

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN İDEALLERİNDEKİ İŞE YÖNELMELERİNE ENGEL OLDUĞUNU DÜŞÜNDÜKLERİ İŞLEVSEL OLMAYAN KARIYER İNANÇLARI*

Erkan IŞIK**

Özet

Bu araştırmanın amacı, üniversite öğrencilerinin ideallerindeki işe yönelmelerine engel olduğunu düşündükleri işlevsel olmayan kariyer inançlarını betimlemektir. Bu amaçla farklı fakülte ve bölümlerden toplam 247 (110 kız, 137 erkek) öğrenciye açık uçlu anket formu verilmiş ve cevaplar yazılı olarak alınmıştır. Yapılan analizler sonucunda üniversite öğrencilerinin işlevsel olmayan kariyer inançlarının “Bireysel Faktörler”, “Dışsal Faktörler”, “Aile, Toplum ve Çevrenin Etkisi” ve “Genellemeler” şeklinde dört ana tema üzerinde toplandığı belirlenmiştir. Araştırma bulgularına göre ayrıca öğrencilerin yaklaşık yarısının birden fazla işlevsel olmayan kariyer inancına sahip olduğunu göstermektedir. Bu bulguların özellikle mesleki rehberlik ve danışma alanında üniversite öğrencilerine yönelik hazırlanacak programlarda, uygulamacılara yardımcı olabileceği düşünülmektedir. Yapılan araştırmalar üniversite öğrencilerinin işlevsel olmayan kariyer inançlarının büyük çoğunluğunun gerçekçi bilgi eksikliğinden kaynaklandığını göstermektedir. Dolayısıyla, uygulamacılar öğrencilerin işlevsel olmayan kariyer inançlarını belli kariyerlerle ilgili bilgi toplayarak ve istedikleri alanda çalışan başarılı kişilerle görüşmeler yaparak, gerçekçi bilgilerle değiştirmelerinde öğrencilere yardımcı olabilirler. Bu çalışma bulgularının, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme, kariyer problemlerini çözebilme, kariyer hedefleri oluşturma, plan yapma, kendini doğru bir şekilde değerlendirme ve meslekleri doğru bir şekilde değerlendirme gibi kariyer süreçlerine yardım amaçlı rehberlik ve danışma program içeriklerinin oluşturulmasında önemli katkıları olabileceği düşünülmektedir. Bundan sonra bu konuda yürütülecek araştırmalarda, bu çalışmada elde edilen bulgulardan da yararlanarak üniversite öğrencilerinin işlevsel olmayan kariyer inançlarını belirlemeye yönelik ölçme araçlarının geliştirilmesi önerilmektedir.

Anahtar kelimeler: Üniversite öğrencileri, ideal iş, işlevsel olmayan kariyer inancı

* Bu çalışma X. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

** Yrd. Doç. Dr., Mevlana Üniversitesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, eisik@mevlana.edu.tr

**DYSFUNCTIONAL CAREER BELIEFS OF UNIVERSITY STUDENTS
THAT THEY THINK WILL PREVENT THEM FROM DOING THEIR
IDEAL JOB**

Abstract

The purpose of the current study was to examine the dysfunctional career beliefs of university students that they believe as barriers to achieve their ideal jobs. With this purpose, 247 (110 female, 137 male) students from various faculties and departments were given open-ended questionnaire forms and the responses were taken literally. The results of the analyses yielded that there were four main themes, namely "Individual Factors", "External Factors", "Family, Society, and Environmental Effects" and "Generalizations." The results yielded that almost half of the students participated in the study has several dysfunctional beliefs about their career and these beliefs were grouped in to main themes and subthemes. The findings of the study would help counselors in designing career intervention programs especially for university students to help them during their career decision process. Most of the previous research demonstrated that many of these dysfunctional career beliefs stem from the lack of accurate information about careers. Counselors may help students change their dysfunctional career beliefs with the accurate information by exploring information about specific careers and informative job interviews with people from their preferred field of work. Further studies would use this information as a basis for the development of instruments to assess the variation of these beliefs among university students and pretest-posttest evaluation of the career guidance and counseling programs.

Keywords: University students, ideal job, dysfunctional career beliefs

Giriş

Bilişsel bir bakış açısından değerlendirildiğinde, danışanların kariyerlerine ilişkin problemleri bazen onların kariyer karar süreçlerini engelleyen düşünce ya da inançlardan kaynaklanmaktadır (Krumboltz, 1994). Bu işlevsel olmayan kariyer düşünce ya da inançları, bireylerin verilen görevleri tamamlamama gibi davranışları, depresyon ya da kaygı duyguları ya da direk olarak sözlü ifadeleri ile açığa çıkabilir (Corbishley ve Yost, 1989). Bireylerin sözlü ifadeleriyle de açığa çıkabilen bu kariyer inançları, genellikle bireyin kariyer problemlerini çözme ve kariyerine ilişkin kararlar verme süreçlerini güçleştirir ve birey çoğunlukla bu süreçleri düşünmekten kaçınır (Sampson, Peterson, Lenz, Reardon ve Saunders, 1996).

İşlevsel olmayan kariyer inançları, bireylerin belli mesleklerle ve bu mesleklerin yürütülmesiyle ilgili önyargılarını, mantıklı olmayan beklentilerini, bazı kariyer mitlerini ve belli meslekleri icra eden kişilere yönelik olumsuz etiketlemelerini de içeren bir kavramdır (Dimakakou, Mylonas, Argyropoulou ve Tampouri, 2012). Yapılan çalışmalarda işlevsel olmayan kariyer inançlarının kariyer kararsızlığı (Lee ve Choi, 2006; Lustig ve Strauser, 2008; Kleiman ve ark., 2004; Saunders, Peterson, Sampson ve Reardon, 2000), düşük yetkinlik beklentisi (Dimakakou ve

ark., 2012), seçimlerden duyulan memnuniyetsizlik (Chason, Bullock-Yowell, Sampson, Lenz ve Reardon, 2013), yaşama uyum sağlayamama ve düşük kariyer kararı yetkinlik beklentisi (Austin ve Cilliers, 2011; Bullock-Yowell, Katz, Reardon ve Peterson, 2012) gibi kavramlarla ilişkili olduğu bulunmuştur.

İşlevsel olmayan kariyer inançlarının ayrıca bireylerin duygu durumları üzerinde de oldukça etkili olabileceği düşünülmektedir. Örneğin Walker ve Peterson (2012), üniversite öğrencilerinde işlevsel olmayan kariyer düşünceleri ve kariyer kararsızlığı ile depresyon arasındaki ilişkileri inceledikleri çalışmalarında, işlevsel olmayan kariyer düşüncelerinin arttıkça depresyon düzeylerinin de arttığını ve bu düşüncelerin depresyonun anlamlı yordayıcısı olduğunu bulmuşlardır. Kariyer karar sürecinde duygu ve düşüncelerin önemini vurguladıkları çalışmalarında Bullock-Yowell, Peterson, Reardon, Leierer ve Reed (2011) kariyer ve yaşam stresinin üniversite öğrencilerindeki işlevsel olmayan kariyer inançlarını arttırdığını ve bu inançlardaki artışın kariyer seçimlerindeki kararsızlık ve memnuniyetsizlik üzerinde etkili olduğunu bulmuşlardır. Benzer bir çalışmada ise (Strauser, Lustig, Cogdal ve Uruk, 2006) işlevsel olmayan kariyer inançları ile travma semptomlarının ilişkili olduğu, bu inançlara sahip bireylerin daha işlevsel kariyer düşüncesine sahip bireylere oranla daha fazla travma semptomu gösterebileceği üzerinde durulmuştur.

Yapılan benzer çalışmalarda, işlevsel olmayan kariyer inançlarının kaygı ve dışsal denetim odağını artırarak, bireylerin benlik saygılarını ve yetkinlik beklentilerini düşürdüğü, bireylerin sistematik ve düzenli bir şekilde düşünebilmelerini ve rasyonel kararlar alabilmelerini engellediği görülmüştür (Peterson, Sampson, & Reardon, 1991; Saunders, Peterson, Sampson ve Reardon, 2000). Buna karşın işlevsel düşüncelerin ise, bireylerin kendileri ve potansiyel kariyer alternatiflerini inceleme süreçlerine katkıda bulunduğu şeklinde olumlu sonuçlarından bahsedilmektedir (Peterson, Sampson, & Reardon, 1991; Saunders ve ark., 2000). Ayrıca işlevsel olmayan kariyer inançlarının mesleki kimliğin yaklaşık %42'sini açıkladığı bulunmuştur (Dipeolua, Sniatecki, Storlic ve Hargrave, 2013).

Üniversite öğrencilerinin hem üniversiteye uyum hem de istedik kariyer davranışlarını gerçekleştirmelerinde oldukça önemli olabilecek hedef belirleme, araştırma yapma ve kendine uygun bir alan belirleme süreçlerinin de sahip oldukları kariyer inançlarıyla yakından ilişkili olduğu düşünülmektedir. Örneğin, Bertoch, Lenz, Reardon ve Peterson (2013), işlevsel olmayan kariyer düşünceleri ile hedeflerdeki belirsizlik arasında yüksek düzeyde ilişki bulmuşlar ($r = .66$) ve işlevsel olmayan kariyer düşünceleri arttıkça bireylerin hedeflerindeki belirsizliğin de arttığını gözlemişlerdir. Yazarlara göre bazı üniversite öğrencilerinin sahip oldukları işlevsel olmayan kariyer düşünceleri onların sağlıklı kariyer hedefleri oluşturmalarına engel olmakta ve bu öğrenciler önemli kariyer kararları vermeleri gerektiğinde daha işlevsel kariyer düşüncelerine sahip diğer öğrencilerden çok daha fazla stres ve gerginlik yaşamaktadırlar. Bu düşünceler ayrıca öğrencilerin kariyerleri konusunda araştırma yapma istekliliğini de azaltarak, öğrencilerin kariyer seçeneklerini artırma olanaklarına da engel olmaktadır (Bertoch ve ark., 2013). Benzer bir çalışmada Vernick (2000), işlevsel olmayan kariyer inancı yüksek üniversite öğrenci-

lerinin aynı zamanda kendilerine uygun çalışma alanları belirlemede de oldukça güçlü yaşadıklarını belirtmiştir.

Yapılan literatür taraması sonucu, kariyer gelişim sürecinde oldukça önemli olan kariyer inançları konusunda ülkemizde, lise öğrencileri üzerinde bazı çalışmalar yapılmış olmasına rağmen (Akkoç, 2012a; Akkoç, 2012b; Hamamcı ve Esen Çoban; Yılmaz Erdem ve Bilge, 2008), üniversite öğrencileriyle yürütülen herhangi bir çalışmaya rastlanamamıştır. Bu açıdan, yapılan çalışma bir ön araştırma niteliğinde olup, ülkemizde bu konuda yapılacak diğer çalışmalara katkıları olabileceği düşünülmektedir. Gerek kariyer araştırma davranışları, mesleki kimlik, kariyer kararsızlığı ve kariyer seçim memnuniyeti gibi kariyer kavramları ile ilişkisi, gerekse depresyon, travma semptomları, stres, gerginlik ve yaşam uyumu gibi duygularla ilgili kavramlarla olan ilişkisi, üniversite öğrencilerinde işlevsel olmayan kariyer inançları üzerine çalışmalar yürütmeyi ve bu kavramın yapısını anlamayı önemli hale getirmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda bu çalışmanın amacı üniversite öğrencilerinin ideallerindeki işe yönelmelerine engel olduğunu düşündükleri işlevsel olmayan kariyer inançlarını betimlemektir.

Yöntem

Çalışma Grubu

Çalışma grubu seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenmiştir. Araştırmaya Selçuk Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'nda öğrenim gören İktisat, İşletme, Kamu Yönetimi, Uluslar arası İlişkiler, Bilgisayar, Elektrik-Elektronik, Gıda, Maden, Çevre, İnşaat, Jeodezi ve Fotogrametri, Jeoloji, Kimya ve Makine Mühendisliği, Mimarlık, Şehir Bölge Planlama bölümlerinden 247 öğrenci dâhil edilmiştir.

Bu öğrencilerin 110'u kız, 137'si erkektir ve yaş ranjları 17 ile 27 arasında değişmekte olup ortalaması 19.82'dir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Bu çalışmada veri toplama amacıyla üniversite öğrencilerine “Sizce idealinizdeki işi elde etmenize ve bunu elde etmek için gereken adımları atmanıza ne ya da neler engel olabilir?” sorusunu betimlemelerini isteyen açık uçlu bir soru sorulmuştur. Verilerin analizinde nitel araştırma analiz yöntemlerinden betimsel analiz kullanılmıştır. Çalışmada betimsel analiz yönteminin seçilmesindeki amaç, işlevsel olmayan kariyer inançlarıyla ilgili farklı örneklem gruplarında yürütülmüş önceki literatürün incelenerek, bu literatür doğrultusunda bazı temaların önceden belirlenmiş olması ve bu temaların özetlenerek ve doğrudan alıntılara da yer vererek sunulmasıdır (Miles ve Huberman, 1994; Yıldırım ve Şimşek, 2005).

Veriler araştırmacı ve iki uzman tarafından ayrı ayrı incelenmiş ve ortak olarak belirlenen kod ve temalar bulgulara dâhil edilmiştir. Daha sonra her bir ana temayla ilgili olabilecek alt temalar ve bu alt temalara ilişkin işlevsel olmayan kariyer inançları rapor edilmiştir.

Geçerlik ve Güvenirlik

Bu çalışmada toplanan verilerin geçerliğini ve güvenilirliğini arttırmak amacıyla kodlar ve temaların belirlenmesinde öncelikle işlevsel olmayan kariyer inançlarıyla ilgili farklı yaş gruplarında ve kültürlerde yürütülmüş önceki araştırmalar (Krumboltz, 1994; Sampson ve ark., 1996; Stead ve Watson, 1993; Yılmaz Erdem, 2006; Yılmaz Erdem ve Bilge, 2008) incelenmiş ve verilerin gruplandırılmasında bu bilgiler dikkate alınmıştır. Verilerin analiz sürecinde araştırmacı ayrıca iki uzmandan yardım almış, ayrı ayrı yapılan kodlamalar bir araya gelinerek tutarlılık açısından karşılaştırılmış, üzerinde uzlaşılan kodlamalar çalışmaya dahil edilmiştir. Ayrıca verilerin olduğu biçimiyle ve olabildiğince yansız aktarılabilmesi adına her bir alt tema için ayrı ayrı doğrudan alıntılara yer verilmiştir.

Bulgular

Belirlenen kodlar 4 ana başlıkta toplanmaktadır. Bunlar: (1) Bireysel Faktörler (Kendimi iyi tanımamam ve yeteneklerimi nasıl kullanacağımı bilememem, Not ortalamamın kötü olması gibi); (2) Dışsal Faktörler (Şans, Kader, Eğitim Sistemi gibi); (3) Aile, Toplum ve Çevrenin Etkisi (Maddi yetersizlik, Ailemin istediğim işi onaylamaması gibi) ve (4) Genellemeler (Çok az kişi istediği işi elde edebilir, Çok fazla mezun var, Ben mezun olunca kontenjanlar dolmuş olabilir gibi) şeklindedir.

Belirlenen bu dört ana temaya ilişkin alt temalar ve frekansı yüksek olandan düşük olana doğru sıralanmış ve çalışmaya katılan üniversite öğrencilerinin görüşlerinden doğrudan alıntılar yaparak verilmiştir.

1. Ana Tema: Bireysel Faktörler;

Öğrencilerin ideallerindeki işe ulaşmalarına engel olduğunu düşündükleri bireysel faktörler ve bunlara ilişkin frekans değerleri Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Öğrencilerin ideallerindeki işe ulaşmalarına engel olduğunu düşündükleri bireysel faktörler ve frekansları

Bireysel Faktörler	f	%
Kendini iyi tanımama ve yeteneklerini nasıl kullanacağımı bilememe	19	7.8
2. İlgili sınavı geçememe	15	6.1
3. Referansla işe girmek istememe	9	3.6
4. Cinsiyetin uygun olmaması	8	3.2
5. Not ortalamasının kötü olması	6	2.4
6. Dil seviyesinin yeterli olmaması	6	2.4
7. Çabuk öfkelenme ve öfkeyi kontrol edememe	6	2.4
8. Kimseden emir alamama	3	1.2
Toplam	72	29.1

Tablo 1’de görüldüğü gibi öğrencilerin ideallerindeki işe ulaşmalarına engel olduğunu düşündükleri bireysel faktörler sekiz alt tema altında toplanmıştır. Bu alt temalardan en çok tekrar edenleri ise sırasıyla kendini iyi tanımama ve yeteneklerini nasıl kullanacağını bilememe, ilgili sınavı geçememe ve referansla işe girmek istememe olmuştur. Aşağıda bu alt temaların her biri için örnekler verilmiştir:

Kendini iyi tanımama ve yeteneklerini nasıl kullanacağını bilememe:

“Kendimle ilgili her geçen gün yeni bir şey fark ediyorum. İnsan kendini ne kadar tanırorsa tanısın kendi için neyin uygun olduğunu asla bilemez.”

İlgili sınavı geçememe:

“İstediğim işi elde etmek için birçok özelliğim yeterli gibi ama KPSS sınavını geçebileceğimi sanmıyorum.”

Referansla işe girmek istememe:

“Gittiğim her yerde referansın var mı diye soruyorlar. Başkalarının benimle ilgili iyi ya da kötü demesiyle işe alınmak istemem.”

Cinsiyetin uygun olmaması:

Bir maden mühendisliği öğrencisi: *“Mesela kömür işletmeciliğine genelde bayanları almıyorlar ve çalışacağım bütün işyerleri erkek ağırlıklı olacak ve ileride evlenirsem eşim erkeklerin çoğunlukta olduğu bu işte çalışmama kesin izin vermez.”*

Bir veterinerlik öğrencisi: *“Bayan olduğum için beni tercih etmeyebilirler.”*

Not ortalamasının kötü olması:

“Notlarım zaten lisedeyken de hep kötüydü. Bundan sonra da iyi olacağımı sanmıyorum. Kötü bir ortalamayla da alanda ne kadar başarılı olursam olayım beni istediğim işe almazlar.”

Dil seviyesinin yeterli olmaması:

“Özellikle, İngilizce bilmeyen mühendislerin iş bulması çok zor; Ayrıca mühendislerin iyi bir iş bulabilmesi için teknik bir üniversiteden mezun olmaları gereklidir. Bu yüzden kendi şansımın çok az olacağını düşünüyorum.”

“İngilizce bilersen iş bulursun, bilmezsen imkânsız.”

Çabuk öfkelenme ve öfkeyi kontrol edememe:

“Öfkelendiğimde gözüm kimseyi görmez. Bunun için kendi işimi yapmak zorundayım.”

Kimseden emir alamama:

“Bugüne kadar babam bile bana karışmadı. Kimsenin bana şunu yap, bunu yap, şu saatte gel, bu saatte git demesine tahammül edemem.”

2. Ana Tema: Dışsal Faktörler

Öğrencilerin ideallerindeki işe ulaşmalarına engel olduğunu düşündükleri dışsal faktörler ve bunlara ilişkin frekans değerleri Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Öğrencilerin ideallerindeki işe ulaşmalarına engel olduğunu düşündükleri dışsal faktörler ve frekansları

Dışsal Faktörler	f	%
1. Torpilsiz iş bulmanın mümkün olmadığı	55	22
2. Sistemin sürekli bireyleri engelliyor olması	18	7.3
3. Şans	15	6.1
4. Kader	13	5.3
Toplam	101	40.9

Tablo 2’de görüldüğü gibi öğrencilerin ideallerindeki işe ulaşmalarına engel olduğunu düşündükleri dışsal faktörler dört alt tema altında toplanmıştır. Bu alt temalardan en dikkat çeken 55 tekrarla “torpil” olmuş, bunu sırasıyla sistem, şans ve kadere yönelik işlevsel olmayan inançlar takip etmiştir. Aşağıda bu alt temaların her biri için örnekler verilmiştir:

Torpil:

“Torpil her zaman işe yarar.”

“Bizim işi ne kadar bildiğimizin hiçbir önemi yok.”

“Birçoğumuzun olması gereken yerlerde başkaları olacaktır zaten.”

“Ne kadar uğraşırsam uğraşayım nasılsa torpilli biri benim yerimi alacak.”

“Parası ve tanıdığı olan herkese her kapı açık”

“Başvuracağım her işte kesinlikle torpil işliyor.”

“Sen kendini ne kadar geliştirirsen geliştir torpili olan her zaman diğerlerinden şanslıdır.”

“İşe girmenin %90’ı torpil, kalan %10’u diploma, yetenek ve diğer gereklilikler.”

“Diplomamın bir işe yarayacağını sanmıyorum. Asıl olan torpildir.”

“Elimdeki diploma yeterli olmaz. Mutlaka bir torpil gerekecek.”

“Türkiye’de hakikaten her şey torpile bağlı”

“Girmek istediğim işi elde etmem için mutlaka yardıma ihtiyacım var.”

“Torpil bir iş için olması gereken en önemli etken. Eğer bir yerlerde dayınız yoksa üniversite mezunu işsizlerden olmanız kaçınılmaz.”

“Bizim ülkemizde çok çalışmanıza gerek yok. Yanlış olsa da kural böyle... İyi bir torpil bulduğunuz sürece istediğiniz hedefe varmada kimse size engel olamaz. Yani arkam sağlam olduktan sonra nasılsa istediğim yere kesin gelirim, o zaman niye çalışayım ki.”

“Bölümümle ilgili en fazla duyduğum şey torpil. Eğer torpil bu kadar etkiliyse yapacak fazla bir şeyim olmadığını düşünüyorum.”

Sistem:

“Ne kadar kendimi geliştirecem dersin de.. Biryerlerde sisteme takılıp kalyosun. Ne eğitim sistemi düzgün, ne sınav sistemi...”

Şans:

“Kişi kendini ne kadar geliştirirse geliştirsün, eğer doğru zamanda doğru yerde olmazsa idealindeki işe ulaşamaz.”

Kader:

“İyi bir işe sahip olmayı şu anda kaderime bırakmış durumdayım.”

“Nasibimde varsa olur, yoksa olmaz.”

“Hayırlısı olsun demekten başka şansım yok. Alıştık artık bunu söylemeye.”

3. Ana Tema: Aile, Toplum ve Çevrenin Etkisi;

Öğrencilerin ideallerindeki işe ulaşmalarına engel olduğunu düşündükleri aile, toplum ve çevre faktörleri ve bunlara ilişkin frekans değerleri Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. Öğrencilerin ideallerindeki işe ulaşmalarına engel olduğunu düşündükleri Aile, Toplum ve Çevre faktörleri ve frekansları

Aile, Toplum ve Çevrenin Etkisi	<i>f</i>	%
1. Ailenin istediği işi onaylamaması	18	7.3
2. Maddi yetersizlik	12	4.9
3. Toplumun baskısı	9	3.6
4. Eşinin istediği işi onaylamaması	4	1.6
5. Aileye aşırı bağlılıktan kutulamama	3	1.2
Toplam	46	18.6

Tablo 3’te görüldüğü gibi öğrencilerin ideallerindeki işe ulaşmalarına engel olduğunu düşündükleri aile, toplum ve çevre faktörleri beş alt tema altında toplanmıştır. Bu alt temalardan en dikkat çeken 18 tekrarlı “Ailenin istediği işi onaylamaması” olmuş, bunu sırasıyla maddi yetersizlik, toplumun baskısı, eşinin istediği işi onaylamaması ve aileye aşırı bağlılığa yönelik işlevsel olmayan inançlar takip etmiştir. Aşağıda bu alt temaların her biri için örnekler verilmiştir:

Ailenin istediği işi onaylamaması:

“Ailemin de onaylayacağı bir iş seçmek zorundayım.”

Maddi imkansızlık:

“Maddi imkansızlıklarımın dolayısıyla idealimdeki işi asla yapabileceğimi düşünmüyorum.”

Toplumun baskısı:

“Dışardan yapılan yorumlar tercihlerimi çok etkiliyor. Nasılsa istediğimi yapamayacağım. Ailemin ya da akrabalarımın istediği olacak.”

Eşin istediği işi onaylamaması:

“Hadi yapacağım işi ailem onayladı... Yarın öbürğün evlenince ne olacak... İllaki eşimin de kabul edebileceği bir işte çalışacağım...”

Aileye aşırı bağlılık:

“İdealimdeki işi yapmam için şehir değiştirmem gerekebilir ama ailemden kesinlikle ayrılamam.”

4. Ana Tema: Genellemeler;

Öğrencilerin ideallerindeki işe ulaşmalarına engel olduğunu düşündükleri genellemeleri ve bunlara ilişkin frekans değerleri Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. Öğrencilerin ideallerindeki işe ulaşmalarına engel olduğunu düşündükleri Genellemeleri ve frekansları

Genellemeler	f	%
1. Çok fazla mezun olması	34	13.8
2. İşe alınmayacağı düşüncesi	19	7.7
3. İyi bir iş elde etmenin iyi bir üniversiteden mezun olunmasına bağlı olması	18	7.3
4. Üniversitenin bir zaman kaybı olması	13	5.3
5. En iyisini yapamama düşüncesi	8	3.2
6. İşverenlerin aşırı beklentileri	7	2.8
Toplam	99	40.1

Tablo 4’te görüldüğü gibi öğrencilerin ideallerindeki işe ulaşmalarına engel olduğunu düşündükleri genellemeleri altı alt tema altında toplanmıştır. Bu alt temalardan en dikkat çeken 34 tekrarlı “Çok fazla mezun olması” olmuş, bunu sırasıyla işe alınmayacağı düşüncesi, iyi bir iş elde etmenin iyi bir üniversiteden mezun olunmasına bağlı olması, üniversitenin bir zaman kaybı olması, en iyisini yapamama düşüncesi ve işverenlerin aşırı beklentilerine yönelik işlevsel olmayan inançlar takip etmiştir.

Aşağıda bu alt temaların her biri için örnekler verilmiştir:

Çok fazla mezun olması:

“Ben mezun olunca kontenjanlar dolmuş olabilir. Bana ihtiyaç kalmayabilir.”

“Bu kadar mezun varken benim iş bulmam çok zor.”

“Benim istediğim işi benim gibi birçok kişi de istiyor.”

“Zaten bölümümden çok fazla mezun var ve çoğu işsiz. Ben de gelecekte işsizler kervanına katılacam bence. Torpilim yok, geleceğin işsiziyim.”

İşe alınmayacağı düşüncesi:

“Kendimi hiçbir zaman prestijli bir şirkette çalışırken hayal edemiyorum. Bunun için idealimdeki iş daha mütevazı..Zaten başvursam da beni almazlar, niye kendimi yorayımki.”

İyi bir iş elde etmenin iyi bir üniversiteden mezun olunmasına bağlı olması:

“İyi bir iş elde etmenin yolu iyi bir üniversiteden mezun olmasına bağlıdır.”

Üniversitenin bir zaman kaybı olması:

“Üniversitede verilen eğitimin iş dünyasıyla hiç alakası yok. Bu yüzden üniversite zaman kaybıdır.”

En iyisini yapamama düşüncesi:

“İnsan hangi meslekte olursa olsun iyi bir iş için en iyisi olmak zorundadır.”

İşverenlerin beklentileri:

“İşverenlerin hep kendilerine yakın görüşte, kendilerine itiraz etmeyen itaatkâr kimseler istiyor.”

“İşyerlerinde yetenek ve bilginizden çok yalakalığınız prim yapıyor.”

Tartışma

Bu çalışmada üniversite öğrencilerinin kariyer inançlarını anlamaya yönelik literatüre katkıda bulunmak amacıyla 247 üniversite öğrencisinin ideallerindeki işe ulaşmalarına engel olduğunu düşündükleri işlevsel olmayan kariyer inançları belirlemeye çalışılmıştır. Bu amaç doğrultusunda elde edilen verilere göre, öğrencilerin yaklaşık %29'u ne kadar uğraşırlarsa uğraşsınlar kendilerini yeterince tanıyamayacakları, ideallerindeki iş için ileride girecekleri sınavları geçemeyecekleri, referansın kötü bir şey olduğu ve bu şekilde işe girmek istemedikleri, cinsiyetleri yüzünden istedikleri işi yapamayacakları, not ortalamalarının ve dil seviyelerinin yeterli olmamasından dolayı iş bulmalarının neredeyse imkânsız olduğu, çabuk öfkelenedikleri ve kimseden emir alamadıkları için kendi işlerini kurmak zorunda oldukları şeklinde işlevsel olmayan düşüncelerden en az birine ya da birkaçına sahiptirler. Bu sonuçlar, Sampson ve arkadaşlarının (1996) Kariyer Düşünceleri Envanterinden “Kendimi asla iyi bir kariyer seçimi yapabilecek kadar tanıyamayacağım.”, “Kendimi anlamaya çalıştıkça ve işler hakkında bilgi edindikçe kafam daha çok karışıyor ve cesaretim kırılıyor.”, Krumboltz'un yaklaşık 1000 kişinin kariyer öykülerinden elde ettiği (1994) Kariyer İnançları Envanterinden “Çalışaca-

ğim herhangi bir işte, patronun dediklerini yapmak zorunda olacağım.” ve “Kişilik özelliklerimden dolayı asla istediğim işi elde edemeyeceğim.”, Woodrick’in (1979) tanımladığı 13 kariyer mitinden biri olan “Bazı meslekler sadece tek bir cinsiyet için uygundur.” kariyer miti, Yılmaz Erdem’in (2006) yaklaşık 2000 lise öğrencisinden elde ettiği veriler sonucu oluşturduğu Lise öğrencileri için Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançlar Ölçeği’nin “Kızların seçebileceği çok az meslek var.” ifadeleriyle benzerlik göstermektedir.

Öğrencilerin yaklaşık %41’i kariyer süreçlerinde ne kadar uğraşırlarsa uğraşırsınlar kariyerlerini belirlemede torpil, sistem, şans ve kader faktörlerinden birinin ya da birkaçının etkili olacağına inanmaktadırlar. Bu sonuçlar, Krumboltz’un (1994) “Kariyerimde bir problem yaşadığımda bekler ve kendi kendine çözülmesini ümit ederim.” ifadesi, Woodrick’in (1979) “En iyi kariyerin ne olduğunu zaman gösterecek.” ifadesi, Yılmaz Erdem’in (2006) geliştirdiği Lise öğrencileri için Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançlar Ölçeği’nin beş faktöründen biri olan *dışsal faktörün* maddeleri ve Sampson ve arkadaşlarının (1996) Kariyer Düşünceleri Envanterinden “Benim alanımda iş bulmak tamamen şansa bağlıdır.” ve “Hangi işi istediğimin farkındayım ama birileri buna hep engel oluyor.” ifadeleriyle benzerlik göstermektedir.

Öğrencilerin yaklaşık %19’u da, ailesinin, eşinin ya da çevresindeki diğerlerinin onaylamamasından, maddi yetersizliklerden ya da ailesine aşırı bağlılık gibi nedenlerden dolayı asla ideallerindeki işe ulaşamayacaklarına inanmaktadırlar. Krumboltz’un (1994) “Arkadaşlarım ve ailemden uzaklaşmam gerekecekse iyi bir iş teklifini reddedebilirim.”, “Hayatımdaki önemli insanların yapacağım işi onaylamasını isterim.”, Sampson ve arkadaşlarının (1996) “Ne zaman birşeyle ilgilensem, hayatımdaki önemli insanlar bunu reddediyor.”, “Hayatımdaki önemli insanların görüşleri seçeceğim alan ya da meslekle çelişiyor.”, “Hayatımdaki önemli insanlardan kariyer seçimime ilişkin hep karışık mesajlar alıyorum.”, “Hayatımdaki önemli insanları memnun edecek bir alan ya da meslek seçmeliyim.” ifadeleriyle benzerlik göstermektedir.

Öğrencilerin yaklaşık %40’ı bu kadar mezun varken kendisinin iş bulmasının çok zor olduğu, kendisini zaten iyi bir işe kabul etmeyecekleri, üniversitenin bir zaman kaybı olduğu ve işverenlerin hep kendilerine yakın düşüncede kişileri tercih ettiği şeklinde genellemelerden en az birine ya da birkaçına inanmaktadırlar. Bu genellemeler, Krumboltz’un (1994) “Çok sayıda insan çok az sayıda iş için yarışıyor, bu yüzden iyi bir iş için çabalamanın bir anlamı yok.” ifadesi ile paralellik gösterirken, incelenen diğer araştırmalarda bu ifadelere benzer maddelere rastlanmamıştır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, yapılan çalışmanın bulguları önemli ölçüde literatürdeki diğer çalışmalarla (Krumboltz, 1994; Sampson ve ark., 1996; Woodrick, 1979; Yılmaz Erdem, 2006; Yılmaz Erdem ve Bilge, 2008) benzerlikler göstermektedir. Araştırmalar, işlevsel olmayan kariyer inançlarının danışma sürecini olumsuz yönde etkileyerek, danışanların bu süreçleri düşünmekten kaçınmalarına sebep olduğu şeklindedir (Elliot, 1995; Krumboltz, 1994). Bu açıdan, öğrencilere kariyer süreçlerinde yardım amacıyla bir müdahale yapılmadan önce, “kariyer

inançlarının” belirlenmesi oldukça önemlidir. Danışma sürecinde bilişsel öğelerin önemini vurgulayan Bilgiyi İşleme Kariyer Kuramının da kariyer danışmanlığında ana hedeflerinden biri, danışanların sahip oldukları işlevsel olmayan kariyer inançlarının danışma oturumlarının başlangıcında belirlenerek, bunların daha işlevsel kariyer inançlarıyla yer değiştirilmesinde danışana yardımcı olunmasıdır (Sampson, Reardon, Peterson ve Lenz, 2004). Bu yaklaşıma göre işlevsel olmayan kariyer inançları, kişilerin kariyer problemleriyle başa çıkma ve kariyer kararı verme konusundaki istekliliğini azaltarak kişilerin kendileri için uygun kariyer seçimleri yapabilmelerine engel olmaktadır. Dolayısıyla bu yaklaşım, kişilere kariyer süreçlerinde yardımcı olunması için öncelikli olarak bu inançların belirlenip bunlarla başa çıkmanın gerekliliğine vurgu yapar (Peterson, Sampson, Lenz ve Reardon, 2002; Sampson, Reardon, Peterson ve Lenz, 2004).

Araştırmacıların birçoğu işlevsel olmayan kariyer inançlarının önemli bir kısmının bilgi eksikliğinden kaynaklandığını düşünmektedirler (Elliot, 1995; Krumboltz, 1994; Sampson ve ark., 1996). Bu açıdan, öğrencilere kariyer süreçlerinde yardım amaçlı uygulanan müdahaleler planlanırken, bu konulardaki bilgi eksikliklerini giderme ve işlevsel olmayan düşünceleri daha işlevsel düşüncelerle değiştirmelerini sağlayabilmek amacıyla, bu çalışmada elde edilen verilerden yararlanılabilir. Ülkemizde özellikle üniversite öğrencilerin kariyer süreçlerini olumsuz yönde etkileyen kariyer inançlarına ilişkin yeterli veri bulunmamaktadır. Yapılan çalışma bir ön araştırma niteliğindedir ve 247 öğrenciden elde edilen verilerle sınırlıdır. Bu açıdan yapılan çalışma daha geniş örneklemelerden elde edilen verilerle desteklenerek verilerin genellenebilirliği artırılabilir. Ayrıca danışanlara kariyer süreçlerinde yapılacak müdahaleler öncesinde ve sonrasında programların etkililiğini test etmek amacıyla uygulanabilecek ölçme araçlarının geliştirilmesinde bu verilerden faydalanılabilir.

KAYNAKÇA

- Akkoç, F. F. (2012a). Lise öğrencilerinin mesleki kararsızlıkları ile kariyer inançları arasındaki ilişki. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 49-60.
- Akkoç, F. F. (2012b). Lise öğrencilerinin mesleki kararsızlıklarının sosyo-demografik faktörlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23, 215-233.
- Austin, K. ve Cilliers, F. (2011). The psychometric relationship between career thinking and salutogenic functioning amongst unemployed adults. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37, 1-11.
- Bertoch, S. C., Lenz, J. G., Reardon, R. C. ve Peterson, G. W. (2013). Goal instability in relation to career thoughts, decision state, and performance in a career course. *Journal of Career Assessment*, doi: 10.1177/0894845313482521.
- Bullock-Yowell, E., Katz, S. P., Reardon, R. C. ve Peterson, G. W. (2012). The roles of negative career thinking and career problem-solving self-efficacy in career exploratory behavior. *The Professional Counselor: Research and Practice*, 2, 102-114.

- Bullock-Yowell, E., Peterson, G. W., Reardon, R. C., Leierer, S. J. ve Reed, C. A. (2011). Relationships among career and life stress, negative career thoughts, and career decision state: A cognitive information processing perspective. *Career Development Quarterly*, 59, 302-314.
- Chason, A. K., Bullock-Yowell, E., Sampson, J. P., Lenz, J. G. ve Reardon, R. C. (2013). Relationships among career thoughts, career interests, and career decision state. *The Canadian Journal of Career Development*, 12, 39-48.
- Corbishley, M. A. ve Yost, E. B. (1989). Assessment and treatment of dysfunctional cognitions in career counseling. *Career Planning and Adult Development Journal*, 5(3), 20-26.
- Dimakakou, D. S., Mylonas, K., Argyropoulou, K. ve Tampouri, S. (2012). Career decision-making difficulties, dysfunctional thinking and general self-efficacy of university students in Greece. *World Journal of Education*, 2, 117-130.
- Dipeolua, A., Sniateckib, J. L., Storliec, C. A. ve Hargrave, S. (2013). Dysfunctional career thoughts and attitudes as predictors of vocational identity among young adults with attention deficit hyperactivity disorder. *Journal of Vocational Behavior*, 82, 79-84.
- Elliot, K. J. (1995). Anthetic dialogue: A new method for working with dysfunctional beliefs in career counseling. *Journal of Career Development*, 22, 141-148.
- Hamamcı, Z. ve Esen Çoban, A. (2007). Mesleki olgunluk ve mesleki kararsızlığın akılcı olmayan inançlarla ilişkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 27, 31-42.
- Kleiman, T., Gati, I., Peterson, G., Sampson, J., Reardon, R. ve Lenz, J. (2004). Dysfunctional thinking and difficulties in career decision making. *Journal of Career Assessment*, 12, 312-331.
- Krumboltz, J. D. (1994). The Career Beliefs Inventory. *Journal of Counseling and Development*, 72, 424-428.
- Lee, J. C. ve Choi, I. H. (2006). The relationship among perfectionism, dysfunctional career thoughts, and career indecision. *The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*, 18, 853-872.
- Lustig, D. ve Strauser, D. (2008). The impact of sense of coherence on career thoughts for individuals with disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 51(3), 139-147.
- Miles, M. B. ve Huberman A. M. (1994). *An expanded sourcebook- Qualitative Data Analysis*. London & New Delhi: Sage Publications.
- Peterson, G. W., Sampson, J. P., Jr. ve Reardon, R. C. (1991). *Career development and services: A cognitive approach*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Peterson, G. W., Sampson, J. P., Jr., Lenz, J. G. ve Reardon, R. C. (2002). *A cognitive information processing approach to career problem solving and decision making*. İçinde D. Brown (Ed.), Career choice and development (4th ed., pp. 312-372). New York, NY: Wiley.

- Sampson, J. P., Peterson, G. W., Lenz, J. G., Reardon, R. C. ve Saunders, D. E. (1996). *Career Thoughts Inventory: Professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Saunders, D. E., Peterson, G. W., Sampson, J. P., Jr. ve Reardon, R. C. (2000). Relation of depression and dysfunctional career thinking to career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 288-298.
- Sampson, J. P., Jr., Reardon, R. C., Peterson, G. W. ve Lenz, J. G. (2004). *Career counseling & services: A cognitive information processing approach*. Belmont, CA: Brooks/Cole.
- Stead, G. B. ve Watson, M. B. (1993). The Career Myths Scale: Its validity and applicability. *International Journal for the Advancement of Counseling*, 16, 89-97.
- Strauser, D. R., Lustig, D. C., Cogdal, P. A. ve Uruk, A. C. (2006). Trauma symptoms: Relationship with career thoughts, vocational identity, and developmental work personality. *The Career Development Quarterly*, 54, 346-360.
- Vernick, S. H. (2000). *The Career Thoughts Inventory (CTI) in research and practice*. <http://www.career.fsu.edu> adresinden alınmıştır.
- Walker, J. V. ve Peterson, G. W. (2012). Career thoughts, indecision, and depression: Implications for mental health assessment in career counseling. *Journal of Career Assessment*, 20, 497-506.
- Woodrick, C. P. (1979). *The development and standardization of an attitude scale designed to measure career myths held by college students*. Dissertation Abstracts International, 40(8-A),4506-4507.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H., (2005). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. (5. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz Erdem, A. (2006). *Lise öğrencileri için Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançlar Ölçeği'nin geliştirilmesi*, Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz Erdem, A. ve Bilge, F. (2008). Lise öğrencileri için Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançlar Ölçeği'nin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 29, 95-114.