



Araştırma Makalesi (Research Article)

Cilt 3 - Sayı 2: 82-91 / Temmuz 2020
(Volume 3 - Issue 2: 82-91 / July 2020)

KARİYER İYİMSERLİĞİ VE KARİYER UYUMLULUĞU ÜZERİNE YAPILAN ÇALIŞMALARIN İÇERİK ANALİZ YÖNTEMİYLE İNCELENMESİ

Ahmet Tuncay ERDEM^{1*}

¹*Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, İletişim Fakültesi, 14100, Bolu, Türkiye*

Gönderi: 04 Mayıs 2020; **Kabul:** 06 Mayıs 2020; **Yayınlanma:** 01 Temmuz 2020
(**Received:** May 04, 2020; **Accepted:** May 06, 2020; **Published:** July 01, 2020)

Özet

Son yıllarda araştırmacılar tarafından oldukça ilgi görmekte olan kariyer kavramları bu çalışmada ele alınmaktadır. Araştırma kapsamında kariyer kavramının iyimserlik ve uyumluluk boyutları incelenmektedir. Kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğu konularında içerik analizi yöntemi uygulanarak, gelecekte yapılacak çalışmalara ışık tutmak amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında, kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğu konularında yayımlanmış lisansüstü tezler içerik ve yöntem biçimleri açısından irdelenmektedir. Bu çalışmalara, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı'nın Tez Merkezi veri tabanı aracılığıyla ulaşılmıştır. Araştırmaya konu olan çalışmalar; yabancı kaynak oranı, kelime sayıları, anahtar kelimeler, kullanılan yöntem ve metin içerisinde geçen "kariyer iyimserliği" ve "kariyer uyumluluğu" kelime miktarları kriter alınarak içerik analiz yöntemi ile incelenmektedir. Araştırma sonucunda kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğu kavramlarıyla ilgili yapılan araştırmaların oldukça kısıtlı olduğu belirlenmekle birlikte konuların gelecekte araştırmacılar tarafından daha çok rağbet göreceği düşünülerek sonuç bölümünde konular ile ilgili çeşitli öneriler sunulmaktadır.

Anahtar kelimeler: Kariyer iyimserliği, Kariyer uyumluluğu, İçerik analizi


Research with a Content Analysis Method of the Studies on Career Optimization and Career Adaptability

Abstract: Career concepts that have received much attention from researchers in recent years are discussed in this study. As part of the research, the optimism and career dimensions of the career concept are examined. The aim is to shed light on future studies by applying a content analysis method to career optimism and career adaptability. The research examines postgraduate work on career optimism and career adaptability in terms of method and content. The studies discussed have been achieved through the National Thesis Center of the Higher Education Council. Studies achieved; the method used has been analyzed with the content analysis method by using the criteria keywords, external resource rate, word numbers, and the words "career optimism" and "career adaptability" in the text. As a result of the research, it has been determined that the researches on the concepts of career optimism and career adaptability are very limited, and in the conclusion section, various suggestions are presented in the conclusion part, considering that the topics will be more popular by the researchers in the future.

Keywords: Career optimism, Career adaptability, Content analysis

***Corresponding author:** Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, İletişim Fakültesi, 14100, Bolu, Türkiye

E mail: ahmeterdem@ibu.edu.tr (A.T. ERDEM)

Ahmet Tuncay ERDEM  <https://orcid.org/0000-0003-4573-8415>

Cite as: Erdem AT. 2020. Research with a content analysis method of the studies on career optimization and career adaptability. BSJ Pub Soc Sci, 3(2): 82-91.

1. Giriş

Her geçen gün gelişmekte olan iletişim olanaklarının örgütlerin nitelikli işgücüne ulaşmalarını kolaylaştırdığı bilinir. Bu çerçevede örgütlerin nitelikli insan gücüne ulaşabilmesi diğer bir ifadeyle bu işgücünü istihdam etmesi daha az çabayla mümkün hale gelmektedir. Bu kapsamda işgörenler arasında rekabetin artması da örgütlerin avantajları olarak görülebilir. Her ne kadar nitelikli işgücü fazlalığı işgörenler açısından dezavantaj olarak görülse de bu durumun çalışan bireyler açısından da bazı avantajları bulunmaktadır. Nitelikli işgücünün artmasıyla kurulan işletmelerin de miktarlarının her geçen gün artması kaçınılmazdır. İşte bu noktada örgüt sayılarının artması işgörenlerin de daha farklı alternatifleri değerlendirerek işyerlerinden ayrılmalarına ve daha iyi maddi-manevi imkânlarla sahip olmaları noktasında daha farklı alternatiflere yönelmelerine sebep olmaktadır. Bu kapsamda işgörenlerin kariyer beklentileri ve kariyer planlamaları büyük önem taşımaktadır. Bireylerin iş tatminlerinin ve örgüte yönelik bağlılıklarının ancak beklentileri karşılandıktan sonra gerçekleşeceği düşüncesiyle hem örgütün hem de işgörenlerin yapmaları gereken birçok davranış biçimlerinin de olması muhtemeldir.

Örgütteki işgörenlerin çalıştıkları ortamda huzurlu ve mutlu biçimde görev yapmaları bireylerin hem işyerinde verimli çalışmalarına hem de aile hayatlarında huzurlu olmalarına sebep olacaktır (Özdemir ve İsmailçebi, 2020). Bu bağlamda işgörenlerin sürekli değişken bir iş ortamında faaliyet göstermeleri onların huzursuz olmalarına sebep olarak ve çalıştıkları örgütten ayrılmalarına dahi neden olmaktadır. Karadal ve Erdem (2018) bu görüşü destekler nitelikte görüş ortaya koyarak işgörenlerin gerek özel yaşantılarında ve gerekse iş yaşamlarında sürekli meydana gelen değişim ve belirsizlikleri yeterince yönetememeleri nedeniyle uyum sağlamakta zorlanmaları sonucunda olumsuzluk yaşayacaklarını belirtmektedir. Nitelikli işgörenler, çalıştıkları veya gelecekte çalışmayı hedefledikleri işin bütün karmaşıklığını düşünerek ve bu karmaşıklığı aşmak için kendilerini geliştirip zaman ve geleceğe uygun bir biçimde planlar yapmaları gerekmektedir (Sever Arıcı, 2020). Bu bireyler ancak kariyerlerine uygun biçimde mesleklerini planlayıp icra ettikleri sürece işlerinden tatmin olacaktır. Bu kapsamda kariyer, bireylerin kazanç sağlamaları amacıyla sürdürdükleri faaliyetler olmasının yanı sıra ruhsal ve toplumsal gerekliliklerini giderme açısından da son derece önemlidir (Eryılmaz ve Mutlu, 2017; Tecimer, 2017; Çark, 2019). Bununla birlikte işgörenler kariyer planlamalarını

iyi yapılmalarına karşın beklenmedik engel ve durumlarla da karşılaşabilmektedirler.

İşgörenlerin bu engellerle başa çıkabilmeleri geliştirdikleri uyum becerilerine bağlıdır (Hui ve ark., 2018). Örgütlerin amaçlarını gerçekleştirebilmeleri için faaliyetlerinde rol alan en önemli partnerler bireylerdir (Tutar, 2019). Bu kapsamda bireylerin uyum becerilerine yönelik açıklamalar kariyer uyumluluğu başlığında incelenmektedir. Diğer yandan bireylerin kariyer beklentileri ne kadar yüksekse iş tatminleri ve verimli çalışmaları da aynı oranda artma eğilimi gösterecektir. Bu çerçevede de kariyer iyimserliği önem kazanmaktadır. Araştırma kapsamında ilk olarak kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğu kavramları ilgili literatür çerçevesinde ele alınarak kavramsal çerçeve oluşturulmuştur. Daha sonra araştırmanın temel amacı, önemi, sorusu ve modeli açıklanmıştır. Verilerin analizi ve bulgular bölümünde araştırma kapsamında ele alınan çalışmaların; başlığı, yazarı, türü, yayımlandığı üniversite ve ilgili bilim dalına göre bilgilere yer verilmektedir. Buna ek olarak çalışmaların içerik ve kapsamına yönelik kelime sayılarına, ele alınan konuların metin içerisindeki tekrarlanma sayılarına, kullanılan yöntem, analiz tekniğine, kaynakça sayılarına, anahtar kelimelere ve sayfa sayısı miktarlarına yönelik detaylı bilgiler verilmeye çalışılmıştır. Sonuç bölümünde ise araştırma kapsamında çıkarımlarda bulunularak çeşitli önerilere yer verilmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

Araştırmacılar tarafından birçok yönüyle ele alınan kariyer kavramı gün geçtikçe hem örgütler hem de işgörenler tarafından önemi artan bir kavram olarak görülmektedir. Bu kapsamda kariyer kavramını ele almak önemlidir. Özetel (2019)'e göre kariyer; bireylerin ömürleri boyunca yaşadıkları olaylar, yaşam ve meslek rollerinin birbirleriyle etkileşimleri suretiyle oluşan gelişim çizgisi ve genel örüntü, meslek ve işlere yönelik rollerinde ilerleme, duraklayarak gerilemeyi içeren bir işlemler süreci olarak belirtilmektedir. Kariyer en basit ifadeyle bireylerin yaşamları süresince üstlenmiş oldukları bütün rolleri (çocukluk, öğrencilik, eş seçimi, ebeveyn ve vatandaşlık vb.) içermektedir. Kariyer, Fransızca "carrierre" ve İngilizce "career" kelimelerinden türeyen kavram olarak Türkçe'de yer bulmaktadır. Türk Dil Kurumu'na göre kariyer, "Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık" şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2020). Baruch ve Peiperl (2000)'e göre kariyer, bir kurum veya kuruluşta faaliyet gösteren bireylerin elde etmiş oldukları

deneyimleri ile gelişim süreçleridir. Bununla birlikte Collin (1998) kariyeri, işgörenlerin örgüt veya topluma etkileşimiyle ortaya çıkan bir kavram olarak nitelendirmektedir. Son olarak Baruch (2004) katı bir hiyerarşik yapı ve katı örgütsel yapıların mevcudiyetinin geleneksel kariyer yöntemlerini uyguladığını belirtmektedir.

Literatürde görüleceği üzere kariyerle ilgili köklü bir değişim görülmekte ve kariyerin geleneksel kalıplardan sıyrılarak daha modern bir nitelik kazandığı düşünülmektedir (Carson ve ark., 1995). İşgücünün yapısında meydana gelen değişim, yeni yönetim şekli ve örgüt yapılarındaki yeni biçimlenme işgörenler ile örgütlerin geleneksel kariyer ilişkilerinin de değişimine sebep olmaktadır (Erdoğan, 2003). Sökmen ve Aydın (2016) işgörenlerin bireysel kariyer planlama yapımları yararlarının; bireylerin kişisel becerileri, ilgi alanları, güçlü ve zayıf yönleri ile bilgi birikimleri hakkında kendilerini tanımları olduğunu belirtmektedir. Bu çerçevede bireyler geleceğe yönelik kariyer hedeflerini belirlerler. Diğer yandan işgörenler kariyer gelişim ve planlamalarına yönelik örgütleriyle ilgili bağımlılık duymamakta ve örgüt yapısına göre kalıcılıktan ziyade bağımsız bir hareket tarzı benimseyerek geçiciliğe yönelik eğilim göstermektedir (Zeffane ve Mayo, 1994; Jones ve DeFillippi, 1996; Hall ve Moss, 1998). Görüleceği üzere işgörenlerin kariyer planlama çerçevesinde karar vermeleri gerekliliği önemlidir. Kariyer planlama, işgörenlerin hedefine ulaşabilmeleri hususunda gereken amaçları belirleyerek bireysel kariyer amaçlarını tespit etmeleridir. Diğer yandan işgörenler belirledikleri kariyer planlarını uygulama arzusunda olsalar dahi örgütlerin bu planları desteklememesi birçok zorlukların yaşanmasına neden olacaktır (Edinsel, 2018). İşte bu noktada işgörenlerin kariyer beklenti ve hedefleri çok çeşitli etkenler nedeniyle değişime uğramakta ve kariyer değişimi daha hareketli, çok yönlü ve sınırsız bir gelişim süreci niteliği göstermektedir (Hall, 1996; Helge Becker ve Haunschild, 2003; Baruch ve Hall, 2004; Gökdeniz ve Merdan, 2011; Boz ve ark., 2016). Kariyer gelişim süreci ve kariyer planlama günümüzde işgörenler açısından performans dayalı biçimde sürekli istihdam edilebilirlik, işgörelere yönelik gelişim imkânlarının sağlanmasında örgütsel sorumluluk ve bireylerin kendi kariyerlerinin yönetiminde işgörenlerin sorumlu olmaları gibi durumları ifade etmektedir (Blau ve ark., 2001). Bu kapsamda işgörenin işyerinden memnun olmasının diğer bir ifadeyle işgörenin yaptığı işten elde ettiği iş doyumunun verimli çalışmasında en önemli etken olduğu düşünülmektedir. Örgütler işgörenlerin iş doyumlarını arttırabilmek için onların kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği durumlarını dikkate alarak işgörelere kariyer planlamasında yardımcı olmaları gerekliliği açıktır.

Kariyer uyumluluğu kavramı literatürde Super (1990) tarafından ortaya atılan kariyer ve meslek uygunluğu kavramları esas alınarak oluşturulmuştur. Mesleki

olgunluk terimi, bireylerin meslek ve eğitim seçimleri sonucunda hazır oldukları durumu açıklamasına rağmen bireylerin bu değişimlerle başa çıkma yöntemleri konusunda herhangi bir öneride bulunmamaktadır (Siyez ve Belkıs, 2016; Akgemci ve Kalfaoğlu, 2018). Bireyler kişilik özellikleri başta olmak üzere sürekli değişmekte olan dış çevre şartlarını da önemseyerek kendilerine uygun iş rollerini benimseyerek kariyerlerini oluşturabilirler (Metin, 2020). Bu kapsamda Savickas ve Porfeli (2012)'ye göre bireylerin kariyer ilerlemeleri çerçevesinde farklı bir bölümü kariyer uyumluluğu oluşturmaktadır. Kariyer uyumluluğu, bireylerin yapmaları gereken veya gelecekte yapacakları görevler bütünü, geçişler ve mesleki rolleri ile ilgili karşılaşılabilecek olumsuzluklar ve travmalarla baş edebilmeleri amacıyla sahip oldukları gücü ifade etmektedir. Kariyer kavramının uyumlulukla ilişkilendirilmesi bireylerin ihtiyaçları noktasında fırsatları da değerlendirmeleriyle mümkün olmaktadır (Taş ve Özmen, 2019). Bu durum Savickas (1997)'a göre kariyer uyumluluğu ile istihdam sürdürülebilirliği aşamalarında uyumlu geçişler sağlamaktadır. Literatürde yapılan çalışmalara göre kariyer uyumluluğuna sahip olan bireylerde daha yüksek kariyer doyumuna görülmektedir (Guan ve ark., 2013; Zacher, 2014). Diğer yandan Johnston ve ark. (2013)'ne göre kariyer uyumluluğu yüksek olan bireylerin daha az iş stresine sahip olacağı belirtilirken, Guan ve ark. (2013) göre ise uyum becerisi yüksek bireylerin kişi ve çevre uyum algılarının yüksek olduğunu belirtmektedir. Literatürde kariyer uyumluluğu ile ilgili birçok araştırma yapılmış (Savickas, 1997; Rossier ve ark., 2012; Savickas ve Porfeli, 2012; Guan ve ark., 2013; Zacher, 2014; Hirschi ve Valero, 2015; Karadal ve ark., 2018; Karadal ve Erdem, 2018), bu araştırmaların genelinde kariyer uyumluluğu ile iş stresi, endişe, merak, kontrol ve güven kavramları hem örgütler açısından hem de işgörenlerin rahatlığı kapsamında incelenmiştir. Bireylerin kariyerlerinde uyumluluk elde etmelerinin yanı sıra iyimserlik algılarının da yüksek olması onların kariyer basamaklarını aşmaları noktasında önemli katkılar sağlayacaktır.

İyimserlik genel anlamda bireylerin olumlu beklentilerine yönelik düşünceleri olarak belirtilmektedir (Karadal ve Erdem, 2018). Scheier ve ark. (1994)'ne göre iyimserlik, bireylerin gelecekleri hakkında olumlu sonuçlar elde edeceklerine yönelik olumlu beklentilerde olmasıdır. Bu çerçevede bireylerin kariyerleri açısından iyimserlik düzeylerinin yüksek olmasıyla bireyler kariyerlerini planlama sürecinde kendilerini daha rahat hissedeceklerdir (Kalafat, 2012). Bununla birlikte iyimserlik eğilimi yüksek olan bireylerin karşılarına çıkan engellerde dahi amaçlarından sapmadan başarıyı yakalayacakları bilinmektedir (Crane ve Crane, 2007). Scheier ve Carver (1987) iyimserlik eğilimleri yüksek olan bireylerin engeller karşısında bile amaçlarında yönelik başarılar elde ettiklerini belirtmektedir. İyimserliği kişilik özelliği noktasında

özümsemiş bireylerin bilgiyi ortaya koyma aşamasında daha esnek hareket edeceği için değişken durumlar karşısında da alternatifleri olan esnek bireyler olacağı bilinmektedir. Bu kişiler zorlu hedeflere ulaşma durumunda iyimser olmayan bireylere göre daha rahat davranabilmektedirler. Diğer yandan bu durumun aksine iyimserlik düzeyleri düşük olan bireylerin kendilerine verilen zorlu görevlerde başarısız olma ihtimalleri yüksektir (Rottinghaus ve ark., 2005). Literatürde kariyer iyimserliği ile ilgili yapılmış birçok araştırma (Aydın ve Tezer, 1991; Puskar ve ark., 1999; Nurmi ve ark., 2002; Patton ve ark., 2004; Schulenberg ve ark., 2004; Coll ve Draves, 2008; Chang ve ark., 2010; Gençoğlu ve ark., 2014; Bacanlı ve Ercan, 2016) olmakla birlikte bu araştırmalarda genel olarak farklı gruplar dikkate alınmaktadır. Bireylerin kariyer gelecekleri ile ilgili gruplamalar yapılarak genelde cinsiyet temelli çalışmalar esas alınmaktadır. Diğer yandan literatürde genel olarak kariyer, bireylerin öz yetenek ve iş bulma yetenekleriyle ilişkilendirilmekte, geleceğe yönelik planlı faaliyetler olduğu da vurgulanmaktadır.

3. Yöntem

Son yıllarda araştırmacılar tarafından rağbet gören ve bu araştırmanın bulgularında da görüleceği üzere kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği hakkında yapılmış çalışmaların kısıtlılığı nedeniyle konular hakkında yapılacak çalışmalara farklı yönden bakmayı sağlayacak incelemelerde bulunmak gibi etkenler araştırmanın özgün yönünü oluşturmaktadır. Bu kapsamda araştırmanın temel amacı; kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğu kavramlarını konu edinen lisansüstü çalışmaların incelenmesidir. Yapılmak istenen gelecekte ilgili konular hakkında çalışma yapacak araştırmacılara yol gösterecek bir rehber oluşturmaktır. Bu çerçevede araştırmanın temel sorusu; Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi'nde yayınlanmış olan lisansüstü çalışmaların özellikleri ve kapsamı nelerdir? olarak belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında belirlenen araştırma sorusunun cevaplanması amacıyla Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi internet sitesinin "Tez Tarama" bölümünden "Kariyer İyimserliği" ve "Kariyer Uyumluluğu" başlıklı tezler taranarak ilgili çalışmalar hakkında veriler elde edilmiş ve içerik yönünden incelenmeye tabi tutulmuştur.

Araştırma yöntemi olarak kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğu konuları hakkında yapılan lisansüstü çalışmaları incelemek amacıyla içerik analiz yöntemi tercih edilmiştir. Araştırmada betimsel içerik analizi yönteminden yararlanılmıştır. İçerik analizi; belirli bir zaman periyodu dâhilinde, belirlenen alan veya konulara yönelik uygulanan araştırmaların incelenerek belirli yöntem, amaç ve ölçütler aracılığıyla değerlendirilerek ele alınan çalışmaları tanımlamaya yardımcı olan bir analiz tekniğidir (Falkingham ve Reeves, 1998; Dochy, 2006; Erdem, 2017). Buna ek olarak içerik analizi; araştırma sonucunda toplanan yazılı verilerin

içeriklerinin analiz edilerek bu verilerden çıkarılan mesajların yorumlanarak özetlenmesi biçimleridir (Cohen, 2007). Büyüköztürk ve ark. (2017)' ne göre içerik analizi metinlerden meydana gelen bir kümeyle ilişkin belli kelime ve kavramların varlığını belirlemeye yönelik uygulanan bir tekniktir. Araştırma kapsamında tarama modeli esas alınarak konular hakkında yapılmış çalışmalar irdelenmiştir. Daşdemir (2019)'e göre genel tarama modeli, araştırma konusu ile ilgili önceden yapılmış bilimsel çalışmaların (dergi, tez, kitap, bildiri, makale vb.) belirlenmesi, incelenmesi, okunarak değerlendirilmesi sürecidir. Bu kapsamda konular ile ilgili lisansüstü tezlere ulaşılarak incelemeler yapılmıştır.

4. Bulgular

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi internet sitesinden kariyer iyimserlik ve kariyer uyumluluğu konularında üretilmiş lisansüstü tezler incelemeye tabi tutulmaktadır (Tablo 1).

Tablo 1' de görüleceği üzere araştırma kapsamında belirlenen konulara ilişkin yapılan analizde lisansüstü çalışmalardan Çalışma 1 sadece kariyer iyimserliğini, Çalışma 2 hem kariyer iyimserliği hem de kariyer uyumluluğunu içermekle birlikte diğer 4 araştırma (Çalışma 3, 4, 5, 6, 7) kariyer uyumluluğunu ele almaktadır. Çalışmaların türlerine bakıldığında; 2., 3. ve 7. çalışmalar doktora derecesinde iken 1., 4., 5. ve 6. çalışmalar yüksek lisans derecesinde üretilmiştir. Çalışma 1'in İşletme Bilim Dalı'nda üretilmesine karşın diğer çalışmaların Psikoloji alanında yapıldığı belirlenmiştir. Araştırma kapsamında ele alınan çalışmalardan 1. ve 3. çalışmalar 2019 yılında, 4. çalışma 2018 yılında, 2., 5. ve 7. çalışmalar 2017 yılında ve 6. çalışma ise 2016 yılında yayınlanmıştır. Son olarak araştırma kapsamında ele alınan tezlerden ilk 6'sının açık erişime sahip olduğu görülürken 7. çalışmanın 22.12.2020 tarihine kadar erişiminin yazar tarafından kısıtlandığı belirlenmiştir. Tablo 2 ve Tablo 3' te araştırma kapsamında incelenen çalışmaların sayfa sayıları, kelime sayıları ve kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği terimlerinin metin içerisinde bulunma/vurgulanma sayıları da verilmektedir.

Tablo 2 ve 3'te çalışmalara ilişkin şekilsel özelliklere yer verilmektedir. Araştırmada iki konu irdelendiği için bu bölümde iki tabloya yer verilmektedir. Tablo 2'de kariyer iyimserliği araştırmaları, Tablo 3'te kariyer uyumluluğu çalışmalarına yer verilmektedir. Çalışmaların sayfa sayılarına bakıldığında en düşük sayının 76 olduğu ve en yüksek sayının 244 olduğu görülmektedir. Diğer yandan çalışmalardaki toplam kelime miktarları çalışmaları içeren ".pdf" formatındaki dosyaların, ".doc" formatına dönüştürülerek kelime sayımı yapılması suretiyle gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında en fazla kelime sayısının 3. çalışmada olduğu görülürken en az kelime sayısı Çalışma 5'te görülmekle birlikte, kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği konularının ne sıklıkla kullanıldığına da değinilmiştir. Kullanılan kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği kelime sayılarına

bakıldığında ilgili kavramların kullanıldığı çalışmanın 6. uygulama alanları ile anahtar kelimeler belirtilmektedir. çalışma olduğu belirlenmiştir. Tablo 4'te tezlerle ilişkin

Tablo 1. Araştırmaya dâhil edilen lisansüstü tezler

Çalışmanın Adı	Çalışmanın Yazarı	Tez Türü	Üniversite	Anabilim Dalı	Yıl
Çalışma 1. İş Umudu ve Kariyer İyimserliğinin Bireysel Kariyer Planlamasına Etkisi: Yabancı Uyruklu ve Türk Öğrenciler Üzerine Bir Araştırma <i>The Effect of Employment Hope and Career Optimism on Individual Career Planning: A Research on Foreign National and Turkish Student</i>	Magsud MİRZEYEV	Yüksek Lisans	Ondokuz Mayıs Üniversitesi	İşletme Anabilim Dalı	2019
Çalışma 2. Okuldan İşe Geçiş Becerileri Geliştirme Programının Kariyer Uyumu Ve Kariyer İyimserliğine Etkisi <i>Effectiveness of The School-to-Work Transition Skills Development Program on Career Adaptability and Career Optimism</i>	D. Didem KEPİR SAVOLY	Doktora	Hacettepe Üniversitesi	Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bilim Dalı	2017
Çalışma 3. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluğunu Açıklayan Faktörler: Model Önerisi <i>The Factors Explaining Career Adaptability of University Students: Model Suggestion</i>	Ayşe Fikriye SARSIKOĞLU	Doktora	Gazi Üniversitesi	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı	2019
Çalışma 4. Kariyer Uyumluluğunun Çatışma Eylem Stillerine Göre İncelenmesi <i>Investigation of Career Adaptability According to Conflict Activity Styles</i>	Kemal BALKAN	Yüksek Lisans	Dokuz Eylül Üniversitesi	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı	2018
Çalışma 5. Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Uyumluluğunun Yordanmasında Psikolojik İhtiyaçlar ve Azmin Rolü	Ahmet AYAZ	Yüksek Lisans	Hasan Kalyoncu Üniversitesi	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı	2017
Çalışma 6. Kariyer Uyumluluğu Programının RPD Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk Düzeyleri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi <i>Examination of Effectiveness of Career Adaptability Program on Career Adaptability Level of Students of RPD</i>	Ahmet KARA	Yüksek Lisans	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı	2016
Çalışma 7. Kariyer uyumluluğu geliştirme psiko-eğitim programının kariyer kararsızlığı ile başa çıkma üzerindeki etkisi <i>Effects of career adaptability training psycho-educational program on coping with career indecision</i>	Mehmet Emin TURAN	Doktora	Sakarya Üniversitesi	Eğitimde Psikolojik Hizmetler Bilim Dalı	2017

Tablo 2. Kariyer iyimserliği çalışmalarının biçimsel özellikleri

Çalışmanın Adı	Sayfa Sayısı	Kelime Sayısı	Kariyer İyimserliği
Çalışma 1. İş Umudu ve Kariyer İyimserliğinin Bireysel Kariyer Planlamasına Etkisi: Yabancı Uyruklu ve Türk Öğrenciler Üzerine Bir Araştırma	124	29.049	120
Çalışma 2. Okuldan İşe Geçiş Becerileri Geliştirme Programının Kariyer Uyumunu Ve Kariyer İyimserliğine Etkisi	130	30.972	133

Tablo 3. Kariyer uyumluluğu çalışmalarının biçimsel özellikleri

Çalışmanın Adı	Sayfa Sayısı	Kelime Sayısı	Kariyer Uyumluluğu
Çalışma 3. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluğunu Açıklayan Faktörler: Model Önerisi	182	37.148	124
Çalışma 4. Kariyer Uyumluluğunun Çatışma Eylem Stillerine Göre İncelenmesi	130	25.133	144
Çalışma 5. Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Uyumluluğunun Yordanmasında Psikolojik İhtiyaçlar ve Azmin Rolü	76	16.232	173
Çalışma 6. Kariyer Uyumluluğu Programının RPD Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk Düzeyleri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi	91	17.750	224
Çalışma 7. Kariyer uyumluluğu geliştirme psiko-eğitim programının kariyer kararsızlığı ile başa çıkma üzerindeki etkisi	244	----	----

Tablo 4. Çalışmaların anahtar kelimeleri ve uygulama alanları

Anahtar Kelimeler	Uygulama Alanları
Çalışma 1 İş umudu, kariyer iyimserliği, bireysel kariyer planlaması	Üniversite öğrencilerine yönelik yapılan araştırmada öğrencilerin iş umudu ve kariyer iyimserliği düzeylerinin bireysel kariyer planlamalarına etkisi ele alınmakta ve bir devlet üniversitesinde 2017-2018 Eğitim-Öğretim Yılı Bahar Döneminde lisans ve yüksek lisans düzeyinde öğrencilere yönelik uygulama yapılmıştır.
Çalışma 2 Okuldan işe geçiş, kariyer uyumu, kariyer iyimserliği	Üniversite son sınıf öğrencilerine yönelik yapılan uygulamada Okuldan İşe Geçiş Becerileri Geliştirme Programının (OİGBGP) öğrencilerin kariyer uyumu ve kariyer iyimserliği tutumları üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Amerika'da geliştirilen psiko-eğitsel bir program, Türk kültürüne uyarlanmış ve üniversite son sınıf öğrencilerine 12 hafta boyunca uygulanmıştır.
Çalışma 3 Kariyer uyumluluğu, kariyer umusu, kariyer seçiminde aile etkisi, algılanan kariyer engelleri	Üniversite öğrencilerinin kariyer seçiminde etkilendikleri faktörler ele alınmaktadır. Bu faktörler algılanan kariyer engelleri, aile etkisi, kariyer umuları (liderlik umusu, başarı umusu ve eğitim umusu) ve kariyer uyumluluklarına yönelik ilişkileri incelenmektedir
Çalışma 4 Beliren yetişkinlik, öğretmen adayları, kariyer gelişimi, kariyer uyumluluğu, çatışma, anlaşmazlık, çatışma eylem stilleri	Öğretmen adaylarında çatışma eylem stilleri ve kariyer uyumluluğu ilişkisini incelemek amacıyla çatışma eylem stilleri ile kariyer uyumluluğunun bazı sosyo-demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığını ele almaktadır.
Çalışma 5 Kariyer uyumluluğu, psikolojik ihtiyaçlar, azim	Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğunu yordamada psikolojik ihtiyaçlar ve azmin rolünü incelenmektedir. Bu amaçla araştırmada yordayıcı korelasyonel araştırma deseni kullanılmıştır.
Çalışma 6 Kariyer Uyumluluk, Deneysel Yöntem, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Lisans Programı 1.sınıf Öğrencileri	Lisans düzeyi rehberlik ve psikolojik danışmanlık 1. Sınıf öğrencilerine yönelik hazırlanan kariyer uyumluluğu programının, öğrencilerin kariyer uyumluluklarını üzerindeki etkililiğini belirlemek amacıyla yapılmıştır.
Çalışma 7 -----	Lise öğrencilerine yönelik araştırmada öğrencilerin kariyer kararsızlığı ele alınarak bu kararsızlıkla nasıl başa çıkabilirler noktasında öneriler sunmaktadır.

Araştırma kapsamında ele alınan çalışmalardan en fazla anahtar kelimeye sahip olan 4. çalışmadır. 7. çalışma yazarı tarafından kısıtlandığı için anahtar kelimelerine ulaşılamamıştır. Diğer yandan 6 çalışmada öğrencilerle

ilgili uygulama yapılmış, sadece 4. çalışmada öğretmenlerle ilgili uygulama yapılmıştır. Tablo 5'te çalışmalara ilişkin analiz yöntemi, kaynakça sayısı ve örneklem büyüklüğü belirtilmektedir.

Tablo 5. Çalışmaların kaynakça sayısı, analiz yöntemi ve örneklem büyüklüğü

	Analiz Yöntemi	Kaynakça Sayısı	Kullanılan Yabancı Kaynak Sayısı Oranı (%)	Örneklem Büyüklüğü
Çalışma 1	Yöntem nicel araştırma yöntemidir. T-Testi, ANOVA, Korelasyon ve Regresyon, Anova, Tukey HSD analizleri kullanılmıştır.	121	17,35	400
Çalışma 2	Yöntem nicel araştırma yöntemidir. Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi, Mann Whitney U testi kullanılmıştır.	160	70,18	32
Çalışma 3	Yöntem nicel araştırma yöntemidir. Yapısal eşitlik modeli, bağımsız gruplar için t testi ve ANOVA analizleri kullanılmıştır.	214	83,42	450
Çalışma 4	Yöntem nicel araştırma yöntemidir. Çarpıklık-basıklık analizi, T Testi ve Tek Yönlü ANOVA analizi kullanılmıştır.	134	42,43	319
Çalışma 5	Yöntem nicel araştırma yöntemidir. Hiyerarşik regresyon analizi, T Testi ve Tek Yönlü ANOVA analizi kullanılmıştır.	87	87,35	382
Çalışma 6	Yöntem nicel araştırma yöntemidir. Betimsel İstatistikler, Mann Whithney U ve Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi kullanılmıştır.	65	66,15	32
Çalışma 7	Yöntem nicel araştırma yöntemidir. Tek yönlü varyans, Welch tekniği, ANOVA analizleri kullanılmıştır	----	-----	372

Tablo 5' te çalışmalarla ilgili, örneklem büyüklükleri, analiz yöntemleri ve çalışmalarda kullanılan kaynakça miktarları verilmektedir. Çalışmalara yönelik en fazla örneklem sayısının Çalışma 3'te olduğu görülmektedir. Bu çalışmada 450 kişiye yönelik uygulama yapılmıştır. Diğer yandan en az örneklem 2. ve 6. çalışmalarda olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmaların her ikisinde de örneklem sayısı 32'dir. Çalışmaların kaynakça sayılarında ise en yüksek kaynakça sayısı 3. çalışmada olmakla birlikte en az kaynakçanın 6. çalışmada olduğu görülmektedir. 7. çalışma yazar tarafından kısıtlandığı için kaynakça sayısına ulaşılammıştır. Buna ek olarak incelenen çalışmalarda yazarların yararlandığı kaynaklarının genelde ağırlıklı olarak yabancı kaynaklar olduğu, bu yabancı kaynakların ise tümünün İngilizce dilinde yazılmış eserlerden oluştuğu belirlenmiştir. Çalışmalarda en fazla yabancı kaynak kullanılan çalışmanın 5. çalışmada (%87,35) olduğu en az yabancı kaynak kullanımının da 1. çalışmada (%17,35) olduğu belirlenmiştir. Tablo 5' te görüleceği üzere, çalışmalarda kullanılan araştırma yöntemlerinin tümünün nicel araştırma yöntemi olduğu ve genel olarak da tanımlayıcı istatistiklerden yararlandığı belirlenmiştir. Ek olarak araştırma kapsamında ilişki testleri kullanılmış ve elde edilen verilerin türüne göre tümünde parametrik analiz yöntemleri tercih edilmiştir.

5. Sonuç ve Öneriler

Bilgi iletişim teknolojilerinin sürekli gelişmesiyle birlikte örgütler çok değişik yöntemlerle yönetilir hale gelmiştir. Bu noktada nitelikli insan gücüne sahip örgütler rakiplerine göre daha avantajlı bir duruş sergileyeceklerdir. Nitelikli işgücü ancak adil bir kariyer planlama yönetimiyle olacaktır. Bunun için yöneticilerin ve insan kaynakları bölümlerinin objektif bir biçimde örgütsel kariyer planlamayı yönetmeleri gerekliliği aşikârdır. Ancak nitelikli ve adil bir kariyer planlama ve insan kaynakları yönetimi ile örgütte işgören motivasyonu sağlanacaktır. Adil insan kaynakları yönetimiyle birlikte işgörenlerin kariyer iyimserlikleri ve kariyer uyumlulukları da gelişecektir.

Araştırma kapsamında kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğu kavramlarını konu alan ve Yüksek Öğretim Kurumunun veri tabanında bulunan araştırmalar irdelenmekte ve konularla ilgili gelecekte yapılacak araştırmalara ışık tutma amaçlanmaktadır. Bu çerçevede yapılmış herhangi bir araştırmaya da rastlanılamaması nedeniyle araştırmanın özgün olduğu düşünülmektedir. Araştırmada, konular hakkında yapılmış 7 adet lisansüstü tezlerin akademik çerçevede stylistic, lexical ve semantic özellikleri (Erdem, 2017) değerlendirilmektedir.

Araştırma kapsamında yapılan incelemelerde çalışmaların güvenilirlik ve geçerlilikleriyle yeterliliklerinin hem üniversiteler açısından hem de ilgili Yüksek Öğretim Kurumu açısından gerçekleştirilmesi sebebiyle incelenen çalışmaların eleştirilmesi amaçlanmamakta aksine bu çalışmada yapılmak istenen lisansüstü çalışmaların biçimsel yönden derinlemesine incelenmek istenmesidir. Bununla birlikte araştırma kapsamında uygulanan içerik analizinin asıl amacının da derinlemesine bilgi edinmek olduğunu da unutmamak gerekir.

Son yıllarda giderek önem kazanan kariyer konusunda yapılmış araştırmalarda rağbet görmeye başlayan kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğu kavramları hakkında yapılan araştırma ve yayınların sayılarının oldukça kısıtlı olduğu bilinmektedir. Tablo 2’de bu görüşü destekler nitelikte yapılan incelemede kariyer uyumluluğu hakkında 5 adet lisansüstü teze, kariyer iyimserliği hakkında ise 2 adet teze rastlanılmıştır. Bununla birlikte incelenen çalışmaların 6’sı psikoloji alanında yapılmasına karşın sadece 1’inin işletme alanına yönelik olması da konuların örgütler ve işletmeler açısından ne kadar ihmal edildiğini otaya koymaktadır (Tablo 1). Bu kapsamda ilgili konuların gerek insan kaynakları bölümlerinde gerekse örgütlerin kariyer planlama yönetimleri politikalarında önemsenmesi gereken konular arasında olduğu düşünülmektedir. Tablo 4’ te görüleceği üzere araştırmalarda genel olarak uygulama alanını öğrenciler oluşturmaktadır. Bu çerçevede genelde eğitim alanında kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği kavramları araştırılmıştır. Araştırmacıların bu iki kavramı ele alarak gelecekte daha farklı alan ve konularla ilişkilendirerek araştırma yapmaları isabet olacaktır. Diğer yandan daha farklı örneklem gruplarıyla da uygulama yapmaları gerekliliği kaçınılmazdır. Çalışmalarda yapılan incelemelerde yararlanılan kaynaklar irdelendiğinde yabancı kaynak kullanımı noktasında genel olarak yüzde oranlarının yüksek olduğu görülmektedir (Tablo 5). Diğer bir ifadeyle yabancı kaynaklara ulaşımı ve alıntı yapılmasının çoğunlukta olduğu belirlenmiştir. Bu duruma göre ilgili literatürde ele alınan konular hakkında yapılmış Türkçe çalışmaların da kısıtlı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Buna ek olarak yine Tablo 5’te görüleceği üzere çalışmaların yöntem ve analizleri incelendiğinde çalışmaların hepsinin nicel araştırma yöntemiyle oluşturulduğu görülmektedir. Bu kapsamda gelecekte yapılacak araştırmalarda ilgili konular hakkında nitel araştırma yöntemiyle de uygulama yapılması gerekliliğiyle fenomenolojik çalışmaların da yapılması öneri niteliğinde olmaktadır. Bu kapsamda kariyer basamaklarında gerek yatay yönde hareket ederek ve gerekse dikey yönde tırmanarak başarı gösteren kişilerin kişisel görüşleri analiz edilerek bu kişilerin başarı öyküleri de ele alınmış olacaktır.

Araştırmanın kısıtlarına değinilecek olursa tek veri tabanından (Yüksek Öğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi) elde edilen verilerle analiz yapılmış olması elde edilen sonuçların sadece bu veri tabanı ölçeğinde

geçerli olacağı gerçeğini göstermektedir. Buna ek olarak konularla ilgili sadece lisansüstü çalışmaların irdelenmesi, diğer makale veya bildirimlerin ele alınmaması da kısıtlar arasında gösterilebilir. Diğer yandan zaman ve maliyet kısıtları nedeniyle ilgili konular hakkında yapılan yabancı kaynakların da araştırma kapsamında ele alınmaması da araştırmacının temel kısıtları arasında gösterilmektedir

Sonuç olarak ilgili literatürde Türkçe araştırmaların oldukça az sayıda olması nedeniyle araştırmacıların kariyer konularındaki alanlara daha önem vermeleri önerilmektedir. Bununla birlikte farklı örneklem gruplarıyla uygulama yapılarak, farklı analiz yöntemleri kullanılıp çeşitli sonuçların elde edilmesi de önerilmektedir. Ek olarak ilgili konularla örgütsel davranışın diğer konularının da ilişkilendirilmesiyle daha farklı araştırmaların yapılması faydalı olacaktır. Bu sonuç ve öneriler doğrultusunda araştırma sonucundan ulaşılmak istenen, ilgili konular hakkında genel bir çerçeve çizilerek literatürdeki belirlenen kısıtlılığı giderebilmek amacıyla mevcut durumun ortaya konulmasıdır. Ayrıca araştırma kapsamında ulaşılmak istenen gelecekte kariyer uyumluluğu ile kariyer iyimserliği konularında araştırma yapacak bireylere yol gösterici olmaktadır.

Çıkar İlişkisi

Yazar bu çalışmada hiçbir çıkar ilişkisi olmadığını beyan etmektedirler.

Kaynaklar

- Akgemci T, Kalfaoğlu S. 2018. X ve y kuşaklarının kariyer uyum yetenek düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma: lise öğretmenleri örneği, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniv SBE Derg, 8(2): 231-247.
- Aydın G, Tezer E. 1991. İyimserlik, sağlık sorunları ve akademik başarı ilişkisi, Psikoloji Derg, 7(26): 2-9.
- Bacanlı F, Ercan L. 2016. Deprem stresiyle başa çıkmanın iyimserlik ve cinsiyete göre incelenmesi, Türk Psik Danışma ve Reh Derg, 3(25).
- Baruch Y, Peiperl M. 2000. Career management practices: an empirical survey and implications, Human Res Manag, 39(4): 347-366.
- Baruch Y. 2004. Transforming careers: from linear to multidirectional career paths, Career Develop Int. ISSN: 1362-0436, Publication date: 1 January 2004.
- Baruch Y, Hall DT. 2004. The academic career: a model for future careers in other sectors?, J Vocational Behav, 64(2): 241-262.
- Blau G, Merriman K, Tatum DS, Rudmann SV. 2001. Antecedents and consequences of basic versus career enrichment benefit satisfaction, J Org Behav, 22(6): 669-688.
- Boz M, Yücekaya P, İmamoğlu Ö, Kara K. 2016. Turizm fakültesi öğrencilerinin kariyer beklentilerinin tespit edilmesi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi’nde bir araştırma, 17. Ulusal turizm kongresi, Muğla.
- Büyükoztürk Ş, Çakmak EK, Akgün ÖE, Karadeniz Ş, Demirel F. 2017. Bilimsel araştırma yöntemleri, Pegem Atıf İndeksi, İstanbul.
- Chang LL, Tsai YC, Lee GY. 2010. Gender differences in optimism: evidence from Yahoo Kimo Taiwan’s business news poll centre, Soc Behavior and Person, 38(1): 61-70.

- Cohen L. 2007. Experiments, quasi-experiments, single-case research and meta-analysis (Cohen L, Manion L, Morrison K. in Eds) Research methods in education, (6th eds.), London: Routledge Falmer.
- Coll JE, Draves PR. 2008. An examination of the relationship between optimism and worldview among university students, *College Student J*, 42(2): 395-402.
- Collin A. 1998. New challenges in the study of career, *Personnel review*.
- Crane FG, Crane EC. 2007. Dispositional optimism and entrepreneurial success, *The Psycho-Manag J*, 10(1): 13-25.
- Çark Ö. 2019. Kurumsal kaynak planlama sistemleri, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Daşdemir İ. 2019. Bilimsel araştırma yöntemleri. 2. Baskı Nobel Akademik Yayıncılık ve Danışmanlık Tic. Ltd. Şti., Yayın No: 1536.
- Dochy F. 2006. A guide for writing scholarly articles or reviews for the Educational Research Review, *Educ Res Rev*, 4: 1-2.
- Edinsel S. 2018. Kişiliğin ve örgütsel kariyer planlamasının bireysel kariyer planlama ile kariyer memnuniyeti üzerine etkisi: bankacılık sektöründe y kuşağı üzerine bir araştırma, Isparta.
- Erdem AT. 2017. Kurumsal girişimcilik üzerine yapılan çalışmaların içerik analizi yöntemiyle incelenmesi, *EUropean J Manag Res (EIJMR)*, (1): 1-8.
- Erdoğan N. 2003. Kariyer geliştirme: Kuram ve uygulama, Nobel Yayın Dağıtım.
- Eryılmaz A, Mutlu T. 2017. Yaşam boyu gelişim yaklaşımı perspektifinden kariyer gelişimi ve ruh sağlığı, *Psike Güncel Yak*, 9(2): 227-249.
- Falkingham LT, Reeves R. 1998, Context analysis—A technique for analysing research in a field, applied to literature on the Management of R&D at the section level, *Scientometrics*, 42(2): 97.
- Gençoğlu C, Alkan E, Koçyiğit M. 2014. Bir mit olarak iyimserlik; kızlar mı erkekler mi daha iyimser?, *Elect J Soc Sci*, 13(50).
- Gökdeniz İ, Merdan E. 2011. Kişilik ile kariyer seçimi arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Aksaray Üniv İİBF Derg*, 3(2): 23-36.
- 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 three-wave investigation among Chinese university graduates, *J Vocational Behav*, 83(3): 561-570.
- Hall DT. 1996. Protean careers of the 21st century, *Acad Manag Perspect*, 10(4): 8-16.
- Hall DT, Moss JE. 1998. The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt, *Organiz Dyna*, 26(3): 22-37.
- Helge Becker K, Haunschild A. 2003. The impact of boundaryless careers on organizational decision making: an analysis from the perspective of Luhmann's theory of social systems, *Int J Human Res Manag*, 14(5): 713-727.
- Hirschi A, Valero D. 2015. Career adaptability profiles and their relationship to adaptivity and adapting, *J Vocat Behav*, 88: 220-229.
- Hui T, Yuen M, Chen G. 2018. Career adaptability, self-esteem, and social support among Hong Kong University students, *The Career Dev Quar*, 66(2): 94-106.
- Johnston CS, Luciano EC, 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, *J Vocat Behav*, 83(3): 295-304.
- Jones C, DeFillippi RJ. 1996. Back to the future in film: Combining industry and self-knowledge to meet the career challenges of the 21st century, *Acad Manag Persp*, 10(4): 89-103.
- Kalafat T. 2012. Kariyer geleceği ölçeği (KARGEL): Türk örnekleme için psikometrik özelliklerinin incelenmesi, *Türk Psik Dan ve Rehb Derg*, 4(38): 169-179.
- Karadal H, Abubakar AM, Erdem AT. 2018. Boreout, kariyer uyumluluğu ve aile-iş zenginleştirme etkileşimi: Selçuk Üniversitesi örneği, *Sosl Ekon Araş Derg*, 18(35): 41-63.
- Karadal H, Erdem A. 2018. Boreout sendromunun kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği arasındaki ilişki bağlamında analizi üzerine bir uygulama, *Intl J Acad Value Stud*, 4(18): 30-38.
- Metin I. 2020. Kariyer uyumunun üniversite yaşam tatminine etkisinde sosyal desteğin rolü, *Bitlis Eren Üniv İİBF Akad İzdüşüm Derg*, 5(1): 21-38.
- Nurmi JE, Salmela-Aro K, Koivisto P. 2002. Goal importance and related achievement beliefs and emotions during the transition from vocational school to work: Antecedents and consequences, *J Vocat Behav*, 60(2): 241-261.
- Özdemir HÖ, İsmailçebi YZ. 2020. Örgütsel bağlılığın örgütsel özdeşleşmeye etkisinde işten ayrılma niyetinin rolünün yapısal eşitlik modeli ile analizi, *Anadolu Üniv Sos Bil Derg*, 20(1): 261-274.
- Öztemel K. 2019. Kariyer Planlama ve Geliştirme, Ankara.
- Patton W, Bartrum DA, Creed PA. 2004. Gender differences for optimism, self-esteem, expectations and goals in predicting career planning and exploration in adolescents, *Int J Educ and Vocat Guid*, 4(2-3): 193-209.
- Puskar KR, Sereika SM, Lamb J, Tusaie-Mumford K, McGuinness T. 1999. Optimism and its relationship to depression, coping, anger, and life events in rural adolescents, *Issues Ment Health Nurs*, 20(2): 115-130.
- Rossier J, Zecca G, Stauffer SD, Maggiori C, Dauwalder JP. 2012. Career adapt-abilities scale in a French-speaking Swiss sample: psychometric properties and relationships to personality and work engagement, *J Vocat Behav*, 80(3): 734-743.
- Rottinghaus PJ, Day SX, Borgen FH. 2005. The career futures inventory: a measure of career-related adaptability and optimism, *J Career Assess*, 13(1): 3-24.
- Savickas ML. 1997. Career adaptability: an integrative construct for life-span, life-space theory, *The Career Devel Quar*, 45(3): 247-259.
- Savickas ML, Porfeli EJ. 2012. Career adapt-abilities scale: construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries, *J Vocat Behav*, 80(3): 661-673.
- Scheier ME, Carver CS. 1987. Dispositional optimism and physical well-being: the influence of generalized outcome expectancies on health, *J Person*, 55(2): 169-210.
- Scheier MF, Carver CS, Bridges MW. 1994. Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): a reevaluation of the life orientation test, *J person and soc Psychol*, 67(6): 1063.
- Schulenberg JE, Bryant AL, O'Malley PM. 2004. Taking hold of some kind of life: How developmental tasks relate to trajectories of well-being during the transition to adulthood, *Develop and Psychopathol*, 16(4): 1119-1140.
- Sever Arıcı H. 2020. Üniversite öğrencilerinin kariyer planlama faaliyetlerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi: vakif üniversitesi örneği. KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı, Yüksek Lisans Tezi.
- Siyez D, Belkıs Ö. 2016. Üniversite öğrencilerinde kariyer iyimserliği ve uyumluluğu ile toplumsal cinsiyet algısı arasındaki ilişki, *Eğit ve Öğr Araş Derg*, 5(4): 279-285.
- Sökmen A, Aydın B. 2016. Kariyer geleceği algısının iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi: bir kamu kurumunda araştırma, *İşlet Araş Derg*, 8(3): 251-263.

- Super D. 1990. A life-span, life-space approach to career development. İçinde D Brown, L Brooks, Associates (Ed.), Career Choice and Development, San Francisco: Jossey-Bass.
- Taş MA, Özmen M. 2019. Kişilik tipi ile kariyer ve akademik desteğın kariyer uyum yeteneklerine etkisi: bir saha araştırması, OPUS Uluslararası Toplum Araş Derg, 14(20): 1-1.
- TDK. 2020. Kariyer, <https://sozluk.gov.tr/>: (erişim tarihi: 14.04.2020).
- Tecimer S. 2017. Lise öğrencilerinin kariyer gelişiminde aile rolünün farklı değişkenlere göre incelenmesi, Doğu Akdeniz Üniversitesi (DAÜ).
- Tutar H. 2019. Meslek yüksekokulları için işletme yönetimi, Seçkin Yayıncılık, İstanbul.
- Zacher H. 2014. Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations, J Vocat Behav, 84(1): 21-30.
- Zeffane RM, Mayo G. 1994. Career trends and staffing strategies in the 1990s, Int J of Career Manag.