



Ergenlerin ve Ailelerinin Çocuklarının Geleceklerine Atfettikleri Kariyer Değerleri ve Kariyer Umuları

Career Values and Occupational Aspirations of Adolescents and Their Parents Aspire for the Future of Their Child

© Nurten Karacan Özdemir¹, © Yusuf Cihat As²

¹ Hacettepe Üniversitesi, Ankara, Türkiye

² Şehit Veysi Gündoğdu Anadolu Lisesi, Gaziantep, Türkiye

ÖZ

Keşfedici durum çalışması desenine dayalı bu nitel araştırmada, ergenlerin kendi geleceklerine ve ebeveynlerinin çocuklarının geleceğine yönelik atfettikleri kariyer değerleri ile mesleki umuları karşılaştırılmıştır. Çalışmaya, Türkiye'nin Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki görece toplulukçu kültüre dayalı bir şehirden 45 lise öğrencisi (%53'ü kız) ve onların bir ebeveyni (N=45) katılmıştır. Bulgulara göre; kız ergenler ve ebeveynleri tarafından ortak bir şekilde vurgulanan kariyer değeri ekonomik güvence olurken, erkek ergenler ve ebeveynleri tarafından ortak olarak vurgulanan kariyer değeri kültürel kimlik olmuştur. Ergen kızlar, erkekler ve onların aileleri tarafından ortak olarak vurgulanan kariyer değerleri ise; saygınlık, başarı ve aileye sadakat olmuştur. Ebeveynlerinden farklı olarak hem kız ergenlerin hem de erkek ergenlerin serbest zamana sahip olma ve yaşam stilini önemsedikleri görülmüştür. Mesleki umular olarak kız ergenler, çoğunlukla gelecekte İngilizce öğretmeni, doktor, hemşire ve mimar olmak istediklerini ifade ederken erkek ergenler askeri pilot, subay, polis ve doktor olmak istediklerini belirtmişlerdir. Kız ergenlerin ebeveynleri çocuklarının gelecekte doktor, hemşire, öğretmen ve avukat olmalarını isterken, erkek ergenlerin ebeveynleri ise çocuklarının mühendis, avukat ve polis olmalarını istediklerini belirtmişlerdir. Bu bulguların, birarada değerlendirildiğinde, hem aile hem de toplulukçu kültür gibi bağlamsal özelliklerin ergenlerin kariyer değerlerinin ve mesleki umularının oluşması ve şekillenmesi üzerindeki rollerine işaret ettiği söylenebilir.

Anahtar sözcükler: kariyer değerleri, mesleki umular, ergenler, ebeveynler, keşfedici durum çalışması

ABSTRACT

This qualitative explorative case study investigated career values and occupational aspirations of adolescent girls and boys and those that their parents aspired to for their child's future. 45 high school students (53% girls) and their parents (n=45), from a relatively collectivist city in the Southeast region of Turkey participated to the study. Results showed that girls and their parents noted economic security; boys and their parents mentioned cultural identity, in common. Girls, boys, and their parents, all, attached importance to prestige, achievement, and loyalty to family. It was seen that both girls and boys appreciated leisure time besides work and life style, differently from their parents. In terms of occupational aspirations, while adolescent girls aspired to be English language teacher, doctor, nurse, and architect, mostly, adolescent boys aspired to be military pilot and officer, police officer, and doctor in the future. Girls' parents mentioned doctor, nurse, teacher, and lawyer and boys' parents underlined engineer, lawyer and police officer as their aspirations for their children's future occupations. The results implied the role of parental and contextual influences within a communal culture as well as adolescents' own generational characteristics on career values and occupational aspirations.

Keywords: Career values, occupational aspirations, adolescents, parents, exploratory case study

Yazışma Adresi/Address for Correspondence: Nurten Karacan Özdemir, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı., Ankara, Türkiye

E-posta/E-mail: nurtenkaracan@hacettepe.edu.tr **Geliş tarihi/Received:** 05.06.2022 **Kabul tarihi/Accepted:** 07.11.2022

ORCID ID: 0000-0002-2909-6857

Giriş

Kariyer değerleri kişilerin mesleki bir rolle meşgul olmaları sonucu doyum hissettikleri alanları ifade eder (Dawis ve Lofquist 1984, Brown 1996). Dolayısıyla arzu edilen şeylere göre davranışları ve tercihleri etkilerken aynı zamanda öncelikleri belirlemede etkilidir (Hitlin ve Piliavin 2004). Kariyer değerlerine ilişkin farklı sınıflandırmalar olsa da, en yaygın ayırım içsel ve dışsal değerler olarak yapılan gruplandırmadır. İçsel kariyer değerleri, mesleki etkinliğin kendisinden elde edilen doyumla ilişkiliyken (örneğin özerklik), dışsal kariyer değerleri ise bu kariyerin bir sonucu olarak ortaya çıkan tatminleri yansıtır (örneğin saygınlık) (Nevill ve Super 1989, Ros ve ark. 1999).

Gelişimsel açıdan bakıldığında, kariyer değerlerinin kariyer gelişim aşamalarından ergenlik dönemine denk gelen keşfetme aşamasında gelişmesi beklenmektedir (Ginzberg ve ark. 1951, Super 1990). Dolayısıyla hem kuramsal açıdan hem de konuyla ilgili araştırmalarda, kariyer değerlerinin ergenlik döneminde mesleki kimlik arayışında (Erikson 1968), kariyer olgunluğunun geliştirilmesinde (Post-Kammer 1987), kariyer umularının oluşumunda (Super 1990, Brown 1996, Brown ve Crace 1996), kariyer kesinliği üzerinde (Schulenberg ve ark. 1993) ve okuldan iş yaşamına geçiş sürecinde (Porfeli 2007) katkıları olduğuna işaret edilmiştir. Rokeach (1973), kariyer değerleri ile insan ihtiyaçları arasındaki bağlantıya dikkat çekerek her ikisinin de herhangi bir yaşam biçimine yönelik arzu ve hedefle ilgili olduğunu ifade etmiştir. Dolayısıyla da kariyer değerlerinin, ergenlerin kariyer kararları ve kariyer seçimleri üzerinde etkili olabileceğine işaret edilmiştir (Ginzberg ve ark. 1951). Kariyer değerlerinin öz-değerlendirmenin ve kişisel hedeflere yönelmenin temeli olduğu düşünüldüğünde (Brown 2002), ergenlerin kariyer değerlerinin incelenmesi oldukça önemli görünmektedir.

Kariyer umuları, bu çalışmada da ele alındığı şekliyle, kişinin ifade ettiği kariyer hedefleri ve seçimlerini (Rojewski 2005) içeren mesleki tercihlerini yansıtmaktadır. Ergenlerin lise yıllarında kariyer tercihlerini belirginleştirmesi beklenmektedir (Süper 1990). Rojewski ve Kim (2003), erken dönemlerde oluşturulan mesleki isteklerin ergenlik boyunca da değişmediğine işaret etmiştir. Buna ek olarak önceki araştırmalar, ergenlerin mesleki isteklerinin ve arzularının (örneğin yarı profesyonel mesleklerle olan isteklere karşı profesyonel statüdeki mesleklerle yönelik istekler gibi) akademik başarı, kariyer olgunluğu ve benlik saygısı düzeyleriyle ilişkili olduğunu göstermiştir (Patton ve Creed 2007). Ayrıca, araştırmalar, ergenlik çağındaki kariyer istek ve umularının, kariyer başarısı ve profesyonel bir mesleğe sahip olmanın yanı sıra (Schoon ve Polek 2011), yetişkinlikte kısa vadeli eğitim seçimlerini ve uzun vadeli mesleki seçimleri yordadığını (Schoon ve Parson 2002) göstermiştir. Bu nedenle, ergenlerin kariyer umularını incelemek ergenlerin kariyer gelişimleri ve kariyer seçimlerinin anlaşılmasına yönelik derin bir içgörü uyandıracaktır.

Toplumsal cinsiyet rollerinin etkisi ile kızların ve erkeklerin yaşam rollerine yönelik cinsiyet temelli mesajlar almaları sonucunda farklı kariyer değerleri benimseyebildikleri ve

gelecekteki mesleki tercihleri olarak da cinsiyet temelli kariyer umuları geliştirebildikleri görülmüştür (Marini ve ark. 1996, McMahon ve Patton 1997). Örneğin, OECD tarafından 2013'te kızların %5'inden daha azının, erkeklerin ise %18'inin mühendislik ve bilgisayar alanlarında mesleki istekler bildirdiği belirtilmiştir. OECD ülkeleri arasında ortalama olarak kızların neredeyse %20'si, erkeklerin ise yalnızca %7'si sağlık ve hizmet sektörlerinde (örneğin hemşirelik) mesleki tercih bildirmiştir (OECD 2013). Türkiye'de yapılan araştırmalar da aynı şekilde cinsiyet farklılıklarına işaret etmiş (Kentli 2014, Kahraman 2022), erkekler geleneksel olarak erkeklere atfedilen meslekleri, kızlar ise geleneksel olarak kadınlara atfedilen mesleklerini arzulamaktadır (Kentli 2014). Buna göre Türkiye'de fen, teknoloji, mühendislik ve matematik alanlarına yönelik mesleklerde erkeklerin %64'ünün çalıştığı, kadınların ise %36'sının bu alanlarda çalıştığı bildirilmiştir (TUSIAD 2014). Başka bir araştırma, kız öğrencilerin iş ve hayatın diğer yönleri arasında bir denge kurmayı tercih ederek (birinci sınıf ve son sınıftaki kariyer umuları karşılaştırıldığında) daha sonraki akademik yıllarda mesleki umularını düşürdüklerini göstermiştir (Danziger ve Eden 2007). Bu nedenle, mevcut çalışmanın incelemeyi amaçladığı gibi, ergenlerin kariyer değerleri ve kariyer umuları üzerindeki cinsiyet farklılıklarını (Konrad ve ark. 2000, Gottfredson 2002, Kahraman 2022) incelemek önemli bir nokta olarak öne çıkmaktadır.

Özellikle kolektivist kültürlerde, ailelerin ergenlerin kariyer gelişimindeki katılımları ve rolleri öne çıkmaktadır (Leong ve Serafica 1995). Bu nedenle ilgili alanyazında ergenlerin hedefleri, kariyer umuları ve geleceğe yönelik beklentileri dahil olmak üzere ergenlerin kariyer gelişimlerinin ebeveynler ve ergenler tarafından nasıl ele alındığı üzerine odaklanılmıştır (Young ve ark. 2003). Benzer şekilde Türkiye'de ergenlerin kariyer gelişimi ve kararlarında ve kariyer umuları üzerinde ebeveynlerin rolüne yönelik birçok araştırma mevcuttur (Kentli 2014, Bacanlı 2016, Karacan-Ozdemir ve Yerin Guneri 2017). Kariyer değerlerinin oluşumu açısından, sosyalleşme alanyazınında ebeveynlerin ve ergenlerin kariyer değerlerini nasıl inşa ettiğini ele alınır. Çocuklar, ebeveynlerinin değerlerini doğrudan ya da dolaylı olarak içselleştirebilmekte (Corsaro 1997, Kulik 2002) ya da ebeveyn-çocuk arasındaki etkileşimlerle karşılıklı olarak şekillenebilmektedir; diğer bir deyişle aile çocuğun değerlerinin oluşumunda etkili olurken çocuk da ailenin değerlerini şekillendirebilmektedir (Kuczynski 2003). Kariyer literatürü de ayrıca, ebeveynler gibi sosyalleştirici etmenlerin kariyer değerlerinin oluşumu üzerindeki etkilerinin altını çizmektedir (Super 1990, Brown 1996). Bu doğrultuda konuyla ilgili araştırmalar, özellikle kolektivist toplumlarda (Jodl ve ark. 2001, Jacobs ve ark. 2006, Ma ve Yeh 2010) ergenlerin kariyer karar verme sürecinde, kariyer umuları üzerinde ve kariyer seçimlerinde ebeveynlerin rolü olduğunu göstermektedir (Jacobs ve ark. 2006, Fouad ve ark. 2008, Sawitri ve ark. 2013). Bu noktada, ebeveynlerden çocuğa değer aktarımları konusunda, aynı cinsiyetten ebeveyn-çocuk ile karşı cinsteki ebeveyn-çocuk eşleşmelerinde değer aktarımlarının değişebildiği ya da bu konuda ebeveyn-çocuk arasındaki eşleşmelerde taraflar arasındaki cinsiyet farklılığının etkisinin olmadığı konusunda tartışmalı bir

literatür olmasına rağmen (Cemalcılar ve ark. 2018) bu çalışma, ebeveynlerin cinsiyetini dikkate almaksızın, sadece ergenlerin ve ebeveynlerinin kariyer değerleri ile kariyer umuları araştırmıştır.

Bir kişinin öz-yeterliği düşük olsa bile, kariyer değerleri bir hedef seçmede ve bu hedefe ulaşmada önemli bir rol oynar (Brown 1996). Bu doğrultuda araştırmalar, kariyer değerlerinin başarıyı, kariyer olgunluğunu, gelecekteki istihdamı, kariyer ödülleri ve dolayısıyla iş ve yaşam doyumunu yordadığını göstermiştir (Post-Kammer 1987, Johnson ve Mortimer 2011, Chow ve ark. 2017). Bu nedenle kariyer değerlerinin eğitim, kariyer ve yaşam üzerindeki uzun vadeli sonuçları düşünüldüğünde (Chow ve ark. 2017), ergenlerin kariyer değerlerinin incelenmesi önemli görünmektedir. Bununla birlikte, alan içinde nispeten az çalışılan bu alana daha fazla ilgi gösterilmesi yönündeki tüm çağrılara rağmen (Duffy ve Sedlacek 2007, Hirschi 2010, Chow ve ark. 2017, Hwang ve ark. 2018) ergenlerin kariyer değerleri konusundaki çalışmalar oldukça sınırlıdır (Porfeli 2007, Hirschi 2010). Lise dönemindeki ergenlerin kariyer değerleri de oldukça az inceleme konusu olmuştur (Batur ve Adıgüzel 2014, Atli 2016, Atli ve Kaya 2016). Ayrıca, daha önce vurgulandığı gibi, ebeveynlerin ergenlerin kariyer gelişimi, kararları ve kariyer umuları üzerindeki rolleri göz önünde bulundurulduğunda (Kentli 2014, Bacanlı 2016), ebeveynler ile çocukların kariyer değerlerinin ve kariyer umularının incelenmesi ve karşılaştırılmasına yönelik araştırmalar konuyla ilgili eşsiz içgörüler kazandırabilecektir. Dolayısıyla, bu araştırma ergenlerin ve ebeveynlerinin çocuklarının kariyer geleceğine attıkları kariyer değerlerini ve kariyer umularını inceleyerek ve ergenlerdeki bulguların cinsiyete göre farklılıkları karşılaştırarak konuyla ilgili var olan araştırma bulgularını genişletecektir. Her ne kadar, ergenlerin ve ebeveynlerinin kariyer değerleri (Casas ve ark. 2010, Barni ve Knafo 2012, Sümer ve ark. 2019) ve ebeveynlerin kariyer umuları üzerindeki rollerini (Ma ve Yeh 2010) incelemiş olan araştırmalar olsa da, bu çalışmanın birkaç açıdan ilgili alanyazına katkı sağlaması beklenmektedir. İlk olarak, ergenlerin cinsiyetlerine göre ebeveynlerin çocuklarının geleceği için arzuladıkları kariyer değerleri ve kariyer umularının daha anlamlı bir şekilde anlaşılmasını sağlaması beklenmektedir. İkincisi, kişisel bildirim ölçekleri yerine nitel bir araştırma gerçekleştirmek, ebeveynler ve çocukları tarafından değerlere farklı atıflar yapma riskini önleyecektir (Barni ve Knafo 2012). Son olarak ve daha da önemlisi, bazı araştırmacılara göre Türkiye'nin daha kolektivist yönelime sahip olduğu belirtilse de (Göregenli 1997), daha çok bireyci ve toplumcu kültürün bir karışımı olduğu varsayıldığından (Kağıtçıbaşı 1994), bu çalışma konuya kültürel bir bakış açısıyla derinlemesine bir bakış açısı kazandıracaktır. Özellikle kolektivist kültürün güç mesafesi, daha az bireycilik, daha yüksek ataerkillik, normlar ve gelenekler adına uzun vadeli yönelim gibi özellikleri göz önüne alındığında (Hofstede 2001), Türkiye'nin bazı bölgelerinin olarak daha komünal ve kolektivist olduğu varsayılabilir (Güneydoğu bölgesi için bkz. Geniş ve Adaş 2011).

Yöntem

Bu nitel çalışmada, ergenlerin ve ebeveynlerinin çocuklarının geleceğine attığı kariyer değerlerini ve kariyer umularını keşfetmek için keşfedici durum çalışması deseni kullanılmıştır. Keşfedici durum çalışması, ergen-ebeveyn ikili gruplarından (dyad) elde edilen bulguların birlikte incelenerek konuyu çeşitli boyutları ile incelemeyi amaçlayan bu çalışmada olduğu gibi, tek bir sonucu olmayan konuları ya da olguları incelemede kullanılır (Yin 2018). Ek olarak, Stake'in (1995) durum çalışmaları sınıflandırmasına göre bu çalışma, araştırmacının belirli bir davranış modelini (bu çalışmadaki kariyer değerleri ve kariyer umuları gibi) küçük bir grupla incelediği araçsal bir durum çalışması olarak düşünülebilir.

Katılımcılar

Bu çalışmanın katılımcıları, 45 gönüllü ebeveyn-ergen çiftinden oluşmaktadır. Çalışmaya 10 baba-oğul, 10 baba-kız, 11 anne-oğul ve 14 anne-kız katılmıştır. Ergen katılımcı grubu, %53 kız (N=24) ve %47'si (N=21) erkek olacak şekilde dokuzuncu (%31), onuncu (%33) ve onbirinci (%36) sınıf düzeylerindeki ergenlerden oluşmuştur. Ebeveyn grubunun ise %53'ü anne (N=24) ve %47'si babalardan (N=21) oluşmaktadır. Annelerin yaş ortalaması 40,25 (SS= 7,05), babalarınki ise 43,48'dir (SD= 5,06). Araştırmaya katılan anneler, ilkokul (N=17, %71), lise (N=6, %25) ve lisans (N=1, %4) eğitim düzeyine sahiptir. Annelerin çoğu ev hanımıdır (N=19, %79). Araştırmaya katılan babalar ise ilkokul (N=7, %29), lise (N=10, %42) ve lisans (N=4, %17) eğitim düzeyine sahiptir. Babaların çoğu işçi olarak çalışmaktadır (N=10, %42). Tüm ailelerde en az bir ebeveyn çalışmaktadır. Katılımcılar, Türkiye'nin Güneydoğu bölgesindeki nispeten kolektivist bir şehirden seçilmiştir.

Veri Toplama Aracı ve Süreci

Geleceğin Kariyer Otobiyografisi (KGO)

Öyküsel bir değerlendirme aracı olarak KGO, bireylerin kişisel ve kariyer değerlerini, güdülerini, yönelimlerini ve hedeflerini incelemek için Rehffuss (2009) tarafından geliştirilmiştir. Amaçlı olarak bireylerin kısa ve öz anlatımlarına odaklanan KGO, bireylerin yaşam ve kariyerle ilgili hedeflerini ve gelecekteki kariyer isteklerini sormak için kullanılmaktadır (Rehffuss 2015). KGO ile kişinin adını yazması için bir boşluğun bırakıldığı bir kağıt katılımcıya verilir ve şu şekilde bir yönerge yer alır: " Lütfen bu sayfayı, hayatta nerede olmayı umduğunuz ve bundan beş yıl sonra mesleki olarak ne yapmayı umduğunuz hakkında kısa bir paragraf yazmak için kullanın." (Rehffuss 2015). KGO'nun geçerliliği anlatı kuramı ve anlatısal kariyer danışmanlığı müdahaleleri sonucunda bireylerin anlatılarının zaman içinde değiştiğini gösteren araştırma bulguları ile doğrulanmıştır (Rehffuss 2009, Rehffuss ve Di Fabio 2012, Di Fabio ve Maree 2013).

Bu çalışmada, ergenlerin ve ebeveynlerinin çocuklarının geleceğine attıkları kariyer değerlerini ve kariyer umularını belirlemek için KGO kullanılmıştır. Ancak ebeveynlere verilen

KGO formlarında yönergeler şu şekilde bir cümleye çevrilmiştir: "Lütfen bu sayfayı, çocuğunuzun hayatta nerede olmasını umduğunuzu ve bundan beş yıl sonra mesleki olarak ne yapmasını umduğunuzu anlatan kısa bir paragraf yazmak için kullanın." Yin (2018), bu çalışmada kullanılan KGO formları gibi, belgeleri (mektuplar, günlükler, notlar veya diğer kişisel belgeler) durum çalışmalarında veri toplama kaynaklarından biri olarak tanımlamış ve tutarlılık sağlaması (tekrar tekrar gözden geçirilebilmesi gibi) ve spesifik olmasını (tam olarak isimler ve olayların detaylarını içermesi gibi) bu veri toplama aracının güçlü yönleri olarak vurgulamıştır.

Veri toplama sürecinde öncelikle Hasan Kalyoncu Üniversitesi'nden etik komisyon izni (No. 2019/28) alınmış ve ardından verilerin toplanacağı okul yöneticilerinden gerekli izinler alınmıştır. Verilerin toplanması sürecinde, okul psikolojik danışmanı olan ikinci araştırmacı, araştırmaya katılmaya gönüllü olan öğrenci ve velilere ulaşmış, çalışma hakkında bilgi verdikten ve gizliliği sağladıktan sonra öğrenci ve ebeveynlerden ayrı ayrı KGO yazmalarını istemiştir. Bu süreçte, ikili olmayan bir veri toplama şekli benimsenerek ne velilerin ne de öğrencilerin birbirlerinin KGO kağıtlarını görmemeleri sağlanmıştır (örnek olarak bakınız Collaço ve ark. 2021). Daha sonra araştırmacı, öğrencinin ve velinin katılımcı adını içeren (Rehfuss 2015) KGO kağıtlarını eşleştirmiş ve bu eşleştirilmiş formları veri analizi süreci için dosyalamıştır. Bu süreçte, hem çalışmaya katılan gönüllü öğrencilerden hem de velilerinden hem bilgilendirilmiş onam formları alınmıştır. KGO'nun yazılması hem öğrenciler hem de veliler için yaklaşık on dakika sürmüştür. Bu süreçte katılımcılara mahremiyet sağlanması için okul psikolojik danışmanlarının odaları kullanılmıştır.

Araştırmanın Güven Duyulabilirliği

Araştırmanın güven duyulabilirliğine yönelik çeşitli önlemler alınmıştır. İlk olarak araştırma yapılacak alanda uzun süre kalınması önerisi (Creswell 2014), okul psikolojik danışmanı olan ve derinlemesine ve detaylı gözlem yapma şansına sahip olan ikinci araştırmacının veri toplanacak çevre ile uzun süreli etkileşim kurması yoluyla sağlanmaya çalışılmıştır. İkinci olarak, ilk araştırmacı veri toplama sürecinde dış değerlendirme ve denetim sağlamıştır (Creswell 2014). Üçüncüsü, araştırmacı yanlılığının açıklığa kavuşturulması için, araştırmacılar her hafta (Çarşamba öğleden sonraları Kariyer Danışmanlığında Değerlendirme Teknikleri adlı yüksek lisans derslerinden sonra) tüm süreçleri ayrıntılı olarak tartışmak üzere bir araya gelmişlerdir, bu da araştırmacıların araştırma sürecindeki potansiyel öznelliklerini kontrol etmelerine yardımcı olmuştur (Creswell 2014). Dördüncüsü, çalışmanın geçerliliğini sağlamak için kuramsal temellere bağlı kalınmıştır (Miles ve Huberman 1994). Belgeler ve/veya analiz, ikili eşleştirmelerde kişilerin yanıtlarını birbirinden gizli tutmak için katılımcılarla onay amacıyla paylaşılmamıştır. Beşinci olarak, diğer araştırmacıların da benzer süreçten sonraki çalışmalarda yararlanabilmeleri için çalışmanın metodolojisi hakkında ayrıntılı bilgi verilmiştir (Yin 2018).

İstatistiksel Analiz

Bu çalışmada, ergenlerin ve ebeveynlerinin çocuklarının geleceğine attıkları kariyer değerlerini ve kariyer umularını keşfetmek için dyadik nitel veri analizi (eşleştirilmiş iki katılımcıdan elde edilen verilerin analizi) kullanılmıştır. Dyadik analiz, iki katılımcı (bu çalışmada bir ergen ve onun bir ebeveyni) arasındaki örtüşmeleri ve zıtlıkları keşfetmek için kullanılabilir ve bu nedenle veriler özellikle katılımcılardan ayrı toplanmıştır (Collaço ve ark. 2021). Veri analizinin bu temel aşamasında, Çerçeve Yöntemine (Ritchie ve ark. 2003, Gale ve ark. 2013, Collaço ve ark. 2021) dayalı olarak uyarlanmış olan dyadik veri analizi adımları izleyerek KGO kağıtları üzerinde tematik bir analiz yapılmıştır. Çerçeve modelinin bazı adımlarını içerecek şekilde uyarlanmış olan dyadik analiz, yazılı veri setinin oluşturulması, kağıtları birkaç kez okuyarak veri setine alışma, verilerin kodlanması, kodları temalar altında tablolaştırma, dyadik analizi gerçekleştirme, bir analitik çerçeve geliştirme, analitik çerçeveyi uygulama ve verileri yorumlama (Collaço ve ark. 2021) aşamalarından oluşmaktadır. Verilerin analizine katılımcıların KGO metinlerinin Word belgesine dönüştürülmesi ile başlanmıştır. Ergenlerden elde edilen veri setleri cinsiyete göre tasniflenmiş ve ardından oluşturulan bu veri setleri ile onların ebeveynlerinden elde edilen veriler bireysel düzeyde ayrı ayrı analiz edilmiştir. Önce kızların tüm cevapları kodlanmış, ardından erkeklerin cevaplarının kodlanmasına geçilmiştir. İlgili literatür kariyer değerlerinde cinsiyet farklılıklarını gösterdiğinden, ergenlerin kariyer değerleri cinsiyete göre araştırılmıştır (Konrad ve ark. 2000). Daha sonra cinsiyete bakılmaksızın ebeveynlerin cevapları benzer şekilde kodlanmıştır. Bu süreçte, analiz sırasında kodlanan kariyer değerlerini adlandırmak için ilgili literatüre (Nevill ve Super 1989, Brown 1996, Ros ve ark. 1999) dayalı oluşturulmuş tematik bir çerçeve kullanılmıştır. Sonrasında ergen kızlar, erkekler ve ebeveynleri satırlarda ve katılımcıların analizlerinden ortaya çıkan farklı ve ortak temaları içerecek şekilde öne çıkan temalar sütunlarda gösterilerek bir matris oluşturulmuştur (Tablo 1). Bu çerçeve, gruplar arasındaki benzerliklerin ve farklılıkların daha net anlaşılmasına yardımcı olarak kapsamlı bir bakış açısı sağlamıştır. Bu adım, kızlar ve erkekler arasında, kızların ebeveynleri ile erkeklerin ebeveynleri arasında, kızlar ve ebeveynleri ile erkekler ve ebeveynleri olacak şekilde tüm gruplar arasında karşılaştırma yapabilmeyi sağlamıştır. Birinci araştırmacı, ilgili literatüre dayalı oluşturulmuş tema listesini kullanarak ve yukarıda belirtilen Çerçeve Yöntemini titizlikle takip ederek veri analizini gerçekleştirmiştir. Verilerin etkin bir şekilde organize edilmesi için bilgisayar destekli bir nitel veri analizi yazılımı olan Nvivo kullanılmıştır.

Bulgular

Araştırmanın sonuçları, ergen kız ve erkeklerin kariyer değerleri ve kariyer umuları ile ebeveynlerin çocuklarının kariyer geleceğine attığı kariyer değerleri ve umuları arasındaki benzerlikler ve farklılıkları ortaya koymuştur. Yin'in (2018) önerdiği gibi konunun daha kapsamlı bir şekilde anlaşılması için karşılaştırmalı sonuçlar harmanlanmıştır. Araştırma bulguları Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Özet Bulgular

Farklı		Temalar	
		Ortak	
Kız Ergenler		Çalışma koşulları Kişisel gelişim Çeşitlilik Sosyal ilişkiler Ekonomik güvence ^a	Saygınlık ^{ab} Başarı ^{ab} Aileye sadakat ^{abc} Yaşam tarzı ^d Boş zaman ^d
Erkek ergenler		İlerleme Kültürel kimlik ^b	
	Kız ergenlerin ebeveynleri	Ekonomik güvence ^a Alçakgönüllülük ^e	Saygınlık Başarı Kültürel kimlik Aileye sadakat
	Erkek ergenlerin ebeveynleri		

Not: ^a= Kız ergenler ve ebeveynleri tarafından ortak olarak vurgulanan kariyer değerleri; ^b= erkek ergenler ve ebeveynleri tarafından ortak olarak vurgulanan kariyer değerleri; ^c = kız ergenlerin ebeveynlerinden farklı olarak vurguladıkları kariyer değerleri; ^d= erkek ergenlerin ebeveynlerinden farklı olarak vurguladıkları kariyer değerleri; ^e = kız ergenlerin ebeveynlerinin çocuklarından farklı olarak çocuklarının geleceğine atfettikleri kariyer değerleri

Tablo 1'de sunulduğu üzere kız ergenlerin hem erkeklerden hem de ebeveynlerinden farklı olarak, kariyer değerleri olarak çalışma koşulları, kişisel gelişim, değişiklik ve sosyal ilişkilere önem verdikleri görülmektedir. Çalışma koşulları "Mimar olduğumda özel odam olan bir şirkette çalışacağım" (E15, kız ergen) ifadesi ile örneklenebilir. Kişisel gelişim "Kendimi geliştirmek için Amerika'ya gidiyorum ve dil öğreniyorum" (E14, kız ergen) ifadesinde öne çıkmaktadır. Değişiklik kariyer değeri, "Üniversitede İngiliz edebiyatı okurken başka dilleri de öğreneceğim" (E11, kız ergen) gibi katılımcı ifadelerinde görülmektedir. Sosyal ilişkilere verilen önem ise "İleride arkadaşlarımla birlikte pastane açmak istiyorum" (E21, kız ergen) şeklinde örneklenebilir. Öte yandan, ergen kızlar ve ebeveynlerinin ortak olarak vurguladığı kariyer değeri ekonomik güvence olmuştur. Kız ergenlerin ebeveynlerinin aksine, erkek ergenlerin ebeveynleri çocuklarının geleceği için ekonomik güvence değerine herhangi bir atıf yapmamışlardır. Örneğin E19 (kız ergen) "Kimseye bağlı kalmadan kendi ayaklarımın üzerinde durabilmek en büyük hayalim" şeklinde ifade etmiştir. Benzer şekilde kız ergen ebeveynleri de bu değere şu şekilde işaret etmişlerdir: "Kızımı hemşire olarak görmek ve meslek sahibi olarak kendi hayatını kazanmasını istiyorum. Benim gibi kimseye bağımlı olmayacak bu nedenle." (K7, kız ergen ebeveyni) ve "Kızımı avukat ya da hakim olarak görmek ve cebinde hep para olmasını isterim" (K19, kız ergen ebeveyni). Kız ergenlerin ebeveynleri, çocuklarının geleceği için ayrıca alçakgönüllülük değerine atıf yapmış; ancak ne kız ergenlerin kendisi ne de erkeklerin ebeveynleri bundan bahsetmiştir. Bir kız ergen ebeveyninin (K4) "Kızımın alçakgönüllü, çevresine ve işinde insanlara saygılı olmasını istiyorum" şeklindeki ifadesi buna örnek verilebilir.

Öte yandan, erkek ergenlerin kız ergenlerden farklı olarak kariyer değerleri olarak "ilerleme" ve "kültürel kimliği" vurguladıkları görülmüştür. Ebeveynleri ile karşılaştırıldığında, erkek ergenlerin ebeveynleri ilerlemeden bahsetmezken, çocukları gibi kültürel kimliğe önem atfetmişlerdir. Kültürel kimlik için E25 (erkek ergen) "Çaresiz bazı hastalıklar var. Bunlar üzerinde çalışıp

Amerikada çare bulacağım, sonra Türkiye'ye getireceğim. Ülkeme hizmet edeceğim." derken, benzer şekilde K32 (erkek ergen ebeveyni) "Oğlumun mühendis olmasını, ülkesine ve insanına hizmet etmesini çok isterim." demiştir. Kızların ebeveynleri kültürel kimliğe vurgu yapsa da, Tablo 1'de görülebileceği gibi, kız katılımcılar buna yönelik ifadeler kullanmamıştır.

Kız ve erkek ergenler tarafından vurgulanan kariyer değerlerindeki farklılıklara rağmen, saygınlık, başarı, aileye sadakat, yaşam tarzı ve iş dışında boş zaman gibi kariyer değerleri konusunda her iki grup arasında benzerlikler de bulunmuştur. Ayrıca, hem kızların hem de erkeklerin ebeveynleri, daha önce belirtilen kültürel kimliğe ek olarak, çocuklarının kariyer geleceklerine saygınlık, başarı ve aileye bağlılık gibi kariyer değerleri de atfetmiştir. Örneğin E24 (kız ergen) saygınlığı "... kariyerimin başındayım ve işte daha yüksek bir statüye sahip olmak için çabalıyorum" ve E25 (erkek ergen) "... unvansız isim olması hoş değil. Profesör olmak isterdim." şeklinde ifade etmişlerdir. Benzer şekilde ebeveynler de "mucizeler yaratan, dünyaca ünlü bir cerrah" (K22, kız ergen ebeveyni) ve "Oğlumun hayatında çok iyi mevkilere geleceğine inanıyorum..." (K38, erkek ergen ebeveyni) gibi ifadeler kullanmışlardır. Başarı kariyer değeri "...iş yerimde başarılı bir çalışmam" (E15, kız ergen) ve "Arkadaşlarımla boş zamanlarımda buluşmayı seviyorum ama geceleri işlerimde başarılı olmak için çok çalışıyorum." (E35, erkek ergen) gibi ifadelerle örneklendirilebilir. Ebeveynler bunu "Kızımı kendine güvenen ve başarılı bir öğretmen olarak görmek isterim" (K4, kız ergen ebeveyni) ve "Oğlumun üniversitede başarılı olup kendi işini kuracağına inanıyorum..." (K44, erkek ergen ebeveyni) şeklinde ifade etmişlerdir. Aileye sadakat değeri E2 (kız ergen) tarafından "Üniversiteden mezun olduktan sonra yurda dönüyorum ve Gaziantep'te işe başlıyorum." E26 (erkek ergen) tarafından "...Kız kardeşim veya kuzenim ile iş kurmak istiyorum. Aile benim için çok şey ifade ediyor, bu yüzden bir ortaklığa girersem kız kardeşimi tercih ederim." şeklinde ifade edilmiştir. Ebeveynler aileye sadakat için, "Oğlum doktor olarak görmek ve burada Gaziantep'te bizimle yaşamasını istiyorum"

(K25, erkek ergen ebeveyni), “Oğlumun bizim işimizde benimle çalışmasını isterim.” (K39, erkek ergen ebeveyni) gibi ifadeler kullanmışlardır. Benzer şekilde bir kız ergen velisi de “Kızımın bize yakın bir yerde okumasını istiyorum ki ona her ihtiyacımız olduğunda ulaşalım.” (K9, kız ergen ebeveyni) demiştir. Bununla birlikte, ebeveynler tarafından olmasa da, kız ve erkek ergenler tarafından yaşam tarzı ve iş dışındaki boş zaman vurgulanmıştır. Her iki grubun analizinde iş dışındaki boş zaman en sık elde edilen kod olmuştur. Örneğin E6 (kız ergen) “Yurt dışına çıkmak istiyorum. Çeşitli yabancı diller öğrenmek istiyorum. Öğretmenlik dışında başka şeyler de yapmak istiyorum.” E41 (erkek ergen) “İşimin yanı sıra arkadaşlarımla futbol oynamak, sinemaya gitmek vb. aktiviteler yapmak istiyorum.” şeklinde ifadeler kullanmışlardır. Son olarak yaşam tarzı için E5 (kız ergen) “Doktor olmadan önce çok iyi Korece ve İngilizce öğrenmek istiyorum. Mezun olduktan sonra Kore'ye yerleşip orada yaşıyorum...” ve E27 (erkek ergen) “Yurt dışına çıkmak, yeni ülkeler görmek, yeni şeyler öğrenmek istiyorum. İyi bir iş bulana kadar evlenmek istemiyorum.” ifadelerini kullanmışlardır.

Analizin ikinci adımında, Nvivo programı kullanılarak kız ve erkek ergenlerin ve ebeveynlerinin onların kariyer geleceği için atfettikleri kariyer umularını gösteren kelime bulutları üretilmiştir ve sonuçlar Şekil 1'de sunulmuştur. Şekil 1'de görüldüğü gibi kız ergenler en çok başta İngilizce öğretmenliği olmak üzere yabancı dil eğitimi, doktorluk ve hemşirelik gibi tıp alanındaki ve mimarlık gibi mesleklere atıfta bulunmuşlardır. Öte yandan, erkek ergenlerin kariyer umuları, askeri pilot ve subay, polis, doktor ve paramedik ve mühendislik gibi mesleklere işaret etmektedir.

Öte yandan, kız ergenlerin ebeveynleri çocuklarının daha çok doktor, hemşire, öğretmen ve avukat olmasını isterken, erkek

ergenlerin ebeveynleri çocuklarının gelecekteki meslekleri olarak mühendis, avukat, polis ve askerliğe atıf yapmışlardır. Ebeveynlerden ve çocuklarından alınan eşleştirilmiş verilerin analizi, kızların kariyer umuları ile ebeveynlerinin çocukları için atfettikleri kariyer umuları arasındaki tutarlılıkla (n=8) karşılaştırıldığında küçük düzeyde bir tutarsızlık (n=10) olduğunu göstermiştir. Örneğin E3 (kız ergen) “Birinci sınıftan beri hayalimdeki meslek doktorluktur.” derken, E3'ün ebeveyni ise, “Beş yıl sonra kızımın hayalim olan hukuk okumasını çok isterim. Umarım hayalime kavuşur.” şeklinde bir ifade kullanmıştır. Benzer şekilde E23 (kız ergen) çocuk doktoru olmaktan bahsetmiş, ancak velisi “İlahiyat” okumasını istemiştir. Öte yandan, erkeklerin kariyer umuları ve ebeveynlerinin onlara yönelik atfettikleri kariyer umuları aralarındaki tutarlılığın (n=11), tutarsızlıkla karşılaştırıldığında (n=4) daha yüksek olduğu söylenebilir. Örneğin E41 (erkek ergen) “Beş yıl sonra Türk askeri olmak istiyorum” şeklinde ifade etmiştir. Ebeveyni de benzer şekilde “Oğlumun lisans eğitimini tamamlamasını ve 5 yıl sonra istediği olan subay olmasını çok isterim.” ifadelerini kullanmıştır.

Tartışma

Bu çalışma, ergenlerin (cinsiyetlere göre) ve ebeveynlerinin çocuklarının geleceğine atfettiği kariyer değerlerini ve kariyer değerlerini keşfetmeyi ve aralarındaki farklılıkları ve benzerlikleri incelemek için bunları karşılaştırmayı amaçlamıştır. Elde edilen sonuçlara bakıldığında kız ergenler, çalışma koşulları, kişisel gelişim, değişiklik ve sosyal ilişkiler gibi bazı kariyer değerlerini hem ebeveynlerinden hem de erkek ergenlerden farklı olarak belirtmişlerdir. Bu sonuçları bir şekilde destekleyecek şekilde, ergenlikteki kariyer değerleri arasında cinsiyete göre farklılıkları inceleyen önceki çalışmalar da kız ergenlerin daha çok içsel kariyer değerlerine sahip olduğunu (Johnson 2002) ve sosyal



Kız Ergenlerin Kariyer Umuları



Erkek Ergenlerin Kariyer Umuları



Kız Ergenlerin Ebeveynlerinin Kariyer Umuları



Erkek Ergenlerin Ebeveynlerinin Kariyer Umuları

Şekil 1. Kariyer Umularını Gösteren Kelime Bulutları

ilişkiler gibi kadınlara atfedilen bazı kariyer değerlerinin daha ön plana çıktığını göstermiştir (Duffy ve Sedlacek 2007).

Araştırmanın ilginç bir bulgusu, hem kız ergenler hem de ebeveynleri tarafından ekonomik güvenceye vurgu yapılırken, ne erkek ergenler ne de onların ebeveynleri tarafından bu değere bir atıf yapılmaması olmuştur. Bu bulgu, cinsiyet rolü beklentileri ve kalıp yargıları, toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve kadınlar için iş yerindeki fırsat uçurumu gibi bir dizi olası nedenle açıklanabilir (McMahon ve Patton 1997). Ayrıca, verilerin toplandığı bölgede özellikle yükseköğrenim olmak üzere kız çocuklarına yönelik eğitim eşitsizlikleri, kızlar arasında yüksek okul terk oranlarının yüksek olması ve düşük evlenme yaşı ve kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olması gibi bazı bağlamsal faktörler göz önünde bulundurulduğunda (Geniş ve Adaş 2011, Ardili 2015, Başkaya ve Ünal 2017), hem kız ergenler hem de ebeveynleri, ekonomik bağımsızlığın kızlar için güvenli bir geleceği garanti edebileceğini varsayarak bu kariyer değerini belirgin bir şekilde vurgulamış olabilirler. Bu noktada, bazı araştırma bulguları da özellikle kolektivist kültürlerde kadınların güvenli bir geleceğe ve iş güvencesine sahip olma konusu ile daha fazla ilgilendiklerini göstermiştir (Bu ve McKeen 2001). Benzer bir şekilde kız ergenlerin ebeveynleri, çocuklarının geleceği için alçakgönüllülüğe vurgu yaparken ne kız ergenlerin kendisi ne erkek ergenler ne de erkeklerin ebeveynleri buna bir vurgu yapmamışlardır. Genel değerler ile kariyer değerleri arasındaki yapısal benzerliği göz önünde bulundurarak (Roe ve Ester 1999), değerlerin bireylerin kültürel bağlamı tarafından şekillendirildiği belirtilir (Brown 2002). Toplumsal açıdan kadınların iş-yaşam dengesine yönelik değerlere sahip olmaları ve toplum adına hareket etmeleri beklenmektedir (Heilman 2001). Alçakgönüllülük, cinsiyet ve kültürden bağımsız olarak bir erdem ve güç olarak kabul edilse de (Owens ve Hekman 2012), bazı kültürlerde kadınlara özgü cinsiyet rolü örüntüsü olarak ortaya çıkmış olabilir (Hofstede 2001) ve sadece kadınlara atfedilebilir (Owens ve Hekman 2012). Bu nedenle, kız ergenlerin ebeveynlerinin bu değere atıfta bulunması, daha önceki araştırmalar tarafından ortaya konulduğu üzere (Jacobs ve ark. 2006) ebeveynlerin kızlarından toplumsal cinsiyet rolleri doğrultusundaki beklentilerinin bir sonucu olabilir. Ancak kızların ergenlik döneminde henüz kimlik gelişim sürecinde oldukları düşünüldüğünde, kızların ebeveynlerinin alçakgönüllülüğünden söz ederken kızların bunu ifade etmemesi bu duruma bir açıklama olabilir.

Bir başka ilginç sonuç da kültürel kimliğin hem erkek ergenler hem de ebeveynleri tarafından ortak olarak ifade edilmesi olmuştur. Ayrıca kız ergenlerin ebeveynleri de buna değinirken kız ergenler bu değerden bahsetmemiştir. Kültürel kimlik, aile, milliyet, topluluk vb. gibi örf ve adetlerin benimsenmesi olarak ifade edilirken (Jensen 2003), kariyer değerlerinin oluşumunu da içeren (Hardy ve Carlo 2011) ergenin kimlik gelişiminin bir parçası olduğu belirtilmektedir (Erikson 1968). Dolayısıyla bu araştırma bulgusu, ergenlerin kimlik gelişim sürecinin doğal bir sonucu olarak görülebilir. Ancak kültürel bağlam erkekler adına bu özel sonuç için başka bir açıklama sağlayabilir. İnsanlar diğer etnik, ırksal ve kültürel gruplarla karşılaştıklarında, bir güç ve tahakküm sorunu yaşayabileceklerinden bahsedilmiştir (Jensen

ve ark. 2011). Bu düşünceyle, Türkiye'nin Güneydoğu bölgesinin Suriye sınırında yer alması ve istisnai olarak yüksek bir Suriyeli mülteci nüfusuna sahip olması (İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü 2018), kültürel kimliğin bir kariyer değeri olarak baskın hale gelmesine neden olmuş olabilir. Bunu kısmen destekler şekilde, başka bir çalışmada, ergen erkeklerin kızlarla karşılaştırıldığında kültürel kimliklerini bağdaştırmada daha fazla güçlük yaşayabildiklerini göstermiştir (Fivush ve ark. 2012, özellikle Türk ergenler için Vietze ve ark. 2018). Öte yandan, ebeveynlerin çocukları için bu kariyer değerini atfetmelerine ilişkin sonuçlar, içinde yaşadıkları topluluğa önem veren kolektivist kültürün (Sawitri ve ark. 2013) bir işlevi olarak ortaya çıkmış olabilir.

Saygınlık, başarı ve aileye sadakat gibi değerler kızlar, erkekler ve onların ebeveynleri tarafından ortak olarak vurgulanan değerler olmuştur. Bazı araştırmalar erkeklerin saygınlığa kızlardan daha fazla önem verdiğini işaret etse de (Johnson 2001), bazıları da kızların erkeklere göre daha çok önem verdiğini belirtmiştir (Marini ve ark. 1996); ancak daha güncel araştırmalar da cinsiyetten bağımsız olarak yeni neslin statü, para vb. materyalist kariyer değerlerine daha fazla değer verdiğine işaret etmektedir (Twenge ve ark. 2010). Saygınlığın dışsal kariyer değerlerinden biri olduğu göz önünde bulundurulduğunda, önceki araştırmalar sadece dışsal kariyer değerlerinin hem ebeveynler hem de cinsiyetlerine bakılmaksızın çocukları tarafından önem atfedildiğini göstermesi (Casas ve ark. 2010) mevcut araştırma bulgusunu destekleyebilir. Başarı ile ilgili olarak, ebeveynlerin başarı değerlerinin ve çocuklarından başarı beklentilerinin, çocuklarının geleceğine yönelik kariyer umularını yordadığı ifade edilmiştir (Wentzel 1998). Öte yandan, ebeveynlerin değerlerinin de ergenlerin başarı ile ilgili değerlerini ve kariyer umularını etkilediğine dair araştırma bulguları da (Jodl ve ark. 2001) mevcut sonuç için kabul edilebilir bir açıklama sağlayabilir. Aileye bağlılık konusunda ise kız ve erkek ergenlerin verdikleri yanıtlara yakından bakıldığında sadece kendilerinin gelecekteki kuracakları ailelerini değil aynı zamanda anne babalarını da kastettikleri görülmektedir. Bu bağlamda, katılımcıların seçtiği bölgede nüfusun oldukça genç olması, evlilik ve doğurganlık oranlarının oldukça yüksek olması (Geniş ve Adaş 2011, TUIK 2018) nedeniyle aileye önem atfedilmesinin, özellikle geleneksel aile rollerinin kariyer değerlerini şekillendirdiği (Johnson 2001) göz önünde bulundurulduğunda beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir.

Bir diğer dikkati çeker bulgu olarak, hem kız hem de erkek ergenler, ebeveynlerin hiç bahsetmediği yaşam tarzı ve iş dışındaki boş zamanları önemsedikleri görülmüştür. Bu sonuçların, her iki değer de dışsal değerleri temsil ettiğinden (Dawis ve Lofquist 1984, Nevill ve Super 1989) kızların içsel kariyer değerlerine sahipken erkeklerin dışsal kariyer değerlerine sahip olduğunu gösteren önceki bulgularla (Hirschi 2010) bir şekilde tutarsızlık gösterdiği söylenebilir. Bununla birlikte, ilgili alanyazında özellikle dışsal kariyer değerleri için kariyer değerlerinde cinsiyet farklılıklarına ilişkin bulgular tartışmalı bir konudur (Johnson ve Mortimer 2011). Ayrıca, daha önceki çalışmalar, boş zamanın değerinin gençler ve çalışan iş gücü

arasında önem kazandığını işaret etmiştir (Twenge ve ark. 2010). Bu noktada, göz önünde bulundurulması gereken bir diğer nokta ise, yeni neslin yüksek maaş almak, eğlenmek ve övülmek için daha yüksek mevkiler araması olabilir (Tulgan 2009). Ancak ergenlerin yaşam tarzı ve iş dışındaki boş zaman değerlerine ilişkin yanıtları derinlemesine incelendiğinde boş zaman etkinlikleri olarak yurt dışına çıkmayı, yeni yerler görmeyi, yeni şeyler öğrenmeyi vb. istedikleri görülmektedir. Bu durum, önceki çalışmalar tarafından ortaya konan hazcı değerlerin ergenler için ebeveynlerinden farklı olarak kendini geliştirme ve değişime, yeniliğe, uyarılara açık olma gibi anlamlara geldiği bulguları (Barfi ve Knafo 2012) tarafından desteklenebilir. İlgili alanyazın aynı zamanda kariyer tercihlerinde ebeveyn etkileri dışında, ilgi alanları, kişilik vb. gibi bireysel faktörleri ve akranlar, medya vb. etkileri işaret etmektedir (Saleem ve ark. 2014), ki bu durum kariyer değerlerinde ergenlerle ebeveynleri arasındaki farklılıkları destekleyebilir. Ayrıca kültüre özgü açıklamalar da bu noktada anlamlı olabilir. Türkiye'de eğitim sistemi oldukça rekabetçidir ve öğrencilerin kaliteli bir eğitim ve iş sahibi olabilmeleri için iyi bir okula yerleştirilebilmeleri amacıyla lise ve üniversite giriş sınavları gibi birçok ulusal sınava hazırlanmaları gerekmektedir. Bu sistem sonucu, öğrencilerin okul saatleri dışında da ek dersler almak zorunda kalmaları boş zaman aktivitelerine zamanlarının kalmaması anlamına gelebilmektedir. Bu nedenle, ergenler bir üniversiteden kabul almayı başardıktan ve ardından bir iş sahibi olduktan sonra iş dışında boş zamanlarını değerlendirmeye değer vermiş olabilirler.

Son olarak, bulgulara göre, kız ergenlerin yabancı dil eğitimi, özellikle İngilizce öğretmenliği, doktorluk ve hemşirelik gibi sağlık alanındaki meslekler ile mimarlık gibi meslekleri arzularken, erkeklerin askeri pilotluk ve subaylık, polislik, mühendislik gibi meslekleri tercih ettikleri görülmektedir. Önceki araştırmalar da, Türkiye'deki ergenlerin cinsiyet farklılıklarına bakılmaksızın en çok doktor, mühendis, polis ve öğretmen olmayı arzuladıklarını göstermektedir (Atlı ve Gür 2019). Ancak bu çalışmada öne çıkan meslek tercihlerindeki cinsiyet göre farklılıklar hem kuram ve hem de konuyla ilgili araştırma bulguları ile uyumlu görünmektedir (Konrad ve ark. 2000, Gottfredson 2002, Kentli 2014, Kahraman 2022). Daha önce de belirtildiği gibi bu sonuçlar cinsiyetlere dayalı olarak yanlı bir şekilde gerçekleşen sosyalleşme süreci sonucu cinsiyete dayalı olarak beklenen toplumsal rollere ilişkin iletilen gizli mesajlar sonucu kadın ve erkeklerin kariyer hedefleri ve seçimlerinin bu doğrultuda şekillenmesi ile açıklanabilir (Konrad ve ark. 2000, Gottfredson 2002). Benzer şekilde daha önce vurgulandığı üzere, kariyer değerlerinin kariyer karar verme süreci ve seçilen meslekler üzerinde etkileri vardır (Super 1990, Brown ve Crace 1996). Dolayısıyla, kariyer değerlerindeki cinsiyete göre farklılıklar dikkate alındığında kız ve erkek ergenlerin kariyer umularındaki farklar beklenen bir sonuç olacaktır. Öte yandan, sonuçlara göre cinsiyet farkına göre kariyer değerleri ile kariyer umuları arasındaki olası bir bağlantı olduğu görülebilir. Buna göre, kız ve erkek ergenlerin öne çıkan kariyer değerlerini karşılayacak meslekleri arzuladıkları söylenebilir. Örneğin; yabancı dil eğitiminin değişikliği (örneğin,

farklı dilleri öğrenmek), kişisel gelişimi (örneğin, dil seviyesini yükseltmek), ekonomik güvenceyi (örneğin, iş bulma şansını artırmak) ve yaşam tarzını (örneğin, dil seviyesini yükseltmek ve farklı ülkeleri görmek) karşılayacağı varsayılabilir. Ayrıca hemşirelik ve doktorluğu da içine alan sağlık alanının sosyal ilişkileri, ekonomik güvenceyi ve saygınlığı tatmin edebileceği söylenebilir. Erkek ergenler için ise askeri alan kültürel kimliğe yönelik değerlerin karşılanması sağlarken, hekimlik ve paramedik alanını içeren tıp meslekleri ise ilerleme, başarı, saygınlık ve yaşam biçimini tatmin edeceği düşünülebilir. Bu geçici çıkarımlar bir şekilde önceki araştırmalarla da tutarlıdır. Örneğin, Betz (2005) kızların sosyal ilişkilere ve başkalarına yardım etme arzusu ile sosyal temelli kariyer tercihleri arasındaki bağlantıdan bahsetmiştir. Öte yandan, kız ergenlerin ebeveynlerinin çocuklarının gelecekleri için atfettikleri doktorluk, hemşirelik, öğretmenlik ve avukatlık gibi kariyer umularının, yine çocuklarının geleceğine yükledikleri özellikle alçakgönüllülük, ekonomik güvence, başarı ve saygınlık gibi kariyer değerlerine karşılık geldiği söylenebilir. Kızlardan ve ebeveynlerinden alınan eşleştirilmiş verilerin analizleri sonucunda aralarındaki tutarsızlığın (n=10), tutarlılığa göre (n=8) az da olsa daha yüksek olduğu görülmüştür. Erkek ergenlerin ebeveynleri ise özellikle kültürel kimlik, başarı ve saygınlık gibi çocuklarının geleceğine atfettikleri kariyer değerlerini tatmin edecek; mühendis, avukat, polis ve askeri subaylık gibi kariyer umularına atıf yapmışlardır. Kariyer umuları açısından erkek ergenler ile ebeveynleri arasındaki tutarlılığın (n=11) tutarsızlığa (n=4) göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Genel olarak, kız ergenlerin ve ebeveynlerinin yardım mesleklerine; erkek ergenlerin ve ebeveynlerinin askeri alandaki mesleklere yönelik kariyer umularının toplumsal cinsiyet rolü stereotipleri ile uyumlu olduğu söylenebilir (McMahon ve Patton 1997, Ma ve Yeh 2010, Kentli 2014). Önceki bazı çalışmalar, mevcut sonuçların aksine, ebeveynler ve çocukları arasında kariyer değerleri veya kariyer umuları açısından daha düşük korelasyonlar gösterebilmiştir (Casas ve ark. 2010). Bu araştırma bulgularına göre ebeveynler ve çocukları arasındaki kariyer umuları açısından görece daha düşük tutarsızlık olması kolektivist bakış açısının bir işlevi olarak görülebilir. Buna göre kolektivist kültürlerde yürütülen çeşitli araştırmalar, ebeveynlerin çocuklarının kariyerine ilişkin beklenti ve değerlerinin, çocukların kariyer değerleri ve istekleri üzerinde baskın etkilere sahip olduğunu göstermiştir (Fouad ve ark. 2008, Sawitri ve ark. 2013).

Bu çalışmanın önemli bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Birincisi, bu çalışmanın katılımcıları, bireyci olmaktan daha çok toplulukçu kültürün özelliklerini taşıdığı varsayılan bir bölgeden seçilmiştir, ancak Türkiye bireyci ve kolektivist kültürün karışık bir biçimi olarak kabul edilmektedir (Kağıtçıbaşı 1994); dolayısıyla sonuçlar tüm ülkeyi temsil etmemektedir. Öte yandan, nitel araştırmaların amacı da genelleme yapmak değildir. İkincisi, bu nitel çalışma, ergenlerin kariyer değerlerini ve kariyer seçimleri üzerinde etkisi olabilecek olan ebeveynlerin cinsiyeti, mesleği, yaşı gibi değişkenleri (Jodl ve ark. 2001) ele almamıştır. Özellikle (aynı cinsiyetten ya da karşı cinsiyetten eşleşmelere göre) ebeveyn-ergen ikili gruplarında değerlerin değişebileceği düşünüldüğünde

(Cemalciler ve ark. 2018), bu çalışmada ebeveynlerin cinsiyetinin dikkate alınmaması önemli bir sınırlılık oluşturabilir. Üçüncüsü, bu araştırmada veri analizlerinin sadece ilk araştırmacı tarafından yapılmış olmasıdır. Ancak bu sınırlılığı telafi etmek için araştırma soruları ve analizler için kavramsal çerçevenin kullanılması, bilgisayar destekli veri analiz programı kullanılması, dyadik analizlerde gruplar içi ve gruplar arası olmak üzere karşılaştırmalı analizler yapılması ve bulguların ilgili literatürle ilişkilendirilmesi (Yin 2018) gibi açılardan metodolojik titizlik sağlanmaya çalışılmıştır.

Sonuç

Araştırma sonucu elde edilen bulgular, gruplar arasında benzer ve farklılaşan bazı belirli kariyer değerlerini ortaya koyması ile ilgili alanyazına katkı sağlamaktadır. Kız ergenler kariyer değerleri olarak çalışma koşulları, değişiklik ve sosyal ilişkilere önem verirken; kız ergenler ve ebeveynleri ortak bir şekilde ekonomik güvenceye önem atfetmiştir; kız ergenlerin ebeveynleri çocuklarından farklı olarak ise alçakgönüllülüğe atıf yapmışlardır. Erkek ergenler ve ebeveynleri ortak olarak kültürel kimliğe atıf yaparken; kızlar ve erkekler yaşam tarzını ve çalışma saatleri dışında boş zamanın önemine işaret etmişler, ayrıca tüm gruplar saygınlık, başarı ve aileye sadakati ön plana çıkarmışlardır. Sonuç olarak, kültürel kimliğin, aileye sadakatın, ekonomik güvencenin ve alçakgönüllülüğün kültürün bir işlevi olarak ortaya çıkmış olabileceği; yaşam tarzı ve kendine ayrılan boş zamanların post modern çağın getirdiği değişimler ile yeni neslin özelliklerinden kaynaklı olabileceği varsayılabilir.

Sonuç olarak, bu çalışmanın teoriye ve uygulamaya yönelik bazı doğurguları bulunmaktadır. Bu çalışma ile kolektivist bir kültürde ergenlerin kariyer değerleri ve kariyer umuları ile ebeveynlerinin çocuklarının geleceği için arzuladıkları kariyer değerleri ve umuları arasındaki bağlantıların daha derin bir şekilde anlaşılmasını sağlayarak ilgili literatüre katkıda bulunulmuştur. Bu doğrultuda, kariyer psikolojik danışmanları ergenlerin kariyer değerlerini keşfetmelerine, bunların aile ve kültürle olan bağlarını görmelerine ve kariyer karar verme süreçlerini etkileyip etkilemediklerini değerlendirmelerine yardımcı olabilir. Kültürel bağlamda, ebeveynleri bu sürece dahil etmek ve kendi değerlerini inceleyerek bunların çocuklarının kariyer hedefleri ve umuları üzerindeki etkilerini değerlendirmelerine yardımcı olmak da önemlidir. Bu nedenle, kariyer psikolojik danışmanları ergenlerin kariyer kararları, kariyer umuları ve karar verme güçlükleri üzerinde ebeveynlerin rollerine ve etkilerine ilişkin bileşenleri de dahil edecek şekilde ergenlerin kariyer gelişimi konusunda, ebeveynlere yönelik eğitimler gerçekleştirilebilir. Bu noktada, ön ergenlik döneminde gerçekleştirilecek kariyer eğitiminin ergenlerin içsel kariyer değerlerini geliştirme üzerindeki etkileri göz önüne alındığında (Hwang ve ark. 2018), kariyer psikolojik danışmanları mevcut sonuçları kullanarak bu dönemdeki ergenlere yönelik programlar geliştirebilir ve uygulayabilirler.

Kaynaklar

- Atli A (2016) The investigation of high school students' career preferences in terms of ability, interest and career value. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17:555-573.
- Atli A, Gür SH (2019) Lise Öğrencilerinin meslek tercihleri ve bu tercihlerine etki eden faktörler. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2:32-53.
- Atli A, Kaya A (2016) An analysis of high school students' career values. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12:314-330.
- Bacanlı F (2016) Career decision-making difficulties of Turkish adolescents. *Int J Educ Vocat Guid*, 16:233-250.
- Barni D, Knafo A (2012) Value systems of fathers, mothers and adolescents: Do parents and their children construe basic values in the same way. *Surv Res Methods*, 6:3-11.
- Başkaya Z, Ünal A (2017) Temporal change of marriage and divorce rates at provincial levels in Turkey (2001-2015). *Journal of International Social Research*, 10:338-358.
- Batur H, Adıgüzel O (2014) Schein'in kariyer değerleri perspektifinde öğrencilerin kariyer tercihlerini etkileyen faktörler üzerine bir araştırma: Isparta İli Fen Lisesi öğrencileri örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 42:327 - 348.
- Betz NE (2005) Women's career development. In *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, 3rd ed. (Eds SD Brown, RW Lent):253-280. New Jersey, John Wiley.
- Brown D (1996) Brown's values-based, holistic model of career and life-role choices and satisfaction. In *Career Choice and Development*, 3rd ed. (Eds D Brown and L Brooks):337-372. San Francisco, Jossey-Bass.
- Brown D (2002) The role of work and cultural values in occupational choice, satisfaction, and success: A theoretical statement. *J Couns Dev*, 80:48-56.
- Brown D, Crace RK (1996) Values in life role choices and outcomes: A conceptual model. *Career Dev Q*, 44:211-223.
- Bu N, McKeen CA (2001) Work goals among male and female business students in Canada and China: The effects of culture and gender. *The International Journal of Human Resource Management*, 12:166-183.
- Casas F, Coenders G, Figuer C, González M, Malo S (2010). Relationships between adolescents' and parents' values and parents' answering behavior. *Metodološki Zvezki*, 7:133-149.
- Cemalciler Z, Baruh L, Kezer M, Kamiloglu RG, Nigdeli B (2018). Role of personality traits in first impressions: An investigation of actual and perceived personality similarity effects on interpersonal attraction across communication modalities. *J Res Pers*, 76:139-149.
- Chow A, Galambos NL, Krahn HJ, (2017) Work values during the transition to adulthood and mid-life satisfaction: Cascading effects across 25 years. *Int J Behav Dev*, 41:105-114.
- Collaço N, Wagland R, Alexis O, Gavin A, Glaser A, Watson EK (2021). Using the framework method for the analysis of qualitative dyadic data in health research. *Qual Health Res*, 31:1555-1564.
- Creswell JW (2014) *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*, 4th ed. Los Angeles, Sage.
- Danziger N, Eden Y (2007) Gender-related differences in the occupational aspirations and career-style preferences of accounting students: A cross-sectional comparison between academic school years. *Career Development International*, 12:129-149.
- Dawis RV, Lofquist LH (1984) *A Psychological Theory of Work Adjustment: An Individual Differences Model and Its Applications*. Minneapolis, University of Minnesota Press.

- Di Fabio A, Maree JG (2013) Effectiveness of the career interest profile. *J Employ Couns*, 50:110-123.
- Duffy RD, Sedlacek WE (2007) The work values of first-year college students: Exploring group differences. *Career Dev Q*, 55:359-364.
- Erikson EH (1968) *Identity: Youth and Crisis*. New York, Norton.
- Fivush R, Bohanek JG, Zaman W, Grapin S (2012) Gender differences in adolescents' autobiographical narratives. *J Cogn Dev*, 13:295-319.
- Fouad NA, Kantamneni N, Smothers MK, Chen YL, Fitzpatrick M, Terry S (2008). Asian American career development: A qualitative analysis. *J Vocat Behav*, 72:43-59.
- Gale NK, Heath G, Cameron E, Rashid S, Redwood S (2013). Using the Framework method for the analysis of qualitative data in multi-disciplinary health research. *BMC Med Res Methodol*, 13:117.
- Geniş Ş, Adaş EB (2011) Demographic and socio-economic structure of Gaziantep city population: Notes from a fieldwork. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10:293-321.
- Ginzberg E, Ginsburg SW, Axelrod S, Herma JL (1951) *Occupational Choice: An Approach to a General Theory*. New York, Columbia University Press.
- Gottfredson LS (2002) Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self creation. In *Career Choice and Development*, 4th ed. (Eds D Brown and Associates):85- 148. San Francisco, Jossey-Bass.
- Göregenli M (1997) Individualist-collectivist tendencies in a Turkish Sample. *J Cross Cult Psychol*, 28:787-794.
- Hardy SA, Carlo G (2011) Moral identity: What is it, how does it develop, and it is linked to moral action? *Child Dev Perspect*, 5:212-218.
- Heilman ME (2001) Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *J Soc Issues*, 57:657-674.
- Hirschi A (2010) Positive adolescent development: The role of intrinsic and extrinsic work values. *Career Dev Q*, 58:276-287.
- Hitlin S, Piliavin JA (2004) Values: Reviving a dormant concept. *Annu Rev Sociol*, 30:359-393.
- Hofstede G (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*. New Jersey, Sage.
- Hwang M, Choi H, Thaic C (2018) The effect of a career reading program on career maturity and work value of elementary school students in Korea. *Asia Pacific Career Development Journal*, 1:19-34.
- Jacobs JE, Chhin CS, Bleeker MM (2006) Enduring links: Parents' expectations and their young adult children's gender-typed occupational choices. *Educ Res Eval*, 12:95-407.
- Jensen LA (2003) Coming of age in a multicultural world: Globalization and adolescent cultural identity formation. *Appl Dev Sci*, 7:188-195.
- Jensen LA, Arnett JJ, McKenzie J (2011) Globalization and cultural identity developments in adolescence and emerging adulthood. In *Handbook of Identity Theory and Research* (Eds SJ Schwartz, K Luyckx, VL Vignoles):285-301. New York, Springer Publishing.
- Jodl KM, Michael A, Malanchuk O, Eccles JS, Sameroff A (2001) Parents' roles in shaping early adolescents' occupational aspirations. *Child Dev*, 72:1247-1266.
- Johnson MK (2002) Social origins, adolescent experiences, and work value trajectories during the transition to adulthood. *Soc Forces*, 80:1307-1341.
- Johnson MK (2001) Change in job values during the transition to adulthood. *Work Occup*, 28:315-345.
- Johnson MK, Mortimer JT (2011) Origins and outcomes of judgments about work. *Soc Forces*, 89:1239-1260.
- Kağıtçıbaşı Ç (1994) A critical appraisal of individualism and collectivism: Toward a new formulation. In *Cross-Cultural Research and Methodology Series*, Vol 18 Individualism and Collectivism: Theory, Method, and Applications (Eds U Kim, HC Triandis, Ç Kağıtçıbaşı, SC Choi, G Yoon):52-65. New Jersey, Sage.
- Kahraman N (2022) Middle school boys' and girls' career aspirations in science and mathematics. *Boğaziçi University Journal of Education*, 39:1-30.
- Karacan-Ozdemir N, Yerim Guneri O (2017). The factors contribute to career adaptability of high school students. *Eurasian Journal of Educational Research*, 67:183-198.
- Kentli FD (2014) Influential factors on students' vocational aspiration in Turkish elementary schools. *Educational Research and Reviews*, 9:34-40.
- Konrad AM, Ritchie JE, Lieb P, Corrigan E (2000) Sex differences and similarities in job attribute preferences: A meta-analysis. *Psychol Bull*, 126:593-641.
- Kuczynski L (2003) Beyond bidirectionality: Bilateral conceptual frameworks for understanding dynamics in parent-child relations. In *Handbook of Dynamics in Parent-Child Relations* (Ed L Kuczynski):1-24. New Jersey, Sage.
- Kulik L (2002) Like-sex versus opposite-sex effects in transmission of gender role ideology from parents to adolescents in Israel. *J Youth Adolesc*, 31:451-457.
- Leong FTL, Serafica FC (1995) Career development of Asian Americans: A research area in need of a good theory. In *Career development and vocational behavior of racial and ethnic minorities* (Ed FTL Leong): 193-226. Hillsdale, Erlbaum.
- Ma PW, Yeh CJ (2010) Individual and familial factors influencing the educational and career plans of Chinese immigrant youths. *Career Dev Q*, 58:230-245.
- Marini MM, Fan P, Finley E, Beutel AM (1996) Gender and job values. *Sociol Educ*, 69:49-65.
- McMahon, M., and Patton, W. (1997). Gender differences in children and adolescents' perceptions of influences on their career. *School Counselor*, 44:368-378.
- Miles MB, Huberman AM (1994) *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*, 2nd ed. New Jersey, Sage.
- İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü (2018) *İdare Faaliyet Raporu 2017*. Ankara, T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü.
- Nevill DD, Super DE (1989) *The Values Scale: Theory, Application, and Research*, 2nd ed. Palo Alto, Consulting Psychologists Press.
- OECD (2013) *OECD Factbook 2013: Economic, Environmental and Social Statistics*. Paris, OECD Publishing.
- Owens BP, Hekman DR (2012) Modeling how to grow: An inductive examination of humble leader behaviors, contingencies, and outcomes. *Acad Manage J*, 55:787-818.
- Patton WA, Creed P (2007) Occupational aspirations and expectations of Australian adolescents. *Australian Journal of Career Development*, 16:46-59.
- Porfel EJ (2007) Work values system development during adolescence. *J Vocat Behav*, 70:42-60
- Post-Kammer P (1987) Intrinsic and extrinsic work values and career maturity of 9th- and 11th-grade boys and girls. *J Couns Dev*, 65:420-423.
- Rehffuss MC (2009) *The Future Career Autobiography*. In *Career Assessment: Qualitative Approaches* (Eds M McMahon, M Watson):153-160. New Jersey, Sense Publishers.
- Rehffuss MC (2009) *The future career autobiography: A narrative measure of career intervention effectiveness*. *Career Dev Q*, 58:82-90.
- Rehffuss M, Di Fabio A (2012) Validating the Future Career Autobiography as a measure of narrative change. *J Career Assess*, 20:452-462.

- Ritchie J, Lewis J, Ritchie J, Lewis J (2003) *Qualitative Research Practice - A Guide for Social Science Students and Researchers*. New Jersey, Sage.
- Roe RA, Ester P (1999) Values and work: Empirical findings and theoretical perspective. *Applied Psychology: An International Review*, 48:1-21.
- Rojewski JW (2005) Occupational aspirations: Constructs, meanings, and application. In *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, (Eds SD Brown, RW Lent):131-154. New Jersey, Wiley.
- Rojewski JW, Kim H (2003) Career choice patterns and behaviour of work-bound youth during early adolescence. *J Career Dev*, 30:89-108.
- Rokeach M (1973). *The Nature of Human Values*. New York, Free Press.
- Ros M, Schwartz SH, Surkiss S (1999) Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology*, 48:49-71.
- Saleem N, Hanan MA, Saleem I, Shamshad RM (2014) Career selection: Role of parent's profession, mass media and personal choice. *Bulletin of Education and Research*, 36:25-37.
- Sawitri DR, Creed PA, Zimmer-Gembeck MJ (2013) Parental influences and adolescent career behaviours in a collectivist cultural setting. *Int J Educ Vocat Guid*, 14:161-180.
- Schoon I, Parsons S (2002) Teenage aspirations for future careers and occupational outcomes. *J Vocat Behav*, 60:262-288
- Schoon I, Polek E (2011) Teenage career aspirations and adult career attainment: The role of gender, social, background and general cognitive ability. *Int J Behav Dev*, 35:210-217.
- Schulenberg J, Vondracek FW, Kim J (1993) Career certainty and short-term career certainty and short-term changes in work values during adolescence. *Career Dev Q*, 41:268-284.
- Stake RE (1995) *The Art of Case Study Research: Perspective in Practice*. New Jersey, Sage.
- Super DE (1990) A life-span, life-space approach to career development. In *Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice*, 2nd ed. (Eds D Brown, L Brooks):197-262. San Francisco, Jossey-Bass.
- Sümer N, Pauknerova D, Vancea M, Manuoğlu E. (2019) Inter-generational transmission of work values in Czech Republic, Spain, and Turkey: Parent-child similarity and the moderating role of parenting behaviors. *Ann Am Acad Pol Soc Sci* 682:86-105.
- Ardili C (2015) TRC1 Bölgesi Göç Durum Raporu, Gaziantep, İpekyolu Kalkınma Ajansı.
- Tulgan B (2009) *Not Everyone Gets a Trophy: How to Manage Generation Y*. San Francisco, Jossey-Bass.
- TUSIAD (2014) STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics Fen, Teknoloji, Mühendislik, Matematik) alanında eğitim almış işgücüne yönelik talep ve beklentiler araştırması. İstanbul, TUSIAD.
- Twenge JM, Campbell SM, Hoffman BJ, Lance CE (2010) Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *J Manage*, 36:1117-1142.
- Vietze J, Juang L, Schachner MK, Werneck H (2018) Feeling half-half? Exploring relational variation of Turkish-heritage young adults' cultural identity compatibility and conflict in Austria. *Identity*, 18:60-67.
- Wentzel KR (1998) Social support and adjustment in middle school: The role of parents, teachers, and peers. *J Educ Psychol*, 90:202-209.
- Yin RK (2018) *Case Study Research and Applications: Design and Methods*, 6th ed. New Jersey, Sage .
- Young RA, Valach L, Ball J, Turkel H, Wong YS (2003) The family career development project in Chinese Canadian families. *J Vocat Behav*, 62: 287-304.