık, danışmaya hazır oluş, yaratıcı kişilik ve kadınsı özelliklerdir.

5. Mesleki ilgi testinin yetenek bölümünde; kız ve erkek öğrenciler açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

İnanç (1990), 'Türk Ergenlerinin Öz-İmajları' çalışmasında meslek ve eğitimle ilgili amaçlarda; Türk gençlerinin benlik kavramlarının, Amerikan gençlerine göre daha olumsuz olduğunu işaret etmektedir.

Bilgin (1995), grup rehberliği ve grupla psikolojik danışma yardımının, lise öğrencilerinin meslek kararı verirken bağımsız davranabilmelerine etkisini, ortaya koymak amacıyla deneysel bir araştırma yapmıştır. Araştırma üç grup üzerinde yapılmıştır. Birinci grup, grupla psikolojik danışma yardımı; ikinci grup, grup rehberlik

yardımı almıştır. Üçüncü grup ise kontrol grubudur. Bu araştırma ile ortaya çıkan bulgular şunlardır: Grupla psikolojik danışma ve grup rehberliğinin yapıldığı deney gruplarının son test puan ortalamalarının, ön test puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğunu göstermiş, kontrol grubunda da böyle bir fark elde edilmiştir.

Grup rehberliğinin yapıldığı deney grubunun, son test puan ortalamalarının; grupla psikolojik danışma yapıldığı deney grubunun, son test puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Bacanlı (1995)'nin yapmış olduğu bir çalışmada (Beş Oturumluk “Kısa Süreli” ve On Oturumluk “Uzun Süreli” Mesleki Grup Rehberliklerinin Lise Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeylerine Etkileri) lise öğrencilerine yönelik hazırlanan mesleki grup rehberliği programının beş oturumluk “kısa süreli” ve on oturumluk “uzun süreli” uygulamalarının öğrencilerin olgunluk düzeylerine etkisi incelenmiştir. Bu çalışmanın bulguları ışığında ortaya konan sonuç ve önerilerden bazıları şunlardır:

1. Beş oturumluk (kısa süreli) ve on oturumluk (uzun süreli) mesleki grup rehberliklerinin lise birinci sınıf öğrencilerinin olgunluk düzeylerini geliştirmede etkili olduğu,
2. Lise öğrencilerinin mesleki olgunluklarını geliştirmede grup rehberliğinin etkili bir yardım yöntemi ve grup rehberliğinde uygulanan programın da etkili bir program olduğu,
3. Yurt dışında bireylerin mesleki olgunluklarını geliştirmek amacıyla yapılan birçok araştırmanın bulguları ile paralellik gösterdiği, ayrıca yurt dışında yapılan bu alandaki çalışmaların bu araştırmanın bulgularını desteklediği,
4. Uzun süreli ve kısa süreli mesleki grup rehberliklerinin, lise öğrencilerinin mesleki olgunluklarını geliştirmedeki etkilerinin karşılaştırılması sonucu, on oturumluk (uzun süreli) mesleki grup rehberliğinin lehine bir farklılık bulunmuştur,
5. Bu sonuçlar uyarınca lise öğrencilerinin mesleki olgunluklarını geliştirmeye yönelik yardım hizmetlerinde, on oturumlu (uzun süreli) mesleki grup rehberliğinin tercih edilmesi; farklı öğrenci grupları üzerinde psikolojik danışmanlar ya da meslek danışmanları tarafından da uygulanması; gerek geliştirilen grup rehberliği programının

gerekse uzun ve kısa süreli grup rehberliklerinin, lise öğrencilerinin mesleki olgunluklarını geliştirmedeki etkililiğine açıklık getirmesi açısından önerilmiştir.

Kuzgun'un (1982) yapmış olduğu bir çalışmada (Mesleki Rehberliğin Bireylerin Yetenek ve İlgilerine Uygun Meslekleri Tanımalarına Etkisi) bilgi verme ağırlıklı bir mesleki rehberlik çalışmasının, bireylerin yetenek ve ilgilerini tanımalarına etkisi incelenmiştir. Mesleki rehberlik hizmetine başlanmadan önce, gerektirdiği farklı yetenek türlerine göre sınıflandırılan mesleklerin; belli bir ölçekte önce yeteneklerine, daha sonra ilgilerine uygunluk açısından öğrencilerin derecelendirmeleri istenmiştir. Böylece her denek için beş adet yetenek ve altı adet de ilgi alanı meslek dereceleme puanı elde edilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulardan bazıları şunlardır;

1. Mesleki rehberlik çalışmasından önce elde edilen verilerin korelasyonları ile uygulama sonrası verilerin korelasyonları arasında anlamlı bir farklılık gözlenmektedir.

2. Yeteneklerinin üzerindeki meslekleri kendilerine uygun bulanların sayısı, yeteneklerinin altındaki meslekleri kendilerine uygun bulanlardan daha fazla bulunmuştur.

3. Mesleki rehberlik çalışmasından önce, sadece sözlü düşünme yeteneği dışındaki yeteneklere ilişkin korelasyon anlamlı iken, uygulama sonrası ise 1. sınıfta sayısal ve şekilsel düşünme, lise 3. sınıfta sayısal ve şekilsel düşünme yeteneklerinde rehberlik sonrası anlamlı bir fark bulunmuştur. Yine ilgilerde de benzer farklılıklar tespit edilmiştir.

4. Lise 1. ve 3. sınıfların uygulama öncesi ve sonrası sonuçlarının birbirleriyle karşılaştırılmasında lise 3. sınıflar lehine bir farklılık gözlenmiştir.

Kuzgun'un (1993) yapmış olduğu bir çalışmada (Benlik ve İdeal Benlik Kavramlarının "Tercih Edilen Meslek" Kavramı ile İlişkisi) insanların kendilerinden hoşnut olma derecesi ile meslek tercihlerinin benlik ya da ideal benlik kavramından etkilenme derecesi arasında ilişki olup olmadığını ortaya çıkarmaktadır. Bu araştırmada ortaya konan bulgulardan bazıları şunlardır;

1. İdeal benlik ve meslek kavramları arasındaki korelasyon katsayıları ortalaması, benlik ve meslek kavramları arasındaki korelasyon katsayıları ortalamasından küçüktür.

2. Benlik ve ideal benlik kavramları arasındaki ilişkinin yüksek olduğu deneklerde, benlik kavramları ile meslek kavramı arasındaki ilişki de yüksek bulunmuştur.

3. İdeal benlik ve meslek kavramları arasında da yüksek ilişki bulunmuştur.

4. Benlik ve ideal benlik kavramları arasındaki ilişkileri düşük olan bireylerin benlik kavramları ile meslek kavramı ve ideal benlik kavramları ile meslek kavramı arasındaki ilişkileri de düşük bulunmuştur.

Bal (1995), ergenlik döneminde mesleki karar verme olgunluğunu incelemek ve ergenlik döneminde mesleki karar verme eğitim programının etkisini araştırmak amacıyla hem tarama hem de deneysel bir model kullanmıştır. Deneysel model için dört grup oluşturulmuştur. İki deney grubu iki de kontrol grubudur. Bu araştırmada ortaya çıkan sonuçlar şunlardır: Lise öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeyleri ile benlik kavramlarının, aile ortamının psiko-sosyal algılanışı ve akademik başarı arasında ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Lise öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeyinin; eğitim düzeyine, anne-baba eğitim düzeyine, cinsiyete ve okul türüne göre farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır. Mesleki karar verme eğitim programı, lise ikinci sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeyini yükseltme de etkili olmuştur. Heppner ve Hendricks (1995)'in "Kararsızlık ve meslek kararsızlığını inceleyen bir yöntem ve sonuç çalışması" adlı araştırmasında bu sonuçlar ortaya çıkmıştır. Karar vermemiş ve kararsız danışanlar arasında, meslekle ilgili; açıklık ve kararsızlığı ölçen ölçeklerin sonucu üzerinde dramatik farklılıklar ortaya çıktı. Her iki danışanda başlangıçta danışman ilişkisinin kendisine yararlı olacağı konusunda yüksek ümit duygusu ile ayrıldı.

Kararsız danışan ise ümidini kaybettiğini gösterdi. Karar vermemiş danışan ise bu ümitlerin gerçekleştiği duygusu ile ayrıldı. Bireyin sosyal çevresi ve ekonomik olanakları, tanıyacağı mesleklerin sayısını ve türünü belirlemektedir. Farklı sosyal sınıflar, farklı beklenti, değer ve umulara sahip olduklarından, çocuklarını bunlara

uygun seçenekleri araştırmaya teşvik edebilirler ya engelleyebilirler. Para ve sosyal çevre olanaklarına sahip olmak, bilgiye ulaşmayı kolaylaştırır.

Bireyler, temel fizyolojik gereksinimlerini karşılamazlarsa, maddi rahatlık ve sosyal güvenceye sahiplerse, kendilerini geliştirip gerçekleştirmeyi ve çevrelerine faydalı olmayı yaşamlarının amacı saymaktadırlar. Alt sosyo-ekonomik düzeydeki bireyler, maddi rahatlıklarını henüz güvencede görmedikleri için kazanca, sosyal güvenceye ve statüye daha çok önem vermektedirler.

Jurgensen (1948), bireylerin bir meslekten beklentileri yani meslek değerleri; yas, sosyo-ekonomik düzey, cinsiyet gibi değişkenlere göre farklılık göstermektedir. Örneğin, iş bulma kurumuna başvuran erkekler, çalışmak istedikleri kurumda; sosyal güvence, ilerleme olanakları, çekici ve doyum verici iş etkinlikleri istediklerini belirtmektedirler.

Centers (1949), bir işte çalışmakta olan kimselerden, üst sosyo-ekonomik düzeyden gelenler, meslekte kendilerini ifade edebilme ve ilginç yaşantılar kazanma olanağı bulmaya önem vermektedirler. Buna karşılık alt sosyo-ekonomik düzeyden gelen bireyler daha çok sosyal güvenceyi önemli saymaktadır (Kuzgun, 2000:79).

Garbino (1992), düşük sosyo-ekonomik düzeydeki ebeveynler, çocuklarının kendilerine benzemesini beklerler. Onlar çocuklarının uyumlu ve saygılı olmalarını ve sonunda el emekçiler sınıfında çalışan birisi olmasını isterler. Orta ve üst sınıftaki ebeveynlerde, çocuklarının kendilerine benzemelerini beklerler. Böylece bu sınıfta olanlar bağımsız olmayı, atılganlığı, yaratıcı ve ekonomik güvenlik için çalışmayı ve bekli de sonunda kendi işine sahip olmasını önemseyebilirler (Ültanır, 2003: 262).

Le Compte (1978)'in ülkemizde yaptığı araştırmada, sosyo-ekonomik düzeyin anksiyeteyi etkilediğini, düşük sosyo-ekonomik seviyeden gelen çocuklarda, anksiyete seviyesinin, yüksek sosyo-ekonomik seviyeden gelenlere kıyasla daha yüksek olduğunu saptamıştır.

Ankara'da lise ikinci sınıfa devam eden 1094 öğrenci ile yapılan bir araştırmada, üst-ekonomik ve kültürel seviyeli ailelerin çocuklarının benlik tasarım düzeyleri, alt sosyoekonomik ve kültürel seviyeli ailelerin çocuklarına göre daha yüksek olduğu sonucu bulunmuştur (Can, 1991: 119). Ailelerin sosyo-ekonomik durumları ile

gençlerin benlik saygısı arasındaki ilişkinin araştırıldığı başka bir araştırmada varlıklı yani üst sınıflardan gelen gençlerin %51'inde yüksek benlik saygısı saptanmasına karşılık, alt toplumsal sınıflardaki gençlerde bu oran %38' dir. En üst ve en alt toplumsal sınıflardaki erkek gençler karşılaştırılınca, benlik saygısı belirgin biçimde, üst sınıf çocuklarında yüksek bulunmuş. Buna karşılık her iki sınıftaki genç kızlar karşılaştırılınca fark daha küçülmüştür (Yörükoğlu, 1986: 94).

R.B. Smith (1932), tarafından yapılan bir incelemede şu bulgular elde edilmiştir: Yüksek sosyo-ekonomik ve kültürel seviyeye mensup çocuklar, daha aşağı tabakadan olan çocuklara nazaran daha az aşağılık duygusuna sahip bulunuyorlar (Jersild, 1978: 432).

Cinsiyet rollerine ilişkin toplumsal kalıp yargılar, meslek seçiminde de kendini gösterir. İnsanlar kız veya erkek oluşlarından dolayı bir şekilde hem aileleri hem de toplum tarafından farklı mesleklere doğru yönlendirilirler ve bireyler bu kalıp yargıların etkisi altında meslek seçimi yapmaktadırlar. Böylece erkekler; matematik, tıp ve mühendislik gibi mesleklere; kızlar ise yükselme şanslarının fazlaca olmadığı edebiyat, sosyal hizmet ve büro işlerine yönelebilmektedir. Bugün gerek ülkemizde gerekse dünyada çeşitli meslek gruplarındaki bireylerin cinsiyetlerine bakıldığında, bir ayrımın söz konusu olduğu göze çarpar. Örneğin; Amerika Birleşik Devletlerindeki 1000 büyük anonim şirket üst düzey yöneticilerinin % 3'ünü, deniz piyadelerinin % 4'ünü, hemşirelerin % 97'sini ve sekreterlerin % 99'unu kadınlar oluşturmaktadır (Castro, 1990; Saltaman, 1991; Williams, 1989. Aktaran: Asılı, 2001). Kadın ve erkeklerin farklı toplumsallaşma sürecinden geçmeleri, onların farklı deneyim fırsatlarına sahip olmaları ve yapıp ettiklerine çevreden gelen tepkilerin cinsiyetlerine göre farklılaşması kendilerini farklı alanlarda, farklı düzeylerde yetkin görmelerine yol açmaktadır. Kız ve erkek çocuklara yapılan muamele, çok erken yaşlardan itibaren farklılaşmakta ve her biri kendi cinsiyetlerine uygun görülen faaliyetlere yönlendirilmekte ve performansları o faaliyetlerde pekiştirilmektedir (Kuzgun, 2000: 88).

Kadınların meslekler içindeki benliklerini bulmaları, anne, eş ve çalışan rolleri arasındaki çatışmadan dolayı kesintiye uğramaktadır. Cinsiyet rolleri, onların mesleki alanda bazı konuları yürürlüğe koymalarını engellemektedir. Kadının pozisyonu, ev düzenleyici konumundadır. Mesleğe katılmakla kadın, örnek hayat tarzını

değiştirmektedir. Kadınların mesleğe girişlerinde etkili faktörler; işe giriş yaşı, işinde geçireceği zaman ve işin türüdür. Diğer faktörler; bireysel motivasyon, yetenek ve çevresel olaylar, finansal ihtiyaçlardır (Wolfson, 1972. Aktaran: Zunker, 1989).

Kadınlar seçtikleri mesleklerin çalışma saatlerine, çalışma koşullarına yüksek önem atfetmekteyken, arkadaşlık, dostluk gibi faktörleri de dâhil ederken, erkekler; materyalistik tarafa güvence, ilerleme imkânları ve parasal durumlarına önem vermektedir. Erkekler gelire birincil öncelik verirken, kadınlar insanlar arası ilişkiye önem vermektedir. Erkekler işlerin gelir, profesyonel gelişim, otorite ve bağımsızlığına en yüksek düzeyde önem vermektedir. Ayrıca müzakere, yönetim ve gözleme, alet kullanma / bilgisayar kullanmaya daha çok önem verirken; sayısal ve teknik yeteneklerini kullanmakta ve yönetim, teknoloji alanlarına da önem vermektedir.

Kadınlar, erkeklerden daha çok ruhsal yardım, artistik yetenek ve kültürle ilgili alanlarda çalışmayı istemektedirler. Kadınların tercihleri ve algılamaları hayattaki taleplerinin çeşitli yönde olmasından (iş ve aynı zamanda ev sorumluluğunu alma gibi) etkilenmektedir.

Post-Kammer ve Smith (1985), tarafından yapılan araştırmalarda, ilginin cinsiyet farklarının bir fonksiyonu olduğu, erkek ve kadın mesleklerinin dikkate alınmasında önemli rol oynadığını ortaya koymuştur. Geleneksel kadın mesleklerinde, eğitim ve meslek gereklerini yerine getirme bakımından kız ve erkekler arasında fark görülmemiş; ama ilgiler yönünden kızlar lehine önemli farklar gözlenmiştir. Kızlar geleneksel kadın mesleklerine erkeklerden daha fazla ilgi göstermiştir. Geleneksel erkek mesleklerinde de, bu meslekleri tercih etme ve bunlara ilgi duyma yönünden, cinsiyet farkları gözlenmektedir; erkekler, erkek mesleklerine kızlardan daha çok ilgi duymakta ve daha çok erkek mesleklerini seçenek olarak düşünmektedir. Buna karşılık kızların erkek veya kadın mesleklerini dikkate alma puanlarında bir fark görülmemektedir. Yani kızlar, erkek mesleklerini seçenek olarak düşünebilmekte; fakat erkekler, kadın mesleklerini dikkate almak istememektedirler (Kuzgun, 2000: 88- 89)

BÖLÜM 3: KARİYER PLANLAMASINDA MESLEK SEÇİMİNİN UYGULAMA DÜZEYİNİN TESPİTİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA (SAKARYA İLİ ÖRNEĞİ)

3.1. Araştırmanın Amacı

Meslek lisesi son sınıf öğrencilerinin gelecekle ilgili mesleki beklentilerinin genel olarak neler üzerinde yoğunlaştığını tespit etmek ve gelecekle ilgili mesleki beklentilerinin üzerindeki bazı özlük niteliklerinin etkisini araştırmaktır.

3.2. Araştırmanın Önemi

Meslek seçimi, belli bir gelişim süreci isteyen, aşamalı olarak kaydedilen uzun bir dönemi kapsar. Bu nedenle öğrencilerin verdikleri kararların, ya da zaman içinde düştüğü kararsızlıkların, değiştirdiği ilgi alanlarını zaman içinde dikkatle incelemek, meydana gelen değişim ve gelişmelerin takipçisi olmak gerekir.

Bu araştırmada, meslek lisesi son sınıf öğrencilerinin gelecekle ilgili mesleki beklentileri ve özlük nitelikleri açısından farklılaşma düzeylerini tespit ederek, öğrencilere gelecekle ilgili mesleki beklentileri sürecinde yardımcı olabilmek istenmiştir.

3.3. Araştırmanın Hipotezleri

Mesleki beklenti sürecinde Meslek Lisesi son sınıf öğrencilerinin okul türlerine göre görüşleri arasında farklar bulunmaktadır.

Araştırmaya katılan deneklerin (öğrencilerin) , cinsiyeti, okul tercih nedenleri, ailenin aylık gelir düzeyi, oturtukları yerleşim birimlerine ilişkin algılamaları arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

3.4. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada, konuyla ilgili literatür taranmış ve bu taramanın ardından araştırmacı tarafından geliştirilen bir anket formu hazırlanmış, Sakarya ilinde bulunan 10 tane Mesleki ve Teknik Eğitim okullarındaki son sınıf öğrencilerine uygulanmıştır.

3.5. Araştırmanın Evreni

Bu araştırmanın evrenini 2009–2010 eğitim-öğretim yılı Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Sakarya ilinde bulunan Mesleki ve Teknik Eğitim okullarındaki son sınıf öğrencileri oluşturmaktadır.

3.6. Araştırmanın Örnekleme

Bu araştırmanın örneklemini Sakarya ili Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı Mesleki ve Teknik Eğitim okulların içerisinde rasgele (random) seçim yöntemi ile belirlenmiş 10 okulda öğrenim görmekte olan 829 öğrenciden oluşmuştur.

3.7. Verilerin Toplanması

Veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmacı tarafından geliştirilen 20 sorudan oluşan bir anket formu oluşturulmuştur.

Veri toplama aracının, öğrencilere uygulanabilmesi için gerekli izinler alınmıştır. Veri toplama aracı bizzat araştırmacı tarafından öğrencilere dağıtılmış ve toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak oluşturulan anketlerden 1000 adet çoğaltılmış, 10 okuldaki 840 öğrenciye dağıtılmıştır. Bu anketlerden 832 adet geri dönmüş, 829 adet değerlendirilmeye alınmıştır. Veri toplama aracının dağıtıldığı okullar, öğrencilerin ve veri toplama araçlarının geriye alındığı öğrencilerin okullara göre dağılımı Tablo 2'de görülmektedir.

Ankette deneklerin demografik özelliklerini belirlemek üzere 5 adet bağımsız değişkenden oluşan soru, daha sonra Sakarya ilinde bulunan Mesleki ve Teknik Eğitim okullarındaki son sınıf öğrencilerinin kariyer planlama yaklaşımlarının ortaya konulmasına ilişkin durumların saptanıp belirlenmesi amacıyla bağımlı değişkenlerden oluşan 20 adet soru kullanılmıştır.

Tablo 2. Dağıtılan ve Dönen Anketlerin okullara göre dağılımı

Okul Adı	Gönderilen Anket Sayısı	Gelen Anket Sayısı
Sakarya Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi	200	181
Fatih Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi	100	80
Kız Teknik ve Meslek Lisesi	120	110
Mehmet Akif Ersoy İMKB Anadolu Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi	90	76
Tic.ve Sanayi Odası And. T.M.L. ve Tic.M. L	80	65
Arifiye Çok Programlı Lisesi	60	40
Erenler Yunus Emre Çok Programlı Lisesi	70	52
Serdivan Kız Meslek Lisesi	100	79
75.Yıl Cumhuriyet Sağlık Meslek Lisesi	60	47
Adapazarı Anadolu İmam Hatip Lisesi	120	101
Toplam	1000	832

3.8. Verilerin Analizi

Araştırmada veriler, bilgisayarda “SPSS 18,0 (Statistical Package For Social Sciences) for Windows” programına aktarılmış ve analiz edilmiştir.

Görüşleri alınan öğrencilerin vermiş oldukları cevapların yüzde ve frekans dağılımı alınmıştır. Farklı özelliklere öğrencilerin sorulara verdikleri cevapların anlamlılık derecesi ise SPSS, One Way Anova analizi ile incelenmiştir. Anlamlılık derecesi “F” değerlerine bakılarak 0,05’den küçük olan değerler dikkate alınmıştır. Daha sonra anlamlı ilişkilerin bulunduğu görülen değişkenler arasında “T testi analizi” ve “crosstabs” analizi uygulanmış ve bu programdan elde edilen tablolardan yorumlamalarda faydalanılmıştır. Elde edilen veriler, bulgular ve yorum bölümünde sunulmuştur.

3.9. Bulgular ve Yorum

Tablo 3. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

Cinsiyet	n	%
Kız	429	51,7
Erkek	400	48,3
Toplam	829	100,0

Araştırma kapsamındaki öğrencilerin cinsiyetlerine göre dağılımları yukarıdaki tabloya yansıtılmıştır. Buna göre öğrencilerin %51,57'si kız (429kişi) ve %48,3'ü erkektir (400kişi).

Tablo 4. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Okul Türüne Göre Dağılımları

Okul Türü	n	%
Endüstri Meslek ve Teknik Lisesi	210	25,3
Kız Meslek ve Teknik Lisesi	189	22,8
Ticaret Meslek Lisesi	65	7,8
Çok Programlı Lise	92	11,1
Anadolu Teknik Lisesi	126	15,2
Sağlık Meslek Lisesi	47	5,7
İmam Hatip Lisesi	100	12,1
Toplam	829	100,0

Araştırma kapsamındaki öğrencilerin okul türüne göre dağılımları yukarıdaki tabloya yansıtılmıştır. Buna göre öğrencilerin %25,3'ü endüstri meslek ve teknik lisesinde (210kişi), %22,8'i kız meslek ve teknik lisesinde (189kişi), %7,8'i ticaret meslek lisesinde (65kişi), %11,1'i çok programlı lisede (92kişi), %15,2'si Anadolu teknik lisesinde (126kişi), %5,7'si sağlık meslek lisesinde (47kişi) ve %12,1'i imam hatip lisesinde (100 kişi) öğrenim görmektedir.

Tablo 5. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Okullarını Tercih Nedenlerine Göre Dağılımları

Tercih Nedeni	n	%
İdealim	154	18,6
Ailemin isteği	177	21,4
OKS Sınavı	273	32,9
Tesadüfen	225	27,1
Toplam	829	100,0

Araştırma kapsamındaki öğrencilerin okullarını tercih nedenlerine göre dağılımları yukarıdaki tabloya yansıtılmıştır. Buna göre öğrencilerin %18,6'sı "idealim" cevabını (154kişi), %21,4'ü "ailemin isteği" cevabını (177kişi), %32,9'u "OKS" cevabını (273kişi) ve %27,1'i ise "tesadüfen" cevabını (225kişi) verdiği görülmektedir.

Tablo 6. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Ailelerinin Gelir Durumuna Göre Dağılımları

Gelir	n	%
500TL altı	69	8,3
500-750TL	202	24,4
750-1000TL	255	30,8
1000-1500TL	208	25,1
1500TLüzeri	95	11,5
toplam	829	100,0

Araştırma kapsamındaki öğrencilerin ailelerinin gelir dağılımı yukarıdaki gibi tabloya yansıtılmıştır. Buna göre öğrencilerin %8,3'ünün 500TL ve altı (69 kişi), %24,4'ü 500-700TL (202kişi), %30,8'inin 750-1000TL (255kişi), %25,1'i 1000-1500TL (208kişi) ve %11,5'inin 1500TL ve üzeri gelir düzeyine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 7. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Oturduğu Yerleşim Birimine Göre Dağılımları

Yerleşim birimi	n	%
Şehir merkezi	432	52,1
İlçe	213	25,7
Köy	184	22,2
toplam	829	100,0

Araştırma kapsamındaki öğrencilerin oturduğu yerleşim birimine göre dağılımları yukarıdaki gibi tabloya yansıtılmıştır. Buna göre öğrencilerin %52,1'inin şehir merkezinde (432kişi), %25,7'sinin ilçede (213kişi) ve %22,2'sinin köyde (184kişi) oturduğu görülmektedir.

Tablo 8. Ölçek Sorularına Ait Frekans Tablosu

	Tamamen katılıyorum		Katılıyorum		Fikrim yok		Katılmıyorum		Kesinlikle katılmıyorum		Ort.	S.S.
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
1- Meslek seçimi konusunda karar vermekte zorluk çekiyorum.	235	28,3	288	34,7	81	9,8	111	13,4	114	13,8	2,50	1,38
2- Çalışma saatleri aile yaşantımı etkilemeyecek bir meslekte çalışmak isterim.	422	50,9	252	30,4	78	9,4	40	4,8	37	4,5	1,81	1,08
3- Resmi tatillerde çalışmayacağım bir meslekte çalışmak isterim.	474	57,2	225	27,1	63	7,6	33	4,0	34	4,1	1,71	1,04
4-Yetiştüğüm şehirde çalışabileceğim bir meslek isterim.	283	34,1	189	22,8	185	22,3	105	12,7	67	8,1	2,37	1,29
5-Toplumda saygı gören bir meslekte çalışmak isterim.	543	65,5	207	25,0	52	6,3	16	1,9	11	1,3	1,49	0,81
6- Ailemin de onaylayacağı bir meslekte çalışmak isterim.	312	37,6	283	34,1	112	13,5	78	9,4	44	5,3	2,11	1,16
7- Sürekli seyahat edebileceğim bir meslek isterim.	131	15,8	179	21,6	264	31,8	167	20,1	88	10,6	2,88	1,21
8- Eğitim aldığım alana uygun bir meslekte çalışmak isterim.	285	34,4	234	28,2	169	20,4	69	8,3	72	8,7	2,29	1,26
9- Ailemin mesleğini devam ettirmek isterim.	24	2,9	44	5,3	175	21,1	286	34,5	300	36,2	3,96	1,02
10-Kendime ait bir işim olsun isterim.	353	42,6	245	29,6	184	22,2	27	3,3	20	2,4	1,93	0,99
11- İlgimi çeken birçok meslek var, karar vermede sıkıntı yaşıyorum.	188	22,7	264	31,8	144	17,4	140	16,9	93	11,2	2,62	1,31
12- Kamu kurumunda çalışabileceğim bir meslek isterim.	245	29,6	248	29,9	240	29,0	60	7,2	36	4,3	2,27	1,09
13- LGS ve LYS sınav sonucuna göre meslek seçeceğim.	149	18,0	255	30,8	234	28,2	107	12,9	84	10,1	2,66	1,20
14- Katsayı sorunu istediğim meslek seçimimi zorlaştırıyor.	330	39,8	197	23,8	163	19,7	91	11,0	48	5,8	2,19	1,23
15- Mesleki Eğitimde okuduğum dalda öğretmen olmak isterim.	194	23,4	188	22,7	205	24,7	133	16,0	109	13,1	2,73	1,33
16- Kıyafet zorunluluğu olmayan bir meslekte çalışmak isterim.	356	42,9	199	24,0	174	21,0	68	8,2	32	3,9	2,06	1,15
17- Cinsiyetime uygun bir meslek seçmek isterim.	369	44,5	254	30,6	110	13,3	63	7,6	33	4,0	1,96	1,11
18- Sürekli yükselebileceğim bir meslek isterim.	478	57,7	245	29,6	86	10,4	12	1,4	8	1,0	1,59	0,81
19- Severek yapacağım bir meslek isterim.	674	81,3	123	14,8	19	2,3	2	0,2	11	1,3	1,25	0,64
20- Ast-üst ilişkisinin olmayacağı bir meslekte çalışmak isterim.	271	32,7	211	25,5	183	22,1	96	11,6	68	8,2	2,37	1,27

Mesleki ve Teknik Eğitim alan öğrencilerin kariyer planlamalarına etki eden faktörleri tespit etmek ve kariyer planları hakkında bilgi sahibi olmak amacıyla oluşturulan ölçekteki;

“Meslek seçimi konusunda karar vermekte zorluk çekiyorum.” maddesine öğrencilerin %28,3’ü tamamen katılıyorum (235kişi), %34,7’si katılıyorum (288kişi), %9,8’i fikrim yok (81kişi), %13,4’ü katılmıyorum (111kişi) ve %13,8’i kesinlikle katılmıyorum (114kişi) yanıtını vermiş, ortalaması $2.50 \pm 1,38$ olarak bulunmuştur.

“ Çalışma saatleri aile yaşantımı etkilemeyecek bir meslekte çalışmak isterim” maddesine öğrencilerin %50,9’u tamamen katılıyorum (422kişi), %30,4’ü katılıyorum (252kişi), %9,4’ü fikrim yok (78kişi), %4,8’i katılmıyorum (40kişi) ve %4,1’i kesinlikle katılmıyorum (34kişi) yanıtını vermiş, ortalaması $1,81 \pm 1,08$ olarak bulunmuştur.

“Resmi tatillerde çalışmayacağım bir meslekte çalışmak isterim.” maddesine öğrencilerin %57,2’si tamamen katılıyorum (474kişi), %27,1’i katılıyorum (225kişi), %7,6’sı fikrim yok (63kişi), %4,0’ü katılmıyorum (33kişi) ve %4,1’i kesinlikle katılmıyorum (34kişi) yanıtını vermiş, ortalaması $1,71 \pm 1,04$ olarak bulunmuştur.

“Yetiştığım şehirde çalışabileceğim bir meslek isterim.” maddesine öğrencilerin %34,1’i tamamen katılıyorum (283kişi), %22,8’i katılıyorum (189kişi), %22,3’ü fikrim yok (185kişi), %12,7’si katılmıyorum (105kişi) ve %8,1’i kesinlikle katılmıyorum (67kişi) yanıtını vermiş, ortalaması $2,37 \pm 1,29$ olarak bulunmuştur.

“Toplumda saygı gören bir meslekte çalışmak isterim.” maddesine öğrencilerin %65,5’i tamamen katılıyorum (543kişi), %25’i katılıyorum (207kişi), %6,3’ü fikrim yok (52kişi), %1,9’u katılmıyorum (16kişi) ve %1,3’ü kesinlikle katılmıyorum (11kişi) yanıtını vermiş, ortalaması $1,49 \pm 0,81$ olarak bulunmuştur.

“Ailemin de onaylayacağı bir meslekte çalışmak isterim.” maddesine öğrencilerin %37,6’sı tamamen katılıyorum (312kişi), %34,1’i katılıyorum (283kişi), %13,5’i fikrim yok(112kişi), %9,4’ü katılmıyorum (78kişi) ve %5,3’ü kesinlikle katılmıyorum (44kişi) yanıtını vermiş, ortalaması $2,11 \pm 1,16$ olarak bulunmuştur.

“Sürekli seyahat edebileceğim bir meslek isterim.” maddesine öğrencilerin %15,8’i tamamen katılıyorum (131kişi), %21,6’sı katılıyorum (179kişi), %31,8’i fikrim yok (264kişi), %20,1’i katılmıyorum (167kişi) ve %10,6’sı kesinlikle katılmıyorum (88kişi) yanıtını vermiş, ortalaması $2,88 \pm 1,21$ olarak bulunmuştur.

“ Eğitim aldığım alana uygun bir meslekte çalışmak isterim.” maddesine öğrencilerin %34,4’ü tamamen katılıyorum (285kişi), %28,2’si katılıyorum (234kişi), %20,4’ü fikrim yok(169kişi), %8,3’ü katılmıyorum (69kişi) ve %8,7’si kesinlikle katılmıyorum (72kişi) yanıtını vermiş, ortalaması $2,29 \pm 1,26$ olarak bulunmuştur.

“Ailemin mesleğini devam ettirmek isterim.” maddesine öğrencilerin %2,9’u tamamen katılıyorum (24kişi), %5,3’ü katılıyorum (44kişi), %21,1’ü fikrim yok (175kişi), %34,5’i katılmıyorum (286kişi) ve %36,2’si kesinlikle katılmıyorum (300kişi) yanıtını vermiş, ortalaması $3,96\pm 1,02$ olarak bulunmuştur.

“Kendime ait bir işim olsun isterim.” maddesine öğrencilerin %42,6’sı tamamen katılıyorum (353kişi), %29,6’sı katılıyorum (245kişi), %22,2’si fikrim yok (184kişi), %3,3’ü katılmıyorum (27kişi) ve %2,4’ü kesinlikle katılmıyorum (20kişi) yanıtını vermiş, ortalaması $1,93\pm 0,09$ olarak bulunmuştur.

“İlgimi çeken birçok meslek var, karar vermede sıkıntı yaşıyorum.” maddesine öğrencilerin %22,7’si tamamen katılıyorum (188kişi), %31,8’i katılıyorum (264kişi), %17,4’ü fikrim yok (144kişi), %16,9’u katılmıyorum (140kişi) ve %11,2’si kesinlikle katılmıyorum (93kişi) yanıtını vermiş, ortalaması $2,62\pm 1,31$ olarak bulunmuştur.

“Kamu kurumunda çalışabileceğim bir meslek isterim.” maddesine öğrencilerin %29,6’sı tamamen katılıyorum (245kişi), %29,9’u katılıyorum (248kişi), %29,0’u fikrim yok (240kişi), %7,2’si katılmıyorum (60kişi) ve %4,3’ü kesinlikle katılmıyorum (36kişi) yanıtını vermiş, ortalaması $2,27\pm 1,09$ olarak bulunmuştur.

“LGS ve LYS sınav sonucuna göre meslek seçeceğim.” maddesine öğrencilerin %18,0’i tamamen katılıyorum (149kişi), %30,8’i katılıyorum (255kişi), %28,2’si fikrim yok (234kişi), %12,9’u katılmıyorum (107kişi) ve %10,1’ü kesinlikle katılmıyorum (84kişi) yanıtını vermiş, ortalaması $2,66\pm 1,20$ olarak bulunmuştur.

“Katsayı sorunu istediğim meslek seçimimi zorlaştırıyor.” maddesine öğrencilerin %39,8’i tamamen katılıyorum (330kişi), %23,8’i katılıyorum (197kişi), %19,7’si fikrim yok (163kişi), %11,0’i katılmıyorum (91kişi) ve %5,8’ü kesinlikle katılmıyorum (48kişi) yanıtını vermiş, ortalaması $2,16\pm 1,23$ olarak bulunmuştur.

“Mesleki Eğitimde okuduğum dalda öğretmen olmak isterim.” maddesine öğrencilerin %23,4’ü tamamen katılıyorum (194kişi), %22,7’si katılıyorum (188kişi), %24,7’si fikrim yok (205kişi), %16,0’sı katılmıyorum (133kişi) ve %13,1’i kesinlikle katılmıyorum (109kişi) yanıtını vermiş, ortalaması $2,73\pm 1,33$ olarak bulunmuştur.

“Kıyafet zorunluluğu olmayan bir meslekte çalışmak isterim.” maddesine öğrencilerin %42,9’u tamamen katılıyorum (356kişi), %24,0’ü katılıyorum (199kişi), %21,0’i fikrim yok(174kişi), %8,2’si katılmıyorum (68kişi) ve %3,9’u kesinlikle katılmıyorum (32kişi) yanıtını vermiş, ortalaması $2,06 \pm 1,15$ olarak bulunmuştur.

“Cinsiyetime uygun bir meslek seçmek isterim.” maddesine öğrencilerin %44,5’i tamamen katılıyorum (369kişi), %30,6’sı katılıyorum (254kişi), %13,3’ü fikrim yok (110kişi), %7,6’sı katılmıyorum (63kişi) ve %4,0’ü kesinlikle katılmıyorum (33kişi) yanıtını vermiş, ortalaması $1,96 \pm 1,11$ olarak bulunmuştur.

“Sürekli yükselebileceğim bir meslek isterim.” maddesine öğrencilerin %57,7’si tamamen katılıyorum (478kişi), %29,6’sı katılıyorum (245kişi), %10,4’ü fikrim yok (86kişi), %1,4’ü katılmıyorum (12kişi) ve %1,0’ü kesinlikle katılmıyorum (8kişi) yanıtını vermiş, ortalaması $1,59 \pm 0,81$ olarak bulunmuştur.

“Severek yapacağım bir meslek isterim.”maddesine öğrencilerin %81,3’ü tamamen katılıyorum (674kişi), %14,8’i katılıyorum (123kişi), %2,3’ü fikrim yok(19kişi), %0,2’si katılmıyorum (2kişi) ve %1,3’ü kesinlikle katılmıyorum (11kişi) yanıtını vermiş, ortalaması $1,25 \pm 0,64$ olarak bulunmuştur.

“Ast-üst ilişkisinin olmayacağı bir meslekte çalışmak isterim.” maddesine öğrencilerin %32,7’si tamamen katılıyorum (271kişi), %25,5’i katılıyorum (211kişi), %22,1’i fikrim yok (183kişi), %11,6’sı katılmıyorum (96kişi) ve %8,2’si kesinlikle katılmıyorum (68kişi) yanıtını vermiş, ortalaması $2,37 \pm 1,27$ olarak bulunmuştur.

Tablo 9. Öğrencilerin Ölçek Puanlarının Cinsiyetlerine Göre T-Testi Sonuçları

Cinsiyet	n	Ortalama	Standart Sapma	T Testi		
				T	s.d.	p
Kadın	429	4,29	0,27	0,999	796,277	0,318
Erkek	400	4,27	0,31			

Araştırma kapsamındaki Mesleki ve Teknik Eğitim alan öğrencilerin kariyer planlamalarına etki eden faktörlerin cinsiyete göre değişip değişmediğinin incelenmesi için Bağımsız T-Testi uygulanmış, elde edilen sonuçlar yukarıdaki tabloya yansıtılmıştır. Kurulan hipotezler;

H_0 : Öğrencilerin kariyer planlamalarına etki eden faktörler cinsiyete göre değişmez.

H_1 : Öğrencilerin kariyer planlamalarına etki eden faktörler cinsiyete göre değişir.

Yapılan T-testi sonucunda $p > 0.05$ olduğundan öğrencilerin cinsiyetlerinin kariyer planlamalarına etki eden faktörler üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir değişime sebep olmadığı sonucuna varılmıştır. ($t=0,999$, $p=0,318$)

Tablo 10. Öğrencilerin Ölçek Puanlarının Okudukları Okul Türlerine Göre Anova Testi Sonuçları

Okul türü	n	Orta lama	Standart Sapma	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	p
Endüstri Meslek ve Teknik Lise	210	4,26	0,30	Gruplar arası	0,371	6	0,062		
Kız Meslek ve Teknik lise	189	4,28	0,27	Gruplar içi	69,225	822	0,084	0,733	0,623
Ticaret Meslek Lisesi	65	4,31	0,28	Genel	69,595	828			
Çok Programlı Lise	92	4,31	0,31						
Anadolu Teknik Lisesi	126	4,24	0,28						
Sağlık Meslek Lisesi	47	4,30	0,31						
İmam Hatip Lisesi	100	4,28	0,29						

Araştırma kapsamındaki öğrencilerin, kariyer planlamalarına etki eden faktörlerin okudukları okul türüne göre değişip değişmediğinin incelenmesi için ANOVA Testi uygulanmış, elde edilen sonuçlar yukarıdaki tabloya yansıtılmıştır. Kurulan hipotezler;

H_0 : Öğrencilerin, kariyer planlarına etki eden faktörler, okudukları okul türüne göre farklılık göstermez

H_1 : Öğrencilerin, kariyer planlarına etki eden faktörler, okudukları okul türüne göre farklılık gösterir.

Yapılan ANOVA sonucunda $p > 0.05$ olduğundan öğrencilerin okudukları okul türünün, kariyer planlarına etki eden faktörler üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir değişime sebep olmadığı sonucuna varılmıştır. ($F=0,733$, $p=0,623$)

Tablo 11. Öğrencilerin Ölçek Puanlarının Okudukları Okulları Tercih Nedenlerine Göre ANOVA testi Sonuçları

Tercih nedeni	n	Ortalama	Standart Sapma	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	p
İdealim	154	4,32	0,289	Gruplar arası	0,442	3	0,147	1,758	0,154
Ailemin İsteği	177	4,26	0,294	Gruplar içi	69,153	825	0,084		
OKS Sınavı	273	4,30	0,265	Genel	69,595	828			
Tesadüfen	225	4,26	0,314						

Araştırma kapsamındaki öğrencilerin, kariyer planlamalarına etki eden faktörlerin okudukları okulları tercih nedenlerine göre değişip değişmediğinin incelenmesi için ANOVA Testi uygulanmış, elde edilen sonuçlar yukarıdaki tabloya yansıtılmıştır.

Kurulan hipotezler;

H_0 : Öğrencilerin, kariyer planlarına etki eden faktörler, okudukları okulları tercih nedenlerine göre farklılık göstermez

H_1 : Öğrencilerin, kariyer planlarına etki eden faktörler, okudukları okulları tercih nedenlerine göre farklılık gösterir.

Yapılan ANOVA sonucunda $p > 0.05$ olduğundan öğrencilerin okudukları okulları tercih nedenlerinin, kariyer planlamalarına etki eden faktörler üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir değişime sebep olmadığı sonucuna varılmıştır. ($F=1,758$ $p=0,154$)

Tablo 12. Öğrencilerin Ölçek Puanlarının Ailelerinin Gelir Düzeylerine Göre Anova Testi Sonuçları

Gelir Durumu	n	Ortalama	Standart Sapma	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	p
500TL altı	69	4,28	0,347	Gruplar arası	0,284	4	0,071		
500-750TL	202	4,27	0,271	Gruplar içi	69,311	824	0,084	0,843	0,498
750-1000TL	255	4,29	0,265	Genel	69,595	828			
1000-1500TL	208	4,27	0,315						
1500TL üzeri	95	4,33	0,291						

Araştırma kapsamındaki öğrencilerin, kariyer planlamalarına etki eden faktörlerin öğrencilerin ailelerinin gelir düzeylerine göre değişip değişmediğinin incelenmesi için ANOVA Testi uygulanmış, elde edilen sonuçlar yukarıdaki tabloya yansıtılmıştır.

Kurulan hipotezler;

H_0 : Öğrencilerin, kariyer planlarına etki eden faktörler, öğrencilerin ailelerinin gelir düzeyine göre farklılık göstermez

H_1 : Öğrencilerin, kariyer planlarına etki eden faktörler, öğrencilerin ailelerinin gelir düzeyine göre farklılık gösterir.

Yapılan ANOVA sonucunda $p>0.05$ olduğundan öğrencilerin ailelerinin gelir düzeyinin, kariyer planlamalarına etki eden faktörler üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir değişime sebep olmadığı sonucuna varılmıştır. ($F=0,843$ $p=0,498$)

Tablo 13. Öğrencilerin Ölçek Puanlarının Oturdukları Yerleşim Birimlerine Göre Anova Testi Sonuçları

Yerleşim Birimleri	n	Ortalama	Standart Sapma	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	p
Şehir Merkezi	432	4,28	0,288	Gruplar arası	0,054	2	0,027		
İlçe	213	4,27	0,293	Gruplar içi	69,541	826	0,084	0,322	0,725
Köy	184	4,30	0,290	Genel	69,595	828			

Araştırma kapsamındaki öğrencilerin, kariyer planlamalarına etki eden faktörlerin öğrencilerin oturdukları yerleşim birimlerine göre değişip değişmediğinin incelenmesi için ANOVA Testi uygulanmış, elde edilen sonuçlar yukarıdaki tabloya yansıtılmıştır. Kurulan hipotezler;

H_0 : Öğrencilerin, kariyer planlarına etki eden faktörler, öğrencilerin oturdukları yerleşim birimlerine göre farklılık göstermez

H_1 : Öğrencilerin, kariyer planlarına etki eden faktörler, öğrencilerin oturdukları yerleşim birimlerine göre farklılık gösterir.

Yapılan ANOVA sonucunda $p>0.05$ olduğundan öğrencilerin oturdukları yerleşim birimlerinin, kariyer planlamalarına etki eden faktörler üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir değişime sebep olmadığı sonucuna varılmıştır.($F=0,322$ $p=0,725$)

Mesleki ve Teknik Eğitim alan öğrencilerin kariyer planlamalarına etki eden faktörleri tespit etmek için oluşturulan alt faktörleri belirleyen soru grupları :

Öğrencinin mutlu olacağı mesleği yapmak istemesi ile ilgili sorular:

7- Sürekli seyahat edebileceğim bir meslek isterim.

8- Eğitim aldığım alana uygun bir meslekte çalışmak isterim.

10-Kendime ait bir işim olsun isterim.

16-Kıyafet zorunluluğu olmayan bir meslekte çalışmak isterim.

19-Severek yapacağım bir meslek isterim.

20- Ast-üst ilişkisinin olmayacağı bir meslekte çalışmak isterim.

Kamu Kurumunda çalışmak istemesi ile ilgili sorular:

3-Resmi tatillerde çalışmayacağım bir meslekte çalışmak isterim.

5-Toplumda saygı gören bir meslekte çalışmak isterim.

12-Kamu kurumunda çalışabileceğim bir meslek isterim.

15-Mesleki Eğitimde okuduğum dalda öğretmen olmak isterim.

18-Sürekli yükselbileceğim bir meslek isterim.

Aile ve çevreye yakın olacağı meslekle ilgili sorular:

2- Çalışma saatleri aile yaşantımı etkilemeyecek bir meslekte çalışmak isterim.

4-Yetiştığım şehirde çalışabileceğim bir meslek isterim.

6-Ailemin de onaylayacağı bir meslekte çalışmak isterim.

9-Ailemin mesleğini devam ettirmek isterim.

Öğrencini meslek seçimi engelleri ile ilgili sorular:

1- Meslek seçimi konusunda karar vermekte zorluk çekiyorum.

11- İlgimi çeken birçok meslek var, karar vermede sıkıntı yaşıyorum.

13-LGS ve LYS sınav sonucuna göre meslek seçeceğim.

14- Katsayı sorunu istediğim meslek seçimimi zorlaştırıyor.

17-Cinsiyetime uygun bir meslek seçmek isterim.

Tablo 14. Öğrencilerin Mutlu Olacakları Mesleği Yapmak İstemesi Alt Ölçek Puanlarının Cinsiyetlerine Göre T-Testi Sonuçları

Cinsiyet	n	Ortalama	Standart Sapma	T Testi		
				T	s.d.	P
Kadın	429	4,29	0,378	1,107	827	0,269
Erkek	400	4,26	0,399			

Araştırma kapsamındaki Mesleki ve Teknik Eğitim alan öğrencilerin mutlu olacakları mesleği yapmak istemeleri alt ölçek puanlarının cinsiyete göre değişip değişmediğinin incelenmesi için Bağımsız T-Testi uygulanmış, elde edilen sonuçlar yukarıdaki tabloya yansıtılmıştır. Kurulan hipotezler;

H_0 : öğrencilerin mutlu olacakları mesleği yapmak istemesi alt ölçek puanlarına etki eden faktörler cinsiyete göre değişmez.

H_1 : öğrencilerin mutlu olacakları mesleği yapmak istemesi alt ölçek puanlarına etki eden faktörler cinsiyete göre değişir.

Yapılan T-testi sonucunda $p > 0.05$ olduğundan öğrencilerin cinsiyetlerinin mutlu olacakları mesleği yapmak istemesi alt ölçek puanlarına etki eden faktörler üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir değişime sebep olmadığı sonucuna varılmıştır. ($t=1,107$ $p=0,269$)

Tablo 15. Öğrencilerin Kamu Kurumunda Çalışmak İstemesi Alt Ölçek Puanlarının Cinsiyetlerine Göre T-Testi Sonuçları

Cinsiyet	n	Ortalama	Standart Sapma	T Testi		
				T	s.d.	P
Kadın	429	4,35	0,384	-0,681	827	0,496
Erkek	400	4,37	0,391			

Araştırma kapsamındaki Mesleki ve Teknik Eğitim alan öğrencilerin kamu kurumunda çalışmak istemesi alt ölçek puanlarının cinsiyete göre değişip değişmediğinin incelenmesi için Bağımsız T-Testi uygulanmış, elde edilen sonuçlar yukarıdaki tabloya yansıtılmıştır. Kurulan hipotezler;

H_0 : öğrencilerin kamu kurumunda çalışmak istemesi alt ölçek puanlarına etki eden faktörler cinsiyete göre değişmez.

H_1 : öğrencilerin kamu kurumunda çalışmak istemesi alt ölçek puanlarına etki eden faktörler cinsiyete göre değişir.

Yapılan T-testi sonucunda $p > 0.05$ olduğundan öğrencilerin cinsiyetlerinin mutlu olacakları mesleği yapmak istemesi alt ölçek puanlarına etki eden faktörler üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir değişime sebep olmadığı sonucuna varılmıştır. ($t=-0,681$, $p=0,496$)

Tablo 16. Öğrencilerin Aile ve çevreye yakın olacağı mesleği yapmak istemesi Alt Ölçek Puanlarının Cinsiyetlerine Göre T-Testi Sonuçları

Cinsiyet	n	Ortalama	Standart Sapma	T Testi		
				T	s.d.	P
Kadın	429	4,32	0,381	2,982	796,9	0,003
Erkek	400	4,23	0,432			

Araştırma kapsamındaki Mesleki ve Teknik Eğitim alan öğrencilerin aile ve çevreye yakın olacağı mesleği yapmak istemesi alt ölçek puanlarının cinsiyete göre değişip değişmediğinin incelenmesi için Bağımsız T-Testi uygulanmış, elde edilen sonuçlar yukarıdaki tabloya yansıtılmıştır. Kurulan hipotezler;

H_0 : öğrencilerin aile ve çevreye yakın olacağı mesleği yapmak istemesi alt ölçek puanlarına etki eden faktörler cinsiyete göre değişmez.

H_1 : öğrencilerin aile ve çevreye yakın olacağı mesleği yapmak istemesi alt ölçek puanlarına etki eden faktörler cinsiyete göre değişir.

Yapılan T-testi sonucunda $p < 0.05$ olduğundan öğrencilerin cinsiyetlerinin aile ve çevreye yakın olacağı mesleği yapmak istemesi alt ölçek puanlarına etki eden faktörler üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir değişime sebep olduğu sonucuna varılmıştır. ($t=2,982$, $p=0,003$)

Tablo 17. Öğrencilerin meslek seçimi engelleri Alt Ölçek Puanlarının Cinsiyetlerine Göre T-Testi Sonuçları

Cinsiyet	n	Ortalama	Standart Sapma	T Testi		
				T	s.d.	P
Kadın	429	4,22	0,400	-0,151	827	0,880
Erkek	400	4,22	0,415			

Araştırma kapsamındaki Mesleki ve Teknik Eğitim alan öğrencilerin meslek seçimi engelleri alt ölçek puanlarının cinsiyete göre değişip değişmediğinin incelenmesi için Bağımsız T-Testi uygulanmış, elde edilen sonuçlar yukarıdaki tabloya yansıtılmıştır. Kurulan hipotezler;

H_0 : öğrencilerin meslek seçimi engelleri alt ölçek puanlarına etki eden faktörler cinsiyete göre değişmez.

H_1 : öğrencilerin meslek seçimi engelleri alt ölçek puanlarına etki eden faktörler cinsiyete göre değişir.

Yapılan T-testi sonucunda $p > 0.05$ olduğundan öğrencilerin cinsiyetlerinin meslek seçimi engelleri alt ölçek puanlarına etki eden faktörler üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir değişime sebep olmadığı sonucuna varılmıştır. ($t = -0,151$, $p = 0,880$)

Tablo 18. Öğrencilerin Mutlu Olacakları Mesleği Yapmak İstemesi Alt Ölçek Puanlarının Okul Türüne Göre ANOVA testi Sonuçları

Okul Türü	n	Ortalama	Standart Sapma	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	p
Endüstri Meslek ve Teknik Lise	210	4,25	0,39	Gruplar arası	0,707	6	0,118	0,780	0,585
Kız Meslek ve Teknik Lise	189	4,27	0,38	Gruplar içi	124,03	822	0,151		
Ticaret Meslek Lisesi	65	4,32	0,39	Genel	124,7	828			
Çok Programlı Lise	92	4,31	0,40						
Anadolu Teknik Lisesi	126	4,28	0,38						
Sağlık Meslek Lisesi	47	4,20	0,39						
İmam Hatip Lisesi	100	4,30	0,39						

Araştırma kapsamındaki öğrencilerin mutlu olacakları mesleği yapmak istemesi alt ölçek puanlarının okul türüne göre değişip değişmediğinin incelenmesi için ANOVA Testi uygulanmış, elde edilen sonuçlar yukarıdaki tabloya yansıtılmıştır. Kurulan hipotezler;

H_0 : öğrencilerin mutlu olacakları mesleği yapmak istemesi alt ölçek puanlarına etki eden faktörler okul türüne göre değişmez.

H_1 : Öğrencilerin, öğrencilerin mutlu olacakları mesleği yapmak istemesi alt ölçek puanlarına etki eden faktörler okul türüne göre değişir.

Yapılan anova-testi sonucunda $p > 0.05$ olduğundan öğrencilerin okul türünün mutlu olacakları mesleği yapmak istemesi alt ölçek puanlarına etki eden faktörler üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir değişime sebep olmadığı sonucuna varılmıştır. ($F = 0,780$, $p = 0,585$)

Tablo 19. Öğrencilerin Kamu Kurumunda Çalışmak İstemesi Alt Ölçek Puanlarının Okul Türüne Göre ANOVA testi Sonuçları

Okul türü	n	Ortalama	Standart Sapma	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	p
Endüstri Meslek ve Teknik Lise	210	4,36	0,40	Gruplar arası	0,381	6	0,063	0,421	0,865
Kız Meslek ve Teknik Lise	189	4,35	0,37	Gruplar içi	123,95	822	0,151		
Ticaret Meslek Lisesi	65	4,40	0,36	Genel	124,33	828			
Çok Programlı Lise	92	4,38	0,41						
Anadolu Teknik Lisesi	126	4,37	0,35						
Sağlık Meslek Lisesi	47	4,36	0,36						
İmam Hatip Lisesi	100	4,31	0,45						

Araştırma kapsamındaki öğrencilerin kamu kurumunda çalışmak istemesi alt ölçek puanlarının okul türüne göre değişip değişmediğinin incelenmesi için ANOVA Testi uygulanmış, elde edilen sonuçlar yukarıdaki tabloya yansıtılmıştır. Kurulan hipotezler;

H_0 : öğrencilerin kamu kurumunda çalışmak istemesi alt ölçek puanlarına etki eden faktörler okul türüne göre değişmez.

H_1 : Öğrencilerin, kamu kurumunda çalışmak istemesi alt ölçek puanlarına etki eden faktörler okul türüne göre değişir.

Yapılan Anova-testi sonucunda $p>0.05$ olduğundan öğrencilerin okul türünün kamu kurumunda çalışmak istemesi alt ölçek puanlarına etki eden faktörler üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir değişime sebep olmadığı sonucuna varılmıştır. (F=0,421, p=0,865)

Tablo 20. Öğrencilerin Aile ve Çevreye Yakın Olacağı Mesleği Yapmak İstemesi Alt Ölçek Puanlarının Okul Türüne Göre ANOVA testi Sonuçları

Okul Türü	n	Ortalama	Standart Sapma	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	p
Endüstri Meslek ve Teknik Lise	210	4,24	0,44	Gruplar arası	1,355	6	0,226	1,356	0,230
Kız Meslek ve Teknik Lise	189	4,31	0,37	Gruplar içi	136,858	822	0,166		
Ticaret Meslek Lisesi	65	4,28	0,36	Genel	138,213	828			
Çok Programlı Lise	92	4,36	0,45						
Anadolu Teknik Lisesi	126	4,30	0,34						
Sağlık Meslek Lisesi	47	4,25	0,45						
İmam Hatip Lisesi	100	4,25	0,34						

Araştırma kapsamındaki öğrencilerin aile ve çevreye yakın olacağı mesleği yapmak istemesi alt ölçek puanlarının okul türüne göre değişip değişmediğinin incelenmesi için

ANOVA Testi uygulanmış, elde edilen sonuçlar yukarıdaki tabloya yansıtılmıştır. Kurulan hipotezler;

H_0 : öğrencilerin aile ve çevreye yakın olacağı mesleği yapmak istemesi alt ölçek puanlarına etki eden faktörler okul türüne göre değişmez.

H_1 : Öğrencilerin aile ve çevreye yakın olacağı mesleği yapmak istemesi alt ölçek puanlarına etki eden faktörler okul türüne göre değişir.

Yapılan Anova-testi sonucunda $p>0.05$ olduğundan öğrencilerin okul türünün aile ve çevreye yakın olacağı mesleği yapmak istemesi alt ölçek puanlarına etki eden faktörler üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir değişime sebep olmadığı sonucuna varılmıştır (F=1,356, p=0,230)

Tablo 21. Öğrencilerin Meslek Seçimi Engelleri Alt Ölçek Puanlarının Okul Türüne Göre ANOVA Testi Sonuçları

Okul Türü	n	Ortalama	Standart Sapma	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	p
Endüstri Meslek ve Teknik Lise	210	4,20	0,44	Gruplar arası	2,329	6	0,388	2,362	0,029
Kız Meslek ve Teknik Lise	189	4,19	0,37	Gruplar içi	135,106	822	0,164		
Ticaret Meslek Lisesi	65	4,17	0,36	Genel	137,436	828			
Çok Programlı Lise	92	4,19	0,45						
Anadolu Teknik Lisesi	126	4,30	0,34						
Sağlık Meslek Lisesi	47	4,14	0,45						
İmam Hatip Lisesi	100	4,31	0,34						

Araştırma kapsamındaki öğrencilerin meslek seçimi engelleri alt ölçek puanlarının okul türüne göre değişip değişmediğinin incelenmesi için ANOVA Testi uygulanmış, elde edilen sonuçlar yukarıdaki tabloya yansıtılmıştır. Kurulan hipotezler;

H_0 : öğrencilerin meslek seçimi engelleri alt ölçek puanlarına etki eden faktörler okul türüne göre değişmez.

H_1 : Öğrencilerin meslek seçimi engelleri alt ölçek puanlarına etki eden faktörler okul türüne göre değişir.

Yapılan ANOVA testi sonucunda $p<0.05$ olduğundan öğrencilerin okudukları okul türünün, öğrencilerin meslek seçimi engelleri alt ölçek puanlarına etki eden faktörler üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir değişime sebep olduğu sonucuna varılmıştır. (F=2,363,p=0,029)

Tablo 22. Öğrencilerin Mutlu Olacakları Mesleği Yapmak İstemesi Alt Ölçek Puanlarının Tercih Nedenlerine Göre ANOVA- Testi Sonuçları

Tercih Nedeni	n	Ortalama	Standart Sapma	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	p
İdealim	154	4,34	0,383	Gruplar arası	0,825	3	0,275	1,832	0,14
Ailemin isteği	177	4,26	0,395	Gruplar içi	123,912	825	0,150		
OKS sınavı	273	4,26	0,373	Genel	124,738	828			
Tesadüfen	225	4,26	0,401						

Araştırma kapsamındaki öğrencilerin mutlu olacağı mesleği yapmak istemesi alt ölçek puanlarının tercih nedenlerine göre değişip değişmediğinin incelenmesi için ANOVA Testi uygulanmış, elde edilen sonuçlar yukarıdaki tabloya yansıtılmıştır. Kurulan hipotezler;

H_0 : öğrencilerin mutlu olacağı mesleği yapmak istemesi alt ölçek puanlarına etki eden faktörler tercih nedenlerine göre değişmez.

H_1 : öğrencilerin mutlu olacağı mesleği yapmak istemesi alt ölçek puanlarına etki eden faktörler tercih nedenlerine göre değişir.

Yapılan ANOVA testi sonucunda $p > 0.05$ olduğundan öğrencilerin tercih nedenlerinin, öğrencilerin mutlu olacağı mesleği yapmak istemesi alt ölçek puanlarına etki eden faktörler üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir değişime sebep olmadığı sonucuna varılmıştır. ($F=1,832, p=0,140$)

Tablo 23. Öğrencilerin Kamu Kurumunda Çalışmak İstemesi Alt Ölçek Puanlarının Tercih Nedenlerine Göre ANOVA- Testi Sonuçları

Tercih Nedeni	n	Ortalama	Standart Sapma	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	p
İdealim	154	4,40	0,386	Gruplar arası	1,099	3	0,366	2,452	0,062
Ailemin isteği	177	4,31	0,380	Gruplar içi	123,234	825	0,149		
OKS sınavı	273	4,39	0,366	Genel	124,333	828			
Tesadüfen	225	4,34	0,415						

Araştırma kapsamındaki öğrencilerin kamu kurumunda çalışmak istemesi alt ölçek puanlarının tercih nedenlerine göre değişip değişmediğinin incelenmesi için ANOVA Testi uygulanmış, elde edilen sonuçlar yukarıdaki tabloya yansıtılmıştır. Kurulan hipotezler;

H_0 : öğrencilerin kamu kurumunda çalışmak istemesi alt ölçek puanlarına etki eden faktörler tercih nedenlerine göre değişmez.

H_1 : öğrencilerin kamu kurumunda çalışmak istemesi alt ölçek puanlarına etki eden faktörler tercih nedenlerine göre değişir

Yapılan ANOVA testi sonucunda $p>0.05$ olduğundan öğrencilerin tercih nedenlerinin, öğrencilerin kamu kurumunda çalışmak istemesi alt ölçek puanlarına etki eden faktörler üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir değişime sebep olmadığı sonucuna varılmıştır. (F=2,452,p=0,062)

Tablo 24. Öğrencilerin Aile ve Çevreye Yakın Olacağı Mesleği Yapmak İstemesi Alt Ölçek Puanlarının Tercih Nedenlerine Göre ANOVA- Testi Sonuçları

Tercih Nedeni	n	Ortalama	Standart Sapma	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	p
İdealim	154	4,28	0,414	Gruplar arası	1,063	3	0,354	2,131	0,095
Ailemin isteği	177	4,28	0,425	Gruplar içi	137,150	825	0,166		
OKS sınavı	273	4,33	0,382	Genel	138,213	828			
Tesadüfen	225	4,24	0,420						

Araştırma kapsamındaki öğrencilerin aile ve çevreye yakın olacağı mesleği yapmak istemesi alt ölçek puanlarının tercih nedenlerine göre değişip değişmediğinin incelenmesi için ANOVA Testi uygulanmış, elde edilen sonuçlar yukarıdaki tabloya yansıtılmıştır. Kurulan hipotezler;

H_0 : öğrencilerin aile ve çevreye yakın olacağı mesleği yapmak istemesi alt ölçek puanlarına etki eden faktörler tercih nedenlerine göre değişmez.

H_1 : öğrencilerin aile ve çevreye yakın olacağı mesleği yapmak istemesi alt ölçek puanlarına etki eden faktörler tercih nedenlerine göre değişir.

Yapılan ANOVA testi sonucunda $p>0.05$ olduğundan öğrencilerin tercih nedenlerinin, öğrencilerin aile ve çevreye yakın olacağı mesleği yapmak istemesi alt ölçek puanlarına etki eden faktörler üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir değişime sebep olmadığı sonucuna varılmıştır. (F=2,131,p=0,095)

Tablo 25. Öğrencilerin meslek seçimi engelleri Alt Ölçek Puanlarının Tercih Nedenlerine Göre ANOVA - Testi Sonuçları

Tercih Nedeni	n	Ortalama	Standart Sapma	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	p
İdealim	154	4,23	0,397	Gruplar arası	0,231	3	0,077	0,464	0,708
Ailemin İsteği	177	4,20	0,417	Gruplar içi	137,204	825	0,166		
OKS sınavı	273	4,24	0,388	Genel	137,436	828			
Tesadüfen	225	4,21	0,430						

Araştırma kapsamındaki öğrencilerin meslek seçimi engelleri alt ölçek puanlarının tercih nedenlerine göre değişip değişmediğinin incelenmesi için ANOVA Testi uygulanmış, elde edilen sonuçlar yukarıdaki tabloya yansıtılmıştır. Kurulan hipotezler;

H_0 : öğrencilerin meslek seçimi engellerinin alt ölçek puanlarına etki eden faktörler tercih nedenlerine göre değişmez.

H_1 : öğrencilerin meslek seçimi engellerinin alt ölçek puanlarına etki eden faktörler tercih nedenlerine göre değişir.

Yapılan ANOVA testi sonucunda $p>0.05$ olduğundan öğrencilerin tercih nedenlerinin, öğrencilerin meslek seçimi engellerinin alt ölçek puanlarına etki eden faktörler üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir değişime sebep olmadığı sonucuna varılmıştır. ($F=0,464,p=0,708$)

Tablo 26. Öğrencilerin Mutlu Olacakları Mesleği Yapmak İstemesi Alt Ölçek Puanlarının Ailelerinin Gelir Durumuna Göre ANOVA- Testi Sonuçları

Gelir Durumu	n	Ortalama	Standart Sapma	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	p
500 TL altı	69	4,27	0,452	Gruplar arası	0,706	4	0,176	1,172	0,322
500 - 750TL	202	4,24	0,364	Gruplar içi	124,032	824	0,151		
750 - 1000TL	255	4,31	0,378	Genel	124,738	828			
1000 - 1500TL	208	4,26	0,402						
1500 TL üzeri	95	4,30	0,381						

Araştırma kapsamındaki öğrencilerin mutlu olacağı mesleği yapmak istemesi alt ölçek puanlarının ailelerinin gelir durumuna göre değişip değişmediğinin incelenmesi için ANOVA Testi uygulanmış, elde edilen sonuçlar yukarıdaki tabloya yansıtılmıştır. Kurulan hipotezler;

H_0 : öğrencilerin mutlu olacağı mesleği yapmak istemesi alt ölçek puanlarına etki eden faktörler ailelerinin gelir durumuna göre değişmez.

H_1 : öğrencilerin mutlu olacağı mesleği yapmak istemesi alt ölçek puanlarına etki eden faktörler ailelerinin gelir durumuna göre değişir.

Yapılan ANOVA testi sonucunda $p>0.05$ olduğundan öğrencilerin ailelerinin gelir durumu, öğrencilerin mutlu olacağı mesleği yapmak istemesi alt ölçek puanlarına etki eden faktörler üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir değişime sebep olmadığı sonucuna varılmıştır. ($F=1,172,p=0,322$)

Tablo 27. Öğrencilerin Kamu Kurumunda Çalışmak İstemesi Alt Ölçek Puanlarının Ailelerinin Gelir Durumuna Göre ANOVA- Testi Sonuçları

Gelir Durumu	n	Ortalama	Standart Sapma	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	p
500 TL altı	69	4,34	0,488	Gruplar arası	0,288	4	0,072	0,478	0,752
500 - 750TL	202	4,38	0,393	Gruplar içi	124,045	824	0,151		
750 - 1000TL	255	4,36	0,330	Genel	124,333	828			
1000 - 1500TL	208	4,33	0,413						
1500 TL üzeri	95	4,40	0,383						

Araştırma kapsamındaki öğrencilerin kamu kurumunda çalışmak istemesi alt ölçek puanlarının ailelerinin gelir durumuna göre değişip değişmediğinin incelenmesi için ANOVA Testi uygulanmış, elde edilen sonuçlar yukarıdaki tabloya yansıtılmıştır. Kurulan hipotezler;

H_0 : öğrencilerin kamu kurumunda çalışmak istemesi alt ölçek puanlarına etki eden faktörler ailelerinin gelir durumuna göre değişmez.

H_1 : öğrencilerin kamu kurumunda çalışmak istemesi alt ölçek puanlarına etki eden faktörler ailelerinin gelir durumuna göre değişir

Yapılan ANOVA testi sonucunda $p>0.05$ olduğundan öğrencilerin ailelerinin gelir durumu, öğrencilerin kamu kurumunda çalışmak istemesi alt ölçek puanlarına etki eden faktörler üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir değişime sebep olmadığı sonucuna varılmıştır. ($F=0,478,p=0,752$)

Tablo28. Öğrencilerin Aile ve Çevreye Yakın Olacağı Mesleği Yapmak İstemesi Alt Ölçek Puanlarının Ailelerinin Gelir Durumuna Göre ANOVA- Testi Sonuçları

Gelir Durumu	n	Ortalama	Standart Sapma	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	p
500 TL altı	69	4,33	0,400	Gruplar arası	1,554	4	0,389	2,343	0,053
500 - 750TL	202	4,25	0,390	Gruplar içi	136,659	824	0,166		
750 - 1000TL	255	4,25	0,417	Genel	138,213	828			
1000 - 1500TL	208	4,30	0,426						
1500 TL üzeri	95	4,38	0,377						

Araştırma kapsamındaki öğrencilerin aile ve çevreye yakın olacağı mesleği yapmak istemesi alt ölçek puanlarının ailelerinin gelir durumuna göre değişip değişmediğinin incelenmesi için ANOVA Testi uygulanmış, elde edilen sonuçlar yukarıdaki tabloya yansıtılmıştır. Kurulan hipotezler;

H_0 : öğrencilerin aile ve çevreye yakın olacağı mesleği yapmak istemesi alt ölçek puanlarına etki eden faktörler ailelerinin gelir durumuna göre değişmez.

H_1 : öğrencilerin aile ve çevreye yakın olacağı mesleği yapmak istemesi alt ölçek puanlarına etki eden faktörler ailelerinin gelir durumuna göre değişir.

Yapılan ANOVA testi sonucunda $p > 0.05$ olduğundan öğrencilerin ailelerinin gelir durumu, öğrencilerin aile ve çevreye yakın olacağı mesleği yapmak istemesi alt ölçek puanlarına etki eden faktörler üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir değişime sebep olmadığı sonucuna varılmıştır. ($F=2,343, p=0,053$)

Tablo29. Öğrencilerin Meslek Seçimi Engelleri Alt Ölçek Puanlarının Ailelerinin Gelir Durumuna Göre ANOVA- Testi Sonuçları

Gelir Durumu	n	Ortalama	Standart Sapma	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	p
500 TL altı	69	4,18	0,435	Gruplar arası	0,406	4	0,102	0,61	0,655
500 - 750TL	202	4,23	0,408	Gruplar içi	137,029	824	0,166		
750 - 1000TL	255	4,22	0,393	Genel	137,436	828			
1000 - 1500TL	208	4,20	0,428						
1500 TL üzeri	95	4,26	0,380						

Araştırma kapsamındaki öğrencilerin meslek seçimi engellerinin alt ölçek puanlarının ailelerinin gelir durumuna göre değişip değişmediğinin incelenmesi için ANOVA Testi uygulanmış, elde edilen sonuçlar yukarıdaki tabloya yansıtılmıştır. Kurulan hipotezler;

H_0 : öğrencilerin meslek seçimi engellerinin alt ölçek puanlarına etki eden faktörler ailelerinin gelir durumuna göre değişmez.

H_1 : öğrencilerin meslek seçimi engellerinin alt ölçek puanlarına etki eden faktörler ailelerinin gelir durumuna göre değişir.

Yapılan ANOVA testi sonucunda $p>0.05$ olduğundan öğrencilerin ailelerinin gelir durumu, öğrencilerin meslek seçimi engellerinin alt ölçek puanlarına etki eden faktörler üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir değişime sebep olmadığı sonucuna varılmıştır. ($F=0,610,p=0,655$)

Tablo 30. Öğrencilerin Mutlu Olacakları Mesleği Yapmak İstemesi Alt Ölçek Puanlarının Yerleşim Birimlerine Göre ANOVA- Testi Sonuçları

Yerleşim Birimleri	n	Ortalama	Standart Sapma	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	p
Şehir merkezi	432	4,26	0,367	Gruplar arası	0,199	2	0,099	0,659	0,518
ilçe	213	4,28	0,405	Gruplar içi	124,539	826	0,151		
köy	184	4,30	0,416	Genel	124,738	828			

Araştırma kapsamındaki öğrencilerin mutlu olacağı mesleği yapmak istemesi alt ölçek puanlarının yerleşim birimlerine göre değişip değişmediğinin incelenmesi için ANOVA Testi uygulanmış, elde edilen sonuçlar yukarıdaki tabloya yansıtılmıştır. Kurulan hipotezler; H_0 : öğrencilerin mutlu olacağı mesleği yapmak istemesi alt ölçek puanlarına etki eden faktörler yerleşim birimlerine göre değişmez.

H_1 : öğrencilerin mutlu olacağı mesleği yapmak istemesi alt ölçek puanlarına etki eden faktörler yerleşim birimlerine göre değişir.

Yapılan ANOVA testi sonucunda $p>0.05$ olduğundan öğrencilerin yerleşim birimlerinin, öğrencilerin kamu kurumunda çalışmak istemesi alt ölçek puanlarına etki eden faktörler üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir değişime sebep olmadığı sonucuna varılmıştır.($F=0,036,p=0,964$)

Tablo 31. Öğrencilerin Kamu Kurumunda Çalışmak İstemesi Alt Ölçe Puanlarının Yerleşim Birimlerine Göre ANOVA- Testi Sonuçları

Yerleşim birimleri	n	Ortalama	Standart Sapma	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	p
Şehir merkezi	432	4,36	0,386	Gruplar arası	0,011	2	0,005	0,036	0,964
ilçe	213	4,36	0,380	Gruplar içi	124,322	826	0,151		
köy	184	4,35	0,401	Genel	124,333	828			

Araştırma kapsamındaki öğrencilerin kamu kurumunda çalışmak istemesi alt ölçek puanlarının yerleşim birimlerine göre değişip değişmediğinin incelenmesi için ANOVA Testi uygulanmış, elde edilen sonuçlar yukarıdaki tabloya yansıtılmıştır. Kurulan hipotezler;

H_0 : öğrencilerin kamu kurumunda çalışmak istemesi alt ölçek puanlarına etki eden faktörler yerleşim birimlerine göre değişmez.

H_1 : öğrencilerin kamu kurumunda çalışmak istemesi alt ölçek puanlarına etki eden faktörler yerleşim birimlerine göre değişir.

Yapılan ANOVA testi sonucunda $p > 0.05$ olduğundan öğrencilerin yerleşim birimlerinin, öğrencilerin kamu kurumunda çalışmak istemesi alt ölçek puanlarına etki eden faktörler üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir değişime sebep olmadığı sonucuna varılmıştır. ($F=0,036, p=0,964$)

Tablo 32. Öğrencilerin Aile ve Çevreye Yakın Olacağı Mesleği Yapmak İstemesi Alt Ölçek Puanlarının Yerleşim Birimlerine Göre ANOVA- Testi Sonuçları

Yerleşim birimleri	n	Ortalama	Standart Sapma	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	p
Şehir merkezi	432	4,28	0,402	Gruplar arası	0,720	2	0,360	2,162	0,116
ilçe	213	4,25	0,434	Gruplar içi	137,493	826	0,166		
köy	184	4,33	0,389	Genel	138,213	828			

Araştırma kapsamındaki öğrencilerin aile ve çevreye yakın olacağı mesleği yapmak istemesi alt ölçek puanlarının yerleşim birimlerine göre değişip değişmediğinin incelenmesi için ANOVA Testi uygulanmış, elde edilen sonuçlar yukarıdaki tabloya yansıtılmıştır. Kurulan hipotezler;

H_0 : öğrencilerin aile ve çevreye yakın olacağı mesleği yapmak istemesi alt ölçek puanlarına etki eden faktörler yerleşim birimlerine göre değişmez.

H_1 : öğrencilerin aile ve çevreye yakın olacağı mesleği yapmak istemesi alt ölçek puanlarına etki eden faktörler yerleşim birimlerine göre değişir.

Yapılan ANOVA testi sonucunda $p > 0.05$ olduğundan öğrencilerin yerleşim birimlerinin, öğrencilerin aile ve çevreye yakın olacağı mesleği yapmak istemesi alt ölçek puanlarına etki eden faktörler üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir değişime sebep olmadığı sonucuna varılmıştır. ($F=2,162, p=0,116$)

Tablo 33. Öğrencilerin Meslek Seçim Engelleri Alt Ölçek Puanlarının Yerleşim Birimlerine Göre ANOVA- Testi Sonuçları

Yerleşim birimleri	n	Ortalama	Standart Sapma	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	p
Şehir merkezi	432	4,24	0,426	Gruplar arası	0,300	2	0,150	0,905	0,405
ilçe	213	4,19	0,382	Gruplar içi	137,135	826	0,166		
köy	184	4,21	0,391	Genel	137,436	828			

Araştırma kapsamındaki öğrencilerin meslek seçim engelleri alt ölçek puanlarının yerleşim birimlerine göre değişip değişmediğinin incelenmesi için ANOVA Testi uygulanmış, elde edilen sonuçlar yukarıdaki tabloya yansıtılmıştır. Kurulan hipotezler;

H_0 : öğrencilerin meslek seçim engelleri alt ölçek puanlarına etki eden faktörler yerleşim birimlerine göre değişmez.

H_1 : öğrencilerin meslek seçim engelleri alt ölçek puanlarına etki eden faktörler yerleşim birimlerine göre değişir

Yapılan ANOVA testi sonucunda $p > 0.05$ olduğundan öğrencilerin yerleşim birimlerinin, öğrencilerin meslek seçim engelleri alt ölçek puanlarına etki eden faktörler üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir değişime sebep olmadığı sonucuna varılmıştır. (F=0,905,p=0,405)

SONUÇ

Belli bir mesleği tercih etme zamanı geldiğinde ya da yaklaştığında bazı bireylerin oldukça kararsız olduğu, bazılarının çevre ve aileden gelen baskı yüzünden karar vermede zorlandığı, bazılarının yeterli bilgi ve yönlendirmeden yoksun olduğu, bazılarının ise kararlı olduğu gözlenmektedir. Bu durumun en büyük nedeni ise meslek seçimin yapılacağı zamanda ya da bu zamanın yaklaştığı bir dönemde konunun ele alınmasıdır.

M. Reuclin ve F. Bacher (1969)'in ana babaların, çocukların, öğretmenlerin okul ve meslek yönelimi konusundaki araştırması, her gencin toplumsal çevreye ve bölgenin endüstrileşme oranına özgü toplumsal tasarımlarla belirlenmiş olduğunu göstermiştir. Anne babalarının sosyo-ekonomik ve kültürel düzeyi çocuğun olanakları, tutumları ve tasarımları üzerinde son derece etkili olmaktadır. Ana babalar çocukları için meslekler hiyerarşisinde kendilerine göre bir ilerleme amaçlamaktadırlar. Çocuk ise tasarımlarını anne babasının tasarımlarına göre biçimlendirmektedirler. Yazarlar bu etkinin okulun ilk yıllarından itibaren kendini gösterdiğini belirtiyorlar (Onur 1987: 243).

Jurgensen (1948), bireylerin bir meslekten beklentileri yani meslek değerleri; yaş, sosyo-ekonomik düzey, cinsiyet gibi değişkenlere göre farklılık göstermektedir. Örneğin, iş bulma kurumuna başvuran erkekler, çalışmak istedikleri kurumda; sosyal güvence, ilerleme olanakları, çekici ve doyum verici iş etkinlikleri istediklerini belirtmektedirler. Centers (1949), bir işte çalışmakta olan kimselerden, üst sosyo-ekonomik düzeyden gelenler, meslekte kendilerini ifade edebilme ve ilginç yaşantılar kazanma olanağı bulmaya önem vermektedirler. Buna karşılık alt sosyo-ekonomik düzeyden gelen bireyler daha çok sosyal güvenceyi önemli saymaktadır (Kuzgun, 2000: 79).

Araştırma sonucunda öğrencilerin büyük çoğunluğu aşağıda belirtilen özelliklerin bulunduğu mesleklerde çalışmak istemektedirler:

- Çalışma saatlerinin aile yaşantısını etkilemeyeceği,
- Resmi tatillerde çalışmayacağı,
- Toplumda saygı duyulan bir meslek olması,

- Cinsiyetlerine uygun,
- Sürekli yükselebilecekleri,
- Severe yapabilecekleri.

Öğrencilerin aile ve çevreye yakın olacağı mesleği yapmak istemesine ilişkin kız öğrencilerin cevapları erkek öğrencilere göre daha olumludur. Kız öğrenciler, çalışma saatleri aile yaşantısını etkilemeyeceği, yetiştiği şehirde çalışabileceği, ailelerinin de onaylayacağı bir meslekte çalışmak istemektedirler. Erkek öğrenciler kız öğrencilere göre bu konuda daha esnekler.

Öğrencilerin meslek seçimi engelleri ile ilgili görüşlerine bakıldığında Anadolu Teknik Lisesi ve İmam Hatip Lisesi öğrencilerinin görüşleri dikkat çekmektedir. Bu okul türlerindeki öğrenciler meslek seçimi konusunda karar vermekte zorluk çekmekte, katsayı sorunu istediği mesleği seçmelerini zorlaştırdığını ve LGS ve LYS sınav sonucuna göre meslek seçeceklerini ifade etmektedirler. Sağlık Meslek Lisesi ve Ticaret Meslek Lisesi öğrencileri ise meslek seçimi engelleri konusunda daha az kaygı taşımaktalar ve geleceğe daha olumlu bakmaktadırlar.

Hayatı boyunca hiç sıkılmadan uğraş vereceği mesleği seçme aşamasında birey, bir takım faktörlerden etkilenmekte ve kariyer planlamasını yapmaktadır. Bu faktörler arasında; yakın aile ve çevre etkisi mesleğin toplum gözündeki saygınlığı ve kişinin temel yetenek ve ilgileri sayılabilir. Bu faktörlerin birden çoğunun etkisi ile yapılan kariyer planlaması ileriki zamanlarda bireyi mutlu etmeyebilir. Bu durumda birey yeniden kariyer planlaması yaparak, hem kendi hem de içerisinde bulunduğu örgüt ve toplum için en faydalı olan kariyer hedefini belirlemeli ve bu hedefe ulaşmak için çaba sarf etmelidir.

Öneriler

Bu araştırmada 20 soru ile belirlenen mesleki beklentilerle cinsiyet, okul türleri, bireylerin okullarını tercih nedenleri, ailenin ekonomik düzey ve oturdukları yerleşim birimleri değişkenlerine bakılmıştır. Başka araştırmalarda anne-baba eğitim düzeyleri, bireyleri psikolojik ihtiyaçları, ebeveyn mesleği değişkeni, kardeş değişkeni ve çalışma ortamına sahip olup olmadıklarına bakılabilir.

Mesleki ve Teknik Eğitim alan öğrencilerin birçoğunun Yasal mevzuattan dolayı Mesleki Eğitim almak durumunda kalmaktalar. Dolayısıyla ilgi ve yetenekleri dışında kalan alanlarda eğitim almak durumunda kalan öğrencilerin eğitim başarısı ve Mesleki ve Teknik Eğitimin kalitesi oldukça düşmektedir. Bununla ilgili yasal mevzuatta değişiklik yapılarak, başarılı öğrencilere Mesleki ve Teknik Eğitim özendirilmesi ve bilinçli öğrencilerin Mesleki ve Teknik Eğitim almaları sağlanmalıdır.

Mesleki ve Teknik Eğitimin özendirilmesi ve kalitesinin artırılmasının yanı sıra; Orta öğretime başlamadan önce bireylerin ilgi ve yeteneklerini ortaya çıkartıcı uygulamalar yapılarak bireylere doğru bir rehberlik hizmeti sunulmalı, 9. sınıftaki Tanıtım ve Yönlendirme dersinin yeniden eğitim öğretime dahil edilerek meslekler öğrencilere tanıtılmalıdır.

Mesleki ve Teknik Eğitim Alan bireylerin mezun olmaları durumundaki istihdam kaygıları ortadan kaldırılmalı ve içerisine katılacakları örgüt bünyesinde kariyer planlamaları yapılarak gelişimleri sağlanmalıdır. Bu sayede Manevi yönden tatmin olmuş bireyler aracılığı ile Mesleki ve Teknik Eğitim temel amacına ulaşabilecektir.

KAYNAKÇA

- ADIGÜZEL, Orhan (2008), *Türkiye’de Gençlerin Kariyer Planlamasını Etkileyen Faktörler ve Üniversite Hazırlık Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*, Basılmamış Doktora Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- AKAT, İ. ve G. BUDAK (1994), *İşletme Yönetimi*, 1.Baskı, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- ALKAN, C., H. DOĞAN ve İ. SEZGİN (2001), *Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları*, Gazi Üniversitesi Yayınları, Ankara.
- ANAFARTA, Nilgün (2001), “Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif”, *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 2, 1–17.
- AYTAÇ S. (1997), *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi, Sorunları*, Bursa.
- AYTAÇ, S. (2005), *Çalışma Yaşamında Kariyer*, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- ASILI, G. (2001), *Üniversite Öğrencilerinin Cinsiyet Roller ve Ego Ben Durumları Arasındaki İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, S.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- BACANLI, F. (2000), “Kararsızlık Ölçeğinin Geliştirilmesi”, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, (14).
- BAKIRCIOĞLU, R. (2000), *Rehberlik ve Psikolojik Danışma*, Turhan Kitapevi, Ankara.
- BAL, P. N. (1995), *Ergenlik Döneminde Meslek Karar Verme Olgunluğunun İncelenmesi ve Mesleki Karar Verme Eğitim Programının Etkisinin Araştırılması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- BARUTÇUGİL, İsmet (2004), *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.

- BAYRAKTAROĞLU, Serkan (2003), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 2. Baskı, Sakarya Kitabevi, İstanbul.
- BİLGİN, A. (1995), *Grup Rehberliğinin ve Grupla Psikolojik Danışmanın Lise Öğrencilerinin Bağımsız Meslek Kararı Verme Davranışına Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora tezi, A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- BİNİCİ, H. ve N. ARI (2004), “Meslekî ve Teknik Eğitimde Arayışlar”, *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt. 24, Sayı. 3.
- BÜLBÜL, İ. H. (1998), “Mesleki ve Teknik Eğitimde Öğretim Stratejileri ve Yeni Teknolojilere Entegrasyonu”, *16. Milli Eğitim Şurası Hazırlık Dokümanı*, Ankara.
- CAN H. (1991), *Organizasyon ve Yönetim*, 1.Baskı, Adım Yayıncılık, Ankara.
- CAN, G. (1990), *Lise Öğrencilerinin Benlik Tasarımlarını Etkileyen Etmenler*. Anadolu Üniversitesi Yayınları:392, Eskişehir.
- ÇALIK, T. ve F. ERES (2006), *Kariyer Yönetimi*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- ÇELİK, S. (2003), “Ülkemiz Meslekî ve Teknik Eğitiminde Dış Kaynaklı Proje Uygulamaları”, *MEB Bildirisi*.
- ÇETİN C. (1996), “Kariyer Planlaması”, *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt:25, Sayı:1, İstanbul.
- DOĞAN H., ve ark. (1997), *Mesleki ve Teknik Eğitim Temelleri*, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- DOĞAN, S. (1996), “İnsan Kaynakları Yönetiminde Esnek Kariyerli İşgücüne Geçiş Modeli”, *Marmara Ün. İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt:7, Sayı:1, İstanbul.
- DEVLET PLANLAMA TEŞKİLATI (1993), *Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1973–1979)*, Ankara.
- DÜNDAR, Gönen (1994), *İkinci Yönetim Kongresi*, 9 Eylül Ün. İşletme Fakültesi Yayınları, Kuşadası.

- ELDELEKLİOĞLU, J. (1996), *Karar Stratejileri İle Ana Baba Tutumları Arasındaki İlişkiler*. Yayınlanmamış Doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- ERDOĞMUŞ, Nihat (2003), *Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama*, Nobel Yayınları, Ankara.
- FRIEDRICH EBERT VAKFI, (1997), *Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitim*, İstanbul.
- GÖZAYDIN, A.K. (2002), *İşletmelerde Kariyer Planlaması Olgusu ve Kariyer Planlaması Konusunda Bankacılık Sektöründe Yapılan Bir Araştırma*, Yüksek lisans tezi, İÜ İşletme Fakültesi. İstanbul.
- HEPPNER, M. and J. Frederica (1995), "A Process and Outcome Study Examining Career indecision and Indeciveness". *Journal of Counseling and Development*, March/April.
- <http://www.kariyer.net:İş-Jop-career, personel-recruitment-n/index.nt>, 13.04.2001
- <http://www.cygm.meb.gov.tr>, 15.05.2009
- <http://www.etogm.meb.gov.tr>, 15.05.2009
- <http://www.ktogm.meb.gov.tr>, 15.05.2009
- <http://www.ttogm.meb.gov.tr>, 15.05.2009
- <http://www.pdr.gen.tr>, 15.05.2009
- <http://www.e-kutuphane.egitimsen.org.tr>, 10.04.2009
- <http://www.insankaynaklari.com>, 17.03.2005
- İNANÇ, B. (1990), "Türk Ergenlerinin Öz –İmajları". *Psikoloji Seminer Dergisi*, Özel Sayısı.
- JERSILD, A. (1978), *Gençlik Psikolojisi*, Takıloğlu Matbaa, İstanbul.
- KADI, B. (1998), *Türk Eğitim Sisteminin Genel Durumu ve Eğilimler*, 16. Milli Eğitim Şurası Hazırlık Dokümanı, Ankara.
- KANTARCIOĞLU, S. (1987), *Rehberlik El Kitabı*, 1. Basım, Milli Eğitim Basımevi, İstanbul.
- KEPÇEOĞLU, M. (1997), *Rehberlik ve Psikolojik Danışma*, Alkım Yayınları, İstanbul.

- KOÇ, F. (1999), “Meslekî Eğitimde Okul Sanayi İşbirliği”, *Milli Eğitim Dergisi*, Cilt.5, S.141.
- KOÇ, M. (2003), *Rehberlik*. Editör: Nurten Sargın, Mikro Yayınları, Ankara.
- KULAKSIZOĞLU, A. (2001). *Ergenlik Psikolojisi*, İstanbul, Remzi Kitapevi
- KUZGUN, Y. (1982), *Kendini Değerlendirme Envanteri El Kitabı*. Ö.S.Y.M. Yayınları, No: 18, Ankara.
- KUZGUN, Y. (2000), *Meslek Danışmanlığı Kuramlar ve Uygulamalar*, Nobel Yayınları, Ankara.
- LARSON, J., M. BUTLER , S. WILSON , N. MENDORA and S. ALLGOOD (1994), “The Effects of Career Decision Problems in Young Adults”. *Journal of Counseling and Development*, September/October, Volume 73.
- LEVİNG, J. and J. PLAKE (1990), “A Choice Dilemma Approach For Examining The Relative Importance of Sex Type and Prestige Preferences in the Process of Career Choice Compromise”, *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 37, No: 4.
- M.E.B., (1999), *16. Millî Eğitim Şûrası, Raporlar, Görüşmeler, Kararlar*, Ankara: Millî Eğitim Basımevi, Ankara.
- M.E.B., (1995), *Talim ve Terbiye Kurulu* , Ankara.
- METARGEM, (1997), *Mesleki Teknik Eğitim*, Ankara.
- ONUR, B. ve diğ. (1987), *Ergenlik Psikolojisi*, İmge Kitapevi, Ankara.
- ÖZÇİFTÇİ, A., ve diğ. (2004), “Yükseköğretim Öncesi Mesleki Ve Teknik Eğitim için Öneriler”, MEGEP Bildiriler, Ankara.
- ÖZDEN, M.C. (2001), *Bireysel Kariyer Yönetimi*, Ümit Yayıncılık, Ankara.
- ÖZGEN, Hüseyin, A.ÖZTÜK ve A. YALÇIN (2002), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Nobel Yayınları, Ankara.

- ÖZGÜVEN, İ. E. (2001), *Çağdaş Eğitimde Psikolojik Danışma ve Rehberlik*, Pederem Yayıncılık, Ankara.
- SAVRAN, C. (1995), “Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri ile Mesleki İlgileri Arasındaki İlişkiler: Pilot Bir Çalışma”. *M.Ü. Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Dergisi*, Sayı: 7.İstanbul.
- SENEMOĞLU, N. (1997), *Gelişim, Öğrenme Ve Öğretim Kuramdan Uygulamaya*, Spot Matbaacılık, Ankara.
- SÜMER C. (2002), “İnsan Kaynakları Yönetimi Etkinliği Olarak Örgütsel Kariyer Planlama ve Geliştirme”, *Türk Psikoloji Bülteni*, <http://careermag.com.>, (Erişim Tarihi:08.03.2002).
- ŞİMŞEK, M. ve İ. GÖK (2005), “Mesleki ve Teknik Eğitimde Politika ve Stratejiler”, *AB Kopenhag Süreci ve Maastricht Bildirgesi Açısından Mesleki Öğretim ve Eğitim Uluslar arası Konferansı*, Akademik Turizm Bülteni, Ankara.
- ŞİMŞEK, S., A. ÇELİK, T. AKGEMCİ ve A. SOYSAL. (2004), *Kariyer Yönetimi*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- T.C. BAŞBAKANLIK KADININ STATÜSÜ VE SORUNLARI GENEL MÜDÜRLÜĞÜ, (2000), *Kız Çocuklarının Mesleki Eğitime ve İstihdama Yönelimleri*, Ankara.
- TELMAN, C. (2002), *Başarıya Giden Yolda Meslek Seçimi*, Epsilon Yayıncılık, İstanbul.
- TEMEL, M. (1996), “Orta Kademedeki Meslekî ve Teknik Eğitim ile Meslek Yüksek Okulları Arasında Uyum Sorunları” *21. Yüzyıla Doğru Meslek Yüksekokullarının Yeniden Yapılanması Sempozyumu*, 22 -23 Mayıs 1996 Çankırı, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara.
- TISK, (2004), *Meslekî Eğitim Sistemimiz ve İşletmelerdeki Beceri Eğitimi: Sorunlar ve Çözüm Önerileri Raporu*, Ankara.
- TÜRK, K. U. (2007), *Kariyer Planlama*, www.ytukvk.org.tr/arsiv/kariyerplanlama.htm (12.04.2007).

- TÜSİAD, (1999), *Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitimin Yeniden Yapılandırılması*, Ankara.
- UYGUR, A. (1998), *Örgütlerde Kariyer Geliştirme ve Planlaması: Otel İşletmelerinde Uygulama Konulu Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- UYSAL, Şener (1970), *Lise Öğrencilerinin Meslek Seçimi*, Yeni Desen Matbaası, Ankara.
- ÜLTANIR, E. (2003), *İlköğretim 1. Kademedeki Rehberlik ve Danışma*, Nobel Yayın, Ankara.
- ÜNAL, I. (1993), “Eğitimin Ekonomik Rolü ve Türkiye ile İlgili Bulgular, Sosyal Değişim ve Sosyal Gelişme Stratejileri”, 3. *İzmir İktisat Kongresi (4-7 Haziran 1992)*, Devlet Planlama Teşkilatı Yayını, Ankara.
- ÜNSÜR, A. (1996), *Kuruluşundan Günümüze İmam Hatip Liseleri*, Önder Yayınları, İstanbul.
- YÖRÜKOĞLU, A. (1986), *Gençlik Çağı*, Türkiye İş Bankası Kültür Yay, Ankara.
- ZUNKER, V. And G.C. CONSELING (1989), *Applied Concepts of Life Planning*, California: Brooks/Cole Publishing Company.

EKLER

Ek 1: Anket Soruları

Değerli Öğrencimiz, Bu anket çalışmasının amacı, Mesleki ve Teknik Eğitim alan öğrencilerin kariyer planlamalarına etki eden faktörleri tespit etmek ve kariyer planları hakkında bilgi sahibi olmaktır. Bu çalışma ile ilgili vereceğiniz bilgiler sadece bu çalışmanın amaçları doğrultusunda kullanılacaktır. Değerli zamanınızı ayırdığınız ve katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Mehmet GEZER
Bilişim Teknolojileri Öğretmeni

Bölüm 1

- 1- **Cinsiyetiniz:** Kız() Erkek()
- 2- **Okul Türü:** Endüstri Meslek ve Teknik Lise() Kız Meslek ve Teknik Lise() Ticaret Meslek Lisesi() Çok Programlı Lise() Anadolu Teknik Lisesi() Sağlık Meslek Lisesi() İmam Hatip Lisesi()
- 3- **Bu Okulu Tercih Nedeniniz:** İdealimdi() Ailemin isteği() OKS sınavı() Tesadüfen()
- 4- **Ailenizin Aylık Gelir düzeyi:** 500 TL ve altı() 500-750 TL() 750-1000 TL() 1000-1500 TL() 1500 TL ve üzeri()
- 5- **Oturduğunuz yerleşim birimi:** Şehir Merkezi() İlçe() Köy()

Bölüm2

Sorular	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Fikrim Yok	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1- Meslek seçimi konusunda karar vermekte zorluk çekiyorum.					
2- Çalışma saatleri aile yaşantımı etkilemeyecek bir meslekte çalışmak isterim.					
3-Resmi tatillerde çalışmayacağım bir meslekte çalışmak isterim.					
4-Yetiştığım şehirde çalışabileceğim bir meslek isterim.					
5-Toplumda saygı gören bir meslekte çalışmak isterim.					
6-Ailemin de onaylayacağı bir meslekte çalışmak isterim.					
7- Sürekli seyahat edebileceğim bir meslek isterim.					
8- Eğitim aldığım alana uygun bir meslekte çalışmak isterim.					
9-Ailemin mesleğini devam ettirmek isterim.					
10-Kendime ait bir işim olsun isterim.					
11- İlgimi çeken birçok meslek var, karar vermede sıkıntı yaşıyorum.					
12-Kamu kurumunda çalışabileceğim bir meslek isterim.					
13-LGS ve LYS sınav sonucuna göre meslek seçeceğim.					
14- Katsayı sorunu istediğim meslek seçimimi zorlaştırıyor.					
15-Mesleki Eğitimde okuduğum dalda öğretmen olmak isterim.					
16-Kıyafet zorunluluğu olmayan bir meslekte çalışmak isterim.					
17-Cinsiyetime uygun bir meslek seçmek isterim.					
18-Sürekli yükselebileceğim bir meslek isterim.					
19-Severek yapacağım bir meslek isterim.					
20- Ast-üst ilişkisinin olmayacağı bir meslekte çalışmak isterim.					

T.C.
SAKARYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

SAYI : B.08.4.MEM.4.54.00.05.01.0375/
KONU : Anket

9035

VALİLİK MAKAMINA
SAKARYA

İLGİ : "Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi"


Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi; Mehmet GEZER;

İlimize bağlı liselerde öğrenim gören 12.sınıf öğrencilerine yönelik "**Kariyer Planlamasında Meslek Seçiminin Önemi; Meslek Lisesi Son Sınıf Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma**" konulu 1000 adet anket çalışması nedeniyle;

İlimize bağlı liselerde öğrenim gören 12.sınıf öğrencilerine yönelik Anket uygulaması yapmak istediğini, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 22.04.2010 tarih ve 702 sayılı yazılılarıyla belirtmektedirler.

Anket soruları komisyonumuzca incelenmiş olup, yasal yükümlülüğün ilgili okul müdürlüklerince yerine getirilmesi ve dersleri aksatmamak kaydıyla 2010-2011 eğitim öğretim yılında yönergede belirtilen tarihler doğrultusunda; anket uygulamasının yapılması, Müdürlüğümüzce uygun mütalaa edilmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde, olurlarınızı arz ederim.


Mehmet YAZICI
Millî Eğitim Müdürü

O I A U R.
22/04/2010

Uğur ALADAĞ
Vali a.
Vali Yardımcısı

ÖZGEÇMİŞ

1976 yılında İzmit'te dünyaya geldi. İlkokul, ortaokul ve liseyi Kayseri'de tamamladı. 1997 yılında Sakarya Üniversitesi, Teknik Eğitim Fakültesi, Elektronik - Bilgisayar Eğitimi Bölümünü kazandı. 2001 yılında bu bölümden mezun oldu. Aynı yıl, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Organizasyon Bölümünde Yüksek Lisansa başladı. 2005 yılında özel sebeplerden dolayı Yüksek Lisans eğitimine ara verdi. 2009 Şubat ayında afaan yararlanarak tekrar tez aşamasında Yüksek Lisans eğitimine başladı.

Temmuz 2001 yılında İzmit Özdilek Alış-Veriş Merkezinde Teknik Bakım Şefi olarak göreve başladı. Bir sene çalıştıktan sonra, Eylül 2002'de Sakarya Üniversitesi Vakfı Özel Okullarında Bilgisayar öğretmeni olarak çalışmaya başladı. Eylül 2003'ten Haziran 2005'e kadar aynı okulda Kalite Koodinatörü ve Ölçme – Değerlendirme Uzmanı olarak görev yaptı. 5 Temmuz 2005'de özel sektörden ayrılıp devlete geçerek Batman'da Sason Yunus Emre İlköğretim okulunda bilgisayar öğretmeni olarak göreve başladı. 5 Eylül 2005'ten itibaren Sakarya Teknik Lise ve Endüstri Meslek Lisesi'nde bilişim teknolojileri öğretmeni olarak çalışmaktadır.

Mehmet GEZER