



SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI

LİSE ÖĞRENCİLERİNDE FONKSİYONEL OLMAYAN
KARİYER İNANÇLARI (MİTLER): NİTEL BİR ANALİZ

Beyza YAVUZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Prof. Dr. Hasan BOZGEYİKLİ

KONYA, 2022

SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI

**LİSE ÖĞRENCİLERİNDE FONKSİYONEL OLMAYAN
KARİYER İNANÇLARI (MİTLER): NİTEL BİR ANALİZ**

Beyza YAVUZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Prof. Dr. Hasan BOZGEYİKLİ

KONYA, 2022

ÖN SÖZ

Araştırmamın her aşamasında yanımda olan, desteğini esirgemeyen, tüm sorularımı aydınlatan danışmanım sayın Prof. Dr. Hasan BOZGEYİKLİ hocama en kalbi duygularıyla teşekkürlerimi sunuyorum. Eğitimim süresince bana emeği geçmiş tüm hocalarıma teşekkür ederim. Ayrıca hayatım boyunca büyük bir özveri ve fedakârlıkla destekliklerini benden esirgemeyen aileme teşekkürü bir borç biliyorum. Tez dönemim boyunca desteklerini yanımda hissettiğim tüm psikolojik danışman arkadaşlarıma ayrıca teşekkür ediyorum.

Beyza YAVUZ

Konya, 2022



T. C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

Öğrencinin	Adı Soyadı	Beyza YAVUZ
	Numarası	205231012013
	Ana Bilim / Bilim Dalı	Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı /Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı
	Programı	Tezli Yüksek Lisans <input checked="" type="checkbox"/> Doktora <input type="checkbox"/>
	Tez Danışmanı	Prof. Dr. Hasan BOZGEYİKLİ
	Tezin Adı	Lise Öğrencilerinde Fonksiyonel Olmayan Kariyer İnançları (Mitler): Nitel Bir Analiz

ÖZET

Günümüzde kariyer kavramı gittikçe hızlanan küreselleşme ve teknolojideki gelişmelerle birlikte önem kazanmıştır. Kariyer, iş hayatı dışında gündelik yaşamda da oldukça sık karşılaşılan bir kavram haline gelmiştir. Kariyer, belirli bir dönemde elde edilen uzmanlığı değil yaşam boyu değişip dönüşebilen uzun vadeli bir süreci kapsamaktadır. Bu araştırmanın amacı, lise öğrencilerinin fonksiyonel olmayan kariyer inançlarının (mitler) tespit edilmesidir. Araştırmada nitel araştırma yöntemi yaklaşımlarından biri olan fenomenolojik yaklaşım kullanılmıştır. Konya ilindeki liselerde öğrenim gören 8 kız, 7 erkek toplam 15 öğrenci araştırmanın çalışma grubunu oluşturmaktadır. Araştırmada Selçuk Üniversitesi ve Necmettin Erbakan Üniversitesi'nde görev yapan uzmanların görüşleri alınarak oluşturulan yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığı ile katılımcılardan veri toplanmıştır. Oluşturulan görüşme formu lise öğrencilerinin kariyer mitlerini tespit etmeye yönelik görüşme sorularından oluşmaktadır. Araştırmanın sonucunda lise öğrencilerinin sahip olduğu kariyer mitleri arasında akademik başarıya göre kariyer tercihi, yaşam boyu aynı kariyerde kalma, iş garantili kariyer tercihi, yakınları modelleyerek kariyer tercihi, yetenek öncelikli kariyer tercihi temalarının kariyer miti olarak değerlendirilebileceği ortaya çıkmıştır. Araştırma sonucunda ortaya çıkan ekonomik öncelikli tercih teması ise kariyer miti olarak değerlendirilmemektedir.

Anahtar Kelimeler: lise öğrencileri, kariyer kavramı, kariyer mitleri



T. C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

Öğrencinin	Adı Soyadı	Beyza YAVUZ
	Numarası	205231012013
	Ana Bilim / Bilim Dalı	Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı /Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı
	Programı	Tezli Yüksek Lisans <input checked="" type="checkbox"/> Doktora <input type="checkbox"/>
	Tez Danışmanı	Prof. Dr. Hasan BOZGEYİKLİ
	Tezin İngilizce Adı	Non-Functional Career Beliefs (Myths) In High School Students: A Qualitative Analysis

ABSTRACT

Today, the concept of career has gained importance with the accelerating globalization and developments in technology. Career has become a very common concept in daily life other than business life. A career encompasses not the expertise acquired in a specific period, but a long-term process that can change and transform throughout life. The aim of this research is to identify non-functional career beliefs (myths) of high school students. In the study, phenomenological approach, which is one of the qualitative research method approaches, was used. A total of 15 students, 8 girls and 7 boys, studying in high schools in Konya province constitute the study group of the study. In the study, data were collected from the participants through a semi-structured interview form created by taking the opinions of experts working at Selçuk University and Necmettin Erbakan University. The interview form consists of interview questions to determine the career myths of high school students. As a result of the research, it was revealed that among the career myths that high school students have, career preference according to academic success, staying in the same career throughout life, job guaranteed career preference, career preference by modeling relatives, talent-first career preference themes can be evaluated as career myths. The economic priority preference theme that emerged as a result of the research is not considered as a career myth.

Key Words: high school students, career concept, career myths

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ.....	iii
KISALTMALAR	viii
BÖLÜM 1	1
1.GİRİŞ	1
1.1.Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	4
1.3.Alt Problemler	4
1.4. Araştırmanın Önemi	5
1.6. Sınırlılıklar	6
1.7.Tanımlar	6
BÖLÜM 2	7
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	7
2.1.Kariyer Kavramı.....	7
2.2. Bir Süreç Olarak Kariyer Gelişimi	8
2.3.Mit Kavramı	17
2.4.Mit Türleri	18
2.4.1.Köken (Orijin) Mitleri	19
2.4.2.Kozmogoni Mitleri	19
2.4.3.Antropogoni Mitleri.....	19
2.4.5.Eskatoloji Mitleri	20
2.4.6.Olağanüstü Şahıslar ve Prestij İle İlgili Mitler	20
2.4.7.Ritüel Mitleri	20
2.5. Arketiplerin Temsilcisi Olarak Mitler	21
2.6. Rasyonel ve İrrasyonel İnançlar	24
2.7. Kariyer Mitleri.....	26
2.8. İlgili Araştırmalar	33

BÖLÜM 3	38
3.YÖNTEM.....	38
3.2. Çalışma Grubu.....	38
3.3. Veri Toplama Araçları	39
3.5. Araştırmanın Geçerlik ve Güvenirliği.....	41
3.6. Verilerin Toplanması.....	42
3.7. Verilerin Analizi.....	42
BÖLÜM 4.....	44
4. BULGULAR ve YORUMLAR.....	44
4.1. Lise Öğrencilerinde Fonksiyonel Olmayan Kariyer İnançları (Mitler).....	44
4.1.1. Lise Öğrencilerinin Fonksiyonel Olmayan Kariyer İnançları (Mitler) Tema ve Kodları.....	44
4.1.2. Akademik Başarıya Göre Kariyer Tercihi Teması	45
4.1.3. Yaşam Boyu Aynı Kariyerde Kalma Tercihi Teması	47
4.1.4. İş Garantili Kariyer Tercihi Teması.....	50
4.1.5. Ekonomik Öncelikli Tercih Teması	51
4.1.6. Yakınları Modelleyerek Kariyer Tercihi Teması	53
4.1.7. Yetenek Öncelikli Kariyer Tercihi Teması	55
BÖLÜM 5	59
5.1. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	59
5.1.1 Sonuç ve Tartışma.....	59
5.1.1.1. Akademik Başarıya Göre Kariyer Tercihi Temasına Ait Sonuçlar ve Tartışma	59
5.1.1.3. İş Garantili Kariyer Tercihi Temasına Ait Sonuçlar ve Tartışma.....	62
5.1.1.4. Ekonomik Öncelikli Tercih Temasına Ait Sonuçlar ve Tartışma	63
5.1.1.5. Yakınları Modelleyerek Kariyer Tercihi Temasına Ait Sonuçlar ve Tartışma	65
5.1.1.6. Yetenek Öncelikli Kariyer Tercihi Temasına Ait Sonuçlar ve Tartışma ..	66
5.2. Öneriler.....	68
KAYNAKÇA	69
EKLER	79

KISALTMALAR

T.C. : Türkiye Cumhuriyeti

vd. : ve diğeri

OECD: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü



BÖLÜM 1

1.GİRİŞ

Bu bölümde; araştırmanın problem durumuna, amacına, alt problemlerine, önemine, sayıltılarına, sınırlılıklarına ve tanımlarına ait açıklamalar yer almaktadır.

1.1.Problem Durumu

Günümüzde gittikçe hız kazanan küreselleşmeyle birlikte sanayi toplumları bilgi toplumlarına dönüşmektedir. Teknolojideki değişim ve gelişmelerle birlikte de iş ve işgücünün niteliğindeki değişimler kariyer kavramını ön plana çıkarmaktadır (Çetin ve Karalar, 2016). Kariyer kavramı iş hayatı dışında gündelik yaşamda da oldukça sık kullanılmaktadır. Bu doğrultuda kariyer kavramı bireylerin kendilerini bir uzmanlık alanında geliştirmesi anlamında kullanılabilirken aynı zamanda aileyi, boş zaman uğraşlarını ve toplumsal etkinlikleri de kapsayacak şekilde kullanılmaktadır (Aldemir, Ataol ve Budak, 2006, s.165).

Kariyer fırsatları değişip dönüşen modern dünyada yeni teknolojilere, bilgilere, rakiplere ve iş olanaklarına uyum sağlamak bireyler için daha da önem kazanmıştır. 21.yüzyıldan itibaren var olan kariyer yolları çeşitlenirken buna bağlı olarak da alternatif birçok kariyer yolu ortaya çıkmıştır. Bu çeşitlik nedeniyle bireyler için kariyer seçimi yapmak zorlu hale gelmeye başlamıştır (Karamenderes, 2020).

Yeşilyaprak (2011) kariyeri, yaşam boyu devam eden bir süreç içerisinde bireyin sahip olduğu tüm yaşam rollerinin ve sorumluluklarının gerektirdiği etkinliklerin bileşimi olarak tanımlamıştır. Kariyer, bireylerden gerçekleştirmesi beklenen bir tercih süreci ve tüm yaşamını etkileyecek önemli bir sorumluluktur (Gottfredson, 2002). Bu sürecin yeterince açık ve kolay olmaması durumunda, kariyerin hayat boyu değişebilir yapısına rağmen bireylerin kariyer seçim süreçleri zorlaşabilmekte ve sahip olacakları hayatın kalitesi değişebilmektedir.

Kariyer bireyin yaşamında verdiği önemli kararlardan biridir. Kariyer bireyin hayat standartlarını ve refahını doğrudan etkilemektedir. Kariyer, hayat boyu süren bir süreç olarak değerlendirilmesine karşın özellikle lise yılları kariyer kararı verme açısından kritik bir dönemdir. Lise öğrencilerinden kariyer hedefi belirlemesi beklenmektedir (Hamamcı ve Çoban, 2007).

Türkiye’de ve dünyanın birçok ülkesinde lise yılları ergenlik dönemine denk gelmektedir. Ergenlik dönemi, eğitim süreci olarak ele alındığında ortaokulun son yıllarını ve lise döneminin tamamını kapsamaktadır. Bireysel farklılıklar olsa da lise yıllarında kariyer farkındalığının oluştuğu ve kariyer hedeflerinin belirlendiği görülmektedir. Lise yıllarının kariyer hedefi belirleme konusunda kritik bir dönem olduğu anlaşılmaktadır. Bu nedenle lise öğrencilerinin kariyer mitlerinin araştırılmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Lise öğrencilerinin fonksiyonel olmayan kariyer inançlarını (mitler) araştıran bu çalışma lise öğrencileriyle gerçekleştirilmiştir.

Ergenlik döneminde bireyler psikolojik, sosyal, mesleki vb. alanlarda hızlı değişme ve gelişmelerle başa çıkmak için her gelişim alanında kendisinden beklenen birtakım görevleri başarmak durumundadır. Lise dönemindeki ergenlerden buldukları gelişim dönemine bağlı olarak geleceğe yönelik planlar yapabilmesi ve kariyer kararları vermesi beklenmektedir. Ayrıca kariyer seçiminin yanı sıra ergenlik dönemindeki lise öğrencilerinden ergenliğin getirdiği fiziksel, psikolojik ve başka birçok gelişim görevlerini yerine getirmeleri beklenmektedir (Bacanlı, 2000; Skorikov, 2007). Ergen birey, gelecekte nasıl bir yaşam tarzının olacağını ve kariyer tercihlerini belirlemeye çalışmaktadır (Niles ve Bowsbey, 2013; Sharf, 2013).

Kariyer kararı vermek, ergenlik döneminin kritik gelişim görevlerinden biridir (Erikson, 1968). Kariyer seçimi bireyin hayatını çok boyutlu olarak etkilediğinden lise öğrencileri kariyer hedefi belirlerken zorluklar yaşayabilmektedir. Bireyin kariyerle ilgili problemleri kariyer seçim sürecini engelleyen düşünce hatalarından ya da irrasyonel inançlarından kaynaklanabilmektedir (Krumboltz, 1994). Lise

öğrencilerinin kariyer seçimi yaparken zorluklar yaşamasına neden olan bir diğer faktörse mitlerdir.

Kershaw (2018) mit kavramını, sosyal anlamda güçlü ve geleneksel hikâyeler olarak tanımlamaktadır. Mit kavramı günümüzde daha çok yanlış anlamaları, uydurmaları, gerçek olmayan kurgulanmış ve çarpıtılmış durumları ifade etmek için kullanılmaktadır. Mitlerin yapısı incelendiğinde, temellerinde irrasyonel inançların olduğu anlaşılmaktadır. Mitler toplumların ve bireylerin durumları algılamalarıyla ilişkilidir. Bireyler mitlerden dolayı kendilerini çıkmazda hissedebilir ve yanlış kararlar verebilirler. Bireyler ayrıca yanlış akıl yürütme ve akılcı olmayan inançlarından dolayı depresif, mutsuz, kaygılı ve hatta kimi zaman çıkmazda hissetmektedir (Ellis, 1994).

Kariyer mitleri, kariyer karar verme süreciyle ilgili irrasyonel inançları veya bilişleri ifade etmektedir. Kariyer karar verme sürecinde bireyler zorluklara yol açabilecek mantıksız inançlara sahiptir (Gati, 1986).

Brown (2002) bireylerin kariyer seçimine ilişkin inançlarının gerçekçi olmayan düşünceleri barındırabileceğini ifade etmektedir. Bireyin bu düşünceleri kariyer seçimini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bireylerin inançları ne kadar doğru ve iyi yapılandırılmışsa inançlar bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmalarında o kadar fazla yardımcı olmaktadır (Mitchell ve Krumboltz, 1996). Kariyer mitleri, bireyin amaçları doğrultusunda ilerlemesi için gerekli görevleri başarmasını engelleyen duygu ve davranışlara yol açan düşünceler olarak tanımlanmaktadır (Corbishley ve Yost,1989).

Literatür incelendiğinde kariyer mitlerinin farklı araştırmacılar tarafından araştırıldığı görülmektedir. Bu araştırmalar analiz edildiğinde kariyer mitlerinin ortak temalara sahip olduğu görülmektedir. Bunlar (Thompson, 1976; Woodrick, 1979; Nevo, 1987) :

1. Kariyer bir kez seçilmeli ve hayat boyu sürdürülmelidir.
2. Herkes için mükemmel bir kariyer vardır.

3. Seçilen kariyer toplum tarafından kabul gören, saygı duyulan bir alanda olmalıdır.

4. Bireyin kariyerinde başarılı olabilmesi için çok fazla gayret etmesi ya da ilgi ve yeteneklerine tamamen uygun bir kariyer seçmesi gerekir.

5. Bir uzman bireylere en uygun kariyere karar verebilir ya da geliştirilmiş bir kariyer testi kariyer seçiminde önemli etkiye sahiptir.

Fonksiyonel olmayan kariyer inançları (mitler) ile ilgili literatür incelendiğinde Türkiye’de gerçekleşen çalışmaların yetersiz olduğu ortaya çıkmaktadır. Kariyer mitleriyle ilgili dünyada yapılmış araştırmalara bakıldığında nitel çalışmalar ve sonuçları dikkat çekmektedir. Bu sebeple kariyer gibi kültürel ve bireysel değişkenlerle doğrudan ilişki içinde olan bir kavramın Türkiye’de de nitel bir araştırmaya ihtiyacı olduğu görülmektedir. Araştırma sonucunda ortaya çıkması beklenen kariyer mitlerinin yerine daha fonksiyonel düşüncelerin geliştirilmesi ve yerleştirilmesinin önemli bir kazanç olacağı düşünülmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu nedenle çalışmada lise öğrencilerinde fonksiyonel olmayan kariyer inançları (mitler) araştırılmıştır. Araştırmanın amacı, lise öğrencilerinin fonksiyonel olmayan kariyer inançları (mitler) nelerdir? Sorusuna cevap aramak olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda araştırmanın alt amaçları aşağıda sıralanmıştır.

1.3. Alt Problemler

1. Lise öğrencilerinin kariyer mitleri hangi faktörlerden ve kimlerden etkilenerek oluşmaktadır?

2. Lise öğrencileri kariyer hedeflerini belirlerken hangi kariyer mitlerine sahipler?

3. Lise öğrencilerinin hedefledikleri kariyer alanlarının çalışma koşullarını, görevlerini, hangi eğitimleri almaları gerektiği ile ilgili farkındalıkları ve kariyer mitleri nelerdir?

4. Lise öğrencileri kariyer hedefleriyle kendi yetenekleri arasında ilişki kurarlarken hangi kariyer mitleri etkili olmaktadır?

1.4. Araştırmanın Önemi

Bu araştırmada lise öğrencilerinde fonksiyonel olmayan kariyer inançları (mitler) ele alınmıştır. Kariyer mitleri bireyler için her gelişim döneminde önemini korusa da Türkiye’de ve dünyada kariyer planlamasının yapıldığı dönem olarak lise yılları dikkat çekmektedir. Literatürde birçok araştırmacı tarafından kariyer mitleri ele alınmış olsa da, ortaya çıkan mitleri değerlendirme konusunda kayda değer çok az çalışma bulunmaktadır. Kariyer mitlerinin neler olduğunu belirlemek ve lise öğrencileri arasında bu mitlerin yaygınlığını belirlemek gerekmektedir. Kariyer mitleriyle ilgili araştırmalar kariyer danışmanlığı alanında çalışan uzmanlara da fayda sağlamaktadır. Kariyer danışmanlığı yapan uzmanlar kariyer mitlerinin farkında olduğunda danışanlarına daha faydalı olmaktadır (Dorn ve Welch, 1985). Lise yılları ergenin biyolojik olarak olgunlaştığı, kişilik olarak kendisini tanımlayabildiği, kendisine toplumda bir yer edinmeye başladığı ve kariyer seçimi aşamasında olduğu bir dönemdir (Yılmaz, 2009). Özellikle Türkiye’de ergenlik döneminde yer alan lise öğrencileri üniversite sınavına hazırlık sürecinde kariyerlere ilişkin farkındalık kazanmaktadırlar. Bu çalışma hayatın büyük bir alanını çok boyutlu olarak etkileyen kariyer ve kariyere ilişkin doğru bilinen yanlışları incelemesi bakımından önemlidir. Araştırma sonucuyla birlikte şu anda literatürde yer almamasıyla da araştırılması önem arz eden Türkiye’deki lise öğrencilerin kariyer mitleri değerlendirilmiş olacaktır. Bu araştırmanın hayatın her alanını kapsayan kariyer mitlerine yönelik temel teşkil eden bir çalışma olduğu düşünülmektedir.

1.5. Sayıtlar

Katılımcıların sorulan sorulara içten ve doğru bir şekilde yanıt verdikleri varsayılmaktadır.

1.6. Sınırlılıklar

Bu çalışma Konya ilindeki Anadolu liselerinde öğrenimine devam eden lise öğrencileriyle sınırlıdır.

1.7.Tanımlar

Kariyer: Kariyer yaşam boyu devam eden bir süreci kapsar, herhangi bir meslek seçmekle sınırlandırılmaz ve bireyin sahip olduğu tüm yaşam rollerinin ve sorumluluklarının gerektirdiği etkinliklerin bileşimidir (Yeşilyaprak 2011).

Kariyer Mitleri: Kariyerlerle ilgili yanlış düşünce ve inançlar, kariyer karar verme süreciyle ilgili hatalı varsayımlardır (Herring, 1990; Pinkney ve Ramirez, 1985).

Fonksiyonel Olmayan İnançlar: Bireyin kendisini ve çevresini tanımaya başlamasıyla ortaya çıkan, kişinin özüne, diğer insanlara ve yaşadığı dünyaya ilişkin geliştirdiği kalıcı hale gelmiş olumsuz inançlardır (Beck, 2001).

BÖLÜM 2

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1.Kariyer Kavramı

Kariyer kelimesinin kökenine inildiğinde, Fransızca Carrierre kelimesinden Türkçeye girdiği görülmektedir. Kariyer kelimesi Fransızca’da diplomatik kariyer, meslek, bir meslekte aşılması gereken kademeler, yaşamda seçilen yön gibi anlamlarda da kullanılmaktadır (Erdoğan, 2003). Türk Dil Kurumunda kariyer, bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık olarak tanımlanmaktadır.

Kariyer kavramının temelleri 16.yy atılmış olsa da yaygın olarak kullanılmaya başlaması Anne Roe’ nin 1956 yılında yayınlanan “Meslekler Psikolojisi” kitabına dayanmaktadır. 1957 yılında Donald E. Supper “Kariyer Psikolojisi”, 1963 yılında Tiedeman ve Ohara’nın “Kariyer Gelişimi, Seçimi ve Uyarlanması ile Bireysel Kariyer Gelişim Teorisi” ve bunlara ek olarak da 1966 yılında John Holland’ın yazmış olduğu “Meslek Tercihi Teorisi” ile kariyer kavramı kullanılmıştır. Kariyerin ve insan yaşamının nasıl bir gelişim, değişim gösterdiği 1970 li yıllarla birlikte gittikçe artarak ilgi gören konulardan olmuştur. Kariyer fırsatlarının artması, gelişmesi, dönüşmesi ve yenilerinin oluşmasıyla birlikte kariyer kavramı bireylerin yaşamında daha da önem kazanmıştır (Şimşek, Çelik, Akgemci ve Soysal, 2004).

Kariyer kavramı literatürde kullanılmaya başlamasıyla birlikte, bilim dünyasında birçok araştırmacının dikkatini çekmiş ve çeşitli tanımlar ortaya atılmıştır. Super’in (1957) tanımına göre kariyer, bireyin hayatı boyunca iş yerinde, evde ve okulda geçirdiği yaşantıların sentezidir. Ginzberg (1971) kariyeri hayat boyu devam eden bir süreç ve bu süreç içerisinde bireyin yaşadığı gelişimsel dönemler olarak tanımlamıştır.

Kariyer, genel olarak kişinin tercih ettiği meslek ve iş alanında başarı ve sorumluluk, hiyerarşi ve değer elde etmek anlamını taşımaktadır (Taştepe, 2001).

Kariyerin yaşam boyu değişen ve dönüşen yapısı göz önüne alındığında sorumluluklar, değerler ve hiyerarşi de durağan değildir.

Kariyer kavramının gelişimsel dönemlerin her aşamasında önemli olduğu görülmektedir. Bu sebeple kariyer kavramını gelişimsel perspektiften ele almak gerekmektedir. Super (1990), kariyer kavramını gelişimsel olarak ele alarak, bireyin yaşam boyunca karşılaştığı kariyeri ilgili her olayın bir bütünü olarak tanımlamaktadır. Herr, Cramer, ve Niles (2004), benzer bir tanımla kariyer kavramının bireyin çalışan rolünü de kapsadığını vurgulayarak, yaşam boyunca sahip olduğu rollerin tamamına kariyer adını vermişlerdir (Super, 1990; Herr ve diğerleri; Bahadır, 2001; Yeşilyaprak, 2011).

Kariyer yaşam boyu devam eden bir süreci kapsar, herhangi bir meslek seçmekle sınırlanmaz. Kariyer, bireyin sahip olduğu tüm yaşam rollerinin ve sorumluluklarının gerektirdiği etkinliklerin bileşimidir (Yeşilyaprak,2011). Bireylerin kariyer deneyimleriyle, yaşam deneyimleri arasında güçlü bir bağ vardır ayrı ayrı değerlendirilemez. Kariyer deneyimi her zaman yaşamın bütünü bağlamında ortaya çıkar. Kariyer yaşamında pek çok insan seçiminin zor olduğunu düşünür. Kararın nasıl alınacağı ve bilginin nereden elde edileceği de bu süreci zorlaştıran diğer unsurlardır (Saka, Gati ve Kelly, 2008; Büyükbayraktar, Kesici ve Bozgeyikli, 2018).

2.2. Bir Süreç Olarak Kariyer Gelişimi

Kariyer belirlemeyi, belirli bir dönemle sınırlandırmak kariyerin yaşam boyu gelişen ve değişebilen yapısıyla çelişmektedir. Yaşam boyu gelişim yaklaşımı, kariyer süreçlerini insan gelişimini disiplinler arası bir yaklaşımla ele almakla sınırlamayıp, bireyin pek çok alandaki gelişimini doğumundan ölümüne kadarki geçen süre içerisinde bağlamsal etmenleri de dikkate alarak incelemektedir. Psikolojik açıdan değerlendirildiğinde gelişimsel süreçte yaşamda meydana gelen değişimler; kişilerarası ilişkiler, iş ve okul hayatı, bireysel ve kişilerarası ilişkiler açısından bireyleri etkilemektedir. Bu dinamik süreçte etkilenen önemli yaşam alanlarından biri de kariyer alanıdır. Kariyer gelişimleri süresince eğitim yaşantıları edinen, iş dünyasına katılan ve kendisinden beklenenler çerçevesinde kendi dünyasını anlamlandıran bireyler, doğal olarak değişim sürecinden etkilenmektedirler. Kariyer

gelişimi, yaşam boyu gelişim yaklaşımının incelediği birçok alandan biridir (Eryılmaz ve Mutlu, 2017). Bir süreç olarak değerlendirildiğinde kariyer ömür boyu değişebilen bir yapıya sahiptir. Gelişim düzeylerinin her boyutunda kariyer kavramı karşımıza çıkmaktadır ve hayat boyu bireyi çok boyutlu olarak etkilemektedir.

Bireyler hayata başladıkları andan, yaşamlarının sonuna kadar çeşitli gelişim dönemlerinden geçerken, aynı zamanda kariyer gelişim dönemlerinden geçmekte ve her dönemin kendine özgü kariyer gelişim görevlerini yerine getirmeye çabalamaktadır. Bireyler bu kariyer gelişim dönemlerinde zorluklarla karşılaşabilmekte ve dolayısıyla karar verme süreçlerinde sorun yaşayabilmektedirler (Bacanlı, 2016).

Kariyer tercihi bireylerin, karar vermeleri gereken bir seçim süreci aynı zamanda tüm yaşamlarını çok boyutlu olarak etkileyecek önemli bir sorumluluktur. Bu sürecin zorluklar ve kafa karışıkları ile dolu olması durumunda, kariyerin hayat boyu değişebilir yapısına rağmen bireylerin kariyer seçim süreçleri zarar görmekte ve ileride sahip olacakları hayat kalitesi olumsuz olarak etkilenmektedir (Gottfredson, 2002).

Bireyler kariyerlerine karar verirken maruz kaldıkları kariyer mitleri dolayısıyla da seçim yapmakta ciddi zorluklar yaşayabilmektedirler. Kariyer mitlerinin oluşmasında en etkili olan faktörlerden biri bireylerinin kariyerlerindeki gelişimsel süreçtir. Gelişimsel sürecin ele alınmaması, bireylerden ergenlik dönemi gibi kritik bir gelişimsel dönemde kariyer seçimi yapmalarının beklenmesi, irrasyonel inanışların dolayısıyla da mitlerin karar sürecinde etkili olmasına neden olmaktadır.

İnsan gelişimini disiplinler arası bir yaklaşımla inceleyen yaşam boyu gelişim yaklaşımı bireyin pek çok alandaki gelişimini bağlamsal etmenleri de dikkate alarak incelemektedir (Eryılmaz ve Mutlu, 2017). Super'in kariyer gelişimini kısıtlı bir süreç yerine günümüz dinamiklerine uygun olarak, yaşam boyu ele alması önemlidir (Özyürek, 2013).

Yaşam boyu gelişim yaklaşımı, bireylerin yaşamları süresince meydana gelen değişimleri inceleyerek gerçekleşen değişimleri tanımlamaya, açıklamaya ve

değişimlerin nedenlerini sorgulamaya yönelik bir yaklaşımdır (Eryılmaz 2011). Yaşam boyu gelişim dönemlerindeki yaşantılara bağlı olarak da kariyer mitleri şekillendiğinden, mitlerini yaşam boyu gelişim perspektifinden de incelemek gerekmektedir.

Yaşam boyu gelişim yaklaşımı, insan gelişimi dönemlere ayırarak gelişim dönemlerini detaylandırır. Yaşam boyu gelişim dönemleri 8 temel döneme ayrılmıştır (Santrock, 1997).

Yaşam boyu gelişim yaklaşımında gelişim dönemleri(Santrock, 1997) :

1. Doğum Öncesi Dönem (Döllenme–doğum)
2. Yeni doğan Dönemi (Doğum – 2 yaş)
3. İlk Çocukluk Dönemi (2 – 5 yaş)
4. Orta Çocukluk Dönemi (6 – 12 yaş)
5. Ergenlik Dönemi (10 – 22 yaş)
6. Genç Yetişkinlik Dönemi (23 – 30 yaş)
7. Orta Yetişkinlik Dönemi (30 – 45 yaş)
8. İleri Yetişkinlik Dönemi (60 yaş ve sonrası)

Türkiye’de ve dünyanın birçok ülkesinde bu çalışmanın kapsamındaki lise çağındaki bireyler gelişimsel olarak ergenlik döneminde yer almaktadır. Ergenlik dönemini, eğitim süreci olarak ele aldığımızda ortaokulun son yıllarını ve lise döneminin tamamını kapsayan bir dönemdir. Bireysel özellikler ve toplumsal değişiklikler göz önüne alındığında bahsi geçen dönemlerin sınırlarının esnek

olabileceği ortaya çıkmaktadır. Kariyer mitlerini etkileyen etmenler ilgili literatür araştırıldığında, gelişim döneminin özelliklerinin etkisi dikkat çekmektedir.

Bireyler gelişimsel dönemlerden geçerken fizyolojik ve psikolojik olarak değişim göstermektedir. Bireysel ve psikolojik değişimlerin yanında sosyal çevrenin de değişmesi kariyer seçimi konusunda fikir değişikliklerine gidilmesine neden olabilmektedir (Koç,2004). Bu çalışma ergenlik dönemindeki lise öğrencileriyle yapıldığından öncelikle dönemin gelişimsel özelliklerini ele almak gerekmektedir.

Ergenlik döneminin ilk yıllarında, erinlik (puperty) gerçekleşmekte, büyüme hızı artmaktadır. Ergenlik döneminde bireyin fizyolojik büyüme hızının artması ve hormonlardaki değişimler yetişkinliğe geçişte önemli rol oynamaktadır. Ergenliğin lise yıllarını kapsayan 15- 18 yaş aralığında ergenler fiziksel olgunluğa erişir ve tümü erinliğe ulaşır. Çoğu fizyolojik temele dayanan ergenlikteki bu değişiklikler, birçok gelişim görevlerinin ortaya çıkmasına yol açmaktadır (Ercan, 2001). Bir yanda yaşanan fizyolojik ve psikolojik değişimler bir yandan akademik sorumluluklar, aile ve çevre beklentileri, karmaşık akran ilişkileri öğrencilerde olumsuz duygu durumlarına yol açabilmektedir. Nitekim bireyler kendileri ve gelecekteki kariyerleri hususunda akılcı olmayan inançlar geliştirebilir.

Ergenlik döneminde bireyler psikolojik, sosyal, mesleki vb. alanlarında hızlı değişme ve gelişmelerle başa çıkmak için her gelişim alanında kendisinden beklenen birtakım görevleri başarmak durumundadır. (Bacanlı, 2000)

15-18 yaşlarının kapsadığı lise çağında gencin gelişim görevleri aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Ercan, 2001):

1. Hızla değişen fiziksel özelliklerine uyum sağlama
2. Akranlar arasında yer edinebilme
3. Bir kariyer belirleme ve hazırlanma
4. Ekonomik bağımsızlık kazanma
5. Yetişkin toplumsal statüsüne erişme
6. Kendine uygun bir yaşam felsefi bulma ve değerlerini oluşturma

Ergenler uzun ve tutarlı bir çocukluk evresinden sonra kendilerini dengesiz, düzensiz ve karmaşık duyguların yaşandığı oldukça zorlu bir dönemde bulmaktadır (Yavuzer, 2002). Bu zorlu dönemde gelişimsel görevleri başarıyla tamamlamak bireyler için önemli bir sorumluluktur. Ergenlik çağının gelişim görevlerinin başarılmış olması, kişinin daha rahat bir biçimde genç yetişkinlik yıllarına girmesini sağlar (Ercan, 2001). Bu görevler aynı zamanda, bireyin yetişkinliğe geçiş sürecinde başarılı olabilmesi için son derece önemli olan denge durumunu sağlayarak uygun davranışlar ve tutumlar geliştirmesinde kritik rol oynamaktadır.

Türkiye de dâhil olmak üzere pek çok ülkede lise yılları ergenin yavaş yavaş ileride nasıl bir kariyere sahip olacağını belirlediği yıllardır. Lise yılları ergenlerin eğitsel açıdan da bazı çalışma planları yaptıkları yıllardır. Ergenler eğitsel planlara bağlı olarak, kariyer planlarını da oluşturmak durumundadır. İlgi ve yetenekler bu yıllarda daha belirgin ve kararlı hale gelir. Bu dönemde bireyi tanıma çalışmaları ile öğrencinin kendi ilgi ve yetenekleri, özellikleri konusunda bilinçlenmesi ve çeşitli kariyer alternatiflerini inceleyerek bir seçim yapması beklenir. Lise sonunda kendilerine uygun olan bir yükseköğretim programına yerleşebilmek ya da diğer kariyer alanlarını seçebilmeleri için, ergenler sınırlılıklarını, ilgilerini ve yeteneklerini tanımalı çok iyi değerlendirilmelidir (Ercan, 2001).

Lise yılları ergenlerin eğitsel faaliyetlerinin yanı sıra sosyal gelişimin de gerçekleştiği bir dönemdir. İlk ve orta çocuklukta daha çok aile içinde sosyalleşmeye fırsat bulan bireyler ergenlik yıllarıyla birlikte okulda arkadaş gruplarıyla etkileşime girer. Okuldaki arkadaş grupları ergenlerin yeni çevrelere girmesine olanak sağlar. Aile bu dönemde hala sosyal gelişimin değişmez faktörü olsa da biricik etken olmaktan uzaklaşır. Ergenler lise yıllarında gerçekleşen sosyal, eğitsel, psikolojik ve fizyolojik değişiklikler neticesinde öncelikleri arasına okul, kariyer seçimi ve gelecekleriyle ilgili karar verme gibi sorumlulukları alır (Koç, 2004).

Ergenlik dönemi, lise öğrencileri için karar verme yıllarıdır. Yükseköğrenime devam edecekse hangi kariyer alanına yöneleceği, devam etmeyecekse liseyi tamamlayınca hangi alanda ilerlemek istediği ergenin öncelikle vermesi gereken kararlardır (Ercan, 2001).

Kariyer seçeneklerinin incelenmesi, sonuçta da doğru bilgilerin iyi bir şekilde değerlendirilmesi için kariyer mitlerinin farkında olunmalı ve kariyer seçimi yaparken mutlaka göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Ginzberg, Ginsburg, Axelrad ve Herma (1951) mesleki gelişim kuramında, kariyer gelişiminin genç yetişkinlik döneminde sonlandığı ileri sürülmüştür. Super (1957) yaşam boyu yaşam alanı kuramındaysa kariyer gelişiminin yaşam boyu devam eden uzun bir süreç olduğu belirtilmektedir.

Super (1990), bireylerin kariyer gelişimini çok boyutlu yapısını dikkate alarak, çevresel ve bireysel faktörlerin sürece etki ettiğini belirtmiştir. Bireyin yetenek alanları, mesleki değerleri, beklentileri gibi özellikler bireysel faktörlerde yer alırken; çevrenin beklentileri, ana-baba tutumları, arkadaşlar, medya gibi çeşitli özellikler çevresel faktörlerde yer almaktadır. Super'in (1990) yaşam boyu yaşam alanı kuramı; yetenek, mesleki değer ve beklentiler gibi bireysel faktörleri incelerken, bireyin doğumuyla başlayıp gelişimsel her süreçte ilgili kavramların değişim içerisinde olduğunu dikkate alır.

Kariyer gelişimi, fiziksel, bilişsel ve duygusal gelişimi de kapsayan yaşam boyu devam eden bir süreçtir (Seligman, 1980). Yaşam boyu kariyer gelişim sürecini etkileyen çok sayıda faktör bulunmasına rağmen genellikle psikolojik ve sosyal faktörler öne çıkmaktadır. Psikolojik ve sosyal faktörler karşılıklı olarak birbirlerini etkileyerek gelişirler. Kariyer gelişimini etkileyen en önemli özelliklerden biri de bireyin sahip olduğu beceridir (Bozgeyikli, Eroğlu ve Hamurcu 2009).

İnsan gelişimini açıklayan yaşam boyu gelişim yaklaşımı perspektifinde Super (1990), kariyer gelişimini beş gelişim evresinde aşama aşama incelemiştir. Super'in (1990) kariyer gelişim dönemleri, gelişim psikolojisinde yer alan gelişim dönemleriyle oldukça benzerlik göstermektedir. Her bir gelişim döneminin, kendine özel kariyer gelişim görevleri bulunmaktadır. Bireyler de kariyer gelişim görevlerini başarıyla tamamlamaya çalışırlar.

Belli bir dönemin kariyer gelişim görevlerini uygun şekilde yerine getirmemek bireylerin kendi kariyerlerini inşa ederken zayıf bir temelde ilerlemelerine sebebiyet

verebilir. Kariyer gelişim görevlerini zayıf bir temelde ilerletmek bireyin bilişsel çarpıtmalar ve mitler neticesinde yanlış seçimler yapmasına sebep olabilmektedir. Kariyer gelişim dönemlerini incelemek bireylerin kariyer gelişim görevlerini anlamak açısından önemlidir (Eryılmaz ve Mutlu, 2017).

Super (1990) yaşam boyu yaşam alanı kuramına göre kariyer gelişimi yaşam boyu devam eden 5 aşamayı kapsamaktadır. Bunlar:

1. Büyüme Dönemi
2. Keşfetme Dönemi
3. Yerleşme Dönemi
4. Sürdürme Dönemi
5. Çöküş Dönemi

1. Büyüme Dönemi: Çocuklarda meslek kavramının oluşmaya başladığı büyüme dönemi, 4- 14 yaşlarını kapsamaktadır. Çocuklar çevrelerinde gördükleri meslekleri tanımaya başladıkça geleceğe yönelik hayaller kurmaya başlarlar. Büyüme dönemindeki çocuklar kariyer gelişim görevi olarak, benlik duygusu geliştirmeye ve kariyer fırsatlarıyla ilgili bir fikir edinmeye başlarlar. Bu yaş grubundaki çocuklar merak duygularını sayesinde mesleki hayallere ilgi duyarlar ve kendi çevrelerini keşfederek hayal, ilgi, yetenek alt basamaklarında ilerlerler (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013, s. 51). Çocukların kurduğu hayallerin genellikle gerçekle bağlantısı yoktur (Eryılmaz ve Mutlu, 2017). Çocukların gelişim dönemlerine bakıldığında 4-14 yaşlarının farklı dönemlere ayrıldığı görülmektedir. Bu farklı dönemlerin büyüme dönemi basamaklarına da yansıdığı görülmektedir. Bu basamaklar üç ayrı aşamada incelenmektedir bunlar (Eryılmaz ve Mutlu, 2017):

1. Hayal Basamağı (4–10 yaş)
2. İlgi Basamağı (11–12 yaş)
3. Yetenek Basamağı (13–14 yaş)

2.Keşfetme Dönemi: Keşfetme dönemindeki bireyler 15-24 yaşlar arasında yer almaktadır. Bu dönemde bireylerin çoğunluğu ergenlik dönemindedir ve bireysel özellikleri ile mesleğin gerektirdikleri arasında bağlar kurmaya başlarlar. İlgileri, yetenekleri, değerleri vb. pek çok bireysel özellikleri hakkında araştırma yaparlar ve bu sırada kendilerini test etme imkânı da bulurlar. Super' in yaşam boyu yaşam alanı kuramındaki çalışmaları özellikle keşfetme evresine yoğunlaşmıştır. Super bu dönemdeki bireylerin eğitsel ve mesleki seçimleri için nasıl hazırlandıklarını inceleyerek kariyer olgunluğu kavramını ortaya atmıştır. Kariyer seçimine hazır oluş kronolojik yaş ve okul başarısı ile birlikte geliştiğinden bu yaş grubu öne çıkmaktadır (Eryılmaz ve Mutlu, 2017; Kuzgun, 2009, s. 156-157). Bu dönem de üç alt basamakta incelenmektedir (Eryılmaz ve Mutlu, 2017):

1. Deneme Basamağı (15–17 yaş)
2. Geçiş Aşaması (18–21 yaş)
3. Sınama Aşaması (22–24 yaş)

3.Yerleşme Dönemi: Dönemin adıyla da bağlantılı olarak bireyin bir işe yerleşmesiyle başlayan bu dönem 25-44 yaşlar arasında yer alır. Bireyler bu dönemde daha mutlu ya da verimli olabilecekleri seçenekler aramaya devam ederler, bu arayışları da iş değişikliği ile sonuçlanabilir. Bu dönemin sonlarına doğru ise bireyler, sahip olduğu işte ilerlemek ve kendini geliştirmek için çaba gösterirler. Bu dönem iki alt basamakta incelenmektedir (Eryılmaz ve Mutlu, 2017):

1. Sınama Aşaması (25–30 yaş)
2. Sağlamlaştırma Aşaması (31–44 yaş)

4.Sürdürme Dönemi: Bu dönem de adıyla da bağlantılı olarak 45-64 yaşlar arasındaki bireylerin buldukları işte devamlı olmak amacıyla çabalayıp, devam ettirdikleri dönemdir (Eryılmaz ve Mutlu, 2017). Bireyler bu dönemde aynı zamanda

buldukları işe yenilikler katmak için çalışır. (Kuzgun, 2009, s. 157). Yeni arayışlara girmektense bireyler sahip oldukları işte kariyerlerini sürdürürler.

5. Çöküş Dönemi: Çöküş dönemi, 65 yaş ve üzerini kapsayan, bilişsel ve fiziksel olarak çalışma şartlarında eski performanslarını genellikle gösteremeyecek bireylerin oluşturduğu dönemdir. Bireyler bu dönemde fiziksel olarak yavaşlar ve emeklilik hazırlıklarına başlarlar (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013, s. 52).Türkiye’ de ve dünyanın pek çok ülkesinde 65 yaş em emeklilik dönemine denk gelmektedir. Bu dönem iki alt basamakta incelenmektedir (Eryılmaz ve Mutlu, 2017):

1. Yavaşlama Aşaması (65–70 yaş)

2. Emeklilik Aşaması (71 yaş ve sonrası)

Gelişim dönemlerinin birbirinden bağımsız olmayıp her bir dönemin diğerlerini etkiliyor olması gibi; Herhangi bir kariyer gelişim döneminde yaşanan süreçler bireylerin bir sonraki dönemde yaşayacaklarını etkilemektedir. Bu nedenle kariyer gelişimi, yaşam boyu devam eden dinamik bir süreç olarak değerlendirilmektedir.

Bireyler için tüm gelişim görevlerini başarıyla tamamlamak, sıradaki dönemin sağlıklı tamamlanabilmesi için gereklidir. Super ‘in (1990) yaşam boyu yaşam alanı kuramına göre, her bir evreyi başarıyla tamamlamak bireylerin benlik kavramında gelişme yaşanabilmesi ve kariyer seçimine katkı sağlayabilmesi için gereklidir. Kariyer gelişim dönemlerinden bir veya birkaç dönemin atlanması, başarısız veya sağlıklı ilerlemesi ise psikolojik ve fiziksel sağlık üzerinde olumsuz etki yaparken dönemlerinin her birinin sağlıklı ilerlemesi bireyin psikolojik ve fiziksel sağlığı üzerinde olumlu etkiler yapacaktır (Eryılmaz ve Mutlu, 2017). Psikolojik ve fiziksel sağlığın olumsuz etkilenmesi ise lise öğrencilerinin kariyer seçimi sırasında kariyer mitlerinin etkisinde kalmasına neden olabilmektedir.

2.3.Mit Kavramı

Mit kavramı karşımıza oldukça geniş anlam ve kapsam yelpazesi ile çıkmaktadır. Bu sebeple de kariyer mitlerini ele almadan önce tek başına mit kavramının üzerinde durulması önemlidir.

Oxford English Dictionary de hayali anlatı olarak tanımlanan mit (myth) kavramı, köken olarak söz ya da konuşma anlamlarına gelen Yunanca *mithos*' dan gelmekte olup genel anlamda sözlü olarak anlatılan hikâyelerdir (Batuk, 2009). Türk Dil Kurumunda mit, toplumun hayal gücünün etkisiyle geleneksel bağlamda yaygınlaşan ve şekil değiştiren alegorik bir anlatımı olan halk hikâyesi tanımlanmaktadır.

Mitle ilgili çalışmalar incelendiğinde, kavram olarak ilk ne zaman, hangi kültürde ortaya çıktığı, ilk mitin ne olduğu ve neden ortaya çıktığını kesin olarak belirlemenin mümkün olmadığı görülmektedir. Her ekol ancak kendi sınırları içinde mit kavramının nasıl ortaya çıktığını belirlemeye çalışır buna rağmen pek çok antropolog mitlerin temel ilklerinin en eski ayinlere dayandığı görüşündedir (Moran, 2007). Mit kavramının ilk olarak ne zaman, hangi kültürde ortaya çıktığını tespit etmek mümkün olmasa da zamansız bir kavram olduğunu, her dilde ve kültürde önemli bir yer taşıdığını göz ardı etmek mümkün değildir.

Mitler, sosyal anlamda güçlü ve geleneksel bir hikâyelerdir. Mit kavramı günümüzde daha çok yanlış anlamaları, uydurmaları, gerçek olmayan, kurgulanmış ve çarpıtılmış durumları kapsamaktadır (Kershaw, 2018). Mitler ulusların ve kültürlerin yaşam serüvenini kendine has yapısıyla ortaya koymaktadır. Mitler yüzyıllar içinde ulusların etnik ve kültürel yapılarının birer parçası haline gelmiştir (Beydili, 2015, s.390). Kültürler mitlerin, mitlerse kültürlerin ayrılmaz parçalarıdır.

Mitler bireyin dünyaya yüklediği anlamla, hayat tarzıyla ve hayal gücüyle bağlantılıdır bu nedenle de bireyi büyük ölçüde yansıtır. Bireyler doğdukları andan itibaren dünyayı tanımaya çalışırken bilinmeyene kendince anlam yükler, bu süreçte kendi hayal dünyasını, özünü ortaya koyar ve böylece kendi bilinç yapısını sergilemiş olur (Vural Aslan, 2016).

Thèon Alexandrie, mitleri gerçekleri imgelerle dile getiren uydurma sözler olarak tanımlamıştır burada uydurma sözden çıkarılan anlam mitlerin kurmaca yapıda olduğudur (İşler, 2004). Mit kavramının kurmaca yapıda olduğunu belirten tanımlar olsa da mitlerin uydurma hikâyelerle sınırlandırılmayacak kadar bireylerin yaşamında önemli etkisinin olduğu görülmektedir. Mitler sadece anlatılagelen halk hikâyeleri değil, aynı zamanda birer yaşayan gerçekliktir. Mitler kurgusal bir nitelik taşımaz aksine tarihin ilk zamanlarından bireyleri ve yaptıkları seçimleri sürekli etkileyen dinamik bir yapıya sahiptir (Malinowski, 2000).

Mitlerde var olduğu iddia edilen kurmaca yapı herhangi bir yazılı metinde kurgulanmış anlatı gibi değildir. Yazılı metinlerdeki kurmaca yapı bilinçli bir şekilde oluşturulurken mitlerde bulunan kurmaca yapı kurgulanması mümkün olmayan kişisel ve kolektif bilinç dışının bir yansıması olarak ortaya çıkmaktadır. Northrop Frye da bu doğrultuda mitin iki yönünün altını çizmektedir bunlar; mitin yazıya bağlanan hikâye yapısı ve bireye, bireyden yola çıkarak evren ve içinde yaşadığı topluma dair ipuçları veren sosyolojik yapısıdır (Vural Arsalan,2016).

Bireyler bilinmeyi anlamaya çalışırken kendi bilişsel yapısını kullanarak fikir yürütmektedir. Mitler de bu bağlamda bireyin bilişsel yapısının bir çıktısı olarak değerlendirilebilir. Bireylerin psikolojik yapısını bir bütün olarak derinlemesine analiz edebilmek için mitlerin göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Bireyler yeterince bilgi sahibi olmadıkları konularda çevreden gelecek olan fikirlere daha açıktır.

2.4.Mit Türleri

İlgili literatür tarandığında mitler ve mit türleriyle ilgili sınıflandırmaların, yapılan çalışmaların kapsamıyla sınırlı kaldığı görülmektedir. Bu durumun sebepleri mitlerin farklı kültürlerde oldukça geniş bir kapsam yelpazesine sahip olmasıdır. Mit türleri de bu doğrultuda yapılan çeşitli araştırmalarda farklı sayıda başlıkta ele alınmıştır.

Tökel (2016) mitleri “Kozmogonik Mitler”, “İnsan Hayatının Önemli Anlarına İlişkin Mitler”, “Av ve Ziraat Mitleri”, “Olağanüstü Şahıslarla İlgili Mitler”, “Orijin Mitleri” olmak üzere beş ayrı başlık altında ele almıştır. Bayat(2015) ise mitleri “Genel

Kategoriler” ve “Özel Kategoriler” olmak üzere iki ana başlıkta açıklamıştır. Genel kategorideki mitler: “Kozmogonik Mitler”, “İlk İnsanın Yaratılması Mitleri”, “Türeyiş Mitleri”, “Takvim Mitleri”dir. Özel kategorideki mitler ise “Teogoni mitleri”, “Köken mitleri”, “Eskatoloji Mitleri”, “Totem Mitleri” ve “Kahramanlık Mitleri”dir. Mitler bireyle doğrudan ilişkili olduğu kadar kültürle de ilişkilidir. Genel kategoride olanlar, bütün kültürlerde ortaya çıkabilecek mitlerken, özel kategorideki mitler her kültürde bulunmayan mitlerdir (Karayel,2019). Farklı araştırmalar olsa da köken (orijin) mitleri, kozmogoni mitleri, antropogoni mitleri, teogoni mitleri, eskatoloji mitleri, olağanüstü şahıslar ve prestij ile ilgili mitler ve ritüel mitlerinin temel mit türleri olduğu görülmektedir.

2.4.1.Köken (Orijin) Mitleri

Köken mitlerinin en eski mit türü olduğu fikri pek çok bilim insanı tarafından kabul görmektedir. Köken mitleri göreneklerin adının ve bir eşyanın nasıl ortaya çıktığını teorik olarak açıklamaktadır. Sümer metinlerinde geçen ve tarım aracı olan kullanılmakta olan kazmanın ortaya çıkışından bahseden “Enlil ile Kazma” miti köken (Orijin) mitlerine dikkat çekici bir örnek olarak kabul görmektedir (Hooke, 1993, s. 11).

2.4.2.Kozmogoni Mitleri

Evrenin ortaya çıkışını, varoluşun ilk sebebini ve dünyanın nasıl meydana geldiğini betimleyen kozmogoni mitleri Türkçede “evrenin doğumu” anlamına gelmektedir. Kozmogoni mitleri, evrenin oluşumunu, dünyanın varoluş serüvenini, maddenin ve insanın kökeni gibi temel konuların işlendiği mitleri kapsamaktadır. Evrenin ortaya çıkışı mitlerde işlenen temel bir problemdir bu sebeple bütün mitlerin başlangıcını oluşturur. Kozmogoni mitleri, evren ve insanın ortaya çıkışını açıklamaktadır (Çağlar, 2008).

2.4.3.Antropogoni Mitleri

Antropogoni mitleri kozmogoninin bir modelidir ve evrenin yaratılışı ele alınırken aynı zamanda insanın yaratılışına da yer verilmektedir (Vural Arslan, 2016) Antropogoni mitlerinde evrenin yaratılışından sonra insan yaratılış serüveni

başlamaktadır. İnsan varoluşunu ve türeyişini ele aldığından antropogoni mitleri türeyiş mitleri olarak da adlandırılmaktadır. Antropogoni mitlerinin kapsamında ilk insanın yaratılması, insan topluluklarının, soy ve boyların ortaya çıkması gibi konular da yer almaktadır (Beydilli, 2015, s. 62-63).

2.4.4.Teogoni Mitleri

Teogoni mitleri kozmogoni mitleriyle bağlantılı olup daha köklü, gelişmiş kültürlerde ortaya çıkmaktadır. Evrende görülen ve görülmeyen bütün nesnelere bir sahibi olduğunu ve Tanrıların insanları ve tüm evreni yarattığını vurgulayan mitlerdir. (Bayat, 2016, s. 15-16).

2.4.5.Eskatoloji Mitleri

Evrenin ve insanlığın yok olmasını ele alan mitler eskatoloji mitleri kategorisinde yer almaktadır. Eskatoloji mitleri yok olmanın bir sona ermeden ziyade kozmogoninin yeniden gerçekleşmesi için gerekli bir unsur olduğunu vurgular. Uygarlıkların mitolojilerine bakıldığında varoluşun döngüsel bir yapıya sahip olduğu görülmektedir (Vural Arslan,2016). Birçok uygarlığın mitolojisi incelendiğinde farklı şekillerde de olsa bir yaşam döngüsü mevcuttur. Bu döngü mitolojide, eskatoloji mitleriyle açıklanmaktadır.

2.4.6.Olağanüstü Şahıslar ve Prestij İle İlgili Mitler

Olağanüstü özelliklere sahip, insanlık adına önemli katkılar sağlamış bireyleri konu alan mitlerdir. Bu mitlerle sözü geçen bireyler insanlık adına başkalarının yapamayacağı kadar büyük katkılar sağlamış kimselerdir (Tokel, 2016, s.12). Olağanüstü şahıslar ile ilgili mitler ile yakın özellikler taşıyan prestij mitleri ise kendisini kutsanmış olarak betimleyen bir kahramanın doğuşuna ve yaptıklarına gizemle yaklaşan mit türüdür (Karayel, 2019).

2.4.7.Ritüel Mitleri

Ritüeller mitleri, mitolojinin kapsamlı alanlarının arasında yer alır. Tekrarlanan, süreğen ve yenilenen bazı gelenekler bu mitler arasında yer alır. Sünnet törenleri, yeni

yıl törenleri, tedavi törenleri, kurban ritüelleri, yerel bazı törenler ritüellere örnek olarak gösterilebilir (Vural Arslan, 2016).

2.5. Arketiplerin Temsilcisi Olarak Mitler

Carl Gustav Jung dünyanın çeşitli yerlerinde konferanslara katılmış ve gittiği ülkelerde farklı kültürleri inceleme fırsatı bulmuştur. Jung insan doğasını anlama ve geliştirme sürecinin ancak farklı kültürler incelenirse gerçekleştirilebileceği görüşündedir. Bu görüşü destekler şekilde farklı kültürleri incelemesinden elde ettiği bilgiler ışığında psikoloji alanına önemli kavramlar kazandırmıştır. Jung, bireylerin geçmişte yaşayan atalarıyla bağlantılı olduğunu, algılama ve seçiciliğin kalıtım yolu ile aktarıldığını belirtmiştir (Ersoy, 2011).

Jung, bilinçdışı 2 bölümde ele almış ve bu bölümleri kişisel bilinçdışı ve kolektif bilinçdışı olarak tanımlamıştır. Kişisel bilinçdışı, kaynağını bireysel deneyimlerden almaktadır ve rahatsızlık veren, huzursuzluk yarattığı için bastırılan, bilinçsizce algılanan, düşünülen her türlü şeyin depolandığı yapı olarak tanımlanmaktadır. Kolektif bilinçdışı ise, kalıtsal olarak her bireyde doğuştan var olan, içeriğini de ilk insandan bu yana yaşanan tipik psikik etkileşimlerin oluşturduğu (korku, tehlike, üstün güce karşı verilen mücadele, cinsellik, doğum, ölüm, vb.) yapıdadır (Yılmaz, 2011).

Bilinç dışı süreçlerin ürünü olarak kabul edilen mit kavramını C. G. Jung da “kolektif bilinçdışının görüntü şeklindeki ifadesidir” şeklinde tanımlamıştır. Kolektif bilinç dışının bireysel bilinç dışından daha önce harekete geçtiğini ve ona en derin ve farklı sembollerini kabul ettirdiğini ifade eder (Özden, 2003).

Jung’un psikoloji dünyasına kazandırdığı bir diğer önemli kavram olan “arketip” kavramı, algılamamızı örgütleyen, bilinç içeriklerini düzenleyen, değiştiren ve geliştiren yapılar olarak tanımlanmaktadır (Budak,2019). Yaşam alanına bilinçdışı görünümü sunan ilk örnekler arketiplerdir (Vural Arslan, 2016).

İnsanlığın ilk deneyimleri ile oluşan arketipler, insanlık tarihi boyunca tekrarlanarak bilinçdışında kümelenir ve simgeler aracılığıyla bilince yansılar (Can,2021). Jung

arketipleri ayrıca, duygusal yönü oldukça güçlü olan evrensel düşünce biçimleri olarak tanımlamaktadır (Karahan ve Sardoğan, 2004).

Arketipler, kolektif bilinçaltını oluşturan öğelerden oluşmaktadır. Kalıtsal eğilimler doğrultusunda bireyin hayatlarına eşlik eden ve ortak bilinçdışının içinde yer alan arketipler, yoğun duygusal öğeler ve enerjiler taşıyan evrensel düşünce biçimleridir (Yılmaz,2018).Arketipler evrensel bağlamda bireyin bilinçaltını temsil etmektedir.

Mit kavramının algılamamızı örgütleyen, bilinç içerikleriyle ilgili olan bir yapıda olduğu görülmektedir. Jung da bu ilişkiyi göz önüne almış ve mitlerin arketiplerin temsilcileri olduğunu ortaya atmıştır (Jacobi, 2002). Mitler arketiplerin bilinçle birleşmesiyle ortaya çıkan yapılardır.

Mitlerde karşımıza çıkan olay örgülerinin arketiplerde de karşılık bulduğu görülmektedir. Jung'a göre, insanlık tarihi boyunca tüm dünyada farklı formlarda görünebilen arketipler, ancak bir deneyimle tetiklendiklerinde, içlerinde buldukları kültür ya da başka diğer faktörlerden etkilenecek somut olarak ortaya çıkarlar.

Arketipler tüm bireylerin yapısında var olan ve kalıtsal olarak yeni kuşaklara aktarılan varoluşsal kodlardır (Darıcı, 2013). Arketipler; doğum, ölüm, doğal afetler, kritik gelişimsel dönemler, travmalar veya günlük yaşam olayları gibi birçok durumda var olmaktadır (Serrican, 2015)

Jung, temel insan davranışlarını sergileyen dört arketip ortaya atmış, her bir arketipin de kendine ait değerleri, anlamları ve kişilik özelliklerini açıklamıştır. Ayrıca Jung, evrensel mit karakterlerin yani arketiplerin, tüm dünyadaki insanların kolektif bilinçaltılarında yatmakta olduğunu ileri sürmektedir (Yılmaz, 2018).

Jung'un arketip kavramı bireylerin deneyimleriyle doğrudan ilişkilidir. Bireyler çağlar boyunca bazılarını kavramsallaştırması dahi zor olan benzer deneyimlere sahip olmuştur. Bireyler doğası gereği zihinsel olarak anlaşılmayan durumları sembolik olarak ifade etmeye eğilimlidir (Meadow, 1992). Deneyimler sayesinde ortaya çıkan

sembolik ifadeler, mitler olarak tanımlanabilir. Kişiliğin oluşumunda önemli bir rol oynamalarından dolayı Jung, dört arketipi öne çıkarmıştır bunlar (Geçtan, 2014) :

1.Persona

2. Anima ve Animus

3.Gölge

4.Benlik (Ben)

Persona: Persona bireylerin topluma dönük yüzüdür bu sebeple bilinçdışı ve bilinçli olarak kullanılabilir (Snowden, 2012).

Gölge: Bireylerin cinsiyetinin temsilcisi olan ve hemcinsleriyle olan ilişkilerine belli bir düzen getiren arketip olarak tanımlanmaktadır. Jung, gölgeyi iki bölümde ele almıştır bunlar (Geçtan, 2014):

a. Kişisel Gölge

b. Kolektif Gölge

Kişisel gölge: Bireysel zayıflık ve kusurların ortaya çıktığı durumları kapsamaktadır (Geçtan, 2014).

Kolektif Gölge: Tüm insanların ortak davranışlarını temsil eden durumları kapsamaktadır (Geçtan, 2014).

Anima ve Animus: Anima erkeklerde içe dönük tarafları tanımlarken animus kadınlarda içe dönük tarafları tanımlamaktadır. Jung' a göre anima ve animus arketipleri ruhun tamamlayıcısı, denge sağlayıcısı ayrıca karşı cinsin birey üzerindeki yansımalarını ortaya çıkarmaktadır (Geçtan, 2014).

Ben: Bilinçdışındaki diğer arketiplerin bilince erişimini düzenleyen ve planlayan, kişiliğin bütünleşmesini sağlayan arketiptir. Birey kendini uyum içerisinde hissedebiliyorsa bu ben arketipi sayesinde gerçekleşir (Geçtan, 2014).

Jung, toplumların oluşturduğu kültürel yapıyı incelemesinin yanı sıra bireysel özgünlük üzerine de çalışmalarda bulunmuş ve bu çalışmaların neticesinde “bireysel mit”(mythe personel) kavramını psikoloji literatürüne kazandırmıştır. Jung, kendi otobiyografisini kişisel miti olarak ele almış ve mitik bir varlığın ancak insanla kıyaslanabileceği ve her insanın kendine ait bir miti olduğunu iddia etmiştir. Bireylerin özgün, erişilemez nitelikte olduğunu ve kişiliğin dışarıya kapalı bir sistem olduğunu belirtmiştir (Sambur, 2005).

Jung bireylerde özgünlüğün bir güç doğurduğunu, bu gücün de insanın kendi mitini üretebilmesiyle doğrudan ilişkili olduğunu ifade etmiştir. Bireylerin kişiliklerini oluştururken aynı zamanda kendi mitlerini ortaya çıkarırlar (Stevens,1999).

Psikoloji alanında mitlerle ilgili en çok araştırma yapılan konulardan biri olan cinsel mitlerin neredeyse her toplumda var olduğu görülmektedir. Bu araştırmanın da konusu olan kariyer mitlerinin kapsamının ise daha az araştırılan bir konu olması sebebiyle daha dar olduğu varsayılabilir. Buradan çıkarabileceğimiz sonuç şu olabilir; mitler kimi zaman bireyin biricik olması kadar özgünken kimi zamansa toplum kadar kolektiftir. Jung’ un mitlere olan bakış açısını ele alındığında özgünlüğün ve kişiliğin mitler üzerindeki etkisi dikkat çekmektedir. Buradan mitlerin, kişilik kadar özgün ve çeşitli olduğu sonucunu çıkarabiliriz.

2.6. Rasyonel ve İrrasyonel İnançlar

Mitlerle ilgili literatür tarandığında irrasyonel inançlarla ilişkili oldukları görülmektedir. Bu sebeple mit kavramını tek başına ele almanın kapsam bakımından eksik kalacağı açıktır.

Bilişsel yaklaşıma göre bireyler belli durumları değerlendirirken rasyonel ve irrasyonel inançlar geliştirirler. Bireyler hayat boyu hemen hemen her alanda seçim yapmak durumundadır ve seçimlerini yaparken oluşturmuş oldukları bilişsel yapılar son derece önemlidir. Rasyonel inançlar yaşantı ve durumlar karşısında mantıklı ve esnek bilişsel bir yapı oluştururken, irrasyonel inançlar kalıplaşmış bilişsel yapılar oluşturarak sağlıklı seçimler yapma konusunda bireye zorluklar oluşturur. İrrasyonel inançlar gerçekçi olmayan bir şekilde bireyin olayları değerlendirdiği ve bu

değerlendirmelerin duygusal sıkıntıya yol açtığı yanlış akıl yürütme süreçlerini kapsar. İrrasyonel inançlar kalıplaşmış yapılarından dolayı bireyleri gerçekte yapmak istediği seçimden uzaklaştırarak yanlış seçimler yapmaya zorlayabilir. Birey normalde kolayca çözüm sağlayacağı bir engel karşısında da irrasyonel inançlara sahip olduğu için durumu aşılabilir olarak değerlendirebilir (Bridges ve Sanderman,2002; Ağır, 2007; Artıran,2015).

Bilişsel kuramcılardan Ellis'e (1994) göre bireyler, yanlış akıl yürütme ve akılcı olmayan inançlarından dolayı depresif, mutsuz, kaygılı ve hatta kimi zaman çıkmazda hissetmektedir. Bireyler yanlış akıl yürütme ve inançlarından dolayı akılcı olmayan tercihlerde bulunabilmektedir.

Birey eğer akılcı inançlara sahipse akılcı duygu ve davranışlar ortaya çıkmakta, akılcı olmayan inançlara sahipse akılcı olmayan duygu ve davranışlar ortaya çıkmaktadır (Türküm, 1994; Tanhan, 2014). İrrasyonel inançlar, gerçekçi olmayan bir şekilde kişinin dışarıdaki olayları yorumladığı ve bu yorumlamaların duygusal sıkıntıya aracılık ettiği akıl yürütme süreçleri olarak tanımlanmaktadır (Coşar, 2019).

Ellis, irrasyonel inançları dört grupta toplamaktadır. Ellis'e göre bu dört irrasyonel inanç, bireyde açığa çıkabilecek diğer tüm irrasyonel inançların temelini oluşturmaktadır. Bunlar (Ellis, 1994; Ellis, 2001);

1. İlki ve en sık görüleni, “meli” ve “malılarla” ifade edilen inançlardır. Buna göre bireyler bir durum karşısında şartlı ve zorunlu bir tutum geliştirmesi gerektiğine inanmaktadır.
2. Bir başka irrasyonel inançsa bireyin ortaya çıkması muhtemel durumlara ve sonuçlarına katlanamayacağına, dayanamayacağına inanma yönünde açığa çıkan inançlardır.
3. Ortaya çıkması muhtemel durum ve sonuçları en olumsuz haliyle sonuçlanacağına inanma yönünde aktive olan irrasyonel inançlar felaketleştirme olarak adlandırılmaktadır.
4. Sonuncusu ise değer biçme (niteleme) olarak ifade edilebilecek öznel değerlendirmeleri kötüleme, değersizleştirme gibi olumsuzlaştırıcı irrasyonel inançlardır.

Mitlerin yapısı incelendiğinde temellerinde bu düşünce hatalarının olduğu görülmektedir. Mitler toplumların ve bireylerin algılamalarıyla ilişkilidir.

Ellis (1994)' e göre bireyler yanlış inançlarından dolayı kendilerini çıkmazda hissedebilirler ve bu yanlış inançlar sonucunda yanlış kararlar verebilirler. İrrasyonel inançlar hemen hemen her konuda mitlerin ortaya çıkmasına sebep olabilir. Mitlerde ve mit türlerinde de ifade edildiği gibi irrasyonel inançların da yapılan çalışmaların kapsamıyla sınırlı olarak açıklandığı görülmektedir.

Toplum nasıl bireylerden ayrı düşünülemezse bireylerde toplumdaki ayrı düşünülemez. Toplumun değerleri; bireyin bilişsel yapısını, bireyin bilişsel yapısı ise; bireyi etkileyecek mitleri etkiler ya da oluşturur. İrrasyonel inançların birçok alanda var olması gibi mitlerde geniş bir alana yayılmaktadır. Bazı mitlerin belli yıllarda ve kültürlerde dikkat çektiği görülmektedir. Bireyler ve toplumların o çağdaki problem alanı doğrultusunda irrasyonel inançları şekillenmektedir. Mitlerin irrasyonel inançlarla ilişkili olduğu açıktır. Mitlerin kolektif yapısı göz önüne alındığında toplumun problem alanı nerede yoğunlaşmışsa ortaya çıkan mitleri o konuda yoğunlaşmıştır denebilir.

2.7. Kariyer Mitleri

Kariyer mitleri, kariyerlerle ilgili yanlış düşünce ve inançlar, kariyer karar verme süreciyle ilgili hatalı varsayımlardır (Herring, 1990; Pinkney ve Ramirez, 1985). Kariyer mitleri bireyi hatalı tercihlere yönlendirebilir.

Kariyer mitleri kavramı, kariyer karar verme süreciyle ilgili irrasyonel inançları veya bilişleri ifade eder. Bazı araştırmacılar bu inançlara “kavram yanılgıları” veya “yanlış algılamalar” olarak atıfta bulunurken, günümüzdeki terim kariyer mitleridir. Kariyer karar verme sürecinde bireyler zorluklara yol açabilecek mantıksız inançlara sahiptir (Gati, 1986). Birçok birey kariyer gelişim süreci hakkında bilgisizdir ve bu farkındalık eksikliği yanlış inançların oluşmasına katkıda bulunur (Smith, 2004).

Kariyer mitleri kavramı yanlış inançlar bakımından değerlendirildiğinde, temelinin Ellis'in irrasyonel inançlar kavramına dayandığı görülmektedir. İrrasyonel

inançlar, eksik, çarpıtılmış veya yanlış bilgilere dayanarak yanlış çıkarımlarda bulunmak gibi mantık hatalarıdır (Ellis, 1962).

Yapılan tanımlardan anlaşıldığı üzere kariyer mitleri hayali, gerçekle ilişkisi zayıf, farklı toplumların özelliklere bağlı olarak çeşitli şekillerde yaygınlaşıp dönüşebilen, irrasyonel inançlardır. Kariyer mitleri toplumun kendisi tarafından geliştirilse de zamanla gerçek gibi algılanabilir, bu yanlış algılar da özellikle kariyer seçimi gibi yaşam kalitesini doğrudan etkileyen bir süreçte ciddi sorunlara yol açabilir. Lise öğrencilerinin sahip oldukları kariyer mitleri onları yanlış etkileyip kariyer karar verme güçlülükleri yaşamalarına sebep olabilir.

Birçok birey kariyer karar verme sürecinde yeterince kapsamlı bilgiye sahip değildir ve bu bilgiye nasıl ulaşacağı konusunda da sorun yaşayabilir. Bilgiye nasıl ulaşacağı konusunda sorun yaşayan birey kariyer mitlerinin de etkisiyle kendisine uygun olmayan bir kariyer belirleme sürecine girebilmektedir.

Kariyer mitleriyle ilgili çalışmaya Türkiye’ de rastlanamazken, uluslararası literatürde de kapsamlı çalışmalar oldukça azdır. Kariyer mitleri hakkında yazılanlar da çoğunlukla teorik ve varsayımsaldır.

Stead (1991) tarafından Kariyer Mitleri Ölçeği (The Career Myths Scale) (CMS) geliştirilmiştir. Bu ölçek öğrencilerin kariyerlerle ilgili mantıksız inançlara ne ölçüde katıldığını değerlendirmek için geliştirilmiştir. CMS, nin 4 temel bileşenleri şunlardır (Stead, Watson ve Foxcroft, 1993) :

- 1.Test Mitleri,
- 2.Benlik Saygısı Mitleri,
- 3.Doğruluk Yanılgıları ve
- 4.Kariyer Kaygısı Mitleri

Kariyer mitlerinin ortaya çıkarılmasında yardımcı olduğu görülse de öğrencilere rehberlik etmede CMS'nin faydası tartışılır.

Araştırmacılar kariyer mitlerini farklı tekniklere başvurarak maddelendirmiştir. Nevo (1987), Thompson (1976) ve Lewis ve Gilhousen (1981), kariyer danışmanlığı deneyimlerine dayanarak kariyer mitleri listelerini geliştirdiler.

Stead vd., (1993) Kariyer Mitleri Ölçeğini ampirik olarak inceyerek kariyer mitlerine ulaşmıştır. Stead vd., kariyer mitleri üzerine literatürü tarayarak ve özellikle Nevo'nun (1987) ortaya attığı kariyer mitlerini incelemiştir. Uluslararası çalışmalar incelendiğinde bazı araştırmacıların, lise öğrencilerinin kariyer mitlerini onaylama eğiliminde olduğunu buldukları görölmektedir (Dorn ve Welch, 1985; Pinkney ve Ramirez, 1985).

Nevo (1987) kariyer seçiminde “irrasyonel beklentiler” olarak adlandırdığı 10 maddelik kariyer mitleri:

1. Dünyada bana uygun tek bir kariyer vardır: Bu mite sahip olan birey, tek zorluğun ona uygun olan kariyeri keşfetmek olduğuna inanır.

2. Mükemmel olan kariyeri bulana kadar memnun kalamayacağım: Bu beklenti mükemmeliyetçilik beklentisinden kaynaklanmaktadır.

3. Bana uygun mesleği benim yerime başkası bulabilir: Bu mite sahip bireyler, kendilerine rehberlik edebilecek ve seçim yapmasında yol gösterebilecek kişilerin kendilerine en uygun kariyeri seçebileceklerine inanıyorlar.

4. Zeka testleri bana ne kadar değerli olduğumu söyler: Bu mit, bireylerin ne kadar zeki olduklarını belirlemek için testler yapılabileceği ve bunların doğru sonucu vereceği inancıyla ilgilidir.

5. İş alanımda uzman veya çok başarılı olmalıyım: Bu mit, kişinin seçtiği kariyerde en iyisi olması gerektiğine olan inancıyla ilgilidir.

6. Çok fazla denersem her şeyi yapabilirim ya da yeteneklerime uymayan hiçbir şey yapamam: Bu mite inanan kişiler başarının yalnızca çaba ve yeteneğe bağlı olduğuna inanırlar.

7. Kariyerim hayatımdaki önemli kişileri memnun etmeli: Bu mit, bir kariyerin başkalarını ne kadar memnun ettiğine göre değerlendirilmesini ifade eder.

8. Kariyer sahibi olmak tüm sorunlarımı çözecek: Bu mit, seçilmiş bir kariyerin hayatındaki diğer tüm sorunları da çözeceğine olan inancı kapsamaktadır.

9. Kariyerin benim için doğru olduğunu sezgisel olarak hissetmeliyim: Bu mit, belirli bir kariyere güçlü bir ilgi duymaları gerektiği inancıyla ilgilidir.

10. Kariyer seçimi tek seferlik bir eylemdir: Bu mit, bireyler bir kez kariyer belirlediklerinde artık kariyer hakkında karar verilmesine gerek olmadığı inancıyla ilgilidir.

Thompson (1976) da kariyer danışmanlığı konusundaki kişisel deneyimine dayanan bir kariyer mitleri listesi sunmuştur. Bunlar:

1. Doğruluk yanılgısı: Bu kariyer miti, kariyer planlamasının kesin bir veri sunduğunu ve yapılabilecek tek bir doğru seçim olduğu inancıyla yansır.

2. Tekillik ve kesinlik konusundaki yanlış kavramlar: Bu mit, aslında kariyer kararların belirli bir zamanda verildiği ve bu kararların kesin olduğu ve tekrar gözden geçirilemeyeceği yönündeki iki miti yansıtmaktadır.

3. Mesleki testler için yanlış anlaşılan beklentiler: Bu mit, psikolojik testlerin bir kişiye hangi mesleği seçeceğini söyleyebileceği inancıyla yansır.

4. İlgiler ve yetenekler arasındaki yanlış anlaşılan ilişki: Bu mit, eğer bir birey ilgi duyduğu şeyi keşfedebilirse, o alanda başarılı olmanın otomatik olarak gerçekleşeceği inancıyla yansır.

Lewis ve Gilhousen (1981) de deneyimlerine dayalı olarak bir kariyer mitleri listesi önerdiler. Ellis'in (1962) irrasyonel inançları çerçevesinde, kariyer mitleriyle yüzleşebilmek için bilişsel bir yaklaşıma ihtiyaç olduğunu öne sürdüler (Smith, 2004). Lewis ve Gilhousen (1981) yedi miti şunlardır:

1. Kristal küre efsanesi: Bu mit, yapılması gereken tek bir net kariyer seçimi olduğu ve bunu sürdürmesi gerektiği inancına dayanır.

2. Ne zaman karar vereceksin, seni kukla: Bu mit, bir kariyer kararının belirli bir zamanda meydana gelen bir olay olduğu inancını yansıtır. Kariyere bir süreç olarak değil belirli bir süre içinde karar verilmesi gereken bir durum olarak bakıldığında ortaya çıkan mittir.

3. Vazgeçenler asla kazanmaz: Bu mit, bir kişinin bir kez bir karar verdiğinde, bu kararı ısrarla takip etmesi gerektiği inancını yansıtır. Kariyer bir kez seçilir ve yaşam boyu sürdürülmesi gerekir inancına dayanır.

4. Benden daha iyisine sahip olmasını istiyorum: Bu mit, her neslin bir önceki nesilden daha fazlasını başarması gerektiği inancını yansıtıyor.

5. İşim hayatımdır: Bu mit, işin bir kişinin hayatının en önemli parçası olduğu inancını yansıtır.

6. Herkes başkan olabilir: Bu mit, bireyin çaba gösterdiği sürece istediğini yapabileceği inancını yansıtır. İlgi ve yeteneğinin olmadığı durumlarda da birey, çaba göstererek başarılı bir kariyer sahibi olabileceğine inanır.

7. Oğlum veya kızım doktor: Bu mit, kişinin değerinin yaptığı kariyer seçimiyle belirlenebileceği inancını yansıtır.

Stead vd., (1993) Kariyer Mitleri Ölçeğini ampirik olarak inceyerek kariyer mitlerine ulaşmıştır. Stead vd., kariyer mitleri üzerine literatürde Nevo'nun (1987) ortaya attığı kariyer mitlerini incelemiştir.

Stead vd., (1993) kariyer miti şunlardır:

1. Test mitleri: Bu efsane, bir kariyeri tahmin etmede psikolojik testlerin kullanımına aşırı güvenildiğini gösterir.

2. Benlik saygısı mitleri: Bu mit, kişinin kendi kariyeriyle ilgili olmasına aşırı vurgu yapmayı yansıtır.

3. Doğrulukla ilgili yanılgılar: Bu efsane, bir kariyer seçiminde mükemmeliyetçiliği yansıtır.

4.Kariyer kaygısı mitleri: Bu efsane, kişinin kariyerinin tüm ihtiyaçlarını karşılamaması durumunda yaşadığı sıkıntıyı veya seçilen bir kariyerde başarılı olamaması durumunda yaşadığı sıkıntıyı yansıtır.

Woodrick(1979), 13 maddelik kariyer mitleri listesi oluşturmuştur. Diğer araştırmacılar tarafından önerilen tüm mitler kapsam bağlamında Woodrick'in listesinde yer almaktadır.

Woodrick (1979) 13 miti şunlardır:

1. Vazgeçenler asla kazanmaz: Bir kez kariyer kararı verildiğinde yaşam boyu sürdürülmesi gerektiği inancı.

2. Cinsiyet rolleri: Erkekler ve kadınlar için uygun işlerle ilgili klişelerle ilişkili inanç.

3. Mesleki eğitim olarak üniversiteler: Üniversitelerin tek amacı finansal özgürlüğü kazandıracak bir meslek sahibi olmaktır inancı.

4. Uzmanlar miti: Kariyer seçiminde, bireylere hangi alana yönelmenin akıllıca olacağını doğrudan söyleyebilecek uzmanların olduğu inancı.

5. Mükemmel kariyer: Her birey için mükemmel bir kariyer olduğu inancı.

6. Zamanın geçişi: Sadece zamanın geçmesinin bir kariyer kararı vermede etkili olacağı inancı.

7. Erken kapanış: Çok çalışarak, planlayarak ve hızlı hareket ederek bireylerin kariyer seçim sürecini hızlandırabileceğine olan inancı.

8. Ana tema olarak çalışmak: Çalışmanın bireylerin hayatlarının en önemli parçası olması gerektiği inancı.

9. Kristal küre miti: Mesleki planlama ve kariyer seçiminin kesin bir bilim olduğu inancı.

10. Çalışma etiği miti: Bireyin içinde bulunduğu koşullar veya yetenekleri ne olursa olsun ne olursa olsun, herkesin çok çalışarak istediği her şeyi yapabileceği inancı.

11. Mutluluk mesleki başarıya bağlıdır: Hayattaki mutluluğun yalnızca kariyer başarısına bağlı olduğu inancı.

12. Çocuğum doktor: Bireylerin değerinin kariyerleriyle ölçülebileceği inancı.

13. İlgiler ve yetenekler arasındaki ilişki: Bireylerin yetenekleri düşük olsa bile ilgileri yüksekse başarılı olabileceğine olan inanç.

Birden fazla araştırmacı tarafından farklı zamanlarda farklı sayıda maddelerle oluşturulmuş olsalar da Nevo (1987), Stead vd., (1993), Lewis ve Gilhousen (1981) Thompson (1976) ve Woodrick (1979) in kariyer mitleri maddeleri incelendiğinde ortak temalar olduğu görülmektedir. Bunlar:

1. Kariyer bir kez seçilmeli ve hayat boyu sürdürülmelidir.
2. Herkes için mükemmel bir kariyer vardır.
3. Seçilen kariyer toplum tarafından kabul gören, saygı duyulan bir alanda olmalıdır.
4. Bireyin kariyerinde başarılı olabilmesi için çok fazla gayret etmesi ya da ilgi ve yeteneklerine tamamen uygun bir kariyer seçmesi gerekir.
5. Bir uzman bireylere en uygun kariyere karar verebilir ya da geliştirilmiş bir kariyer testi kariyer seçiminde önemli etkiye sahiptir.

Hızla gelişen ve değişen teknolojiler bazı geleneksel meslek gruplarını ortadan kaldırmış ve farklı alanlarda uzmanlık gerektiren yeni mesleklerin ortaya çıkmasına yol açmıştır (Büyükbayraktar ve diğerleri, 2018). Bu nedenle kariyer

seçimi günümüzde daha fazla önem verilmesi gereken bir konu haline gelmiştir. Kariyer mitlerinin en büyük etkisinin de kariyer seçimi noktasında olduğu görülmektedir. Modern dünyada çok daha fazla kariyer fırsatı olması bireyler için bir avantaj gibi algılansa da zorlukları da beraberinde getirmektedir. Sanayileşme öncesi toplumlarda kariyer fırsatları sınırlıydı ve kariyer gelişimi ve kariyer seçimi tartışılması gerekli görülmeyen kavramlardı. Günümüzde sanayi devrimin de ötesinde bir teknoloji çağı yaşanmaktadır. Teknolojiyle birlikte üretimde robotların kullanımı bazı kariyer alanlarının yok olmaya yüz tutmasına sebep olurken yeni kariyer fırsatlarını da beraberinde getirmektedir.

2.8. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde ulusal ve uluslararası alanda fonksiyonel olmayan kariyer inançları (mitler) ile ilgili yapılan çalışmalar sırasıyla yer almaktadır. Türkiye’de kariyer mitleriyle ilgili çalışmaya ulaşamadığından lise öğrencilerinin kariyer inançlarıyla ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

Naiboğlu (2020) tarafından gerçekleştirilen çalışmada Kız Anadolu İmam Hatip Liselerindeki son sınıf öğrencilerinin, meslek seçimi ve kariyer yönelimlerini etkileyen faktörler ve farklı meslek gruplarını hedefleyen öğrencilerin etkilendiğini etmenler araştırılmıştır. Nitel araştırmalardan fenomenoloji kullanılarak yürütülen çalışmanın örneklemini beş farklı Kız Anadolu İmam Hatip Lisesinde 2019-2020 eğitim öğretim yılında öğrenim gören 25 öğrenci oluşturmaktadır. Bu araştırmanın sonucunda öğrencilerin daha alt sınıflarda da meslek seçimiyle ilgili fikir yürüttükleri ama zaman içerisinde bireysel özellikleri daha iyi tanıdıkça mesleklere olan düşüncelerinin değiştiği, ilgi ve yetenekleri doğrultusunda ileriki hayatlarında ailelerine de vakit ayırabilecekleri işleri seçme eğiliminde oldukları bunun yanında vatana katkı sağlayacak meslekleri hedefledikleri bulgularına ulaşılmıştır.

Yılmaz (2019) tarafından yapılan araştırmada, lise öğrencilerinin mesleki kararsızlıklarını cinsiyetin, sınıf düzeyinin, okul türünün, kariyer denetim odağı ve alt boyutlarının, meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlar ve alt boyutlarının ne kadar yordadığı incelenmiştir. Çalışmada 672 lise öğrencisinden Meslek Seçimine

İlişkin Akılcı Olmayan İnançlar Ölçeği, Mesleki Karar Envanteri ve Kariyer Denetim Odağı Ölçeği ile veri toplanmıştır. Kariyer denetim odağı puanları (iç ve dış denetim) cinsiyete göre ve okul türüne göre anlamlı düzeyde farklılaşırken, kariyer denetim odağı (iç ve dış denetim) puanları sınıf düzeyine göre anlamlı olarak farklılaşmamıştır. Araştırmanın sonucunda ayrıca, lise öğrencilerinin mesleki kararsızlıklarında cinsiyete göre anlamlı bir fark tespit edilmezken, sınıf düzeyine göre ve okul türüne göre anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmaya göre, öğrencilerin cinsiyetine ve okul türüne göre meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançları anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Yanar (2016) tarafından yürütülen çalışmada lise düzeyinde öğrenim gören 10, 11 ve 12. sınıf ergen öğrencilerin kariyer değerlerinin yordayıcısı olarak kariyer inançları, cinsiyet ve akademik başarılarını incelemiştir. Toplamda lisede eğitimi devam eden 264 kişiye uygulanan bu çalışmada akademik başarı değişkeni öğrencilerin not ortalamaları, bazında değerlendirilmiştir. Araştırmanın sonucunda öğrencilerin akademik başarıları, cinsiyetleri ve kariyer inançları kariyer değerleri üzerinde etkili olduğu anlaşılmaktadır. Önem sırasıyla en fazla tercih edilen kariyer değerleri incelendiğinde ilk değer kazanç, ikinci değer ise arkadaşlık olarak bulunmuştur. Sonra sırası ile yardım, sağlık, liderlik, ekip, özgürlük, yaratıcılık ve son olarak fiziksel değer olduğu görülmüştür.

Yaman (2014) tarafından yapılan çalışmada 11 ve 12. sınıf öğrencilerini kariyer kararı alırken etkileyen bazı faktörler, kariyer danışmanlığında öğrenme kuramını kapsamında araştırılmıştır. Bu çalışmanın önceliği cinsiyet, kariyer inançları, akademik öz-yeterlilik ve problem çözme becerileri gibi değişkenlerin ve bunların birbiri ile ilişkisinin kariyer kararsızlığını ne derece yordadığı ile ilgilidir. Bu araştırmanın sonucunda, kariyer kararsızlığının problem çözme becerileri, cinsiyet ve kariyer inançlarından olumsuz olarak etkilendiğini bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca, akademik öz-yeterlilik dolaylı olarak kariyer kararsızlığı ile ilgili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ulu (2007) tarafından yapılan lise öğrencilerinin kariyer inançlarının bazı değişkenlere göre yordanması adlı yüksek lisans tez çalışmasında Türkçe' ye

uyarlanmış olan Kariyer İnançları Envanteri, Mesleki Olgunluk Ölçeği, Akılcı Olmayan İnançlar Testi 747 lise öğrencisine uygulamıştır. Araştırmada lise öğrencilerinin kariyer inançlarını yordama gücünü ortaya koymak amacıyla aşamalı regresyon analiziyle cinsiyet, akılcı olmayan inançlar, akademik başarı ortalaması, ailenin aylık gelir düzeyi ve mesleki olgunluk düzeyi değişkenleri ele alınmıştır. Çalışmadan elde edilen veriler doğrultusunda kariyer inançlarının en iyi yordayıcısının “cinsiyet” değişkeni olduğu ve daha sonraki önemli değişkenin, “akademik başarı ortalaması” olduğu görülmüştür. Araştırmanın sonucunda ayrıca üniversite eğitimi kariyer inançlarının yordayıcılarının “cinsiyet”, “lise öğrencilerinin akılcı olmayan inanç puanları” ve “akademik başarı ortalaması” olduğu görülmüştür. Sorumluluk kariyer inançlarının yordayıcılarıysa “akılcı olmayan inanç puanları” ve “mesleki olgunluk düzeyi” değişkenleridir. İçsel tatmin kariyer inançlarının yordayıcıları “cinsiyet”, “akademik başarı ortalaması” ve “akılcı olmayan inanç puanları”dır. Akran denkliği kariyer inançlarının yordayıcılarının “akılcı olmayan inanç puanları ve “aylık gelir düzeyi” değişkenleri olduğu görülmüştür. İş hayatına yönelim kariyer inançlarının yordayıcılarının “akılcı olmayan inanç puanları” ve “cinsiyet” değişkenleri olduğu ayrıca belirsizlik karşısında vazgeçmeme kariyer inançlarının en önemli yordayıcısının “cinsiyet” değişkeninin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Risk alma kariyer inançlarının en iyi yordayıcısı “akılcı olmayan inançlar” ve daha sonra “cinsiyet” değişkeninin önemli bir değişken olduğu bulunmuştur.

Smith (2004) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, kariyer mitlerinin önemi incelenmiştir. İlgili çalışma iki farklı aşamadan oluşmaktadır. İlk aşamada yapılan çalışmanın örneklemini 113 üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Katılımcılar, Stead (1991) tarafından geliştirilen kariyer mitleri ölçeğindeki kariyer mitleri onaylamamıştır. İkinci çalışma, ilk çalışmaya katılanlar tarafından kariyer mitlerinin onaylanmaması nedeniyle, kariyer mitlerinin daha doğru bir ölçüsünü elde etmek amacıyla 120 farklı kişiyle tekrar yürütülmüştür. İkinci çalışmada kariyer mitlerinin, diğer değişkenlere kıyasla kariyer kararsızlığını tahmin etmede rol oynadığı, kaygı, kontrol odağı ve öz-yeterlik gibi değişkenlerin daha önceden kariyer kararsızlığını tahmin ettiği bulgusuna ulaşılmıştır.

Işık (2013) tarafından yürütülen araştırmada, üniversite öğrencilerinin ideal mesleklerine ulaşmanın önünde engel olarak gördükleri işlevsel olmayan kariyer inançlarını tespit etmek amaçlanmıştır. Bu amaçla, üniversitede öğrenim gören 247 öğrenciye açık uçlu sorulardan oluşan anket formları verilmiş ve cevaplar aynen alınmıştır. Araştırmaya katılan öğrencilerin yarısı kadar kısmının işlevsel olmayan inançlara sahip olduğu ve bu inançların ana tema ve alt temalar halinde gruplandığını görülmüştür. Araştırmadan elde edilen veriler ışığında “Bireysel Faktörler”, “Dış Faktörler”, “Aile, Toplum ve Çevresel Etkiler” ve “Genellemeler” olmak üzere dört ana temaya ulaşılmıştır.

Akkoç (2012) tarafından yürütülen araştırmada lise öğrencilerinin mesleki kararsızlıklarıyla kariyer inançları arasındaki ilişki ve mesleki kararsızlığın cinsiyet ve yaş değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Örneklem olarak 299 lise öğrencisi araştırmaya katılmıştır. Araştırma sonucunda mesleki kararsızlığın yaş değişkenine göre farklılaştığı görülmüştür. Ayrıca pozitif yönde ilişkili olanların; mesleki kararsızlığın, üniversite eğitimi, akran denkliği ve iş denemesi kariyer inançları olduğu, negatif yönde ilişkili olanlarınsa; içsel tatmin, sorumluluk, iş hayatına yönelim, iş denemesi, belirsizlik karşısında vazgeçmeme, risk alma ve çalışma kariyer inançları ile ilişkili olduğu bulunmuştur.

Naylor ve Krumboltz (1994) tarafından yapılan araştırma 204 lise öğrencisiyle gerçekleştirilmiştir. İlgili çalışmada kariyerin yetenek, ilgi ve inançlarından bağımsızlığını ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre, ilgi, yeteneklerin kariyer inançlarını yordamadığı görülmüştür.

Stead, Watson ve Foxcroft (1993) araştırmalarında üniversite öğrencilerinin mesleki kararsızlıkları ve irrasyonel inançların ilişkisini incelemiştir. Stead (1991) tarafından geliştirilen Kariyer Mitleri ölçeğini kullanarak gerçekleştirilen çalışmada örneklemi 153 üniversite düzeyinde öğrencinin oluşturduğu üniversite öğrencilerinin kariyerle ilgili kararları, irrasyonel inançları ve kariyer mitleriyle ilgili bulgular ortaya çıkmıştır. Araştırmanın sonucunda kariyer kararı ve kariyer mitleri arasında anlamlı ilişki olmadığı, kariyer kararı ile irrasyonel inançların benlik saygısı ve kaygıyla ilişkili boyutları arasında ise anlamlı ilişkili olduğu görülmüştür.

Herring (1990) tarafından yerli Amerikalıların kariyer mitlerinin incelendiği araştırmada dönemin gençlerinin kariyer hedeflerinin üst kuşaklardan farklı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca araştırmada yerli Amerikalıların kariyer hedeflerine ulaşma çabaları sırasında karşılarına birçok engel çıktığını ve bu engellerin arasında da kariyer mitlerinin de olduğu görülmüştür.

Ryan Jones (1990) tarafından yapılan çalışmada kariyer kararı, cinsiyet ve mesleki kimlik değişkenlerinin kariyer inançlarıyla ilişkisi araştırılmıştır. Bu çalışmada kariyer seçme konusunda kararsız olan bireylerin inançları kariyerin dışsal süreçler tarafından belirlendiği yönündedir. Orta düzeyde kararsız bireylerin kariyer inançlarıysa üniversite kazanmanın iyi bir kariyer için olmazsa olmaz olduğu yönündedir. Üniversite eğitimi almanın kızlar arasında yoğun bir kariyer inancı olduğu erkekler arasındaysa elzem görülmediği tespit edilmiştir.

Lewis ve Gilhousen (1981) tarafından yapılan araştırmada kariyer mitleri ele alınmıştır. Bu araştırmada geleneksel kariyer hedefi belirleme yöntemleri (örneğin, ilgiyi kariyerle eşleştirmek) kısmen bireylere faydalı gibi görünse de kariyerle ilgili yanlış düşüncelere ve bu düşüncelerin temeline inmediği görülmektedir. Araştırmaya göre bireyler ilgi alanları, değerler ve mesleki bilgileri gerçekçi bir perspektife oturtamıyorsa kariyer hedeflerini gerçekleştirmesi mümkün olmayabilmektedir.

İlgili literatür incelendiğinde kariyer seçimi ve kariyer hedefi belirleme süreçlerinde kariyer mitlerinin etkili olduğu görülmektedir. Araştırmacılar kariyer mitlerinin araştırılmasını önemli olarak görmektedir. Ayrıca kariyer algılarındaki değişiklikler, kuşaklar arasında farklı kariyer hedefleri oluşmasına ve dolayısıyla da kariyer mitlerinin değişkenlik göstermesine neden olabilmektedir (Herring, 1990). Kariyerle ilgili irrasyonel inançlar ve kariyer mitlerinin oluşmasında bireysel faktörlerin yanında çevresel faktörlerin de etkili olduğu görülmektedir (Ryan Jones, 1990; Işık 2013). Literatürde kariyer mitlerinin irrasyonel inançlarla eş anlamlı olarak kullanılabilirdiği görülmektedir. Kariyer mitlerinin yıllara ve kültürlere göre değişebildiği gözlemlenmektedir.

BÖLÜM 3

3.YÖNTEM

Bu bölümde araştırmada kullanılan yöntemle ilgili bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli (Deseni)

Bu araştırmanın amacı lise düzeyindeki ergenlerin kariyerle ilgili mitlerinin tespit edilmesi olduğundan nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma yöntemi herhangi bir konuda derinlemesine ve ayrıntılı bir şekilde bilgi toplamaya fırsat sağlayan, sınırlı sayıda kişinin katılımı ile gerçekleştirilen araştırma yöntemidir. Nitel araştırmalar insan davranışlarını bulunduğu ortam içinde esnek ve bütüncül bir yaklaşımla araştırabilmeyi sağlamaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Bu araştırmada fenomenolojik (olgu bilim) araştırma deseni kullanılmıştır. Fenomenoloji deseni bireylerin farkında olduğu ancak hakkında detaylı ve derinlemesine bilgi sahibi olmadığımız olguları ele almaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

Geertz (1973)'e göre fenomenolojistler bireylerin davranışının öznel yönünü ortaya çıkarır ve böylece kavramsal dünya keşfedilir. Fenomenolojik araştırmalarda bir kişi veya bir grupta yer alan kişilerin seçilen fenomene ilişkin deneyimlerin anlamı, yapısı ve özüne yönelik sorulara cevap aranmaktadır (Patton, 2014). Lise öğrencilerine alan seçimi kararı öncesinde okullarda ve çevrelerinde çok sayıda bilgilendirme yapılmaktadır. Bu bilgilendirmelerin öğrenciler için ne anlama geldiğinin bilinmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Fenomenolojik desenle öğrencilerin alan seçerek kariyer hedefleriyle ilgili aldıkları kararlarının nasıl oluştuğu, onlar için bu durumun anlamı ve süreçteki doğru ve yanlış bilgilerin ortaya çıkarılabileceği düşünülmektedir.

3.2. Çalışma Grubu

Bu araştırma ergenlik dönemindeki lise öğrencileriyle gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan katılımcıların seçiminde öğrencilerin heterojen olması dikkate alınmış ve farklı kademelerdeki lise öğrencileri ile görüşmeler yapılmıştır.

Çalışma grubunun oluşturulmasında amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Ölçüt örneklemede, önceden belirlenmiş bir dizi

ölçütü karşılayan kişiler çalışmaya dâhil edilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Bu nedenle araştırmanın çalışma grubunu lisede alan seçimine karar vermiş olan lise öğrencileri oluşturmaktadır. Bu öğrencilerin alanlarına karar vermiş olmaları nedeniyle kariyerleri ile ilgili farkındalıklarının oluştuğu düşünülmektedir. Ayrıca bu farkındalığın nasıl oluştuğunun ve kariyer tercihleri ve hedefleri ile ilgili kararlarını verirken doğru olarak bildikleri yanlışlarının ne olduğunu araştırılabilmesi için özellikle alanlarına karar vermiş öğrenciler tercih edilmiştir. Kız ve erkek öğrencilerin kendilerine yükledikleri rollerin ve toplumsal rollerinin kariyer mitlerinden etkilenip etkilenmediğinin belirlenebilmesi için 8 kız ve 7 erkek öğrenciyle çalışma yürütülmüştür. Çalışma grubunda yer alan öğrencilerin gerçek isimleri gizlenerek tablo. 3.1. de verilen şekilde kod verilmiştir. Parantez içerisindeki ilk rakam öğrencinin numarasını, ikinci rakam cinsiyetini ve üçüncü sıradaki rakam ise öğrencinin sınıfını göstermektedir.

Tablo. 3.1.

Çalışma Grubu

Katılımcı Kodları		
(1,E,2)	(6,K,3)	(11,K,1)
(2,K,3)	(7,E,3)	(12,K,3)
(3,E,4)	(8,E,4)	(13,E,3)
(4,E,4)	(9,K,3)	(14,K,3)
(5,K,3)	(10,K,3)	(15,E,4)

3.3. Veri Toplama Araçları

Nitel araştırmalarda görüşme, temel veri toplama araçlarındandır. Görüşme, araştırmacıların bir veya daha fazla katılımcıya genel ve açık uçlu sorular sorması ve aldığı yanıtları kaydetmesiyle gerçekleşmektedir. Araştırmacı daha sonra elde edilen verileri yazıya dökerek analiz için bilgisayar ortamına aktarır (Creswell, 2017).

Araştırmada kullanılan teknik, diğer araştırma teknikleri içerisinde, araştırmacı ve görüşme yapılan kişiye esneklik, derinlik sağlayan bir gözlem tekniğidir. Görüşme tekniği, bir konu hakkında, ilgili kişilerden sorulacak sorular çerçevesinde bilgi almaktır. Bu çalışma görüşme tekniğinin esnekliğine ihtiyaç duymaktadır. Görüşme

soruları oluşturulurken öncelikle ilgili alan yazın incelenmiştir. Genel anlamda kariyer ve özel anlamda öğrencilerin ve lise öğrencilerinin kariyerleriyle ilgili ulusal ve uluslararası alan yazın incelenmiştir. Kariyer tercih süreçlerini etkilediği düşünülen OECD, Dünya ekonomik forumu gibi ekonomik temelli örgütlerin bugünün ve geleceğin çalışanlarından beklentileri ile ilgili raporlar incelenmiştir. Ayrıca bir alanda özel anlamda da bireylerin kariyer tercihleri ile ilgili mitlerin nasıl oluştuğu araştırılmıştır. Bu süreç sonunda lise öğrencilerinde fonksiyonel olmayan kariyer inançlarının (mitler) neler olduğunu ortaya çıkarabileceğini düşünülen görüşme soruları hazırlanmıştır. Görüşme soruları hazırlanırken Necmettin Erbakan Üniversitesi ve Selçuk Üniversitesinden nitel araştırma ve kariyer çalışmalarında uzman iki farklı araştırmacıdan destek alınmıştır.

3.4. Yarı yapılandırılmış Görüşme Formu

Araştırmada verilerinin toplanmasında yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşmeler hem sabit seçenekli cevaplamayı hem de ilgili alanda derinlemesine cevap almaya imkân vermektedir. Analizinin kolay olması, gerektiğinde derinlemesine bilgi edinmeyi sağlaması ve görüşülen kişinin kendini ifade etmesini sağlaması gibi avantajlarından dolayı nitel araştırmalar için en çok tercih edilen veri toplama tekniklerinden biridir (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2014). Görüşme soruları hazırlanırken öncelikle kariyer mitleriyle ilgili alan yazın kapsamlı olarak incelenmiştir. İnceleme sürecinde alan yazından lise öğrencilerinin kariyer mitlerinin neler olduğunu tam olarak ortaya çıkarabilecek doğru sorular oluşturulmuştur. Bu konuda uzman akademisyenlerin görüşleri de alınarak sorulara son şekli verilmiştir. Bunlar:

1. Başarılı bir kariyerin olmazsa olmazları nelerdir?
2. Kariyer hedeflerinizi nasıl belirlediniz? Kariyerinizi belirlemenizde en büyük etken ne oldu?
3. Kariyer hedeflerinizi belirlemenizde çevrenizin etkisi var mı? Var ise etkilerini nasıl değerlendirirsiniz?

4. Seçtiğiniz kariyer hedefinizle bireysel özellikleriniz arasında bir bağ var mı? Var ise neler?
5. Emekli oluncaya kadar aynı kariyeri sürdürme konusunda düşünceleriniz nelerdir?
6. Zekâ testi, kariyer testi gibi testlerin size kariyer seçimi konusunda etkileri nelerdir?

3.5. Araştırmanın Geçerlik ve Güvenirliği

Araştırmada kullanılan Maxwell (1992)'in bir nitel araştırmada geçerlik ölçütlerini aşağıda sıralanmıştır.

1. Betimsel geçerlik: araştırmacının incelenen olayla ilgili gördüğü ve duyduğu her şeyi rapor etmesi gerekir.
2. Yorumlayıcı geçerlik: İnsanların sadece fiziksel özelliklerinin değil, nasıl davrandıklarının veya olayın içerisinde nasıl yer aldıklarını da incelenmesidir.
3. Kuramsal geçerlik: Ele alınan kavramların ve araştırma sürecinde ulaşılan sonuçların birbirleriyle olan ilişkileri ve içerikle bir bütünlük sağlayıp sağlamadıklarının kuramsal olarak açıklanmasıdır.
4. Değerlendirmeci geçerlik: Araştırmanın doğruluğunun değerlendirilebilmesi, bilimsel olarak kabul edilebilmesi için araştırma sürecinin ve sonuçlarının açık, tutarlı ve başka araştırmacılar tarafından teyit edilebilir olması gerekir.

Araştırmanın geçerliğini sağlayabilmek için öğrencilerle görüşme esnasında görülen ve duyulan bütün gözlemler yansıtılmıştır. Ayrıca çalışma grubunda yer alan öğrencilerin davranışları ve tutumlarına yer verilmiştir. Bununla birlikte araştırma sonunda ulaşılan sonuçlar ilgili alan yazın bakımından değerlendirilmiştir. Son olarak bütün araştırma sürecinde, araştırmanın aşamalar halinde nasıl gerçekleştirildiği en ince ayrıntılarına kadar aktarılmıştır.

Denzin (1977)' e göre araştırmanın güvenilirliğini sağlamanın yollarından biri araştırmacı üçgenlemesi yapmaktır. Bu nedenle araştırma sürecinde verilerin toplanması, analizi ve yorumlanmasında Necmettin Erbakan Üniversitesi ve Selçuk

Üniversitesinden nitel araştırma ve kariyer çalışmalarında uzman iki farklı araştırmacıdan destek alınmıştır. LeCompte ve Goetz (1982) iç güvenirliliği sağlamanın yollarından biri katılımcı görüşlerini yorumsuz olarak birebir aktarmaktır. Bu nedenle bulgular bölümde katılımcı görüşlerine doğrudan kendi cümleleriyle yer verilmiştir. Ayrıca dış güvenirliliği sağlamak için araştırmanın bütün aşamalarına ayrıntılı olarak yer verilmiştir.

3.6. Verilerin Toplanması

Açık uçlu sorulardan oluşan görüşme formundaki sorular birebir görüşmeler yoluyla öğrencilere yöneltilmiştir. Araştırma sürecinde öğrencilere etik kurul ve yasal izinlerin alındığı ve görüşmelerin gizli kalacağı yönünde bilgilendirme yapılmıştır. Öğrencilerden alınan onaylar sonrasında ses kaydı yapılmıştır. Alınan ses kayıtları yazıya dönüştürülüp analiz elle yapılmıştır. Öğrencilerle yapılan görüşmeler 45 dakikayla 60 dakika arasında sürmüştür.

3.7. Verilerin Analizi

Nitel araştırmalarda kapsamlı nitel veri analizi süreci, ham verilerden kodlara doğru işleyen tümevarımsal bir süreçtir. Bu araştırma içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiştir. İçerik analizinde temel amaç, toplanan verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmaktır. İçerik analizinde temelde yapılan işlem, birbirlerine benzeyen verileri belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirerek, anlaşılır biçimde organize etmek ve yorumlamaktır. Bu amaçla toplanan verilerin önce kavramsallaştırılması, daha sonra da ortaya çıkan kavramlara göre mantıklı bir biçimde düzenlenmesi ve buna göre veriyi açıklayan temaların saptanmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Bu araştırmada izlenen yol aşağıda sıralanmıştır. Görüşmelerin yazıya geçirilmesiyle ortaya çıkan deşifreler, alan gözlem notlarından oluşan bir metin dosyası oluşturulmuştur. Metinler detaylı olarak incelenmiş ve kod etiketleri verilerek terimlerle ilişkilendirilmiştir. Daha sonra bu kodlar açıklanarak temalar oluşturularak yorumlanmıştır. Süreçte öncelikle 20 kod belirlenmiş çakışan kodlar elenerek 15 koda düşürülmüştür. Daha sonra da bu kodlardan temalar oluşturulmuş ve yorumlanmıştır. Örneğin, sayısal derslerde başarısız olma, sınav sonuçlarında başarısız olma, sadece sözel derslerde başarı gibi benzer ya da yakın

anlama gelen kodlar, öğrencilerin kariyer tercihlerinin “akademik başarıya göre kariyer tercihi” temasını oluşturmuştur.



BÖLÜM 4

4. BULGULAR ve YORUMLAR

4.1. Lise Öğrencilerinde Fonksiyonel Olmayan Kariyer İnançları (Mitler)

4.1.1. Lise Öğrencilerinin Fonksiyonel Olmayan Kariyer İnançları (Mitler) Tema ve Kodları

Araştırmanın bu bölümünde araştırmaya katılan katılımcıların görüşlerine göre, literatürde tanımlanan kariyer mitleriyle ilgili içerik analizi yer almaktadır. Araştırmadan elde edilen veriler literatürde tanımlanan kariyer mitleri ve fonksiyonel olmayan kariyer inançları çerçevesinde kodlanmış ve temalandırılmıştır. Tema ve kodların ortaya çıkarılmasında ayrıca Nevo (1987), Stead vd., (1993), Lewis ve Gilhousen (1981) Thompson (1976) ve Woodrick (1979) kariyer mitleri dikkate alınmıştır. Bu bölümde araştırmacı gözlemleri de mevcuttur. Katılımcıları gizlemek amacıyla tüm katılımcılar kodlanarak belirtilmiştir.

Tablo 4.1.

Lise öğrencilerinin fonksiyonel olmayan kariyer inançları (mitler) tema ve kodları

Temalar	Kodlar
Akademik Başarıya Göre Kariyer Tercihi	Sayısal Derslerde Başarısızlık Başarısız Sınav Sonuçları Sadece Sözel Derslerde Başarı
Yaşam Boyu Aynı Kariyerde Kalma Tercihi	Konfor Riskten Kaçınma Sabit Kariyer
İş Garantili Kariyer Tercihi	İşsizlik Endişesi Tercih Edilirlik
Ekonomik Öncelikli Tercih	Düzenli Gelir Ekonomik Yeterlilik Gelecek Kaygısı

Yakınları Modelleyerek Kariyer Tercihi	Model Alma Yanlış Tercihlerden Öğrenme
Yetenek Öncelikli Kariyer Tercihi	Yeteneklerin Kariyer Uyumu Yetenek Kariyer Uyumsuzluğu

İçerik analizi sonucunda toplam 15 koda ve bu kodların belirlediği 6 temaya ulaşılmıştır. Akademik başarıya göre kariyer tercihi temasının, sayısal derslerde başarısızlık, başarısız sınav sonuçları, sadece sözel derslerde başarı kodlarından oluştuğu görülmektedir. Yaşam boyu aynı kariyerde kalma tercihi temasının, konfor, riskten kaçınma, sabit kariyer kodlarından oluştuğu görülmektedir. İş garantili kariyer tercihi temasının işsizlik endişesi, tercih edilirlilik kodlarından oluştuğu görülmektedir. Ekonomik öncelikli tercih temasının, düzenli gelir, ekonomik yeterlilik, gelecek kaygısı kodlarından oluştuğu görülmektedir. Yakınları modelleyerek kariyer tercihi temasının, model alma, yanlış tercihlerden öğrenme kodlarından oluştuğu görülmektedir. Yetenek öncelikli kariyer tercihi temasının, yeteneklerin kariyer uyumu, yetenek kariyer uyumsuzluğu kodlarından oluştuğu görülmektedir.

4.1.2. Akademik Başarıya Göre Kariyer Tercihi Teması

Lise düzeyinde, alan, cinsiyet gibi değişkenlere rağmen öğrencilerin kariyer hedefleri genellikle ortak kodlarla belirlediği görülmektedir. Lise öğrencilerinin kariyer tercihlerini genel olarak akademik başarılarına göre belirledikleri görülmektedir. Lise öğrencileri kariyer hedeflerini sayısal derslerde başarısızlıklarına, başarısız sınav sonuçlarına ve sadece sözel derslerde gösterdikleri başarılarına göre belirlemektedir. Akademik başarıya göre kariyer tercihi teması literatür incelenerek ve benzer çalışmaların varlığı dikkate alınarak ortaya çıkmıştır. Akademik başarı kariyer yaşamında başarıyı sağlamayabilmektedir. Akademik başarı bireyin ve içinde yer aldığı birçok çevresel faktörün etkisindedir. Öğrencilerin ilgileri, değerleri, yetenekleri, öğretmen tutumları, çalışma alışkanlıkları vb. faktörler akademik başarıyı etkilemektedir (Begik,1997). Lise öğrencilerinin kariyer hedeflerini bu faktörleri dikkate almadan belirlediği görülmektedir. Literatürdeki kariyer mitleri arasında mesleki eğitim olarak üniversitelerin tek amacının finansal özgürlüğü kazandıracak bir

meslek sahibi olmaktır inancı, her neslin bir önceki nesilden daha fazlasını başarması gerektiği inancı ve kişinin değerinin yaptığı kariyer seçimiyle belirlenebileceği inancı yer almaktadır (Woodrick, 1979; Lewis ve Gilhousen, 1981). Bu araştırmaya katılan lise öğrencilerinin tümü üniversiteye gitmeyi hedeflemekte ayrıca akademik başarıyla kariyer başarısını eş anlamlı olarak kullanmaktadır. Lise öğrencilerinin akademik başarıya göre kariyer tercihi değerlendirmeleri tablo 4.2. de verilmiştir.

Tablo 4.2.

Akademik Başarıya Göre Kariyer Tercihi

Tema	Kodlar
Akademik Başarıya Göre Kariyer Tercihi	Sayısal Derslerde Başarısızlık
	Başarısız Sınav Sonuçları
	Sadece Sözel Derslerde Başarı

“Ben rehber öğretmen olmak istiyorum bunun en büyük sebeplerinden biri fen derslerimin çok kötü olması Türkçe dersim iyi ama eşit ağırlıkta da fazla bir bölüm yok.” (1,E,2) Öğrencinin konuşurken kararsız olduğu, kendinden emin cevap vermediği görülmüştür.

“Kariyerimi tam olarak belirlemedim ama aklımda farklı alanlar var. Mühendislik düşünüyorum ama tam araştırmadım sayısal beni zorluyor özellikle de kimya dersini yapamıyorum. Bu yüzden belki de İngilizce çalışıp dilden bir yere girebilirim. Kariyer hedefimi bu seneki kimya dersindeki durumuma bakarak belirleyeceğim.” (2,K,3) Öğrencinin yanıt verirken rahat olduğu ve kariyerle ilgili araştırma döneminde olduğu görülmüştür.

“Ben hukuk seçmek istiyorum. Bunun nedenlerinden biri de fende neredeyse eksilere düşmem. Eşit ağırlığın en üstünde de hukuk var.” (4,E,4) Öğrencinin konuşurken kendinden emin olduğu ve önceden kariyer hakkında araştırma yaptığı için kararlı olduğu görülmüştür.

“Kariyerimi tamamen ders başarısına göre belirledim. Mesela ben önceleri eczacı olmak istiyordum, baktım netlerim o kadar iyi değilim hemşirelik düşünmeye başladım belki o da olmazsa polis olabilirim.” (8,E,4) Öğrencinin dersleriyle ilgili kaygılı olduğu, kariyerler hakkında yeterli bilgiye sahip olmadığı görülmüştür. Ayrıca iletişim kurarken açık bir beden diline sahip olduğu görülmüştür.

“Hukuk Fakültesi istiyorum. Sayısal yapamadığım için açıkçası mecburen bu alana yöneldim. Psikoloji de olabilir aslında ama onu tam bilmiyorum. Hukuk bana yakın geliyor fen derslerini ortaokuldan beri yapamıyorum zaten eşit ağırlıkta olan fazla da bir bölüm yok.” (10,K,3) Öğrencinin konuşurken ellerini çok kullandığı görülmüştür. Bu durum ve genel tavrı nedeniyle kariyerle ilgili konuşurken gergin olduğu düşünülmüştür.

“Ben tercüman olmak istiyorum. Bunun en büyük sebebi de aslında matematiğimin çok kötü olması asla düzelmüyor. Matematikten çok az net yaparak tercümanlık kazanılabiliyor. Dilde çok fazla da bir seçeneğim yok İngilizce öğretmeni de olmak istemediğim için tercümanlık kalıyor.” (14,K,3). Öğrencinin beden dilinden kendinden emin ve kararlı olduğu gözlenmiştir. Ayrıca seçmek istediği kariyerle ilgili araştırmaları yaptığı ve konuşmaya istekli olduğu görülmüştür.

“Ben hâkim olmak istiyorum. Bunu seçmemde en büyük neden fen derslerini 9. Sınıftan beri yapamıyorum. Ortaokulda gayet iyiydi ama lisede bizim hocalar genelde boş bıraktığı için bir şey öğrenemedim. Matematiğim fena sayılmaz o yüzden orayı halledip edebiyat çalışırsam kazanırım diye düşünüyorum.” (15,E,4) Öğrencinin iletişime açık olduğu ve ilgili soruyu özgüvenle cevapladığı görülmüştür.

4.1.3. Yaşam Boyu Aynı Kariyerde Kalma Tercih Teması

Lise düzeyi, alan, cinsiyet ve kariyer tercihleri değişmesine rağmen lise öğrencilerinin genel olarak yaşam boyu aynı kariyerde kalma eğiliminde olduğu görülmektedir. Literatürde bireylerin kariyerin tek seferlik bir seçim olduğu ve yaşam boyu sürdürülmesi gerektiğine ilişkin inançları kariyer miti olarak yer almaktadır (Thompson, 1976; Woodrick, 1979; Lewis ve Gilhousen ,1981; Nevo, 1987). Lise

öğrencilerinin yaşam boyu aynı kariyerde kalmayla ilgili değerlendirmeleri tablo 4.3. de verilmiştir.

Tablo 4.3.

Yaşam Boyu Aynı Kariyerde Kalma Tercihi

Tema	Kodlar
Yaşam Boyu Aynı Kariyerde Kalma Tercihi	Konfor
	Riskten Kaçınma
	Sabit Kariyer

Lise öğrencilerin emekli oluncaya kadar aynı kariyeri sürdürme konusunda görüşleri değerlendirildiğinde genelde yaşam boyu aynı kariyerde kalma tercihinde oldukları görülmektedir.

“Ben emekli oluncaya kadar aynı işi yapmanın gayet mantıklı olduğunu düşünüyorum Ben de aynı işten emekli olurum.” (2,K,3) Öğrencinin kararlı ve özgüvenle cevap verdiği görülmüştür.

“Ben antrenörlük gibi çok geniş bir alan seçtiğim için emekli oluncaya kadar devam ederim. Çevrem de herkes aynı işinden emekli oluyor.” (3,E,4) Öğrencinin özgüvenli ve net cevap verdiği görülmüştür.

“Bence insanlar emekli oluncaya kadar aynı işi yapıyor. Ben de ek iş belki yaparım ama o kadar uğraşmışken yeni bir şeye baştan başlamam.” (4,E,4) Öğrencinin görüşünü kendinden emin ve kararlı verdiği görülmüştür.

“Emekli oluncaya kadar aynı işi yapmayı oldukça mantıklı buluyorum ben de devam ederim. Çünkü severek yapacağıma eminim.”(5,K,3) İlgili cevabı verirken öğrencinin zorlanmadığı kolayca ve tek seferde cevap verdiği görülmüştür.

“İnsanlar şartlardan dolayı emekli oluncaya kadar aynı işi yapıyor. Belli bir yaştan sonra nasıl iş bulunabilir ki gençler bile zor buluyor. Ben de emekli oluncaya

kadar devam ederim çünkü çok sevdiğim bir alan seçtim ömür boyu da yaparım.” (6,K,3) Öğrencinin kendini ifade ederken istekli ve kararlı olduğu görülmüştür.

“Emekli oluncaya kadar devam edilmeli bence o kadar emek verdiğimiz bir alan neden boşa gitsin hayata baştan başlamak çok zor.”(7,E,3) Öğrencinin soruya zorlanmadan ve özgüvenli bir şekilde cevap verdiği görülmüştür.

“İnsanlar aile kurmuşsa geçinmek için ömür boyu aynı işi yapar. Ben de eğer bir aile kurmuşsam işimi bırakıp yeni bir iş bulmaya cesaret edemem. Emekli oluncaya kadar devam etmek zorunda kalırım.” (8,E,4). Öğrenci soruyu tek seferde anlamadığı için yanıtlarken zorlandığı görülmüştür. Daha sonra sorunun ikinci kez yöneltilmesiyle öğrenci soruyu anlayıp kararlı bir şekilde cevap vermiştir.

“Ben yetenekli olduğum içim ömrüm boyunca çizmeye devam edeceğim. Yaşlılığında benim için güzel bir hobi hem de iş alanı olmaya devam edecek.”(9,K,3) Öğrencinin kendinden emin ve kararlı bir şekilde cevap verdiği görülmüştür.

“Diğerlerini bilemem ama ben emekli oluncaya kadar sanırım devam ederim. Emekli maaşı garanti olur risk alamam sanırım.” (10,K,3) Öğrencinin kendinden emin ve kararlı bir şekilde cevap verdiği görülmüştür.

“Emekli oluncaya kadar devam etmek gayet mantıklı çünkü ne varsa gençlikte var ben de bu yaşlarımda işimi elime alıp devam etmek isterim.” (11,K,1) Öğrencinin kendinden emin ve kararlı bir şekilde cevap verdiği görülmüştür.

“Emekli oluncaya kadar eğer sağlık ek veriyorsa aynı alanda çalışılmalıdır. Sınavlara derslere yıllarca çalışıyoruz baştan hayata başlamak düzen kurmak oldukça zor olur.” (12,K,3) Öğrencinin kendinden emin ve kararlı bir şekilde cevap verdiği görülmüştür.

“Emekli oluncaya kadar devam ederim çünkü bence iş bulabileceğim bir alan ayrıca yurt dışına da gidebilirim.” (14,K,3) Öğrencinin kendinden emin ve kararlı bir şekilde cevap verdiği görülmüştür.

“Bir kere kariyer seçilmeli kaç yıl yaşıyoruz ki zaten bu yüzden ben de hukuktan emekli olurum. Hâkimlik olmazsa avukatlık o olmadı arabuluculuk biriyle devam

ederim.” (15,E,4) Öğrencinin kendinden emin ve kararlı bir şekilde cevap verdiği görülmüştür.

4.1.4. İş Garantili Kariyer Tercih Teması

Lise öğrencilerinin iş garantili kariyer tercihinde buldukları görülmüştür. Ayrıca lise öğrencilerinin kariyer hedeflerini işsizlik endişesi ve tercih edilirlilik beklentisiyle belirledikleri görülmektedir. Kariyer mitleri ölçeğinde kariyer kaygısı mitleriyle ilgili maddeler bulunmaktadır. Kariyer kaygısı mitlerinin bir ölçüde işsizlik kaygısıyla ilişkilendirildiği görülmektedir. Bu nedenle iş garantili kariyer tercihi teması ele alınmıştır. Lise öğrencilerinin iş garantili kariyer tercihiyle ilgili görüşleri tablo 4.4. de verilmiştir.

Tablo 4.4.

İş Garantili Kariyer Tercih

Tema	Kodlar
İş Garantili Kariyer Tercih	İşsizlik Endişesi
	Tercih Edilirlilik

“Hukuk kazanabilirsem özelde de çok iş imkânı var işsiz kalmam diye düşünüyorum.” (10,K,3) Öğrencinin yanıt verirken açık ve net olduğu kendinden emin cevap verdiği görülmüştür.

“Ben polis olmak istiyorum. Aslında garanti bir meslek olduğu için istiyorum.” (11,K,1) Öğrencinin yanıt verirken açık ve net olduğu kendinden emin cevap verdiği görülmüştür.

“Çevremde işsiz güçsüz çok üniversite mezunu var sağlık alanı işsizlik konusunda şu an iyi ben de işsiz kalmak istemiyorum.” (12,K,3) Öğrencinin yanıt verirken açık ve net olduğu kendinden emin cevap verdiği görülmüştür.

“Annem hemşire olmamı istediği için sayısalda kalmamı istedi ama ben matematiği yapamıyordum. Orda kalıp açıkta kalmaktansa dile geçtim.” (14,K,3) Öğrencinin yanıt verirken uzun süre düşündüğü ve kelimeler arasında boşluklar bıraktığı görülmüştür.

4.1.5. Ekonomik Öncelikli Tercih Teması

Lise öğrencileri kariyer hedeflerini ekonomik öncelikleri dikkate alarak belirlemektedir. Ayrıca düzenli gelir, ekonomik yeterlilik ve gelecek kaygısı değişkenlerinin kariyer hedefi belirlemede etken olduğu görülmektedir. Literatürdeki kariyer mitleri arasında “benden daha iyisine sahip olmasını istiyorum” maddesi bulunmaktadır. Buna göre bireyler bir üst kuşaktan daha fazla kazanması gerektiğine inanmaktadır (Lewis ve Gilhousen, 1981). Lise öğrencilerin ekonomik öncelikli tercih temasına yönelik ortak değerlendirmeleri tablo 4.5. de verilmiştir.

Tablo 4.5.

Ekonomik Öncelikli Tercih

Tema	Kodlar
Ekonomik Öncelikli Tercih	Düzenli Gelir
	Ekonomik Yeterlilik
	Gelecek Kaygısı

“Polislerin düzenli bir geliri var çalışma saatleri esnaflara göre daha iyi denebilir.” (11,K,1) Öğrencinin yanıt verirken açık ve net olduğu kendinden emin cevap verdiği görülmüştür.

“Kendi oyunumu tasarlayıp şirket kurmak ve hayat boyu rahat etmek istiyorum.” (13,E,3) Öğrencinin yanıt verirken açık ve net olduğu kendinden emin cevap verdiği görülmüştür.

“Çok para kazandırması başarılı bir kariyerin olmazsa olmazıdır. Fazla para kazanmanın günümüzde çok gerekli olduğunu düşünüyorum.” (2,K,3)

Öğrencinin soru üzerinde uzun süre düşündüğü, gergin olduğu ve göz teması kurmaktan kaçındığı görülmüştür.

“Para da çok önemli para olmazsa hiçbir şey olmaz.” (3,E,4) Öğrencinin yanıt verirken açık ve net olduğu kendinden emin cevap verdiği görülmüştür.

“Para ve makam da çok önemli şu an benim çevremde işini severek yapan yok tamamen insanlar para için çalışıyorlar. Bu devirde her şey paraya bağlı çok kazanmak başarılı bir kariyerin olmazsa olmazıdır.” (4,E,4) Öğrenci yanıt verirken zorlandığı için soruyu tekrar sormuştur. İkinci sefer cevabını açık ve anlaşılır şekilde vermiştir.

“Bu devride para çok önemli başarılı bir kariyerde kazanç yüksek olmalı.” (6,K,3) Öğrencinin yanıt verirken açık ve net olduğu kendinden emin cevap verdiği görülmüştür.

“Bence başarılı bir kariyerin olmazsa olmazları arasında iyi para kazanmak da vardır.” (7,E,3) Öğrencinin yanıt verirken açık ve net olduğu kendinden emin cevap verdiği görülmüştür.

“Para da çok önemli az para kazanan bir alanda başarılı bir kariyer kesinlikle olmaz.” (8,E,4) Öğrencinin yanıt verirken açık ve net olduğu kendinden emin cevap verdiği görülmüştür.

“Başarılı bir kariyerde her ay düzenli ve iyi maaş olması gerekir.” (11,K,1) Öğrencinin yanıt verirken açık ve net olduğu kendinden emin cevap verdiği görülmüştür.

“Başarılı bir kariyer diyebilmem için mutlaka iyi kazandırması gerekir.” (12,K,3) Öğrencinin duraksayarak cevap verdiği kararsız olduğu görülmüştür.

“Günde sadece birkaç saat çalışıp çok kazanılabiliyorsa bu başarılı kariyerdir. Ayrıca insanın ayda 30 bin en az bu şartlarda kazanması gerekir”. (13,E,3) Öğrencinin yanıt verirken açık ve net olduğu kendinden emin cevap verdiği görülmüştür.

“Para çok önemli geçimini sağlayıp çocuklarım olursa onları da rahatça yaşatabiliyorsam başarılı kariyer olmuş olur.” (14,K,3) Öğrencinin yanıt verirken açık ve net olduğu kendinden emin cevap verdiği görülmüştür.

4.1.6.Yakınları Modelleyerek Kariyer Tercihi Teması

Çevresel faktörlerin lise öğrencilerinin kariyerler hedeflerini belirleme süreçlerinde etkili olduğu görülmektedir. Yakınları modelleyerek kariyer tercihi yapmak, lise öğrencileri arasında yaygın bir davranış biçimidir. Lise öğrencilerin bazılarının kariyerlerini çevresinden aynen model alarak belirlediği bazılarınsa çevrelerindeki yanlış tercihlerden öğrenerek kariyer hedefi belirlediği görülmektedir. Literatürde bireylerin uzmanların etkisinde kariyer tercihi yapabildiği mitleri yer almaktadır (Nevo, 1987). Bu araştırmaya katılan 1 lise öğrencisi hariç hiçbiri uzmanlar mitini doğrulamamıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre uzmanlar benim yerime kariyerimi belirleyebilir kariyer mitinin çevrem ve ailem benim yerime kariyerimi belirleyebilir kariyer mitini yordayabileceği düşünülmektedir. Lise öğrencilerinin yakınları modelleyerek kariyer tercihi yapmaya yönelik değerlendirmeleri tablo 4.6. da verilmiştir.

Tablo 4.6.

Yakınları Modelleyerek Kariyer Tercihi

Tema	Kodlar
Yakınları Modelleyerek Kariyer Tercihi	Model alma
	Yanlış tercihlerden öğrenme

“Ablam psikolojik danışmanlık ve rehberlik okuyor ben de bu yüzden onun gibi rehber öğretmen olmak istiyorum. Bunu düşünmemde en çok ablam etkili oldu çünkü çok severek okula gidip geliyor.” (1,E,2) Öğrencinin yanıt verirken açık ve net olduğu kendinden emin cevap verdiği görülmüştür. Ayrıca konuşurken göz teması kurduğu ve beden dilini etkili kullandığı gözlemlenmiştir.

“Atanamamak ya da işsiz kalmak gibi bir sorun yaşamak beni korkutuyor. Bu yüzden çevremdeki atanamamış insanların mesleklerini asla seçmeyeceğim.” (2,K,3) Öğrencinin cevap verirken hızlı konuştuğu ve kaygılı olduğu gözlemlenmiştir.

“Çevrem seçimimde gayet olumlu etkili oldu. Amcam da avukat ben de hukuk istiyorum bana yol gösterir diye bu alana yöneldim.” (4,E,4) Öğrencinin bu yanıtı verirken kendinden emin ve özgüvenli olduğu görülmüştür.

“Ağabeylerimden etkilendim biri inşaat mühendisi iyi kazanıyor diğeri hemşire direkt atandı bunlar da güzel şeyler benim için çünkü ablam fen bilgisi öğretmenliği okudu dört yıldır sınava hazırlanıyor böyle bir şey yaşamak istemiyorum. Ailemden bir an önce uzaklaşmak istiyorum.” (8,E,4) Öğrencinin soruyu ilk seferde yanlış anladığı konudan bağımsız cevap verdiği görülmüştür. Sorunun tekrarlanmasıyla konu bağlanımında cevap alınmıştır. İkinci cevapta öğrenci özgüvenli ve kararlı bir tutumla cevap vermiştir.

“İnternette video paylaşan biri var benim ilgimi çeken ben de onu takip ediyordum mesaj attım o da destekledi çizimlerimi beğendi. Ben de onun gibi olabilirim.” (9,K,3). Öğrencinin bu yanıtı verirken uzun süre düşündüğü ve çekimser bir tutumla cevap verdiği görülmüştür.

“Çevremde amcam çok sevilen, sayılan bir insandır. Kendisi de polis düzenli bir geliri var çalışma saatleri esnaflara göre daha iyi ayrıca çok iyi bir sınav puanı alamaya da gerek kalmadan olunabiliyor. Benim derslerle aram çok iyi değil o nedenle de polislik mantıklı geliyor.” (11,K,1). Öğrencinin ilgili konuşmayı yaparken rahat olduğu ve göz teması kurduğu görülmüştür.

“Çevremde ablam etkili oldu o da hukuk okuyor. İstanbul’da okuduğu için orda bir öğrenci evinde kalıyor ben de oraya gidersem daha rahat alışırım diye düşünüyorum onun da daha 2 yılı var. Ayrıca babam da bize hâkim olamazsak bir büro açacağını söyledi. Önümde ablam da örnek olduğu için en çok o etkili oldu.” (15,E,4). Öğrencinin konuşurken göz teması kurmadığı elleriyle oynadığı ve gergin olduğu gözlemlenmiştir.

4.1.7. Yetenek Öncelikli Kariyer Tercih Teması

Lise öğrencileri kariyer hedeflerini belirlerken yeteneklerini göz önünde bulundurmaktadır. Bu doğrultuda lise öğrencilerinin tutumları iki şekilde gelişmektedir. Bunlar; yeteneklerin kariyer uyumu ve yetenek kariyer uyumsuzluğudur. Bazı lise öğrencileri yetenekleri çerçevesinde kariyer hedefi belirlerken bazı lise öğrencileri yeteneklerin kariyerle ilgisiz olduğu görüşündedir. Literatürdeki kariyer mitleri arasında bireylerin sadece yeteneklerine göre kariyer seçmesi durumunda başarılı olacağı inancı kariyer miti olarak yer almaktadır (Thompson, 1976; Woodrick,1979; Lewis ve Gilhousen,1981) Lise öğrencilerinin yetenek öncelikli kariyer tercihinine yönelik değerlendirmeleri tablo 4.7. de verilmiştir.

Tablo 4.7.

Yetenek Öncelikli Kariyer Tercih

Tema	Kodlar
Yetenek Öncelikli Kariyer Tercih	Yeteneklerin kariyer uyumu
	Yetenek kariyer uyumsuzluğu

“Evet kesinlikle etkisi var ben diğer arkadaşlarımla kendimi karşılaştırdığımda empati yeteneğimin çok fazla olduğunu düşünüyorum. Çevremde bir problemi olan kişiler gelip bana anlatır ve fikirlerime önem veririler bende onlara yardımcı olduğum için kendimi yetenekli görüyorum. Ayrıca ablam okuldaki psikolojik testleri genelde bana uyguluyor bende onun gibi güzel bir şekilde yapabileceğimi düşünüyorum.” (1,E,2) Öğrencinin yanıt verirken uzun süre düşündüğü ve soruyu tekrar duymak istediği görülmüştür. Araştırmacı tarafından soru açıldıktan sonra öğrenci yanıtta zorlanmamış ve özgüvenli bir şekilde cevap vermiştir.

“ Bence benim yeteneklerimle olmak istediklerim arasında hiçbir bağ yok.” (2,K,3) Öğrencinin düşünmeden anında cevap verdiği görülmüştür. Konuşma sırasında göz teması kurmadığı ve masadaki bir objenin dikkatini dağıttığı görülmüştür.

“Evet var ben hem çok iyi yüzerim hem de çok iyi futbol oynarım.” (3,E,4) Öğrencinin ilgili konuda konuşurken rahat ve özgüvenli olduğu gözlemlenmiştir.

“*Bence bir yeteneğim yok ama avukat olmak için yalan söylemek gerekir ben de söylerim gerektiği yerde bu yetenekse bir tek bunu söyleyebilirim.*” (4,E,4) Öğrencinin uzun süre düşünerek konuşmaya başladığı ayrıca yanıtından emin olmadığı ve onay beklediği gözlemlenmiştir.

“*Empati yeteneğim var kesinlikle ben kendime psikolog olarak giderdim*”. (5,K,3) Öğrencinin ilgili konuda konuşurken rahat ve özgüvenli olduğu gözlemlenmiştir.

“*Ben pozitif bir insanım insanları güzel değerlendiriyorum ve anlıyorum. Yeteneklerimle alakası var, insanları dinleyemeyen çok insan var ben öyle değilim.*” (6,K,3) Öğrencinin bu konuşmayı yaparken özgüvenli ve rahat olduğu gözlemlenmiştir.

“*Bilgisayar konusunda yetenekliyim, uğraşmayı seviyorum. Ayrıca sabırlıyım yazılımda hata oldu mu kafayı takar çözerim.*” (7,E,3) Öğrencinin bu konuşmayı yaparken özgüvenli ve rahat olduğu gözlemlenmiştir.

“*Ben şuan hemşire olmak istiyorum ve bence ikna kabiliyetim bu konuda bana yardımcı olabilir. Bir hasta yakını gelse bana sorun çıkarsa ben onu sakinleştiririm.*” (8,E,4). Öğrencinin bu konuşma sırasında dikkatinin dağınık olduğu ve kelimeler arasında boşluklar bıraktığı gözlemlenmiştir.

“*Bence olmazsa olmaz bir şey insanlar için her ne alanda olursa olsun bir yeteneğinin olması gerekir. Benim sanata büyük bir yeteneğim var. Kardeşime de bu yeteneği kazandırmaya çalışıyorum. Yetenek sonradan da kazanılabiliyor.*” (9,K,3). Öğrencinin bu konuşma sırasında pozitif bir tutum sergilediği ayrıca açık beden diline sahip olduğu gözlemlenmiştir.

“*Ben iyi koşabiliyorum mesela eğer iyi koşmasaydım polis olmam imkânsız olurdu çünkü parkur sınavları var.*” (11,K,1). Öğrencinin kısa süre düşündüğü ve araştırmacıdan onay beklediği gözlemlenmiştir. Ayrıca göz teması kurmadığı ve dikkatinin dağıldığı görülmüştür.

“Bireysel özelliklerim arasında bağ var kesinlikle bir kere ben çalışmayı seviyorum. Sıkılmadan saatlerce ders dinleyebiliyorum. Doktor olursam da uzun çalışma saatleri beni zorlamaz diye düşünüyorum.” (12,K,3). Öğrencinin hızlı bir şekilde konuştuğu, göz teması kurduğu ve özgüvenli cevap verdiği gözlemlenmiştir.

“Kişisel özelliklerim arasında uyum var. Ben fazla dışarda dolaşmayı sevmem bilgisayarla uğraşmayı tercih ederim. Yeni programları kodları nereden bulacağımı biliyorum. Bireysel bir iş olduğu için de bana uygun diye düşünüyorum.” (13,E,3). Öğrencinin göz teması kurduğu ellerini iletişimde etkili kullandığı ve düşünmeden cevap verdiği görülmüştür.

“Ben konuşmada olmasa da okumada ve dil bilgisinde gayet iyiyim. Sınavda bunlar üzerine zaten o yüzden bireysel özelliklerim arasında uyum var.” (14,K,3). Bu cümleleri kurarken düşünmek için zaman istediği ve cümleye birkaç kez başlayıp durduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca araştırmacıdan onay beklediği ve göz teması kurmadığı gözlemlenmiştir.

“Yeteneğim olduğunu sanmıyorum. Bence herkes her işi yapabilir. Tabi spor, resim vs. gibi şeyler hariç test çözerek giriyoruz sonuçta o yüzden alakasız kişiler de hukuk okuyabilir.” (15,E,4). Öğrencinin konuşmadan önce duraksadığı ve göz temasını kestiği gözlemlenmiştir. Ayrıca araştırmacıdan yanıtı hakkında onay beklediği görülmüştür.

Araştırmacının genel gözlemine göre; araştırmaya katılan tüm öğrencilerin kariyer konusunda bilgisi ve kariyer hedefi bulunmaktadır. Tüm öğrenciler seçecekleri alan hakkında fikir sahibi olduğundan kariyerler konusunda da araştırma yaptıkları düşünülmektedir. Ayrıca görüşmeler sırasında öğrencilerin genel tutumları iletişime açık olarak gözlemlenmiştir.

Woodrick (1979) kariyer mitleri, literatürde rastlanan diğer kuramcılarının kariyere ilişkin mitlerini kapsamaktadır. Bu nedenle araştırmada ortaya çıkan ve çıkmayan kariyer mitleri Woodrik’in kariyer mitlerine göre irdelenmiştir. Buna göre; vazgeçenler asla kazanamaz, kristal küre, çalışma etiği, ana tema olarak çalışmak, erken kapanış, ilgiler ve yetenekler arasındaki ilişki kariyer mitleri öğrenci görüşleri

arasında yer alırken; mükemmel kariyer, zaman geçişi, mutluluk mesleki başarıya bağlıdır, cinsiyet rolleri, mesleki eğitim olarak üniversiteler, uzmanlar, mükemmel kariyer, zamanın geçişi ve çocuğum doktor kariyer mitlerine ulaşamamıştır.



BÖLÜM 5

5.1. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1.1 Sonuç ve Tartışma

5.1.1.1. Akademik Başarıya Göre Kariyer Tercihi Temasına Ait Sonuçlar ve Tartışma

Araştırmadaki akademik başarıya göre kariyer tercihi teması çerçevesinde katılımcılardan elde edilen bulgular lise öğrencilerinin kariyer tercihlerini genel olarak akademik başarılarına göre belirlediklerini göstermektedir. Elde edilen bulgulara göre lise öğrencileri kariyer hedeflerini sayısal derslerde başarısızlıklarına, başarısız sınav sonuçlarına ve sadece sözel derslerde gösterdikleri başarılarına göre belirlemektedir. Lise öğrencileri mevcuttaki akademik başarılarıyla kariyer tercihi yapmayı mantıklı bulmaktadır. Bunun yanında öğrenciler fen derslerindeki akademik başarının alan seçiminde en önemli faktör olduğunu düşünmektedir.. Bazı derslerdeki başarı ya da başarısızlığın lise öğrencilerinin kariyer tercihine doğrudan etki ettiği görülmektedir. Lise öğrencileri farklı kariyer olanaklarını yalnızca seçtikleri alan çerçevesinde araştırmaktadır. Bu çalışmaya katılan tüm öğrenciler gelecekte başarılı bir kariyerleri olabilmesi için üniversiteye gitmeleri gerektiğini düşünmektedir. Literatür incelendiğinde akademik başarının seçilen kariyer alanında başarıyı her zaman yordamadığı görülmektedir. Begik (1997) tarafından akademik başarının kestirilmesinde yetenek, ilgi, kişilik, lise başarısı ve ÖSYS başarısının etkisi incelenmiştir. Bu araştırmada Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenliği Bölümü öğrencilerinin akademik başarıları ile yetenekleri ve ÖSYS puanı arasındaki ilişkilerde anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ayrıca aynı araştırmada Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü öğrencilerinin akademik başarıları ile yetenekleri, ilgileri, ÖSYS puanı ve lise not ortalamaları arasındaki ilişkilerde anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Araştırmanın kapsamındaki diğer üniversite bölümlerinde akademik başarıyla yetenekleri, ilgileri, ÖSYS puanı ve lise not ortalamaları arasındaki ilişkilerde anlamlı ilişki görülmüştür. Aktürk (2012) tarafından yapılan araştırmada öğretmen adaylarının öğrenmeye ilişkin tutumlarının öğretmenlik mesleğini tercih etme nedenlerine ve

akademik başarılarına göre inceleyen araştırmada öğretmenlik mesleğini tercih sebebi olarak “üniversite puanının yetmesi” seçeneğini işaretleyen öğretmen adaylarının onay aramaya yüksek düzeyde ihtiyaç duyduğu görülmüştür. Onay aramak bireylerin kariyerlerinde istedikleri adımları atmada engel olmakta ve başarısızlığa sebep olabilmektedir. Kariyer mitlerini listeleyen araştırmacıların mit listelerinde akademik başarıya göre kariyer tercihi temasına benzer değerlendirmeleri bulunmaktadır. Woodrick (1979) tarafından 13 maddede listelenen kariyer mitleri arasında mesleki eğitim olarak üniversitelerin tek amacının finansal özgürlüğü kazandıracak bir meslek sahibi olmaktır inancı bulunmaktadır. Lewis ve Gilhousen (1981) kariyer mitleri listesinde her neslin bir önceki nesilden daha fazlasını başarması gerektiği inancı ve kişinin değerinin yaptığı kariyer seçimiyle belirlenebileceği inancı yer almaktadır. Akademik başarının önemi göz ardı edilebilecek bir kavram olmasa da kariyerdeki başarıyı yordamadığı görülmektedir. Akademik başarıyı kariyer başarısıyla doğrudan ilişkilendirmek kariyer miti olarak değerlendirilmektedir. Türkiye gibi seviye tespit sınavlarıyla üniversitelere öğrenci yerleştiren ülkelerde lise öğrencilerinin kariyer hedeflerini akademik başarılarına göre belirlemesi anlaşılır olsa da kariyer yaşamındaki başarıyla ilişkisi zayıftır. Bir üniversiteye yerleşmekte kariyerin başarılı olacağını göstermekte yetersizdir. Günümüz dünyasında kariyer alanlarının genişlemesi ve bilgiye ulaşmanın kolaylaşmasıyla üniversiteler bilginin tek kaynağı olmaktan çıkmıştır. Akademik başarının lise öğrencilerinin seçebilecekleri kariyer alanlarını sınırlandırması kendilerini gerçekleştirme konusunda bireyleri engelleyebilmektedir. Akademik başarıya göre kariyer tercihi temasının lise öğrencilerinin irrasyonel inançlarından kaynaklandığı görüldüğünden bu tema kariyer miti olarak değerlendirilebilir.

5.1.1.2. Yaşam Boyu Aynı Kariyerde Kalma Tercihi Temasına Ait Sonuçlar ve Tartışma

Araştırmadaki yaşam boyu aynı kariyerde kalma tercihi temasına ait bulgulara göre lise öğrencilerinin birçoğu kariyerlerini bir kez belirleme ve hayat boyu sürdürme eğilimindedir. Bu araştırmaya katılan lise öğrencilerinin 14 ü yaşam boyu aynı kariyerde kalmanın mantıklı olduğunu belirtirken sadece bir öğrenci kariyerin zamanla

değişebileceği görüşündedir. Ayrıca araştırmaya katılan öğrenciler kariyerlerini bir kez belirlemek ve yaşam boyu sürdürmek istemektedir. Konfor, riskten kaçınma ve sabit kariyer kodlarının yaşam boyu aynı kariyerde kalma tercihi temasının oluşmasında etkili olduğu görülmektedir. Lise öğrencileri kariyer değiştirmenin hayat standartlarını olumsuz etkileyebileceği görüşündedir. Ayrıca katılımcılar, kariyer tercihinin tek seferlik bir seçim olduğunu kariyer değiştirmeninse riskli olduğunu düşünmektedir. Super (1990)' in yaşam boyu yaşam alanı kuramına göreyse kariyer gelişimi yaşam boyu devam eden 5 aşamadan oluşmaktadır. Bunlar; büyüme dönemi, keşfetme dönemi, yerleşme dönemi, sürdürme dönemi ve çöküş dönemidir. Bu araştırmanın kapsamındaki lise öğrencilerinin yaşları 15 ve 18 arasında değişmektedir. Bu yaş aralığı da Super (1990) yaşam boyu yaşam alanı kuramında keşfetme döneminde yer almaktadır. Keşfetme döneminde bireyler, bireysel özellikleri ile mesleğin gerektirdikleri arasında ilişki kurarlar. İlgileri, yetenekleri, değerleri vb. pek çok bireysel özellikleri hakkında araştırma yaparlar ve bu sırada kendilerini test etme imkânı da bulurlar. Super (1990) yaşam boyu yaşam alanı kuramındaki çalışmaları özellikle keşfetme döneminde yoğunlaşmaktadır. Yerleşme döneminden bir sonraki dönemse 25 ve 44 yaşları arasında kapsayan keşfetme dönemidir. Bireyler bu dönemde daha başarılı olabilecekleri kariyer seçeneklerini aramaya devam ederler ve bu arayışın kariyer değişikliğine sebep olması olasıdır (Eryılmaz ve Mutlu, 2017). Yaşam boyu yaşam alanı kuramına göre lise dönemindeki bireylerin tek seferde kariyer tercihi yapması her zaman gerçeği yansıtmamaktadır. Lise öğrencilerin ergenlik döneminde olması ve ergenliğin de başlı başına bir değişim süreci olması bireylerin kendilerine en uygun kariyeri seçmesinde engel oluşturabilmektedir. Literatürde kariyer mitleri listeleri oluşturmuş kuramcılarının çalışmalarında incelendiğinde yaşam boyu aynı kariyerde kalma tercihi temasının yer aldığı görülmektedir. Nevo (1987) nin, kariyer seçiminde “irrasyonel beklentiler” olarak adlandırdığı 10 maddelik kariyer mitleri arasında, kariyer seçimi tek seferlik bir eylemdir maddesi bulunmaktadır. Thompson (1976) kariyer mitlerine göre bireyler kariyer planlamasının kesin bir veri sunduğunu düşünmekte ve yapılabilecek tek bir doğru seçim olduğuna inanmaktadır. Ayrıca bireyler Thompson (1976) ya göre bireyler kariyer kararının belirli bir zamanda verildiğine bu kararın kesin olduğu ve tekrar gözden geçirilemeyeceğine inanmaktadır. Lewis ve Gilhousen'ın (1981) kariyer mitleri listesi yaşam boyu aynı kariyerde kalma

tercihi temasını büyük ölçüde yansıtmaktadır. Woodrick (1979) çalışmasında kariyerin bir karar verildiğinde yaşam boyu sürdürülmesi gerektiği inancına yer vermiştir. Lise dönemi tüm kariyer alanlarını tanımak için erken bir dönemdir. Ergenliğin ardından gelen genç yetişkinlik ve yetişkinlik dönemlerinde artan dünya görüşüyle beraber kariyer olgunluğunun da artması beklenir. Kariyer alanlarının artması yaşam boyu kariyer değiştirme olanaklarını da artırmaktadır. Bireylerin tek bir kariyerde ömür boyu devam etme düşüncesi irrasyonel inançlardan kaynaklanmaktadır. Kariyerin tek bir kez seçilebileceğine inanmak lise öğrencilerinin üzerlerinde baskı ve stres hissetmelerine neden olabilmektedir. Stres bireylerin sağlıklı kararlar almasında engelleyici rol oynayabilmektedir. Lise öğrencilerinin kariyerin değiştirilebilir yapısından haberdar olmasının kariyer seçimlerine olumlu etki edeceği düşünülmektedir. Sonuç olarak irrasyonel inançlarından dolayı bireyler yaşam boyu aynı kariyerde kalmaları gerektiğine inanabildiğinden yaşam boyu aynı kariyerde kalma tercihi teması kariyer miti olarak değerlendirilebilir.

5.1.1.3. İş Garantili Kariyer Tercihi Temasına Ait Sonuçlar ve Tartışma

Araştırmadaki iş garantili kariyer tercihi temasına ait bulgulara göre lise öğrencilerinin birçoğu kariyer hedefi belirlerken iş bulmayı ön planda tutmaktadır. İşsizlik endişesi ve bir kariyer alanında tercih edilir olma isteği iş garantili kariyer tercihi temasını oluşturmaktadır. Bu araştırmaya katılan lise öğrencilerin işsiz kalma kaygısı yaşadığı görülmektedir. İşsizlik endişesi lise öğrencilerin seçebileceği kariyer sayısını oldukça sınırlandırmaktadır. Öğrencilerin birçoğunun kamuda çalışmak isteği bu yüzden de ataması diğer bölümlere göre fazla olan alanları seçmeye eğilimli oldukları görülmüştür. Görüşmeler sırasında kamuda istihdamı az bölümlerin öğrenciler tarafından tercih edilmediği görülmüştür. Lise öğrencileri başarılı kariyeri kolayca iş bulmayla ilişkilendirmektedir. Literatürde yapılan ulusal araştırmaların da lise öğrencilerin bu görüşlerini destekler nitelikte olduğu görülmektedir. Ünal, Gürhan, Saral ve Özbaş (2008) tarafından gerçekleştirilen çalışmada hemşire adaylarının bölümlerini açıkta kalma endişesi ve iş garantisi beklentisi nedeniyle tercih ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Uluslararası literatür incelendiğinde gelişmiş ekonomiye sahip ülkelerde yaşayan bireylerin kariyer seçimlerini işsizlik kaygısıyla ilişkilendirilen çalışmalar sınırlıdır. Gelişmekte olan ve gelişmemiş ülkelerde işsizlik

kaygısı kariyer seçimini etkileyen bir faktör olarak değerlendirilebilir. Kariyer Mitleri Ölçeği (The Career Myths Scale) (CMS) kariyer kaygısı mitleriyle ilgili maddeler içermektedir. Kariyer kaygısı mitlerinin bir ölçüde işsizlik kaygısıyla ilişkilendirildiği görülmektedir. Lise öğrencileri yaşam boyu başarılı bir kariyer sürdürmeyi amaçlamaktan çok işsiz kalma kaygısıyla kariyer hedefi belirlemektedir. Bireysel özellikleri ve yaşamdan belediklerini göz önüne almayan bireyler kendilerine uygun olmayan bir kariyerde ilerlemek zorunda kalabilmektedir. Kariyer, genel olarak kişinin tercih ettiği meslek ve iş alanında başarı ve sorumluluk; hiyerarşi ve değer elde etmek anlamını taşıdığından bir işe girmekle sınırlanmaz (Taştepe, 2001). Ellis (1994)' e göre bireyler yanlış inançlarından dolayı kendilerini çıkmazda hissedebilirler ve bu yanlış inançlar sonucunda yanlış hedefler belirleyebilirler. İrrasyonel inançlar hemen hemen her konuda mitlerin ortaya çıkmasına sebep olabilir. Bu çalışmanın kapsamındaki lise öğrencileri devlette işe girmeyi başarılı bir kariyer olarak görmektedir. Kamuda çalışmanın iş garantisi olarak görülmesi irrasyonel inançlardan kaynaklanmaktadır. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı verilerine göre, Türkiye'de istihdam edilen kişi sayısı 2021 yılında 30 milyon 141 bin kişi olmuştur. Bu dönemde kamuda çalışanların sayısı yalnızca 4 milyon 877 bin 270 kişi olarak kaydedilmiştir. Türkiye'de bu verilerden hareketle nüfusun yalnızca 16,2'si kamuda çalıştığı görülmektedir. Buradan çıkarılabilecek sonuçsa lise öğrencilerinin büyük bir bölümünün kamuda çalışmasının mümkün olmayacağıdır. Lise öğrencilerinin kamuda çalışmayı iş garantisi olarak değerlendirmesi kariyerle ilgili bilgi eksiklikleri ve kariyer mitlerinden kaynaklanabilmektedir. Bu araştırmaya katılan lise öğrencileri garanti işi kamuda çalışmak olarak değerlendirdiklerinden dolayı iş garantili kariyer tercihi teması kariyer miti olarak değerlendirilebilir.

5.1.1.4. Ekonomik Öncelikli Tercih Temasına Ait Sonuçlar ve Tartışma

Araştırmadaki ekonomik öncelikli tercih temasına ait bulgulara göre lise öğrencilerinin birçoğu kariyer hedefi belirlerken ekonomik öncelikli değerlendirmeler yapmaktadır. Araştırmaya katılan lise öğrencilerinin başarılı kariyer algısı gelirle doğru orantılıdır. Araştırmanın sonucunda düzenli gelir, ekonomik yeterlilik ve gelecek kaygısı kodlarının ekonomik öncelikli tercih temasını oluşturduğu görülmektedir. Lewis ve Gilhousen (1981) tarafından oluşturulan kariyer mitleri

arasında “benden daha iyisine sahip olmasını istiyorum” maddesi bulunmaktadır. Buna göre bireyler bir üst kuşaktan daha fazlasını kazanmak ve başarmak istemektedir. Paulick, Retelsdorf ve Möller (2013) finansal boyuttan kariyer seçiminde bireyi etkileyen bir faktör olduğunu belirtmektedir. Literatür incelendiğinde ekonomik öncelikli kariyer tercihinin yaygın bir davranış biçimi olduğu görülmektedir. Bireyler daha çok kazanabilecekleri alanları diğer kariyer fırsatlarına tercih etmektedir. Buradaki sorun günümüzde kariyer fırsatlarının ve kazançların eski yüzyıllara oranla hızla değişmesidir. Geçtiğimiz yüzyıllarda var olan pek çok kariyer alanı günümüzde bulunmamakta ya da eski önemini korumamaktadır. Bireyler herhangi bir alanda daha fazla kazanacağını düşünerek kariyer seçimi yaptıklarında kariyer kavramının çok boyutlu yapısını gözden kaçırmaktadır. Ekonomik önceliklerin bireyler için önemli olması anlaşılır bir durum olsa da lise dönemindeki ergen öğrenciler kendilerini doğru değerlendirmeyebilmektedir. Bireyler irrasyonel inançları ve kariyer mitlerinden dolayı kendilerini çok boyutlu olarak değerlendiremeden sadece ekonomik önceliklere göre kariyer seçebilmektedir. Ergenlik dönemindeki lise öğrencileri Super (1990) in yaşam boyu yaşam alanı kuramına göre keşfetme aşamasındadır. Henüz keşfetme aşamasındaki araştırmaya katılan lise öğrencilerinin kendilerini ve tüm kariyer alanlarını tanıması olanaksız görülmektedir. Ayrıca araştırmaya katılan öğrencilerin çoğunluğu kamuda çalışmak istediğini belirtmektedir. Kamuda çalışanların istisnalar olsa da genellikle toplumun alt ve orta gelir grubunda yer aldığı görülmektedir. Bu araştırmaya katılanların ekonomik önceliklerle kariyer tercihinin üst gelir grubunu dâhil etmediği görülmektedir. Literatürde finansal faktörlerin kariyer hedefi belirlemede ve kariyer seçiminde önemli olduğu görülmektedir. Ayrıca araştırmaya katılan bireylerin kariyer hedeflerinin geleneksel mesleklerden yana olduğu dikkat çekmektedir. Günümüz itibarıyla en çok kazandıran meslekler arasında olan meslekler bu araştırmaya katılan öğrenciler tarafından tercih edilmemektedir. Bunların aksine beyaz yakalı çalışan üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada, regresyon analizi sonuçlarına göre kariyer bağlılığının objektif kariyer başarısının göstergeleri olan ücret, terfi ve statüyü pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde açıkladığı bulunmuştur. Sübjektif kariyer başarısı açısından bakıldığında ise kariyer bağlılığının kariyer tatminini pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir (Çakmak Otluoğlu, 2014). Kariyer başarısının maddi olarak da karşılığının olduğu

görüldüğünden ekonomik öncelikli tercih teması kariyer miti olarak değerlendirilmeyebilmektedir.

5.1.1.5. Yakınları Modelleyerek Kariyer Tercihi Temasına Ait Sonuçlar ve Tartışma

Yakınları modelleyerek kariyer tercihi temasına ait bulgulara göre bu araştırmaya katılan lise öğrencilerinin birçoğu kariyer hedefi belirlerken yakınlılarının kariyerini model aldığı ifade ederken bazıları yakınlılarının yanlış tercihlerinden öğrenerek farklı alanlara yöneldiğini belirtmiştir. Araştırmadaki model alma ve yanlış tercihlerden öğrenme kodları yakınları modelleyerek kariyer tercihi temasını oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan tüm lise öğrencileri çevrelerinin kariyer hedefi belirlemede etkili olduğunu belirtmiştir. Kariyer bireyin yaşam boyu edindiği dışsal faktörlerden etkilenmektedir. Lise öğrencileri içinde buldukları gelişim dönemi itibarıyla gereksinimleri, yetenekleri ve ilgileri hakkında rasyonel değerlendirmelerde bulunmayabilmektedir. Bu nedenle lise öğrencileri hedefledikleri kariyerin gerektirdiği nitelikleri, sağladığı olanakları hakkında çoğu zaman kulaktan dolma bilgilerle hareket etmektedir. Eğitim süreci içerisinde bir kısım öğrencilerin; genellikle ilgi, istek ve yeteneklerinin hangi kariyer alanına daha yatkın olduğunu bilmeden, meslekleri tanımadan, arkadaş grubunun veya ailesinin etkisinde kalarak meslek seçtikleri saptanmaktadır (Vurucu, 2010). Kariyer tercihinde ailenin etkisi 4 boyutta incelenmektedir. Bu boyutlar: finansal destek, bilgi desteği, ailenin beklentileri ve inançlardır (Özünü ve Bacanlı, 2015). Finansal destek, ailenin çocuğuna kariyer gelişimde sunduğu maddi destektir. Ailenin beklentileri, ailenin çocuklarından kariyer gelişim sürecini onların istekleri doğrultusunda yapılandıracağına yönelik beklentileridir. İnançlar, ailenin çocuklarından kariyer seçiminde değer ve inançları dikkate alacağı konusundaki beklentilerdir (İşgör ve Sezer, 2008; Özünü ve Bacanlı, 2015). Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde aile beklentileri arasındaki finansal boyutun kariyer seçiminde temel faktörlerden olduğu görülmektedir. Vurucu (2010) tarafından yapılan araştırmada meslek seçiminde ailelerinin sosyoekonomik durumlarının etkili olduğunu kabul eden öğrenciler örneklemin %41'dir. Meslek seçiminde arkadaşların ve çevrenin etkili olduğunu kabul eden öğrenciler örneklemin %47'dir. Meslek seçiminde ailelerin beklentisi ve öğrencilere yönelik düşüncelerinin

etkili olduğunu kabul eden öğrenciler %59'dur. Bozgeyikli vd., (2009) tarafından yapılan araştırmada gençlerin kariyer kararı verme öz-yeterliği ve kariyer olgunluğu ile sosyoekonomik durum arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öte yandan, sosyoekonomik durumu farklı olan gençlerin kariyer karar verme öz-yeterlilik ve kariyer olgunluklarının anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmüştür. Lise öğrencileri aile üyelerinin sosyoekonomik durumuna göre kariyer hedefini belirleyebilmektedir. Bu araştırmaya katılan lise öğrencileri yakınlarını model alırken gelir düzeyini baz almaktadır. Lise öğrencilerinin birçoğu yakınlarındaki daha fazla kazanan kariyere sahip olan aile üyelerini model almaktadır. Araştırmadaki bazı lise öğrencileri ise yakınlarının düşük ve düzensiz gelir getiren kariyerlerini gözlemleyerek kariyer hedefi belirlediğini belirtmektedir. Lise öğrencilerinin yakınlarının kariyer alanlarının sınırlı olduğu gözlenmiştir. Bireylerin sadece bu sınırlı alan içinde kariyer hedefi belirlemesi yanlış yargılara ulaşılmasına sebep olabilmektedir. Kariyer seçmek gibi tüm hayatı etkileyen bir konuda sınırlı çevreden elde edilen bilgiler bireyde irrasyonel inançlar oluşmasına sebep olabilmektedir. İrrasyonel inançlarla bağlantılı olan kariyer mitleri ise bireyin yanlış bir kariyer seçmesine neden olabilmektedir. Araştırmaya katılan 1 lise öğrencisi Nevo (1987) in zeka testleri bana ne kadar değerli olduğumu söyler ya da bir uzman tarafından bana uygun kariyer bulunabilir mitini doğrulamıştır. Araştırmaya katılan diğer öğrencilerse kariyer testi ve zekâ testi gibi testlere güvenmediklerini belirttiler. Bu sonuç araştırmanın dikkat çeken bulgularındandır çünkü uluslararası literatürde zekâ ve kariyer testleri bireyler tarafından kariyeri etkileyebilecek kadar önemli görülmüştür. Buradan çıkarılabilecek sonuçsa yakın çevre lise öğrencilerinin kariyer seçiminde etkili olurken zekâ ve kariyer testleri etkili değildir. Sonuç olarak lise öğrencilerinin sınırlı çevresi ve yaşam tecrübesi yakınlarını irrasyonel inançlarla model almalarına neden olabilmektedir. Bu nedenle yakınları modelleyerek kariyer tercihi teması kariyer miti olarak değerlendirilebilir.

5.1.1.6. Yetenek Öncelikli Kariyer Tercihi Temasına Ait Sonuçlar ve Tartışma

Yetenek öncelikli kariyer tercihi temasına ait bulgulara göre bu araştırmaya katılan lise öğrencilerinin birçoğu kariyer hedefi belirlerken yeteneklerin önemli olmadığını düşünmektedir. Araştırmaya katılan bazı lise öğrencileri ise yeteneklerinin kariyer hedeflerini belirlerken önemli bir unsur olduğunu belirtmiştir. Yeteneklerin kariyer

uyumu ve yetenek kariyer uyumsuzluğu kodları yetenek öncelikli kariyer tercihi temasını oluşturmaktadır. Lewis ve Gilhousen (1981) tarafından listelenen kariyer mitleri arasında herkes başkan olabilir miti bulunmaktadır. Bu mit, bireyin çaba gösterdiği sürece istediğini yapabileceği inancını yansıtır. Böylece birey ilgi ve yeteneğinin olmadığı durumlarda da, çaba göstererek başarılı bir kariyer sahibi olabileceğine inanır. Thompson (1976) bireyin ilgi duyduğu şeyi keşfetmesi o alanda başarılı olmasının otomatik olarak gerçekleşeceği inancını kariyer miti olarak ele almıştır. Woodrick (1979) içinde bulunulan koşullar veya yetenekler ne olursa olsun, herkesin çok çalışarak istediği her şeyi yapabileceğine olan inancı ve bireylerin yetenekleri düşük olsa bile ilgileri yükseğe başarılı olabileceğine olan inancını kariyer miti olarak değerlendirmiştir. Lise öğrencilerinden kendi yeteneklerini tam anlamıyla anlaması ve yeteneklerini bir kariyere dönüştürmesini beklemenin yanlış olduğu düşünülmektedir. Kariyer alanlarını tanımayan ergenlik dönemindeki lise öğrencilerine yetenekler ve kariyerle ilgili eğitsel çalışmalar yapmanın faydalı olabileceği düşünülmektedir. Büyükbayraktar vd., (2018) tarafından yapılan çalışmada, psikolojik danışmanların gençlerin kariyer yaşamı planlamasına dair görüşleri yer almaktadır. Araştırmaya katılan psikolojik danışmanlardan çoğunluğu ilgi yetenekler ve işin özellikleri, maddi koşullar serbest zamanı planlama ve geçirme konusunda önemli faktörlerden olduğunu belirtmişlerdir. Mitler bilgi eksikliğinden kaynaklanabilmektedir. Lise öğrencileri kendileri ve olası kariyerleriyle ilgi sahip oldukları eksik bilgilerinden dolayı kariyer seçiminde yeteneğin hiçbir şey ifade etmediğine inanabilmektedir. Diğer yandan lise öğrencileri eksi bilgi ve sınırlı yaşantılarından dolayı yeteneğe hedefledikleri kariyerin gerektirdiğinden daha fazla anlam yükleyebilmektedir. Lise öğrencileri bu inançlarından dolayı kariyer mitlerinin etkisinde kalarak kariyer seçimi yapabilmektedir. Lewis ve Gilhousen (1981), Thompson (1976) ve Woodrick (1979) tarafından ortaya atılan kariyer mitleri yetenek öncelikli kariyer tercihi temasını doğrular nitelikte olduğundan bu tema kariyer miti olarak değerlendirilebilir.

5.2. Öneriler

1. Araştırma Konya ilindeki lise öğrencilerinde uygulanmıştır. Benzer çalışmaların farklı illerdeki lise öğrencilerinde gerçekleştirilmesi alana katkı sağlaması açısından önemli görülmektedir.

2. Bu araştırmaya katılan lise öğrencilerinin kariyer hedeflerini belirlerken kariyer mitlerinden etkilendiği görülmektedir. Lise öğrencilerine kariyer hedeflerini belirlemelerinde yardımcı olmak amacıyla kariyer mitleriyle ilgili farkındalık kazandırmanın faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu sebeple lise öğrencilerine çeşitli eğitsel çalışmalar yapılabilir.

3. Kariyer yaşam boyu değişip dönüşebilen bir yapıya sahiptir. Her gelişim döneminin kariyerin şekillenmesinde etkisi bulunmaktadır. Bu çalışma lise öğrencileriyle gerçekleştirildiğinden ortaokul ve üniversite öğrencileriyle de kariyer mitleri araştırmaları yapılmasının faydalı olduğu düşünülmektedir.

4. Bireylerin kariyerle ilgili bilgi eksikliklerinin olduğu bu durumun da kariyer mitlerinin ortaya çıkmasında etkili olduğu dikkat çekmektedir. Kariyer danışmanlığı ve kariyer merkezlerinin bu bilgi eksiğini kapatma noktasında bireylere yardımcı olabileceği düşünülmektedir. Kariyer merkezlerinin yaygınlaştırılması ve ulaşılabilir olması için çalışmalar yapılabilir.

5. Lise öğrencilerinin kariyerle ilgili algılarında ailelerinin etkili olduğu görülmektedir. Bu nedenle öğrenci velilerine kariyerle ilgili eğitsel programlar hazırlamanın lise öğrencilerine faydalı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Ağır, M. (2007). *Üniversite öğrencilerinin bilişsel çarpıtma düzeyleri ile problem çözme becerileri ve umutsuzluk düzeyleri arasındaki ilişki*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akkoç, F. (2012). Lise öğrencilerinin mesleki kararsızlıkları ile kariyer inançları arasındaki ilişki. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, (32), 49-70.
- Aktürk, A. O. (2012). Öğretmen adaylarının öğrenmeye ilişkin tutumlarının öğretmenlik mesleğini tercih etme nedenlerine ve akademik başarılarına göre incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(3), 283-297.
- Aldemir, C., Ataoğlu A., ve Budak G.(2006). *Personel Yönetimi*. Barış Yayınları.
- Artıran, M. (2015). *Akılcı duygucu davranışçı kuram ve öz-belirlenim kuramı çerçevesinde yeni bir ölçek: Akılcı-duygucu öz-belirlenim (adöb) ölçeğinin geliştirilmesi*, Doktora Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bacanlı, F. (2016). Career decision-making difficulties of Turkish adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16(2), 233-250.
- Bacanlı, H. (2000). *Gelişim ve Öğrenme*. Nobel Yayınevi.
- Bahadır, R. Y. (2018). *Lise öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentilerinin anne baba tutumları ve başa çıkma stilleri açısından incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Batuk, C. (2009). Mit, tarih ve gerçeklik sorunu üzerine notlar. *Milel ve Nihal*, 6(1), 27-53.
- Bayat, F.(2015). *Türk mitoloji sistemleri 1: Ontolojik ve epistemolojik bağlamda Türk mitolojisi*. Ötüken Neşriyat Yayıncılık.

- Bayat, F.(2016). *Türk mitoloji sistemleri 2: Ontolojik ve epistemolojik bağlamda Türk mitolojisi*. Ötüken Neşriyat Yayıncılık.
- Beck, J. S. (2001). *Bilişsel terapi: Temel ilkeler ve ötesi*. (N. H. Şahin, Çev.). Türk Psikologlar Derneği.
- Begik, Ş. (1997). *Akademik başarının kestirilmesinde yetenek, ilgi, kişilik, lise başarısı ve ÖSYS başarısının etkisi*, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Beydili, C. (2015). *Türk mitolojisi ansiklopedik sözlük*.(E. Ercan Çev.). Ankara: Yurt Kitap Yayınları.
- Bilal Sambur, B. (2005). *Bireyselleşme yolu: Jung'un psikoloji teorisi*. Elis Yayınları.
- Bozgeyikli, H., Eroğlu, S. E., ve Hamurcu, H. (2009). Career decision making self-efficacy, career maturity and socioeconomic status with Turkish youth. *Education Sciences and Psychology*, (1), 15-24.
- Bridges, K. R., ve Sanderman, R. (2002). The irrational beliefs inventory: Cross cultural comparisons between American and Dutch samples. *Journal of Rational-emotive and Cognitive-behavior Therapy*, 20(1), 65-71.
- Budak, S. (2019). *Psikoloji sözlüğü*, Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Büyükbayraktar, Ç. G., Bozgeyikli, H., ve Kesici, Ş. (2018). Gençlerin psikolojik ihtiyaçları nelerdir?. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 11-26.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Can, S.(2021). *Sinemada arketip kullanımı: Caotica ana filminin arketipler bağlamında çözümlenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

- Corbishley, M. A. & Yost, E. B. (1989). Assessment and treatment of dysfunctional cognitions in career counseling. *Career Planning and Adult Development Journal*, 5(3), 20-26.
- Creswell, J. H. (2017). Araştırma deseni: Nitel, nicel ve karma yöntem yaklaşımları. (S. B. Demir, Çev.). Eğiten Kitap.
- Creswell, J. W. (2017). *Eğitim araştırmaları: Nicel ve nitel araştırmanın planlanması, yürütülmesi ve değerlendirilmesi*. (H. Ekşi, Çev. Edt.). Edam Yayıncılık.
- Çağlar, B. (2008). *Türk Mitolojisinde Dört Unsur ve Semboller Üzerine Bir İnceleme*, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Çetin, C., ve Karalar, S. (2016). X, Y ve Z kuşağı öğrencilerin çok yönlü ve sınırsız kariyer algıları üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(28), 157-197.
- Çoşar, B. (2019). İrrasyonel inanışların iş tatminine etkisinde algılanan örgüt desteğinin aracı rolü. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 167-180.
- Darıcı, S. (2013). *Bilinçaltı reklamcılık ve iletişim teknikleri*. İstanbul Gelişim Üniversitesi Yayınları.
- Denzin, N. K. (2017). *The research act: A theoretical introduction to sociological methods*. Routledge.
- Dorn, F. J., & Welch, N. (1985). Assessing career mythology: A profile of high school students. *Journal of The School Counselor*, 33(2), 136-142.
- Ellis A.(1994). *Reason and emotion in psychotherapy: A comprehensive method of treating human disturbances*. Citadel Publication.
- Ellis, A. (1962). *Reason and emotion in psychotherapy*. Citadel Press.
- Ellis, A. (2001). *New directions for rational emotive behavior therapy: Overcoming destructive beliefs, feelings, and behaviors*. Prometheus.

- Ercan, L. (2001). Ergenlik döneminde rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 9(2), 47-58.
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama*. Nobel Yayınları.
- Erikson, E. (1968). *Identity: Youth and crisis*. Norton.
- Ersoy, E. (2011, Ekim). Jung'un arketip kavramı. *Düşünüyorum Dergisi*, 17, 5.
- Eryılmaz, A., ve Mutlu, T. (2017). Yaşam boyu gelişim yaklaşımı perspektifinden kariyer gelişimi ve ruh sağlığı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(2), 227-249.
- Gati, I. (1986). Making career decisions: A sequential elimination approach. *Journal of Counseling Psychology*, 33, 408-417.
- Geçtan, E. (2014). *Psikanaliz ve sonrası*. Metis Yayınları.
- Geertz, C. (1973). *Thick description: Toward an interpretive theory of culture: The interpretation of cultures*. Basic Books.
- Ginzberg E. Ginsburg SW, Axelrad S, Herma J.L (1951). *Occupational choice*. Columbia University Press.
- Ginzberg, E. (1971). *Career guidance: Who needs it, who provides it, who can improve it*. McGraw-Hill.
- Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self-creation. In D. Brown & Associates (Eds.). *Career choice & development* (pp. 85-115). Scholastic Testing Service.
- Gürel, M. T. (2010). *Kariyer planlamada yetkinliklerin önemi ve bir araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hamamcı, Z., ve Çoban Esen, A. (2007). Mesleki olgunluk ve mesleki kararsızlığın akılcı olmayan inançlarla ilişkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(27), 31-42.

- Herr, E.L., Cramer, S.H., Niles, S.G. (2004). *Career guidance and counseling through the lifespan*. Pearson Education.
- Herring, R. D. (1990). Attacking career myths among native Americans: Implications for counseling. *The School Counselor*, 38(1), 13-18.
- Hooke, S. H.(1993). *Ortadoğu mitolojisi*. (A. Genel, Çev.). İmge Kitabevi.
- İşık, E. (2013). Üniversite öğrencilerinin ideallerindeki işe yönelmelerine engel olduğunu düşündükleri işlevsel olmayan kariyer inançları. *Turkish Journal of Social Research*, 17(2).
- İşgör, İ. Y., ve Sezer, F. (2008). Mesleki olgunluk anlayışı kazandırmaya yönelik sınıf içi rehberlik etkinlikleri program denemesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 239-252.
- İşler, E. (2004). *Andre Gide’i mitlerle okumak*. Anı Yayıncılık.
- Jacobi, J. (2002). *C. G. Jung psikolojisi*. (M. Arap, Çev.). İlhan Yayınevi.
- Karahahan, T.F., ve Sardoğan, M.E. (2004). *Psikolojik danışma ve psikoterapide kuramlar*. Deniz Kültür Yayınları.
- Karamenderes, A. (2020). *Lise öğrencilerinde kariyer kararı verme güçlüğü ile kariyere ilişkin ebeveynlerden algılanan destek, yeterlik algısı, gelecek beklentisi arasındaki ilişkilerin yapısal eşitlik modeliyle incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Karayel, S. E. (2019). *Alevi-Bektaşî inanç sisteminde mitolojik unsurların tespiti ve değerlendirilmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kariyer. (t.y.). *Türk Dil Kurumu içinde*. <https://sozluk.gov.tr/>.
- Kershaw, S. P. (2018). *Yunan Mitolojisi Rehber Kitabı*. (Ş. Turan, Çev.). Salon Yayınları.
- Koç, M. (2004). Gelişim psikolojisi açısından ergenlik dönemi ve genel özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1 (17) , 231-238.

- Krumboltz, J. D. (1994). The career beliefs inventory. *Journal of Counseling and Development*, 72(4), 424-428.
- Kuzgun, Y. (2006). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş*. Nobel Yayıncılık.
- Kuzgun, Y. (2009). *Meslek gelişimi ve danışmanlığı*. Nobel Yayıncılık.
- LeCompte, M. D., & Goetz, J. P. (1982). Problems of reliability and validity in ethnographic research. *Review of Educational Research*, 52(1), 31-60.
- Lewis, R. A., & Gilhousen, M. R. (1981). Myths of career development: a cognitive approach to vocational counseling. *Personnel and Guidance Journal*, 59(5), 296-299.
- Malinowski, B., ve Özkal, S. (2000). *Büyü, bilim ve din*. Kabalcı Yayınları.
- Maxwell, J. (1992). Understanding and validity in qualitative research. *Harvard Educational Review*, 62(3), 279-301.
- Meadow, M. J. (1992). Archetypes and patriarchy: Eliade and Jung. *Journal of Religion and Health*, 31(3), 187-195.
- Mitchell, K. & Krumboltz, J. (1996). Krumboltz's learning theory of career choice and development. In D. Brown, & L. Brooks (Eds.). *Career choice & development* (pp. 233-280). Jossey-Bass.
- Moran, B.(2007). *Edebiyat kuramları ve eleştirisi*. İletişim Yayınları.
- Naiboğlu, G. (2020). *Kız anadolu imam hatip liselerindeki öğrencilerin meslek seçimi ve kariyer yönelimleri üzerine bir olgubilim çalışması*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Naylor, F. D., & Krumboltz, J. D. (1994). The independence of aptitudes, interests, and career beliefs. *The Career Development Quarterly*, 43(2), 152-160.
- Nevo, O. (1987). Irrational expectations in career counseling and their confronting arguments. *The Career Development Quarterly*, 35(3), 239-250.

- Niles, S.G. & Harris-Bowlsbey J. (2013). 21. yüzyılda kariyer gelişimi müdahaleleri. (F. Korkut Owen, Çev. Edt.). Nobel Yayınevi.
- Otluoğlu Çakmak, Ö. (2014). Kariyer bağlılığının kariyer başarısı üzerindeki etkisinin incelenmesi üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, (23), 350-363.
- Özden, K. (2003). *Tıp tarih mitoloji*. Ayraç Yayınları.
- Özünlü, M. B., ve Bacanlı, F. (2015). Kariyer seçiminde aile etkisi ölçeği' nin lise öğrencileri için Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 13(1), 13-32.
- Özyürek, R. (2013). *Kariyer psikolojik danışmanlığı kuramları: Çocuk ve ergenler için kariyer rehberliği uygulamaları*. Nobel Yayıncılık.
- Patton, M. Q. (2014). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice*. Sage publications.
- Paulick, I., Retelsdorf, J., & Möller, J. (2013). Motivation for choosing teacher education: Associations with teachers' achievement goals and instructional practices. *International Journal of Educational Research*, 61(1), 60-70.
- Pinkney, J. W., & Ramirez, M. (1985). Career-planning myths of Chicano students. *Journal of College Student Personnel*, 26(4), 300-305.
- Ryan Jones, R. E. (1990). *The relationship of career indecision, vocational identity, and gender to career beliefs*, Doctoral Dissertation, The Florida State University, Florida.
- Saka, N., Gati, I., & Kelly, K. R. (2008). Emotional and personality-related aspects of career-decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment*, 16(4), 403-424.
- Santrock, J.W. (1997). *Life span development*. Benchmark Publishers.
- Seligman, L. (1980). *Assessment in developmental career counselling*. The Carroll Pres.

- Serrican, E. (2015). Carl Gustav Jung'un analitik psikoloji kuramındaki arketip kavramının edebiyata yansımaları. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 1(4), 1460-1472.
- Sharf, R. S. (2013). Advances in theories of career development. In W. B. Walsh, M. L. Savickas, & P. J. Hartung (Eds.). *Handbook of vocational psychology: Theory, research, and practice* (pp. 3–32). Routledge/Taylor & Francis Group.
- Skorikov, V. (2007). Continuity in adolescent career preparation and its effects on adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 8-24.
- Smith, C. L. (2004). *Career myths: do they exist and do they predict?*, Doktora Tezi, Ball State University, Doctoral Dissertation, Ball State University, Muncie, Indiana.
- Snowden, R. (2012). *Jung kilit fikirler*. (K. Atalay, Çev.). Optimist Yayınları.
- Stead, G. B., Watson, M. B., & Foxcroft, C. D. (1993). The relation between career indecision and irrational beliefs among university students. *Journal of Vocational Behavior*, 42(2), 155-169.
- Stevens, A. (1999). *Jung*. (A. Çayır, Çev.). Kaknüs Yayınları.
- Super D.E. (1957). *The Psychology of Careers*. Harper.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks & Associates (Eds.). *Career Choice and Development* (pp. 197-261). Jossey-Bass.
- Şimşek Ş., Çelik A., Akgemci T., Soysal A. (2004). *Kariyer Yönetimi*. Can Yayınları.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2021). *2021 yılı Kamu sektörü istihdam sayıları raporu*. <https://www.sbb.gov.tr/>.
- Tanhan, F. (2014). Öğretmenlerde irrasyonel inançlar ile cinsiyet ve depresyon ilişkisinin incelenmesi. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (28), 55-73.

- Taştepe, H. (2001). *Kariyer yönetiminin değerlendirilmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Thompson, A. P. (1976). Client misconceptions in vocational counseling: Some of the reasons vocational counselors are asked the wrong questions. *The Personnel and Guidance Journal*, 55(1), 30-33.
- Tökel, D. A. (2016). *Divan şiirinde şahıslar mitolojisi*. Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi Yayınları.
- Türküm, S. (1994). Akılcı-duygusal terapide yansımalar. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 27(2), 969-974.
- Ulu, E.(2007). *Lise öğrencilerinin kariyer inançlarının bazı değişkenlere göre yordanması*, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Ünal, S., Gürhan, N., Saral, E., ve Özbaş, A. A. (2008). Hemşirelik öğrencilerinin sosyodemografik özellikleri ve hemşirelik mesleğini seçme nedenleri. *İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 16(63), 179-187.
- Vural Arslan, E.(2016). *Türk romanında mitolojik unsurlar (1923-1960)*, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Vurucu, F. (2010). *Meslek lisesi öğrencilerinin meslek seçimi yeterliliği ve meslek seçimini etkileyen faktörler*, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Woodrick, C. (1979). *The development and standardization of an attitude seale designed to measure career myths held by college students*. Doctoral Dissertation, Texas A&M University, Texas.
- Yaman, D.Y. (2014). *11 ve 12. sınıf öğrencilerinin kariyer kararsızlığı üzerine bir çalışma: cinsiyet, kariyer inançları, akademik öz yeterlilik ve problem çözme becerilerinin yol analizi ile sınanması*, Doktora Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Yanar, S.(2016).*Lise öğrencilerinin kariyer değerlerinin yordayıcısı olarak kariyer inançları, cinsiyet ve akademik başarıları*, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Yavuzer, H. (2002). *Çocuk psikolojisi*. Remzi Kitabevi.
- Yeşilyaprak, B. (2011). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığında paradigma değişimi ve Türkiye açısından sonuçlar: Geçmişten geleceğe yönelik bir değerlendirme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(4), 5-26.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, F. B. (2018). Carl Gustav Jung'un arketipleri bağlamında "Persil, Magnum ve Eti Canga" reklam filmlerinin çözümlemeleri. *Uluslararası Halkla İlişkiler ve Reklam Çalışmaları Dergisi*, 1(1), 98-114.
- Yılmaz, N. (2019). *Lise öğrencilerinin mesleki kararsızlıklarını açıklamada kariyer denetim odağı ile meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların rolü*, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

EKLER

YARI YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME FORMU

DEMOGRAFİK BİLGİLER

i. Cinsiyet

ii. Lise Türü

iii. Lise Düzeyi

Kariyer Mitleri Görüşme Soruları:

1. Başarılı bir kariyerin olmazsa olmazları nelerdir?
2. Kariyer hedeflerinizi nasıl belirlediniz? Kariyerinizi belirlemenizde en büyük etken ne oldu?
3. Kariyer hedeflerinizi belirlemenizde çevrenizin etkisi var mı? Var ise etkilerini nasıl değerlendirirsiniz?
4. Seçtiğiniz kariyer hedefinizle bireysel özellikleriniz arasında bir bağ var mı? Var ise neler?
5. Emekli oluncaya kadar aynı kariyeri sürdürme konusunda düşünceleriniz nelerdir?
6. Zekâ testi, kariyer testi gibi testlerin size kariyer seçimi konusunda etkileri nelerdir?