

Dördü Bir Arada: Kariyer Uyumunun Yordayıcıları Olarak İyimserlik, Umut, Bölüm Uygunluğu ve İstihdam Edilebilirlik

Metin ÇELİK¹

Gönderim Tarihi: 10.06.2020

Kabul Tarihi: 29.07.2020

Yayın Tarihi: 19.10.2020

Öz: Birey ve iş dünyası açısından kariyer uyumunun önemi, dünyayı ekonomik, psikolojik ve sosyolojik olarak sarsan Covid 19 salgını ile bir kez daha anlaşılmıştır. Bu araştırmanın amacı, üniversite öğrencilerinin kariyer iyimserliği, umut, bölüm uygunluğu ve istihdam edilebilirlik becerilerinin kariyer uyumlarını yordama gücünü incelemektir. Araştırma ilişki modeline göre tasarlanmıştır. Çalışmanın örneklemini 576 üniversite öğrencisi (411 kadın, 165 erkek) oluşturmaktadır. Bu öğrencilerin yaş ortalaması 21.9'dur. Araştırmada veri toplama aracı olarak "Kişisel Bilgi Formu" ve "Kariyer Geleceği Ölçeği" kullanılmıştır. Veriler aşamalı regresyon analizi ve Pearson korelasyon katsayısı tekniği kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmanın sonucunda kariyer uyumu; iyimserlik, umut, istihdam edilebilirlik ve bölüm uygunluğuyla pozitif yönde anlamlı olarak ilişkili bulunmuştur. İyimserlik, umut ve bölüm uygunluğu kariyer uyum düzeyindeki değişimin %45'ni açıklamaktadır. Rehberlik ve Psikolojik Danışma birimlerince üniversite öğrencilerinin kariyer uyumlarını geliştirmeye yönelik gerçekleştirilecek olan çalışmalar planlanırken, öğrencilerin kariyer iyimserliğini, bölüm uygunluğu ve umut düzeyini dikkate almaları önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Uyum, Kariyer İyimserliği, Umut, Bölüm Uygunluğu, İstihdam Edilebilirlik.

Four in One: Optimism, Hope, Department Compatibility and Employability as Predictors of Career Adaptation

Abstract: The significance of career adaptation has once again been understood by means of Covid 19 virus which has a huge negative impact on the world economically, psychologically and sociologically in terms of individual life and business world. The aim of this study is to analyze the power of university students' career optimism, hope, department compatibility and employability skills to predict their career adaptations. The research was designed according to the relational model. The sample of the study consisted of 576 university students (411 women, 165 men). The age average of these students was 21.9. An individual background information form and "Career Future Scale" were used as data collection tools. The collected data was analyzed according to Gradual Regression analysis and Pearson Product Moment Correlation techniques. As a result of the research, career adaptability was found to be positively and significantly relational with optimism, hope, employability and department compatibility. Optimism, hope and department compatibility explain 45% of the change in career adaptability. While planning the studies to be carried out by the Guidance and Psychological Counseling units to improve the career adaptation of the university students, it is recommended that the students consider career optimism, department compatibility and hope level.

Keywords: Career Adaptation, Career Optimism, Hope, Department Compatibility, Employability

GİRİŞ

Birey ve iş dünyası açısından kariyer uyumunun önemi, dünyayı ekonomik, psikolojik ve sosyolojik olarak sarsan Covid 19 salgını ile bir kez daha anlaşılmıştır. Baruch ve Bozionelos'a (2011) göre son yıllarda çalışma dünyasında yaşanan ekonomik, toplumsal ve teknolojik dönüşümler; işgücü piyasasında belirsizlik, istihdam güvensizliği, rekabetin artması ve kariyer seçeneklerinin parçalanması gibi bir takım dramatik sonuçlar doğurmaktadır. Bundan dolayı kariyer aktörleri çoğu zaman kariyerleriyle ilgili mevcut ve gelecekte ortaya çıkabilecek durumları dikkate alarak kariyerlerini geliştirmek ve yeni yönelimler kazandırmak için karar almak zorundadırlar. Schoon vd. (2001)'ne göre bu gelişim ve değişim sadece iş dünyasındaki bireylerin değil doğrudan öğrencilerin de kariyer gelişimlerine etki etmektedir. Bu gelişim ve değişimin yarattığı zorlu ve

¹ Siirt Üniversitesi, Türkiye, metincelik@siirt.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5739-1522

istikrarsız ortamlarda bireylerin düzenleme yetenekleri ve uyum kaynakları (özellikle kariyer uyumluluğu) öngörülemeyen, değişen görev ve taleplere ve yetişkin yaşamı boyunca kariyer geçişlerine hâkim olmada çok önemli yetkinliklerdir.

Kariyer, bir ömür boyu süren ve bireyin 'çalışan' rolü dahil yaşamının herhangi bir zaman dilimindeki tüm yaşam rollerini kapsayan bir süreçtir. Bu kavram, mesleği icra etmeden ve icra ederken ki süreci ve sonrasında yapılması gerekenleri, bireyin toplumsal rollerini ve boş zaman etkinliklerini kapsayan geniş bir kavramdır (Yeşilyaprak, 2019). Savickas (2005) ise kariyer hem nesnel hem de öznel içeriğe sahip olduğundan kariyerin içeriklerini dikkate alan iki ayrı tanım yapmaktadır: Nesnel kariyer çalışma yaşamında bireyin emekli oluncaya kadar ki süreçte gerçekleştirdiği her türlü (görev, iş ve meslek) etkinliğin toplamıdır. Kariyerin öznel tanımı ise; nesnel tanımın içeriğini oluşturan kavramlara ilişkin bireyin algılarıdır. Kariyer yapılandırma süreci de en temel anlamda benliğin öznel bölümünü oluşturan mesleki benlik kavramının oluşturulması ve iş yaşamına dair rollerde geliştirilmesi ve uygulanmasıdır. Bireyin var olan kaynaklarını harekete geçirmesi olan kariyer uyumu, kariyeri yapılandırma sürecinde önemli öğelerden biridir. (Savickas, 2002).

Kariyer uyumu gerek ergen gerekse de yetişkin açısından ele alındığında planlı tutumlar, bireyin kendi ve çevresini keşfi ve bilinçli kararlar vermek gibi unsurları içermektedir. Kariyer uyumu, bir meslek sahibi olmak için hazırlık yaparken veya mesleki rolleri yerine getirmeye başlamak üzereyken mesleğin doğasından veya çalışma koşullarından kaynaklanan, şu an ve ileride olması beklenen veya hesapta olmayan; bireysel travmalar, mesleki geçişler ve mesleki gelişim görevleriyle başa çıkmaya ilişkin kaynakları açıklayan psikososyal yapı olarak tanımlanmaktadır (Savickas, 1997; 2002;2005).

Yaşamın erken dönemlerinden itibaren şekillenmeye başlayan (Hartung, Porfeli ve Vondracek, 2008), kariyer uyumu bireyin farklı tutum ve davranışları içeren çok boyutlu bir kavramdır (Zacher, 2014). Savickas'a (2002) göre kariyer uyumu dört temel tutumundan oluşmaktadır: (1) ilgi, (2) merak, (3) güven ve (4) kontrol. İlgi, geleceğe dönük amaçlar belirleme ve kariyere ilişkin plan yapmanın önemini kavramayı içermektedir. Kontrol bireyin kariyerine ilişkin sorumluluk alabilmesidir. Merak iş seçenekleri ve mesleki fırsatları araştırıp öğrenerek kişisel eğilimi ve profesyonel çevreleri keşfetme ile ilgidir. Güven, problemlerin üstesinden gelebilmek için olması gereken öz-yeterlik ve mesleki faaliyetlerde ortaya çıkan engellerin üstesinden gelebilme yeteneğidir (Savickas, 2002; 2005; Savickas ve Porfeli, 2012).

Kariyer uyumu ile ilgili yapılan araştırmalar, kariyer uyumunun pek çok değişkenle ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır: Yaşam doyumu, işe bağlılık, nitelikli iş bulma ve istihdam kalitesi, geleceğe yönelik olumlu tutum, istihdam edilebilirliğe ilişkin beceriler, iyimserlik, umut, iş aramaya ilişkin öz yetkinlik kariyer kararı verme öz yeterliliği, sosyal destek, yaş, özsaygı, kariyer geleceği endişesi ve cinsiyet (Akkermans, Paradniké, Van der Heijden, ve De Vos, 2018; Zacher, Koen, Klehe ve Vianen, 2012; Ginevra vd., 2016; Guzman ve Choi, 2013; Büyükgöze-Kavas 2014; Guan, Deng, Sun ve ark., 2013; Park ve Park, 2020; Duffy, 2010; Zacher, 2014; Ebenahi vd., 2016; Coetzee ve Harry, 2014; Kahya ve Ceyhan, 2018).

Kariyer iyimserliğine etki ettiği düşünülen değişkenlerden biri de kariyer iyimserliğidir. Kariyer iyimserliği bireyin kariyer planlaması sürecinde tedirgin olmaması, kariyer gelişiminin geleceğine ilişkin beklentilerinin sürekli olarak olumlu neticeleneceğini düşünmesi veya gelişen durumların olumlu yönlerine odaklanmasıdır (Rottinghaus, Day ve Borgen, 2005). İyimser birey amaçlarının önündeki engelleri aşabileceğini düşünmektedir (Crane ve Crane, 2007). Şu an ve geleceğe dair

olumlu beklentilerine ilişkin kırılğan bir yapıya sahip değildir (Chemers, Hu ve Garcia, 2001). Kariyerini planlarken kendinden emin bir şekilde olası en iyi sonuçları beklemektedir (Spurk ve Volmer, 2013). Rottinghaus vd. (2005)'ne göre iyimser kişilik belirleyicileri kariyer uyum düzeyinin tespit edilmesi açısından ele alınması gereken özellikleridir. Yapılan çalışmalar da bu görüşü destekler niteliktedir (Bölükbaşı, 2017; Siyez ve Belkis; Büyükgöze-Kavas 2014; Zorver ve Owen, 2014; Tolentino, Garcia, Lu vd., 2014). Örneğin, kariyerini planlarken yaşadığı problemler karşısında tedirgin olmayan, bu problemleri çözeceğine dair olumlu beklentiler içerisinde olan bireyin, bu problemleri çözecek adımları atabilmesi ve daha sağlıklı bir şekilde ele alması muhtemeldir. Nitekim Scheier vd. (1994) göre olumlu beklentiler, bireyin kariyeri ile ilgili yaşadığı istikrarsızlığı ve güvencesizliği ortadan kaldırmak için harekete geçirici bir güçtür.

Bu çalışmanın bir değişkeni de üniversite öğrencilerinin eğitimlerine devam ettikleri bölümlerin kendi kişiliklerine uygunluğunu algılama düzeyleridir. Bu çalışmada öğrenciler henüz mesleklerini icra etmediklerinden çevre uygunluğu kavramı yerine bölüm uygunluğu kavramı kullanılmıştır. En temel anlamda uygunluk, birey ve çevre arasındaki eşleşme düzeyi olarak ele alınabilir (ACT, 2009; akt. Hasret, 2019; Kutcher, Bragger ve Masco, 2013). Bireyin ve çevrenin özellikleri birbirini tamamladığında olumlu birçok duygusal ve davranışsal sonuç ortaya çıkmaktadır (Shipp, 2006). Nitekim özellik faktör kuramlarına göre kişilik nitelikleri ile mesleğin gerekleri arasındaki uyum arttıkça bireyin mesleğinde üretken olması ve doyum sağlaması artmaktadır (Brown, 1990; akt. Bacanlı, 2014). Birey bölüm uygunluğu, meslekte başarılı olma şansının yükselmesi, öz güvende artma, yabancılaşma ve ruhsal problemlerin azalması, yaşam doyumu, kültürel adaptasyon, işten ayrılma niyeti, çalışan tutumları, iş doyumu, işe bağlılık, bölüm memnuniyeti ve akademik not ortalaması ile ilişkilidir (Kuzgun, 2009; Carless, 2005; İplik ve Yalçın, 2017; Tracey ve Robbins, 2006). Kariyer uyumu ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde birey-çevre uygunluğu ile ilişkili olan değişkenlerin kariyer uyumu ile de ilişkili (Akkermans vd., 2018; Johnston, Luciano, Maggiori vd. 2013; Guan vd. 2013) olduğu görülmektedir. Zikic ve Klehe (2006) kariyer uyumunu, kariyer keşfi ve kariyer planlaması olmak üzere iki başlık altında ele almaktadır. Kariyer keşfi, bireyin hem kendi hem de mesleğinin özelliklerini tanımasıdır. Dolayısıyla kariyer uyumunun birey çevre uyumu ile ilişkili olduğu söylenebilir. Nitekim Guan vd. (2013)'ri yaptıkları çalışma da kariyer uyumu ile bölüm uygunluğu arasında pozitif yönde ilişki tespit etmişlerdir.

“Umut yoksa girişimcilik yoktur” sözü ile İngiliz yazar Samuel Johnson umudun insan yaşamındaki önemine vurgu yapmaktadır. Çünkü girişimciliğin olmaması, bireyin yaşamını ilgilendiren konularda risk ve sorumluluk almaması, harekete geçmemesi anlamına gelmektedir. Snyder'e (2002) göre amaca yönelik bir düşünce biçimi olan umut; bireyin amaçlarını gerçekleştirebilmesi için alternatifler üretebilmesi, ürettiği alternatifleri harekete geçirebilmesi ve bu alternatifleri sürekli olarak kullanabilmesidir. Umut düzeyi yüksek kişiler her türlü stresli durumun üstesinden gelebilmek için diğer bireylere göre daha hazırlıklıdır ve esnek düşünebildikleri için karşılaştıkları engelleri aşmak için farklı çözüm yolları üretebilmektedir. Umut duygusuna sahip birey, yaşadığı her ne olursa olsun her olasılığı göz önüne alma ve harekete geçebilme gücüne sahip olmaktadır. Aynı zamanda bu bireyler hedeflerine ilişkin karşılaştıkları engeller karşısında kolay kolay pes etmemektedir (Snyder, Rand ve Sigmon, 2002; Niles, 2011; Korkut-Owen ve Niles, 2019). Bireyin mesleki gelişimsel görevlerinin ve tahmin edilemeyen değişimlerin üstesinden gelebilme düzeyi olan kariyer uyumu, bireyin kariyerini etkili bir şekilde yönetebilmesi açısından kritik bir öneme sahiptir (Saviscak, 1997; 2005). Yine bireyin kariyerini yönetmesi için gerekli olan bir diğer kavram olan umut, bireyin harekete geçmesini ve var olan imkanları görmesini sağlamaktadır (Korkut-Owen ve Niles, 2019). Bireyin kararlı olmadan, harekete geçmeden ve var olan imkanlarını

görmeden kariyeri ile ilgili öngörülen ve öngörülmeleyen problemleriyle etkili bir şekilde başa çıkması düşünülemez. Dolayısıyla birey umut olmadan kariyer uyum becerilerini tam olarak faydalanamayabilir. Nitekim yapılan çalışmalarda da kariyer uyumu ile umut arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir (Korkmaz ve Önder, 2019; Santilli, Marcionetti, Rochat vd., 2016; Büyükgoze-Kavas 2014; Wilkins, Santilli, Ferrari, Nota ve Soresi 2014).

Bu çalışmanın bir değişkeni de üniversite öğrencilerinin istihdam edilebilirlik becerilerine ilişkin özalgılardır. Bu algı, bireyin mezun olduktan sonra tam zamanlı olarak çalışacağı bir iş bulabileceğine ilişkin özgüveni, algısı ve inancıdır. Doğrudan bireye iş imkânı sağlamasa da bireyin istihdam edilme olasılığını artıran istihdam edilebilirlik; biçimsel bir örgütte işe yerleşebilme ve bu işi elinde tutabilme olarak tanımlanmaktadır. İstihdam edilebilirlik, gerektiği zaman yeni bir iş bulma ya da arzuladığı işi alma kapasitesini de içermektedir. (Rothwell ve Arnold, 2007; Fugate vd., 2004; Hogan vd, 2013). İstihdam edilebilirlik becerileri; temel beceriler (okuma, yazma, aritmetik vb.), üst düzey düşünme becerileri (karar verme, problem çözme vb.) ve duyuşsal beceriler (olumlu tutum, takım çalışması, liderlik vb) olmak üzere üç grupta ele alınmaktadır (Cotton, 1993). İstihdam edilebilirlik becerilerine sahip birey; empati düzeyi yüksek, kararsızlıklarının üstesinden gelebilen, ekip olarak çalışabilen, merak duygusuyla hareket eden, yaratıcı, yeniliklere açık, güven duygusuna sahip, eleştirel düşünebilen, alanındaki yenilikleri takip etmek gibi birtakım özelliklere sahiptir (Yıldırım, 2019). Uyum sağlayan birey ise; problemlerini çözme konusunda güven, çevresini keşfetme konusunda merak, mesleki geleceğine ilişkin ilgi ve kararlılığa sahiptir (Korkut-Owen ve Niles, 2019). Görüldüğü gibi uyum sağlayan birey ile istihdam edilebilirlik becerilerine sahip bireyin birçok ortak özelliği bulunmaktadır. Sürekli değişim ve gelişmenin yaşandığı günümüz dünyasında, kariyer aktörleri kariyerleriyle ilgili mevcut ve gelecekte ortaya çıkan değişimlerle karşı karşıya kalmaktadır. İstihdam edilebilirlik becerileri, bireyin bu değişimlere uyum sağlamasında ve çalışma ortamındaki kariyer fırsatlarını geliştirmede önemli bir role sahiptir (Rasu, İsmail, Isamil, Rajuddin ve Abd Rauf, 2010). Dolayısıyla bireyin kariyer uyumu ile istihdam edilebilirlik becerileri arasında ilişki olduğu söylenebilir. Nitekim yapılan araştırmalar bu bilgiyi doğrular niteliktedir (Koen, Khele ve Vianen , 2012; De Guzman ve Choi, 2013).

Genç yetişkinler için kariyerlerine hazırlanmak, sosyal çevreye uyum sağlamanın yanında iş rollerine hazırlanırken beklentilerini elde etme şansını artırmak için yollar bulmak anlamına gelmektedir (Savickas, 2005). Üniversiteden gerçek hayata geçişte, gençlerin karşılaştıkları en önemli zorluklardan biri kariyer krizidir (Kantaş, Güldü, Kart, 2018). Öğrenciler sınavlar, çalışma görevleri, evden ayrılma ve finansal baskılar gibi faktörlerden dolayı uzun süre stres altında kalmaktadır. Bu durumdan ötürü yüksek öğrenimden işe geçiş genç yetişkinler için stresli bir dönem olabilmektedir (Robotham ve Julian, 2006). Önemli ve zorlu bir aşama olan bu geçişte birey, gelecekteki başarılarını belirleyebilecek kariyerleri ile ilgili bir dizi görevle karşı karşıyadır (Saks, 2015). Yüksek uyum düzeyine sahip birey, değişen ortamlar karşısında daha esnektir ve bu durumlara daha kolay adapte olabilmektedir (Savickas ve Porfeli, 2012). Başarılı bir kariyer yönetimi için gerekli olan kariyer uyumu (Hirschi, 2012), öğrencilerin iyi oluş düzeyini ve performanslarını yükseltip gençlerin işgücü piyasasına başarılı bir geçiş yapmasını sağlamaktadır (Akkermans vd., 2018). Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişmelerinin, içerisinde oldukları gelişimsel dönem ve zor çevre şartlarından olumsuz etkilenmemesi için kariyer uyumu önemli bir kaynaktır. Bundan dolayı kariyer krizlerini kariyer fırsatlara çevirebilmek için gerekli olan kariyer uyumunun, araştırmacılar tarafından tüm boyutlarıyla ele alınması gerekmektedir. Son yıllarda daha da önem kazanan kariyer uyumunu birçok araştırmacı çeşitli değişkenler açısından incelemiştir, ancak alan yazın incelendiğinde kariyer uyumu ile ilişkili olduğu düşünülen

iyimserlik, umut, bölüm uygunluğu ve istihdam edilebilirlik becerilerinin kariyer uyum düzeyindeki değişimin ne kadarlık bir bölümünü açıkladığına dair bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu ilişkilerin tespit edilmesi kariyer uyumunun anlaşılması ve geliştirmesine yönelik yapılacak çalışmalara katkı sağlayacağı söylenebilir.

Bu araştırmanın amacı, üniversite öğrencilerinin iyimserlik, umut, bölüm uygunluğu ve istihdam edilebilirlik becerilerinin kariyer uyumlarını yordayıp yordamadığını incelemektir. Bu kapsamda araştırmanın hipotezleri aşağıda sunulmuştur:

1. Kariyer uyumu iyimserlik ile pozitif yönde anlamlı ilişkilidir.
2. Kariyer uyumu bölüm uygunluğu ile pozitif yönde anlamlı ilişkilidir.
3. Kariyer uyumu umut düzeyi ile pozitif yönde anlamlı ilişkilidir.
4. Kariyer uyumu istihdam edilebilirlik becerileriyle pozitif yönde anlamlı ilişkilidir.
5. İyimserlik, umut, bölüm uygunluğu ve istihdam edilebilirlik becerileri kariyer uyumunu anlamlı olarak yordamaktadır.

YÖNTEM

Bu bölüm; araştırmanın modeli, araştırmanın evreni ve örnekleme, araştırma verilerinin toplandığı araçlar, veri toplama süreci ve verilerin analiziyle ilgili bilgilerden oluşmaktadır.

Araştırmanın Modeli

Bu çalışma ilişkisel modelde bir araştırmadır. Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel (2016) göre, başlıca örneklerini nedensel karşılaştırma ve korelasyonel yöntemlerin oluşturduğu ilişkisel araştırma genelde bağlantıları ve ilişkileri inceler. İki veya daha fazla değişkenle ilgili elde edilen verilerin, arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalara korelasyonel araştırma denir (Can, 2016). Bu çalışmada kariyer uyumu ile iyimserlik, umut, bölüm uygunluğu ve istihdam edilebilirlik becerileri arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Araştırma Grubu

Bu çalışmanın evrenini Türkiye’de 2019-2020 eğitim-öğretim yılında eğitimlerine devam eden sınıf düzeyleri farklı olan üniversite öğrencileri oluşturmaktadır. Örneklem olasılığa dayalı örnekleme yöntemlerinden olan basit örnekleme yöntemi (Karagöz, 2017) ile belirlenmiştir. Toplamda 576 kişiden oluşan üniversite öğrencilerinin 411’i (%71,4) kadın ve 165’i (%28,6) erkektir. Üniversite öğrencilerinin yaş aralığı 18 ile 50 arasında değişmektedir. Yaş ortalamaları 21.9, standart sapması ise 3.3’tür. Sınıf düzeyine göre örneklemin dağılımı şu şekildedir: İlk sınıf 131 (%24,1), ikinci sınıf 205 (%37,6) üçüncü sınıf 116 (%21,3) ve dördüncü sınıf 92 (%16,9). Örneklemdeki kişi sayısının hesaplanmasında kabul edilebilir güven aralığı %95 olarak alınmıştır. 1000000 kişilik bir evrende %95’lik güven aralığı baz alındığında evreni temsil eden önerilen örneklem büyüklüğü en az 384’tür (Krejcie,2004; Akt., Johnson ve Christensen, 2014). Ancak temsil gücünün artırılması amacıyla örneklem sayısı 576 olarak belirlenmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri, “Kişisel Bilgi Formu” ve katılımcıların kariyer uyumlarını ve iyimserliğini belirlemek için “Kariyer Geleceği Ölçeği” kullanılarak elde edilmiştir.

Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu iki kısımdan oluşmaktadır: İlk bölüm katılımcıların sosyodemografik özelliklerini (cinsiyet, ebeveyn eğitim düzeyi, yaş, sınıf düzeyi, algıladığı sosyoekonomik düzey) belirlemek amacıyla oluşturulmuştur. İkinci kısımda ise öğrencilerin umut, bölüm uygunluğu, iş bulma becerilerine ilişkin algıladıkları düzeyi belirlemek için 10'lu likert tipi sorudan oluşan 3 madde bulunmaktadır.

Kariyer Geleceği Ölçeği

5'li likert tipi 25 maddeden oluşan kariyer geleceği ölçeği kariyer uyumu, kariyer iyimserliği ve bilgi olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekten ve alt ölçeklerden alınan yüksek puanlar bireyin ölçeğin ölçmeye çalıştığı niteliğe sahip olduğunu göstermektedir. Ölçekteki ilk 11 madde kariyer uyumunu, sonraki 11 madde kariyer iyimserliğini ve son üç madde bilgi düzeyini ölçmektedir. Ölçekte toplamda 8 ters madde (10, 11, 14, 15, 16, 19, 20, 24) bulunmaktadır. Ölçeğin iç tutarlılık analizleri sonucu elde edilen Cronbach Alpha değerleri, kariyer uyumu için 0.83 kariyer iyimserliği için 0.82, bilgi alt boyutu için 0.62 ve tüm ölçekte 0.88 olduğu tespit edilmiştir (Kalafat, 2012). Bu çalışmada iç tutarlılık analizi sonucu elde edilen Cronbach Alpha değerleri kişisel uyum için 0.84, kariyer iyimserliği için 0.79 ve bilgi alt boyutu için 0.38 ve toplam ölçek için 0.868 olarak tespit edilmiştir. Bu çalışmada KU ve Kİ alt ölçekleri kullanılmıştır.

İşlem

Araştırmanın değişkenleri belirlenmeden önce son yıllarda kariyer uyumu ile ilgili yapılan çalışmalar incelenmiş ve notlar alınmıştır. Çalışmacı bir meslektaşıyla görüş alışverişinde bulunduktan sonra çalışmanın değişkenlerini belirlemiştir. Daha sonra ölçeklerin uygulanması için gerekli izinler alınmıştır. Ölçek ve kişisel bilgi formu google form üzerinden katılımcılarla paylaşılmıştır. Katılımcılara anketlerin ne kadar süreyle doldurulabileceği bilgisi verilmiştir. Ayrıca tüm katılımcılara katılımlarının tamamen gönüllülüğe dayandığı ve istedikleri zaman araştırmadan çekilebilecekleri yazılı olarak bildirilmiştir. Araştırmanın katılımcılarına, anketleri doldurmaya başlamadan önce anketleri doldurmaları halinde araştırmaya resmi olarak katılmayı kabul etmiş olacaklarını dolayısıyla bu kabulün bilgilendirmiş onam sayılacağı yazılı olarak bildirilmiştir.

Verilerin Analizi

Veriler analizi SPSS 25 programında gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizine geçmeden önce, veriler yanlış girilen değerler ve girilmeyen ve geçersiz değerler açısından incelenmiştir. Bu aşamada 16 bireyin verdiği cevaplar değerlendirmeye alınmamıştır. Daha sonra boş bırakılan verilerin yerine değerler dizinin ortalaması yöntemine göre veriler atanmıştır. Ters maddelerin yeniden kodlanması işlemi yapılmıştır. Dağılımın normalliğini bozan aşırı uç değerler girdi süzme yöntemiyle devre dışı bırakılmıştır. Çarpıklık ve basıklık katsayıları -1 ile 1 arasında değerler aldığından dağılımın normalliği doğrulanmıştır. Çoklu regresyon için ilk olarak en az aralık ölçeğinde olması gereken değişkenlerin normal dağılım sergilediği tespit edilmiştir. Çoklu regresyon modelleri için bir ön koşul olan çoklu bağlantı sorunu 3 yöntemle incelenmiştir: Yordayıcı ve yordanan değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson Momentler Çarpım Korelasyon tekniği ile belirlenmiş ve bu korelasyon katsayıları arasındaki çoklu bağlantı sorunu olup olmadığına bakılmıştır. Yordayıcı değişkenlerin kendi aralarındaki ikili korelasyon değerleri .8 altında olduğu için çoklu bağlantı sorunu bulunmamaktadır. Ayrıca Varyans Büyütme (VIF) değerleri 10'un altında 1.007 ile 1.883 ve durum indeksleri (CI) değerleri 30 altında 1.00 ile 19.107 arasında olduğundan çoklu bağlantı sorununun olmadığı tespit edilmiştir. Çalışmada çok değişkenli normal dağılım kontrolü için tutucu

davranılmak ($p < 0.01$) istenmiş dolayısıyla 4 yordayıcı değişken olduğu için Mahalanobis değeri 13.277 üzerinde olan üç değer silinmiştir. Tahmin hatalarının normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Ayrıca Durbin Watson değeri 1.684 bulunduğundan otokorelasyon yoktur. Bu değerlerin 1.5 ile 2.5 arasında olması istenir (Field 2005; Büyüköztürk, 2018; Can, 2016; Karagöz, 2017).

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümü toplanan verilere ait bulgulardan oluşmaktadır. Üniversite öğrencilerinin iyimserlik, umut, bölüm uygunluğu ve istihdam edilebilirlik becerilerinin kariyer uyumları ile arasındaki ilişkiler ve çoklu regresyon sonuçları aşağıda tablolar halinde sunulmuştur. Tablo 1’de kariyer uyumu ile çalışmanın yordayıcı değişkenleri arasındaki ilişkilere ait değerler verilmiştir.

Tablo 1. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyum Düzeyleri ile Çalışmanın Yordayıcı Değişkenleri Arasındaki İlişkilere Ait Korelasyon Değerleri

Puanlar	1	2	3	4	5
Kariyer Uyumu	-	.634**	.412**	.413**	.269**
Kariyer İyimserliği	.634**	--	.416**	.364**	.265**
Umut	.412**	.416**	-	.407**	.677**
Bölüm Uygunluğu	.413**	.364**	.407**	---	.362**
İstihdam Edilebilirlik	.269**	.265**	.677**	.362**	-

(*)= $p < 0.5$; (**) = $p < 0.1$

Kariyer uyumu ile kariyer iyimserliği arasında ($r = -.634$, $p < .01$), kariyer uyumu ile bölüm uygunluğu arasında ($r = -.413$, $p < .01$), kariyer uyumu ile umut arasında ($r = .412$, $p < .01$), kariyer uyumu ile istihdam edilebilirlik arasında ($r = .269$, $p < .01$) pozitif yönlü anlamlı düzeyde ilişkiler tespit edilmiştir. Yordayıcı değişkenlerin kendi aralarındaki ikili korelasyon değerleri .8 altında olduğu için çoklu bağlantı sorunu bulunmaktadır. Bu değerler .269 ile .634 arasında değişmektedir.

Tablo 2’de üniversite öğrencilerinin iyimserlik, umut, bölüm uygunluğu ve istihdam edilebilirlik becerilerinin kariyer uyum düzeylerini yordama gücüne ait aşamalı regresyon analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 2. Kariyer Uyumunun Yordanmasına İlişkin Aşamalı Regresyon Analiz Sonuçları

Model	Yordayıcı Değişkenler	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Δ	B	SH _B	β	F
1	Sabit					14.748	1.348	-	
	İş bulma becerileri	.76	.453	.449	.453**	-.086	.122	-.030	118.2**
	Umut	9				.393	.035	.145**	
	İyimserlik					.523	.103	.517**	
	Bölüm Uygunluğu					.517		.177**	
2	Sabit					14.623	1.336	---	
	Umut	.83	.453	.450	.000	.340	.097	.126**	157.5**
	İyimserlik	9				.524	.035	.519**	
	Bölüm Uygunluğu					.507	.102	.173**	

Analize birinci aşamada yordayıcı değişkenlerin tümü girilmiştir. Bu değişkenler yordanan değişkendeki değişimin % 45’ni (düzeltilmiş R²=449) açıklamaktadır. Ayrıca F değeri anlamlılık değerine göre iki regresyon modeli de önemlidir ($F_{4-568}=118.2$, $P < 0.01$; $F_{3-569}=157.5$, $P < 0.01$). Analizin

ikinci aşamasında modele anlamlı etkisi olmayan iş bulma becerileri değişkeni çıkarıldığında modelin yordama gücünde anlamlı bir değişiklik olmamıştır ($\Delta R^2=0.00$). Bundan dolayı ikinci modelin dikkate alınması uygundur. Standartlaştırılmış regresyon katsayıları açısından kariyer uyum düzeyi üzerindeki görelî önem sırası iyimserlik ($\beta=.519$), bölüm uygunluğu ($\beta=0.173$) ve umut ($\beta=.126$)'tur. Regresyon katsayılarının anlamlılık testlerine göre iyimserlik ($p<0.01$), bölüm uygunluğu ($p<0.01$) ve umut ($p<0.01$) kariyer uyum düzeyini anlamlı olarak yordamaktadır. Ayrıca $R^2=.453$ ve düzeltilmiş $R^2=.450$ birbirine yakın olmasından dolayı modelin genellebilirliği (Can, 2016) yüksektir. Yordayıcı değişkenlerle kariyer uyumu arasındaki ilişkilere bakıldığında, iyimserlik ile ($r=.634$), [diğer yordayıcı değişkenlerin etkisi kontrol edildiğinde $r=.525$], bölüm uygunluğu ile ($r=.413$), [diğer yordayıcı değişkenlerin etkisi kontrol edildiğinde $r=.205$], umut ile ($r=.412$), [diğer yordayıcı değişkenlerin etkisi kontrol edildiğinde $r=.133$], bölüm uygunluğu ile ($r=.269$) [diğer yordayıcı değişkenlerin etkisi kontrol edildiğinde $r=-.029$] düzeyinde korelasyon tespit edilmiştir. İkinci model regresyon analizi sonuçlarına göre regresyon denklemi aşağıda sunulmuştur:

Kariyer Uyumu=(0.524x Kariyer İyimserliği)+(0.507x Bölüm Uygunluğu)+(0.340xUmut)+(14.623).
Dolayısıyla araştırmanın ikinci hipotezi doğrulanmıştır.

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu araştırmada üniversite öğrencilerinin iyimserlik, umut, bölüm uygunluğu ve istihdam edilebilirlik becerilerinin kariyer uyumlarını yordayıcı rolü incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; kariyer uyumu iyimserlik, umut, bölüm uygunluğu ve istihdam edilebilirlik becerileri ile pozitif yönde anlamlı ilişkilidir. İyimserlik, umut, bölüm uygunluğu kariyer uyumundaki değişimin %45'ni açıklamaktadır.

Kariyer uyumunun en güçlü yordayıcısı kariyer iyimserliği olarak tespit edilmiştir. Bu yordama gücünün yönü pozitifdir. Bu sonuca göre üniversite öğrencilerinin kariyer iyimserlikleri kariyer uyumlarına olumlu etki etmektedir. Alan yazında kariyer uyumu ile kariyer iyimserliği arasında pozitif ilişki bulunduğu dair birçok araştırma vardır (Bölükbaşı, 2017; Siyez ve Belkıs; Büyükgöze-Kavas 2014; Tolentino, Garcia, Lu vd, 2014). Büyükyılmaz, Ercan ve Gökerik (2016) tarafından üniversite öğrencileriyle gerçekleştirilen çalışmada kariyer uyumu ile kariyer iyimserliği arasında pozitif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Yine Kanten, Kanten ve Ülker'in (2017) üniversite öğrencileriyle yaptığı çalışmada kariyer uyumu ile kariyer iyimserliği arasında pozitif yönlü ilişki olduğu bulunmuştur. Bharti ve Rangekar (2019) yaptıkları çalışmada kariyer iyimserliği ile kariyer planlaması arasındaki ilişkide cinsiyetin moderatör rolünü incelenmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuca göre bireylerin süregelen çevresel belirsizliklerin etkileri altında kariyerlerini planlaya bilmeleri için iyimser olmaları şarttır. Bu açıdan bakıldığında bireyin kariyerini planlamasında anahtar bir role sahip olan kariyer uyumu, bireyin iyimserlik düzeyinden etkilenecektir. Nitekim Zorver ve Owen'a (2014) göre bireylerin yaşamlarındaki yeni durumlarla baş edebilmelerinde uyum süreçleri ile iyimserlik eğilimleri arasında ilişki bulunmaktadır. Ayrıca bu iki kavramın benzer değişkenlerle ilişki içerisinde olması (Duffy, 2010; Bölükbaşı, 2017; Creed, Patton, ve Bartrum 2004) çalışmanın bu bulgusunu destekleyen başka bir nedendir. Dolayısıyla kariyer ile ilgili bir çok problemin çözülmesi gereken üniversite yıllarında yaşadığı problemlere karşısında tedirgin olmayan ve bu problemlerin olumlu bir şekilde çözüme kavuşacağına inanan gençlerin kariyer uyumlarının anlamlı bir şekilde yükseldiği söylenebilir.

Kariyer uyumunun iyimserlikten sonra en güçlü yordayıcısı bölüm uygunluğudur. Bu yordama

gücünün yönü pozitiftir. Bu sonuca göre eğitimlerine devam ettikleri bölümlerin kendi kişiliklerine uygun olduğunu düşünen üniversite öğrencilerinin kariyer uyumları, bulmayanlara göre daha yüksektir. Guan vd., (2013)'ü tarafından Çinli üniversite mezunu bireylerle gerçekleştirilen çalışmada kariyer uyumu ile bölüm uygunluğu arasında pozitif yönde ilişki tespit edilmiştir. Erus ve Zeren (2017) tarafından üniversite öğrencileriyle gerçekleştirilen çalışmada kariyer uyumları yüksek olan öğrencilerin meslek seçimini bilinçli ve isteyerek yaptıkları, kariyer uyum düzeyi düşük olan öğrencilerin puana bağlı tercih yaptıkları tespit edilmiştir. Nitekim kariyer uyumunun bir unsuru da bireyin kendi ve çevreni keşfetmesidir (Savickas, 2002; Zikic ve Klehe, 2006). Dolayısıyla üniversite öğrencilerinin kariyerlerine ilişkin birtakım beklenen veya beklenmedik görevle baş ederken hem kendisini hem de çevresinin özelliklerini bilmesinin kariyer uyumlarına olumlu etki etmesi anlamlıdır.

Araştırmanın bir diğer sonucu üniversite öğrencilerinin algıladıkları umut düzeyinin kariyer uyumlarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordamasıdır. Bu sonuca göre umut düzeyi yüksek bireylerin kariyer uyumları da yüksektir. Alan yazın incelendiğinde araştırmanın bu bulgusunu destekleyen çalışmalar mevcuttur (Korkmaz ve Önder, 2019; Santilli, Marcionetti, Rochat ve vd., 2016; Büyükgöze-Kavas 2014; Wilkins, Santilli, Ferrari, Nota ve Soresi 2014). Umut düzeyinin kariyer uyumu üzerinde etkili bir faktör olmasının sebebi şu şekilde açıklanabilir: Üniversite öğrencileri kariyer gelişimleri açısından zorlu ve stresli bir süreç olan meslek seçimlerini gerçekleştirmiştir. Bu açıdan kariyer gelişimlerine ilişkin birtakım olumlu beklentiler içerisinde olabildikleri söylenebilir. Bu olumlu beklentiler üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerine ilişkin sorumluluk almaları ve harekete geçmeleri anlamına gelebilir. Buda bireyin hem kendi hem de çevresini keşfetmesini ve planlı bir şekilde hareket etmesini sağlayabilir. Nitekim Tarhan ve Bacanlı (2016) yaptıkları çalışmada üniversite öğrencilerinin umut kavramına ilişkin algılarını incelemiştir. Bu çalışmada bazı üniversite öğrencilerinin umudu “başarılı olunacağına duyulan inanç”, “çaba” ve geleceğe yönelik plan” olarak algıladığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla başarılı olacağına olan inancın düşük olması; kariyer uyumunun alt boyutu olan güvene, çaba içerisinde olmamak; kariyer uyumunun alt boyutu olan kontrol ve geleceğe yönelik plan yapmama; kariyer uyumunun alt boyutu olan ilgiye olumsuz etki edebilir. Nitekim Santilli vd., (2014)'ü gelecekteki kariyer planlarını yapılandırabilen, kariyer geçişleri ve zorlu çalışma koşullarının üstesinden gelebilen bireyin daha yüksek umut düzeyine sahip olduğunu belirtmiştir.

Bu çalışmada elde edilen bir diğer bulgu istihdam edilebilirlik becerileri ile kariyer uyumu arasında pozitif yönlü bir ilişki olmasıdır. Alan yazın incelendiğinde bu sonuçla tutarlı sonuçların olduğu (Koen, Khele ve Vianen , 2012; De Guzman ve Choi, 2013) görülmektedir. Bu ilişki diğer yordayıcı değişkenler kontrol altına alındığına anlamlılığını yitirmektedir. İstihdam edilebilirlik, araştırmanın diğer yordayıcı değişkenleriyle (kariyer iyimserliği, bölüm uygunluğu ve umut) beraber regresyon modeline dahil edildiğinde yordayıcı değişken olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Alan yazın incelediğinde araştırmanın bu bulgusuyla ilgili araştırmaya rastlanmamıştır. Araştırmada böyle bir bulgunun elde edilmesinin nedeni olarak, üniversite öğrencilerinin istihdam becerilerine yükledikleri atama, açılan kadrolara başvurma gibi anlamların kısıtlı bir çevrede pasif bir rol almalarına neden olabileceği gösterilebilir.

Bu çalışmanın birçok güçlü yanı olmakla beraber bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Bu çalışmada veriler kesitsel şekilde toplanmıştır. Bundan dolayı boylamsal olarak toplanacak verilerle bu ilişkiler daha net bir şekilde anlaşılabilir. Çünkü kariyer uyumu zamanla değişebilmektedir. Kariyer uyumu ve ilişkili değişkenlerle ilgili ölçeklere verilen cevapların yanında çok kaynaklı verilere ulaşmak daha gerçekçi bilgiler sunacaktır. Ayrıca örnekleme oluşturan öğrencilerin çoğunluğu

kendini orta düzeyde sosyoekonomik düzeye sahip görmektedir. Bu yüzden araştırma ile ilgili genelleme yapılırken bu sınırlılıklar göz önünde bulundurulmalıdır.

Bu araştırmanın sonuçlarına dayalı olarak alan uzmanlarına ve ileride yapılacak çalışmalara yönelik olarak bazı öneriler aşağıda sunulmuştur:

1. Rehberlik ve Psikolojik Danışma birimlerince üniversite öğrencilerinin kariyer uyumlarını geliştirmeye yönelik gerçekleştirilecek olan bireysel ve grup çalışmaları planlanırken, öğrencilerin kariyer iyimserliğini, bölüm uygunluğu ve umut düzeyini dikkate almaları önerilmektedir..
2. Yükseköğretim kurumlarına üniversite öğrencilerinin kariyer uyumlarını geliştirmeye yönelik iyimserlik ve umudun merkeze alındığı modüllerin geliştirilip sistemli ve aşamalı bir şekilde uygulanması önerilebilir.
3. Bölümünü kendine uygun görmeyen ve belirli bir takım kriter veya ön koşulları sağlayan üniversite öğrencilerine yönelik PDR birimlerince gerekli kariyer danışmanlığı hizmeti sunulduktan sonra gerekli görüldüğü takdirde kendilerine uygun bölüme geçmeleri konusunda düzenlemeler yapılabilir.
4. Bu çalışmada beklenenin aksine istihdam edilebilirliğin diğer yordayıcı değişkenlerle modele dahil edildiğinde kariyer uyumunu anlamlı olarak yordamadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla yapılacak nitel çalışmalarda üniversite öğrencilerinin istihdam edilebilirliğe ilişkin algılarını ortaya çıkaracak çalışmalar yapılabilir.
5. İyimserlik düzeyi bu çalışmada kariyer uyumluluğunu yordayan en güçlü değişken olarak bulunmuştur. Bundan dolayı ileride yapılacak çalışmalarda iyimserliğin kariyer uyumuna etkisinin sınırları açısından çeşitli kavramlarla beraber (örneğin bölüm stresi, atanma kaygısı, sosyal destek vb) oluşturulacak modellerle test edilebilir.
6. Kariyer iyimserliği ve kariyer uyumu arasındaki ilişkide bölüm uygunluğu ve umut düzeyinin aracı rolünü inceleyen çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKLAR

- Akkermans, J., Paradniké, K., Van der Heijden, B. I. J. M., & De Vos, A. (2018). The best of both worlds: The role of career adaptability and career competencies in students' well-being and performance. *Frontiers in Psychology*, 1-13.
- Bacanlı, F. (2019). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı. Kuramdan uygulamaya. B. Yeşilyaprak (Ed.) *Özellik-Faktör uyumlu kuramlar içinde (90-125)* Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Baruch, Y., & Bozionelos, N. (2011). Career issues. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology, : Selecting and developing members for the organization (pp. 67–113)*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Bharti, T., & Rangnekar, S. (2019). Optimism and career planning: the role of gender as a moderator. *International Journal of Environment, Workplace and Employment*, 5(2), 128-150.
- Bölükbaşı, A., & Kırdök, O. (2019). Lise öğrencilerinin kariyer uyumu ve yaşam doyumu ilişkisinde gelecek yöneliminin aracı rolü. *Eğitim ve Bilim*, 44(200).
- Büyükgöze-Kavas, A. (2014). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale Turkish Form and its relation to hope and optimism. *Australian Journal of Career Development*, 23(3), 125-132.
- Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı İstatistik, Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları ve Yorum*. Ankara: Pegem.

- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. Ve Demirel, F. (2016). *Bilimsel Araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem.
- Büyükyılmaz, O., Ercan, S., & Gökerik, M. (2016). Öğrencilerin Kariyer Planlama Tutumlarının Demografik Faktörler Açısından Değerlendirilmesi: Karabük Üniversitesi İşletme Fakültesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(7), 2065-2076.
- Can, A. (2016). *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*. Ankara: Pegem.
- Carless, S.A. (2005). Person-job fit versus person-organization fit as predictors of organizational attraction and job acceptance intentions: a longitudinal study, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78 (3): 411-429.
- Chemers, M. M., Hu, L. T., & Garcia, B. F. (2001). Academic self-efficacy and first year college student performance and adjustment. *Journal of Educational Psychology*, 93(1), 55-64.
- Coetzee, M., & Harry, N. (2014). Gender and hardiness as predictors of career adaptability: an exploratory study among Black call centre agents. *South African Journal of Psychology*, 45(1), 81-92.
- Cotton, K. (1993) Developing employability skills. Northwest Regiona Educational Laboratory; School Improvement Research Series, VIII. Research Close-Up, 15. Portland.
- Crane, F. G., & Crane, E. C. (2007). Dispositional optimism and entrepreneurial success. *The Psychologist-Manager Journal*, 10(1), 13-25.
- Creed, P. A., Patton, W. ve Bartrum, D. (2004). Multidimensional properties of the lot-r: Effects of optimism and pessimism on career and well-being related variables in adolescents. *Journal of Career Assessment*, 10 (1), 42-61.
- De Guzman, A. B., & Choi, K. O. (2013). The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 199-207
- Duffy, R. D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, 18, 420-430.
- Erus, S. M., & Zeren, Ş. G. (2017). Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Kariyer Uyumları. *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7(3).
- Field, A. (2005). *Discovering Statistics Using SPSS*. London: Sage Publication
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational behavior*, 65(1), 14-38.
- Ginevra, M. C., Pallini, S., Vecchio, G. M., Nota, L., & Soresi, S. (2016). Future orientation and attitudes mediate career adaptability and decidedness. *Journal of Vocational Behavior*, 95, 102-110
- Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., Fu, R., Wang, Y., Zhang, S. & Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A threewave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 561-570.
- Guzman, A. B., & Choi, K. O. (2013). The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 199-207.
- Hartung, P. J., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2008). Career adaptability in childhood. *The Career Development Quarterly*, 57, 63-74.
- Hasret, Y. (2019). *Öğretmen adaylarının bölüm memnuniyetlerini yordayan faktörlerin incelenmesi* . (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: an integrative framework for career counsellors. *Br. J. Guidance Couns.* 40, 369-383. doi: 10.1080/03069885.2012.700506

- Hogan, R., Chamorro-Premuzic, T., & Kaiser, R. (2013). Employability and Career Success: Bridging the Gap Between Theory and Reality. *Industrial and Organizational Psychology*, 6(1), 3-16. doi:10.1111/iops.12001.
- İplik, E , Yalçın, A . (2017). Birey-çevre uyumunun işe yönelik tutumlara etkisinde kültürel adaptasyonun rolü: yabancı uyruklu akademisyenler üzerine bir araştırma. *Uluslararası Ticaret ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* , 1 (2) , 121-137 . DOI: 10.30711/utead.36407.
- Johnson, B. ve Christensen, L. (2014). *Eğitim Araştırmaları Nicel, Nitel ve Karma Yaklaşımlar*. (Çev. Ed. Ş.B. Demir). Ankara: Eğiten Kitap.
- Johnston, C. S., Luciano, E. C., Maggiori, C., Ruch, W. & Rossier, J. (2013). Validation of the German version of the Career Adapt-Abilities Scale and its relation to orientations to happiness and work stress. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 295-304.
- Kahya, V., Ceylan, E. (2018). A research on the relationship between the section of university students and career adaptability. *PressAcademia Procedia (PAP)*, (7), 217-222.
- Kalafat, T. (2012). Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk örnekleme için psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4 (38), 169-179
- Kantaş, Ö., Güldü, Ö., Kart, M. (2018). Career locus and career adaptabilities: A self- determination perspective for Turkish university students' Case. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 8(1). 215-234
- Kanten, S., Kanten, P., & Ulker, F. (2017). The Effects of Mentoring Functions on Career Adaptabilities and Career Self-Efficacy: the Role of Career Optimism. *European Journal of Multidisciplinary Studies*, 2(7), 259272.
- Karagöz, Y (2017). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Yayın Etiği*. İstanbul: Nobel
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408.
- Korkmaz, O., & Önder, F. C. (2019). Yaşam amaçları ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişki: umudun aracılık rolünün incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 44(200).
- Korkut-Owen, F., & Niles, S. C. (2011). Kariyer danışmanlığında yeni kuramlar ve yaklaşımlar. (Edit. B. Yeşilyaprak), *Mesleki Rehberlik ve Kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya*, (ss.273—307), Ankara: PegemAkademi.
- Kutcher, , E. J., Bragger, J. D. & Masco, J. L. (2013). How interviewees consider content and context cues to person-organization fit. *International Journal of Selection and Assessment*, 21(3), 294-308
- Kuzgun, Y. (2009). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Park, S., & Park, S. Y. (2020). Career adaptability of South Korean engineering students. *European Journal of Training and Development*. 2046-9012. DOI 10.1108/EJTD-10-2019-0181
- Rasu, M. S., Ismail, M. Y., Ismail, N., Rajuddin, M. R., & Abd Rauf, R. A. (2010). Development of employability skills assessment tool for manufacturing industry. *Jurnal Mekanikal*, 30(1).
- Robotham, D., and Julian, C. (2006). Stress and the higher education student: acritical review of the literature. *J. Further High. Educ.* 30, 107–117. doi: 10.1080/ 03098770600617513.
- Rothwell, A. ve Arnold, J. (2007). Self-perceived Employability: Development and Validation of a Scale, *Personnel Review*, 36(1), 23–41.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X. & Borgren, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24
- Saks, A. M. (2015). Job search and the school -to -work transition. In U. C. Klehe, & E. A. J. Van Hooft (Eds.), *Handbook of job loss and job search* (pp. 1 -29). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Santilli, S., Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2014). Career adaptability, hope and life satisfaction in workers with intellectual disability. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 67-74.

doi:10.1016/j.jvb.2014.02.011

- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259
- Savickas, M. L. (2002). Career Construction: A Developmental Theory of Vocational Behavior. D. Brown and Associates (eds.). *Career Choice and Development (Fourth Edition)* (s.149-206). San Francisco: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. Career development and counseling: Putting theory and research to work, *New York, NY: John Wiley*, 42-70.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.011
- Schoon, I., McCulloch, A., Joshi, H. E., Wiggins, R. D., and Bynner, J. (2001). Transitions from school to work in a changing social context. *Young* 9, 4-22. doi: 10.1177/110330880100900102
- Shipp, A. J. (2006). The moving window of fit: Extending person-environment fit research with time. PhD Thesis. University of North Carolina, Chapel Hill.
- Siyez, D. M. ve Belkıs, Ö. (2016). Üniversite öğrencilerinde kariyer iyimserliği ve uyumluluğu ile toplumsal cinsiyet algısı arasındaki ilişki. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 279-285.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275
- Spurk, D., & Volmer, J. (2013). Validierung einer deutschsprachigen Version des Career Futures Inventory (CFI): Berufliche Anpassungsfähigkeit, beruflicher Optimismus, Arbeitsmarktwissen und Berufserfolg [Validation of a German version of the Career Futures Inventory (CFI): Career adaptability, career optimism, job market knowledge, and career success]. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 57(2), 77-95. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000106>
- Tarhan, S. & Bacanlı, H. (2016). İlkokuldan üniversiteye umut kavramının tanımlanması üzerine nitel bir çalışma. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi. Journal of Qualitative Research in Education*, 4(2), 86-112. [Online] www.enadonline.com.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39-48.
- Tracey, T. J., & Robbins, S. B. (2006). The interest-major congruence and college success relation: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 64-89.
- Wilkins, K. G., Santilli, S., Ferrari, L., Nota, L., Tracey, T. J., & Soresi, S. (2014). The relationship among positive emotional dispositions, career adaptability, and satisfaction in Italian high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 329-338. doi: 10.1016/j.jvb.2014.08.004.
- Yeşilyaprak, B. (2011). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya. *Ankara: Pegem Yayıncılık*.
- Yıldırım, T. (2019) Öğrencilerin İstihdam Edilebilirlik ve Bilgi Okuryazarlığı Becerileri: Hacettepe Üniversitesi Örneği. Yayımlanmamış Doktora tezi. Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Zacher, H. (2014). Individual difference predictors of change in career adaptability over time. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 188-19
- Zikic, J, Klehe, U. C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: the role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*. 69, 391-409.
- Zorver, C. E., Owenn, F. K. (2014). Kariyer uyumu ve iyimserliği ölçeği'nin geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences*, 11(2), 314- 331.