

**Araştırma Makalesi/Research Article****Kariyer Uyumunun Üniversite Yaşam Tatminine Etkisinde Sosyal Desteğin Rolü*****The Role of Social Support in The Effect of Career Adaptability on University Life Satisfaction*****Metin IŞIK\*****Öz**

Bu araştırmada kariyer uyumu ile üniversite yaşam tatmini ilişkisinde sosyal desteğin düzenleyici rolü incelenmiştir. Bu amaç doğrultusunda nedensel tarama desenine göre nicel bir araştırma yöntemi benimsenmiştir. Araştırmaya veri toplamak için anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırmanın evrenini Bitlis Eren Üniversitesi öğrencileri, örneklemini ise bu üniversitede öğrenim gören lisans öğrencileri oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde basit tesadüfi örneklem yöntemi tercih edilmiştir. Elde edilen veriler Spss programı yardımıyla öncelikle geçerlik ve güvenilirlik analizlerine tabi tutulmuştur. Daha sonra araştırma hipotezlerini sınamak amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Analizler sonucunda kariyer uyumunun merak ve sosyal desteğin arkadaş boyutunun üniversite yaşam tatminini etkilediği tespit edilmiştir. Düzenleyici etki için yapılan analizde, kariyer uyumunun merak boyutunun üniversite yaşam tatminine etkisinde sosyal desteğin arkadaş boyutunun düzenleyici etkiye sahip olduğu görülmüştür. Yüksek düzeyde arkadaş desteğinin, öğrencilerin belirsizliklerin üstesinden gelme ve üniversite yaşamından memnuniyet ilişkisini güçlendirdiği söylenebilir. Araştırma bulgularının ilgili literatürü zenginleştirilmesi beklenmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Üniversite Yaşam Tatmini, Kariyer Uyumunu, Sosyal Destek.

**Abstract**

In this research, the moderator role of social support in the relationship between career adaptability and university life satisfaction were examined. For this purpose, a quantitative research method was adopted according to the causal screening pattern. Survey technique was used to collect data. The population of the research consists of students of Bitlis Eren University and the sample of this study is undergraduate students studying in this university. A simple random sampling method was used for sample selection. The data obtained were firstly subjected to reliability and validity analysis by Spss program. Then, multiple regression analysis was performed to test the research hypotheses. As a result of the analyzes, it was found out that career adaptability's curiosity and social support's friend dimension of affect university life satisfaction. In the analysis made for the moderator effect, it was seen that friend dimension of social support had a moderator effect of curiosity dimension of career adaptability the effect of university life satisfaction. It can be said that high level of support of friends strengthens the relationship of students to overcome

*Geliş Tarihi/Received: 11.01.2020 - Kabul Tarihi/Accepted: 19.03.2020*

\* Dr. Öğr. Üyesi, Bitlis Eren Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, Bitlis/Türkiye, imetin@beu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4577-0095.

uncertainties and satisfaction with university life. Research findings are expected to enrich the relevant literature.

**Keywords:** University Life Satisfaction, Career Adaptability, Social Support.

## GİRİŞ

Kariyer, bir bireyin hayatının önemli yönünü temsil eden gelişimsel bir kavram özelliğine sahiptir. Bireyin gerek iş hayatı boyunca gerekse de iş hayatı sona erdiğinde kariyeri devam eder. Bu açıdan kariyer, yaşam boyu bir süreç olarak değerlendirilebilir (Ginzberg, 1984; Super, 1990). Bireyin bilgi, beceri ve tecrübelerinin karşılığı olarak yaşamı boyunca çalışma hayatındaki hareketliliğini ifade eden kariyer (Işık, 2017), değişen örgütsel formlar ve yapılar, daha esnek istihdam kalıpları, değişen değerler ve artan iş güvensizliği (Buyukgoze-Kavas, 2014) gibi, iş piyasasının tahmin edilemez hale geldiği günümüz çalışma koşullarında (King, 2004) giderek dinamik bir kavrama dönüşmektedir. Dolayısıyla, günümüzün hızla değişen ekonomik ortamına giren gelişmekte olan yetişkinlerin (mezun öğrenciler), iş dünyasındaki değişimlere uyum sağlamak için kritik psiko-sosyal kaynaklarla donatılması gerekir (Wilkins-Yel vd., 2018: 67). Değişen dinamik koşullar bunu gerektirmektedir. Çünkü iyi planlanmış kariyer yollarına sahip bireyler bile beklenmedik engellerle karşılaşabilmektedirler. Bireylerin bu engellerle başa çıkmaları ise uyum yeteneklerine bağlıdır (Hui vd., 2018: 95). Burada da karşımıza kariyer uyumu kavramı çıkmaktadır. Kariyer uyumu, bireyin yeni bir bakış açısı sergileyerek değişen kariyer koşullarına yönelik kendini donanımlı hale getirme yeteneği (Yirmibeşoğlu ve Bozkurt, 2019) olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin değişimlere çabuk cevap verme ve ayak uydurabilmeleri için ihtiyaç duyulabilecekleri kaynaklara sahip olmaları olarak açıklanan kariyer uyumu, kısacası değişen koşullara karşı hazırlıklı olunmayı ifade etmektedir (Akgemci ve Kalfaoğlu, 2018).

Bireyler başta kişilik özellikleri olmak üzere, değişen ve dönüşen çevresel dinamikleri göz önünde bulundurarak kendileri için en uygun iş rollerinde uyarlanabilir ve uygulanabilir stratejileri kullanarak kariyer yapmaktadırlar. Uyumluluk olarak ifade edilen bu durum, bireyin ihtiyaçları doğrultusunda fırsatları değerlendirmesiyle gerçekleşmektedir (Taş ve Özmen, 2019: 11). Uyumluluk, günümüzün sürekli değişen istihdam koşullarında bireylerin sahip olması gereken önemli bir özelliktir. Çünkü uyumluluk (kariyer uyumu) bireylerin istihdam edilebilirliğini sürdürmelerini ve çalışma yaşamlarında geçişlere hâkim olmalarını sağlar (Savickas, 1997; 2002). Özellikle de ülkemizde olduğu gibi üniversite mezunu işsizliğin yüksek olduğu ülkelerde, mezun aday öğrencilerin işgücü piyasasına adaptasyonu için kariyer uyumu daha da önemli hale gelmektedir. Çünkü bireylerin uygun meslek seçimi giderek zorlaşmaktadır (Bozgeyikli vd., 2016: 141). Nitekim 2019 ağustos verilerine göre; Türkiye’de yükseköğretim mezunlarının istihdama katılma oranı %68,3 ve yükseköğretim mezunu işsizlik oranı ise %15,2’dir (Independentturkish, 2019). Dolayısıyla iş dünyasına giren bu mezunların birçok zorluğun üstesinden gelebilmeleri uyum yeteneklerine bağlıdır. Bu nedenle, üniversite öğrencilerinin mesleki zorluklarla ve işteki olası değişikliklerle başa çıkmaya hazır olup olmadıklarını incelemek önemlidir. Bunun içinde öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerini geliştirmelerine katkıda bulunan faktörleri dikkate almak gerekir (Hui vd., 2018: 95).

İşgücü piyasasına girmeye hazırlanan öğrencilerin bu koşullara adaptasyonunu kolaylaştıran olgulardan birisi de sosyal destektir. Sosyal destek, literatürde bireylerin sosyal bağlantılar yoluyla aldığı psikolojik veya fiziksel yardım olarak tanımlanan çok yönlü bir kavramdır (Wang ve Fu, 2015). Destek, sosyal bir varlık olarak bir bireyin hayatında pek çok kez ihtiyaç duyduğu bir olgudur. Bu olgu, iş hayatına girme yolunda ve yaşam mücadelesi sürecinde gençler için daha fazla önem taşımaktadır (Çavuş ve Pekkan, 2017: 520). Her ne kadar bir birey hayatının ilk zamanlarında ebeveynleriyle etkileşim halinde olsa da, ilerleyen zamanlarda bu etkileşim ağı genişlemektedir. Çünkü zamanla ailenin diğer fertleri, akranları, öğretmenleri, çalışma arkadaşları gibi farklı kişiler bireyin yaşamına dâhil olmaya başlar (Koç ve Arslan, 2019: 822). Yaşam ilerledikçe destek, giderek ailenin diğer üyelerinden, daha sonra işteki ve toplumdaki akranlardan ve belki de özel ihtiyaç durumunda yardım mesleklerinden bir üyeden elde edilmektedir (Cobb, 1976: 301-302). Bu araştırmada sosyal destek, öğrencilerin aile, arkadaş ve diğer özel (önemli) kişilerden aldıkları destek algısı itibarıyla ele alınmıştır.

Öğrenim hayatından iş hayatına geçiş, üniversite öğrencilerinin topluma katkıda bulunmaya ve uygun iş rollerine uyum sağlamaya çalışırken karşı karşıya kaldıkları büyük bir sorundur (Savickas, 1999). Bu bakımdan öğrencilerin iş piyasasına donanımlı bir şekilde atılabilmeleri ve karşılaşılabilecek sorunları minimize etmeleri için üniversitelere büyük sorumluluklar düşmektedir. Çünkü üniversiteler Toprak ve Bozgeyikli'nin (2011: 129-130) de belirttiği gibi; öğrencilerin yeni bilgi ve beceriler edindikleri, beşeri ve sosyal sermayelerini artırdıkları ve nihayetinde bu kazanımlarını topluma katkı sunabilmek için gelişimlerine olanak sağlayan eğitim ve öğretim kurumlarıdır. Bu bağlamda üniversitelerin eğitim ve öğretim metoduyla insan kaynaklarını geliştirmeyi, araştırma ve danışmanlık yapmak suretiyle de insanların yaşam kalitesini artırmayı amaç edindikleri (Argon ve Kösterelioğlu, 2009: 45) söylenebilir. Bu amacın yerine gelebilmesi için üniversitelerin, fiziksel, sosyal, kültürel, akademik ve mesleki gelişim olanakları gibi birçok unsuru öğrencilerin yaşam kalitesini artıracak şekilde onlara sunmaları gerekir. Bu unsurların yeterli düzeyde öğrenciler için tesis edilmesi onların üniversite yaşam tatmin duygularına pozitif etki edecektir. Böylelikle öğrencilerin kendilerini iş hayatına hazırlamaları daha kolay hale gelecektir. Yukarıda belirtilen bu nedenlerden dolayı, üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu, sosyal destek ve üniversite yaşam tatmin düzeyleri incelenmiştir. Yapılan literatür taraması, ulusal alan yazında kariyer uyumu, sosyal destek ve üniversite yaşam tatmini ilişkisini ele alan araştırma olmadığını göstermiştir. Bu bakımdan araştırmanın literatürü zenginleştireceği düşünülmektedir.

## **KARİYER UYUMU**

Kariyer uyumu, bireyin mevcut görevlerini yerine getirebilmesi, beklenen gelişimi gösterebilmesi ve kariyer geçişleri sırasında karşılaşılabilecek zorluklara karşı hazır olma durumu ve bu zorluklarla başa çıkma konusundaki yeteneklerini ifade eden psiko-sosyal bir yapı olarak tanımlanmıştır (Savickas ve Porfeli, 2012; Tien ve Wang, 2017). Rottinghaus vd., (2005) kariyer uyumunu bireyin, özellikle öngörülemez olaylar karşısında değişen kariyer hedeflerini planlama ve bu değişimlere uyarılma kapasitesini görmesini etkileyen bir eğilim olarak tanımlamıştır. Savickas (1997: 254) kariyer uyumunu, iş rolüne hazırlanma ve iş rolüne katılmanın öngörülebilir görevleri

ve çalışma koşullarındaki değişikliklerin getirdiği öngörülemeyen düzenlemelerle başa çıkmaya hazır olma olarak tanımlanmıştır. Bu bağlamda kariyer uyumu, bireylerin iş ve özel hayatlarını başarıyla yönetmelerinde önemli birer faktör olan zihinsel ve duygusal özelliklerin bileşimi (Taş ve Özmen, 2019: 11) olarak açıklanabilir.

Kariyer uyum yeteneği, bireyin iş hayatı ve kariyeri hakkında karar vermede sahip olduğu kritik yeterlilikleri (Duffy, 2010: 420) ve kariyer gelişimi sırasında iş hayatındaki değişimlere uyum sağlaması için gerekli tutum ve davranışları (Yousefi vd., 2011) içermektedir. Bireyin kariyer süreçlerinde olası engellere hazır olma kapasitesini yansıtan (Savickas, 1997) kariyer uyumu, bireyin mesleki gelişim sürecinde, meslek geçişlerinde ve çalışma hayatında yaşadığı olumsuz durumlarda kendini toparlamasına ve sorunları çözüme kavuşturmasına yardımcı olur (Barto vd., 2015: 55; Klehe vd., 2011). Kariyer uyumu, özellikle okuldan işe geçiş sürecini ve kariyer geçişlerini veya iş değişikliklerini kolaylaştırması bakımından önemlidir (Koen vd., 2010). Bu bağlamda kariyer uyumu, çalışma hayatının ve kariyerin herhangi bir evresinde ortaya çıkan zorluklarla mücadele etmede düzenleyici bir rol oynamaktadır (Dursun ve Tokay Argan, 2017: 108).

Savickas ve Porfeli (2012), kariyer uyum yeteneğinin dört temel bileşeni olduğunu belirtmiştir. Bunlar: **i)** kariyer kaygısı (gelecekteki olasılıklar ve bu olasılıklar için hazırlıklı olma bilinci), **ii)** kariyer kontrolü (iddialı kararlar verme yeteneği), **iii)** kariyer merakı (yeni bilgi ve fırsatları keşfetme yeteneği) ve **iv)** kariyer güveni (bireylerin hedeflerine ulaşma çabalarını sürdüren etkili inançlar) (Pan vd., 2018: 16). Üniversite öğrencilerinin de okul hayatından iş hayatına geçiş sürecinde başarılı olabilmeleri için, bir kariyer yönü oluşturmalı (kariyer kaygısı), kariyer seçimlerinden sorumlu olmalı (kariyer kontrolü), kariyer fırsatlarını keşfetmeye açık olmalı (kariyer merakını) ve kariyerlerini zorluklar karşısında bile sürdürme sürecinde motive olmaya devam etmelidirler (kariyer güveni) (Hui vd., 2018: 95). Kariyer uyum yeteneğinin belirtilen dört temel bileşeni aşağıda detaylandırılmıştır.

**Kaygı:** Gelecek kaygısı özellikle iş bulma ve geçim zorluğu çeken bireylerde daha çok görülmektedir (Yirmibeşoğlu ve Bozkurt, 2019). Savickas ve Porfeli'nin (2012) açıkladığı gibi, geleceğe ilişkin endişeler, bireylerin mesleki bir gelecek planlamanın önemli bir psikolojik bileşeni olan ileriye bakmalarına ve bir sonraki için hazırlanmalarına yardımcı olur. Kaygı boyutu geleceğe ilişkin olumlu yönelime ve endişeye sahip olmayı içermektedir (Omar ve Noordin, 2013). Gündüz ve Yılmaz (2016) kariyer kaygısını kişinin profesyonel kariyerine yönelik kaygıları, kariyer gelişiminde ailesini hayal kırıklığına uğratma kaygısı ve çalışma hayatından dolayı aile ve yakın arkadaşlardan uzaklaşma kaygısı olmak üzere üç farklı biçimde tanımlamıştır.

**Kontrol:** Kontrol, Savickas ve Porfeli (2012: 663) tarafından bireylerin kendilerini ve çevrelerini, öz disiplin, çaba ve sebat kullanarak gelecek olanları karşılamak için şekillendirmekten sorumlu olmalarını sağlayan bir bileşen olarak tanımlanmıştır. Kontrol, bireylerin kariyerleri hakkında karar verme sorumluluğunu üstlenmelerini ve bilinçli bir şekilde denetlemelerini sağlar. Aynı zamanda karar verme kararlılığı ve yeterliliği olarak ifade edilen kontrol, gelecekle ilgili alternatif kariyer arama merakına yol açmaktadır (Yirmibeşoğlu ve Bozkurt, 2018). Bireyin kariyeri üzerinde yüksek bir kontrol mekanizmasına sahip olması demek, onun

geleceğini şans gibi faktörlerden ziyade kendisinin şekillendirdiğini ve kendisinin inşa ettiğine inanmasını sağlar (Savickas, 2005).

**Merak:** Merak, bireylerin çevresini keşfetme eğilimi olarak tanımlanır. Meraklı insanlar kendilerini çeşitli durumlarda ve kariyer keşfi için gerekli rollerde hayal edebilirler (Neureiter ve Traut-Mattausch, 2017: 58). Bu sayede bireyler iş dünyası hakkındaki bilgisini arttırmakta ve keşif davranışlarını da geliştirmektedir (Savickas ve Porfeli, 2012). Merak, bireyin çevresinde olup bitenleri araştırma ve inceleme eğiliminde olmasıdır. Kariyer merakı ise, bireyin benliğiyle iş hayatı arasındaki uygunluğu sorgulaması ve kendine uygun seçenekleri keşfetmesini açıklar (Ateş, 2018: 7).

**Güven:** Güven duygusuna sahip kişi olumlu bir kişidir ve kendisine inanmaktadır. Bu, sahip olmadığı özelliklere sahip olma ya da her konuda kendi başına sonsuz bir güven değildir. Güven duygusuna sahip kişi, her alanda başarılı olamayacağını bilir ve sınırlarının farkındadır (Buyukgoze-Kavas vd., 2015). Güven, kişinin kariyer isteklerini yerine getirirken ortaya çıkabilecek zorlukları ve engelleri aşma yeteneğine olan inancını ifade eder (Neureiter ve Traut-Mattausch, 2017: 58). Savickas'a (2005) göre, bireyin kendine yönelik güven duygusu karşı karşıya kaldığı sorunların üstesinden gelmesiyle gelişmektedir. Kariyer güveni de ev, okul ve sosyal hayatta karşılaşılan sorunların çözülmesiyle gelişmektedir (Savickas ve Porfeli, 2012).

## ÜNİVERSİTE YAŞAM TATMİNİ

İlk olarak Neugarten ve arkadaşlarının 1961 yılında “Life Satisfaction Index”ini literatüre kazandırmaları ile ortaya çıkan yaşam tatmini (Demirer ve Polatçı, 2019: 58), bireyin yaşam kalitesinin küresel bir değerlendirmesi olarak, öznel refahının bilişsel bileşeni şeklinde kabul edilmektedir (Antaramian, 2017). Pavot vd., (1991) yaşam tatminini bir bireyin hayatının genel bir değerlendirilmesi neticesinde hayatından duyduğu tatmin duygusu şeklinde tanımlamıştır. Diener (1984) ise yaşam tatminini, kişinin yaşamı ile ilgili duygu ve tutumlarının belirli bir noktada negatiften olumluya genel bir değerlendirmesi şeklinde tanımlamıştır. Kısacası yaşam tatmini, bireyin kendi yaşam koşullarının standartlarla uyumluluğuna dayalı karşılaştırmalar hakkındaki bilişsel yargısıdır (Diener vd., 1985). Yaşam koşullarının olumlu bir değerlendirilmesi ya da yaşamın dengede olduğu bir yargı olarak bilinen yaşam tatmini, standartlara veya beklentilere göre bu tatmin durumunu olumlu bir şekilde ölçer. Bu, genel bir ölçüt veya insan deneyiminin nihai sonucunu sembolize eder (Işık vd., 2019). Bireyin yaşam tatmini, kişilik ve psikolojik özellikleri, aile, sosyo kültürel çevre, beklentiler, inançlar ve deneyimleri gibi birey hayatıyla doğrudan ilişkili olan birçok faktörden etkilenebilmektedir (Çınar ve Özyılmaz, 2019: 540). Bir bireyin yaşam tatminini doğrudan şekillendiren unsurlardan birisi de eğitim ve öğrenim hayatıdır.

Eğitim ve öğrenim hayatında önemli bir yere sahip olan üniversiteler, bir toplumun bilimsel, sosyal, ekonomik ve kültürel gibi birçok açıdan gelişimine katkı sunma misyonunu üstlenmiş öncü kurumların başında gelir. Üniversitelerin bu misyonlarını yerine getirebilmelerinin öncüllerinden biriside öğrencilerinin kendilerinden duydukları memnuniyete bağlıdır. Öğrencinin üniversitesinden memnuniyet duyması ise çok yönlü bir durumdur. Bu memnuniyet, öğrencilerin fiziki mekânlardan eğitim kalitesine, sunulan uygulama imkânlarından, sosyo-kültürel ve sportif faaliyetlere

kadar geniş bir yelpazeyi kapsayan kişisel değerlendirmeleri içerisinde barındırmaktadır (Ay ve Koç, 2014: 124). İş, aile, arkadaşlık gibi sosyal hayatın önemli birçok doyum alanlarından duyulan tatmin, bireyin genel yaşam tatmini etkilemekte ve bireyin mutluluğunda bu alanlardan duyulan memnuniyet önemli birer belirleyicidir. Örneğin, öğrenci ya da akademisyen olarak bir bireyin üniversite yaşamından duyduğu memnuniyet, onun akademik yönden duyacağı memnuniyetten etkilenebilmektedir. Bu bakımdan akademik yönden memnuniyetin üniversite yaşamından memnuniyeti de beraberinde getireceği söylemek mümkün. Ayrıca, üniversite yaşam kalitesinden, sosyal ve aile yaşamından duyulan yüksek düzeyde memnuniyet, daha yüksek genel yaşam tatmini getirecektir. Bir döngü halinde birbirine bağlı olan bütün bu faktörlerin hepsi etkileşim halindedir (Kangal, 2011: 17).

Öğrencilerin üniversitede yaşadığı genel memnuniyet duygusu, üniversite yaşam kalitesi olarak adlandırılır. Öğrencilerin daha sık etkileşim içinde oldukları hizmetler, üniversite yaşam kalitesini büyük ölçüde etkiler. Hizmetlerin sosyal ve fiziksel faktörleri, çekicilik derecesini, öğrencilerin genel memnuniyetini yani tatmin seviyelerini büyük ölçüde etkileyebilir. Sosyal faktörler; öğrenci-öğretim üyesi ilişkileri ve öğrenci-öğrenci ilişkilerinden oluşmaktadır. Fiziksel faktörler ise sınıf büyüklüğü, çevre, sınıflarda kullanılan teknoloji, kütüphane ve bilgisayar laboratuvarı, kampüste wi-fi bağlantıları, kafeterya ve öğrencilere yönelik tüm servis olanakları şeklinde sıralanabilir (Uka, 2014: 7). Üniversitenin tesis hizmetlerinden duyulan memnuniyet, öğrencilerin üniversite yaşam kalitesini ve memnuniyetini diğer faktörlere göre daha çok olumlu yönde etkilemektedir. Dolayısıyla, tesisler öğrencilerin daha fazla ihtiyaç ve beklentilerini karşıladıkça, öğrenciler daha çok memnun olacaktır (Muhammad vd., 2014). Sirgy ve arkadaşlarına (2010: 377) göre üniversite yaşam kalitesi akademik ve sosyal yönden duyulan memnuniyet olarak ikiye ayrılır. Akademik yönden memnuniyet üniversite tesislerinden ve hizmetlerinden duyulan memnuniyet, sosyal yönden memnuniyeti ise üniversite olanaklarından ve hizmetlerinden duyulan memnuniyeti ifade etmektedir.

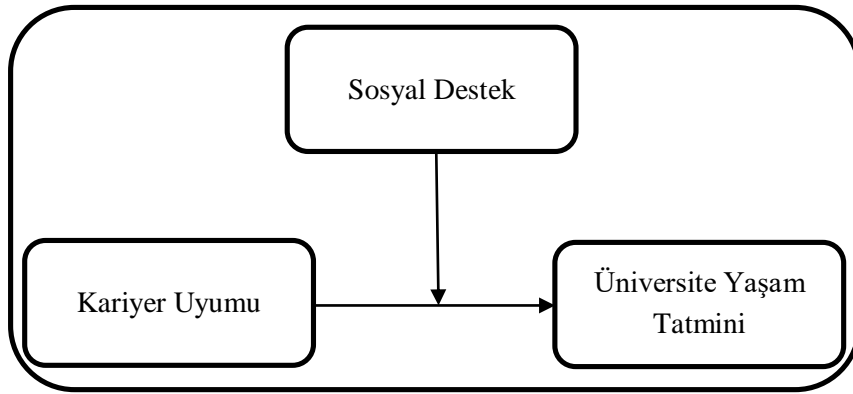
## **SOSYAL DESTEK**

Algılanan destek, sosyal ağ üyelerinin sosyal destek edinme düzeylerine yönelik özel algılarını temsil etmektedir (Cohen ve McKay, 1984). Sosyal destek ise, bireyin karşılıklı yükümlülükler çerçevesinde sevildiğine, saygı duyulduğuna ve sosyal ağına bir üyesi olduğuna dair inanışları (Cobb, 1976: 300) olarak tanımlanmıştır. Demaray ve Malecki'ye (2002) göre algılanan sosyal destek, bireyin kötü sonuçlanabilecek durumlardan korunmak için sosyal ağındaki bireylerden aldığı genel ya da özel destekleyici algıdır. Algılanan sosyal destek, bireyin destek, bilgi ve geri bildirim ihtiyaçlarının kişilerarası ağ ve süreçler aracılığıyla ne ölçüde karşılandığına yönelik algısıdır (Toepfer, 2010: 57). Bu bakımdan araştırmacıların sosyal desteği, bireylerin önem verdikleri sosyal bağlarının doğası ve yapısı, yani sosyal yerleşiklik veya potansiyel olarak mevcut sosyal kaynakların miktarı ve niteliği açısından tanımladıkları (Cohen vd., 1984) söylenebilir. Yakın dönem çalışmaları sosyal desteği, bireyin gerçek yasalaştırılmış davranışlardan ziyade aile, arkadaşlar ve diğer önemli sosyal ağların önemli üyeleri tarafından desteklendiğine dair genelleştirilmiş bilişsel değerlendirmesi olarak tanımlamıştır (Lakey ve Cassady, 1990; Toepfer, 2010).

Sosyal destek genellikle, güvenebileceğimiz kişilerin varlığı veya mevcudiyeti, bizi önemseydiğini, değer verdiğini ve sevdiğini bize bildiren insanlardan hissettiğimiz etkileşim olarak kabul edilir (Sarason vd., 1983: 127). Önceki çalışmalar, algılanan yüksek sosyal destek düzeyinin belirli bir mesleki alandaki yetenekler hakkındaki inançlarla olumlu bir şekilde ilişkili olduğu ortaya koymuştur (Chan, 2013). Bireyin birçok yönden kendisini iyi hissetmesinde sosyal desteğin önemli bir etkisi vardır. Bireyin sosyal destek kaynaklarından istediği gibi destek alması, kendisini daha güçlü ve önemli hissetmesine olanak sağlamakta, buda bireyin yaşam değerlendirmesini etkilemektedir (Kaya vd., 2019: 530). Bireylerin sosyal bağlantılar yoluyla aldığı psikolojik veya fiziksel yardım olarak tanımlanan sosyal destek, psikolojik stresi azaltabilir, gerginliği azaltabilir ve sosyal uyum yeteneklerini geliştirebilir (Cobb, 1976). Caplan'ın teorisine (1974) göre, sosyal destek, bireyin zaman içinde psikolojik ve fiziksel bütünlüğünün korunmasında önemli bir rol oynayan sürekli veya kesintili kalıcı bir modeldir. Caplan için bir sosyal ağ, bir kişiye zihinsel ve duygusal sağlığın korunması için psiko-sosyal kaynaklar sağlar (Sarason vd., 1983: 128). Hupcey (1998), sosyal destek kaynağı olarak; anne, baba, eş, yakın arkadaş, öğretmen, akraba, komşu ve uzman gibi bireylerin hayatlarında önemli bir yere sahip olan kişileri belirtmiştir. Zimet vd., (1990) ise sosyal destek kaynaklarını; aile, arkadaş ve özel insan şeklinde kategorize etmiştir. Bu çalışmada da sosyal destek aile, arkadaş ve özel insan (diğer önemli kişi) şeklindeki sınıflandırma kapsamında ele alınmıştır.

## YÖNTEM

Bu çalışmada üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerinin üniversite yaşam tatminine etkisinde sosyal desteğin düzenleyicilik rolünün ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda nicel bir analiz yöntemi benimsenmiştir. Araştırma kapsamında literatürden de hareketle oluşturulan temel hipotez ile alt hipotezler aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

**H<sub>1</sub>**: Kariyer uyumu üniversite yaşam tatmini etkiler.

**H<sub>1a</sub>**: Kariyer uyumunun kaygı boyutu üniversite yaşam tatmini etkiler.

**H<sub>1b</sub>**: Kariyer uyumunun kontrol boyutu üniversite yaşam tatmini etkiler.

**H<sub>1c</sub>**: Kariyer uyumunun güven boyutu üniversite yaşam tatmini etkiler.

**H<sub>1d</sub>**: Kariyer uyumunun merak boyutu üniversite yaşam tatmini etkiler.

**H<sub>2</sub>:** Kariyer uyumunun üniversite yaşam tatmine etkisinde sosyal destek düzenleyici etkiye sahiptir.

**H<sub>2a</sub>:** Kariyer uyumunun üniversite yaşam tatmine etkisinde sosyal desteğin aile boyutu düzenleyici etkiye sahiptir.

**H<sub>2b</sub>:** Kariyer uyumunun üniversite yaşam tatmine etkisinde sosyal desteğin arkadaş boyutu düzenleyici etkiye sahiptir.

**H<sub>2c</sub>:** Kariyer uyumunun üniversite yaşam tatmine etkisinde sosyal desteğin diğer özel kişi boyutu düzenleyici etkiye sahiptir.

### **Ana Kütle- Örneklem ve Ölçüm Araçları**

Araştırmanın ana kütlelerini Bitlis Eren Üniversitesi'nde lisans düzeyinde öğrenim gören öğrenciler oluşturmaktadır. Ana kütlelerin tamamına ulaşmak mümkün olmadığından, ayrıca, zamandan ve maliyetten tasarruf sağlaması bakımından örnekleme yapılmıştır. Bu doğrultuda kolayda örnekleme tercih edilmiştir. Kolayda örnekleme yöntemi ile ankete cevap vermeye istekli olan herkes araştırmaya dahil edilir (Altunışık vd., 2007). Bu bağlamda, anket uygulaması için 300 adet anket formu öğrencilere verilmiştir. Geri dönen anketler içerisinde eksik doldurulanların yanı sıra yapılan analizlerde (boxplot ve mahalobis uzaklığı ile aykırı değer belirleme) uç değer oluşturduğu ve tekrar ettiği tespit edilenler çıkarıldığında geriye 262 anket formu kalmıştır. Anketlerin geri dönüş oranı %87,33'tür. Geri dönüş oranının %20 ve üzerinde olması kabul edilebilir olduğunu göstermektedir (Forza, 2002). Araştırmada kullanılan ölçüm araçları aşağıda belirtilmiştir.

**Kariyer Uyumu:** Üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri Kanten (2012) tarafından geliştirilen her biri altı ifadeli (kaygı, kontrol, merak ve güven) toplam 24 ifadeden oluşan ifadeli ölçek yardımıyla ölçülmüştür.

**Üniversite Yaşam Tatmini:** Üniversite yaşam tatmini Steinfield vd., (2008) tarafından geliştirilen ve Işık vd., (2019) tarafından Türkçe geçerlemesi yapılan 5 ifadeli ölçek yardımıyla ölçülmüştür.

**Sosyal Destek:** Öğrencilerin sosyal destek algısı Çavuş ve Pekkan'nın (2017) araştırmalarında kullanmış oldukları ölçek ile ölçülmüştür. Söz konusu ölçek her biri dört ifadeden (aile, arkadaş ve diğer özel kişi) toplam 12 ifadeden oluşmaktadır.

### **Verilerin Analizi**

Katılımcıların demografik bilgileri için frekans analizi, araştırma ölçeklerinin alt boyutları ve ölçüm modeli içinde doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Değişkenler arası ilişkilerin incelenmesi ve hipotezlerin test edilmesinde ise hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Ayrıca düzenleyici etkinin yönü ve gücünü tespit etmek için slope test yönteminden yararlanılmıştır.

### **Güvenirlilik ve Geçerlilik Analizi**

Araştırmanın hipotezlerini sınamadan önce, araştırmada kullanılan ölçeklere yönelik güvenilirlik ve geçerlilik analizleri uygulanmıştır. Ayrıca, ölçeklere ilişkin yapı geçerliliğini doğrulamak amacıyla da doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Lisrel v8.72 programı ile yapılan DFA sonuçları Tablo 1'de belirtilmiştir.



**Tablo 1. DFA Sonuçları**

	$\chi^2 /$ $df < 5$	AGFI >.85	GFI >.80	CFI >.90	NFI >.90	TLI >.90	RMSEA <.08
Kariyer Uyumu	3,351	,903	,899	,908	,911	,915	,079
Sosyal Destek	2,521	,881	,901	,908	,917	,918	,074
Üniv.Yaş. Tat.	1,285	,951	,981	,996	,973	,987	,048

Yapılan DFA sonucunda ölçeklerin uyum indekslerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu görülmektedir (Cole, 1987). Ölçeklere yönelik yapılan tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon değerleri Tablo 2’de belirtilmiştir.

**Tablo 2. Tanımlayıcı İstatistikler**

	Ort.	SS.	1	2	3	4	5	6	7	8
1-Kaygı	4,12	,67	-							
2-Kontrol	4,27	,61	,50**	-						
3-Merak	3,95	,75	,64**	,54**	-					
4-Güven	4,48	,65	,48**	,58**	,53**	-				
5-Aile	3,94	1,12	,18**	,27**	,19**	,27**	-			
6-Arkadaş	3,53	1,13	,12	,02	,03	,12	,22**	-		
7-Diğer Kişi	3,47	1,59	,12	,10	-,02	,13*	,20**	,31**	-	
8-Uni.Y.Tat.	2,46	1,04	,04	,06	,14*	-,04	,16**	,20**	,17**	-

\*p < .05. \*\*p < .01.

Tablo 2’deki korerlasyon ilişkilerine bakıldığında; kariyer uyumunun tüm alt boyutları ile sosyal desteğin aile boyutu arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu ilişkilerin yönü ve düzeyi sırasıyla şu şekildedir: kaygı ( $r = .18$ ,  $p < .01$ ), kontrol ( $r = .27$ ,  $p < .01$ ), merak ( $r = .19$ ,  $p < .01$ ) ve güven ( $r = .27$ ,  $p < .01$ ) boyutları ile aile boyutu arasında anlamlı ilişkiler vardır. Bunlara ilaveten, kariyer uyumunun güven boyutu ile sosyal desteğin diğer özel kişi ( $r = .13$ ,  $p < .05$ ) arasında anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Kariyer uyumu ile üniversite yaşam tatmini ilişkisine bakıldığında anlamlı ilişkinin sadece merak boyutunda ( $r = .14$ ,  $p < .05$ ) olduğu görülmüştür. Sosyal desteğin aile ( $r = .16$ ,  $p < .01$ ), arkadaş ( $r = .20$ ,  $p < .01$ ) ve diğer özel kişi ( $r = .17$ ,  $p < .01$ ) boyutlarının üniversite yaşama tatmini ile ilişkiler oluşturduğu görülmektedir. Yine Tablo 2’de değişkenlerin ortalamalarına bakıldığında; kariyer uyumu alt boyutlarının en yüksek ortalamaya üniversite yaşam tatminin ise en düşük ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Ölçeklerin güvenilirlik, dağılımın normalliği ile doğrusal bağlantı sorunu olup olmadığına yönelik değerler Tablo 3’te belirtilmiştir.

**Tablo 3. Güvenilirlik, Doğrudaşlık ve Normallik Testleri Sonuçları**

Değişkenler	Cronbach’s	Tolerance	VIF	Çarpıklık	Basıklık
Kaygı	,726	,533	1,877	-1,113	2,188
Kontrol	,708	,556	1,798	-1,260	2,430
Merak	,781	,471	1,925	-,689	,345
Güven	,867	,553	1,808	-2,042	5,414
Aile	,885	,846	1,182	-1,071	,331
Arkadaş	,860	,838	1,193	-,619	-,503
Diğ. Öz. Kişi	,962	,843	1,186	-,509	-1,366
Univ.Yaş.Tatmin	,860	,881	1,135	,404	-,713

Yapılan analizler neticesinde, araştırmada kullanılan ölçeklerin oldukça güvenilir değerlere (Santos, 1999) sahip olduğunu görülmüştür. VIF değerleri incelendiğinde değişkenler arasında çoklu bağlantı problemi olmadığı ( $VIF < 5$ ) anlaşılmıştır (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2014). Ayrıca araştırmada kullanılan ölçeklerin çarpıklık

ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 aralığında olduğu görülmüştür. Buna göre dağılımın normal olduğu söylenebilir (George ve Mallery, 2010), bu durumun istisnası ise kariyer uyumu ölçeğinin güven boyutu olmuştur. Bu boyut normallik açısından kabul edilebilir sınırların dışında olduğundan analizlerde değerlendirmeden çıkarılmıştır. Bu sonuçlara göre kullanılan ölçeklerin geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmıştır ve hipotezler test edilmiştir.

## BULGULAR

Araştırmada kurulan hipotezleri test etmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizleri yapılmıştır. Buna göre öncelikle bağımlı değişkenin bağımsız değişken üzerindeki etkisi, daha sonra bağımsız ve düzenleyici değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi ve son olarak bağımsız, düzenleyici ve etkileşim değişkeninin bağımlı değişken üzerindeki etkisi test edilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 4'te verilmiştir.

**Tablo 4.** Hiyerarşik Regresyon Analizi Bulguları

Değişkenler <sup>a</sup>	1. Adım			2. Adım			3. Adım		
	$\beta$	S.h.	Beta	$\beta$	S.h.	Beta	$\beta$	S.h.	Beta
Sabit	1,94***	,497	-	1,22***	,514	-	2,37*	1,21	-
Kaygı (Bağımsız)	-,126	,128	-,081	-,210	,126	-,134	-,182	,129	-,116
Kontrol (Bağımsız)	-,014	,129	-,008	-,063	,128	-,037	-,056	,128	-,033
Merak (Bağımsız)	,277*	,118	,198*	,318	,116	,227**	-,009	,334	-,007
Aile (Düzenleyici)				,085	,060	,091	,086	,060	,092
Arkadaş (Düzenleyici)				,142	,059	,153*	,195**	,329	,211**
Diğer Özel Kişi (Düzenleyici)				,081	,042	,123	,078	,042	,119
Merak X Arkadaş							,286**	,082	,435**
R2	,024			,090			,094		
$\Delta R^2$	,013			,069			,069		
F	2,154			4,235			3,787		

<sup>a</sup>Bağımlı Değişken: Üniversite Yaşam Tatmini; \*p<0,05; \*\*p<0,01; \*\*\*p<0,001

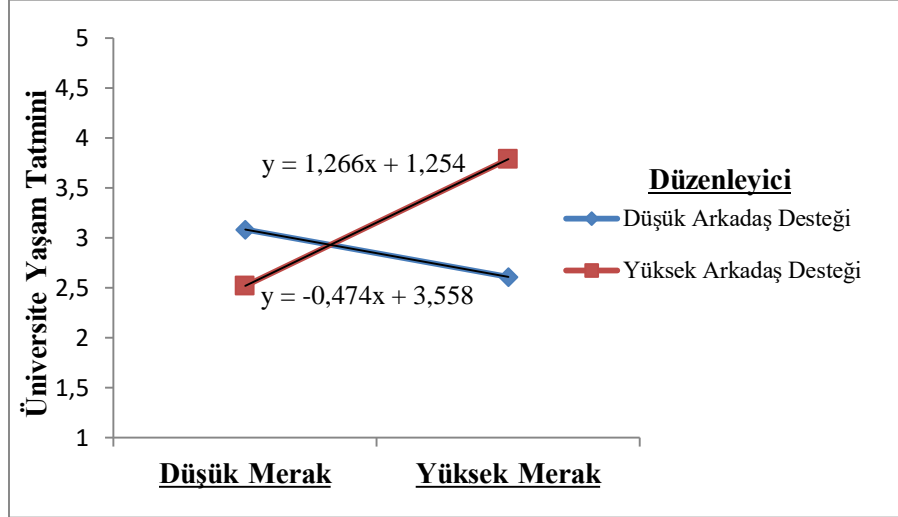
Yapılan hiyerarşik regresyon analizinin ilk adımında bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisi test edilmiştir. Bu bağlamda yapılan regresyon analizi düzenlenmiş  $R^2 = \%13$  ile anlamlıdır ( $F(3, 259) = 2,154; p<0,001$ ). Yapılan analizde bağımsız değişken olan kariyer uyumunun kaygı ( $\beta = -,081$ ) ve kontrol ( $\beta = -,008$ ) boyutlarının üniversite yaşamından tatmin üzerinde anlamlı ( $p>0,05$ ) bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Kariyer uyumunun merak boyutunun ( $\beta = ,198$ ) ise üniversite yaşamından tatmin üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı ( $p<0,05$ ) bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda  $H_{1d}$  hipotezi desteklenmiş,  $H_{1a}$ ,  $H_{1b}$  ve  $H_{1c}$  hipotezleri desteklenmemiştir.

Hiyerarşik regresyon analizinin ikinci adımında bağımsız ve düzenleyici değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisi test edilmiştir. Bu bağlamda yapılan analizin düzenlenmiş  $R^2 = \%69$  ile anlamlı ( $F(6,256) = 4,235; p<0,001$ ) olduğu

görülmüştür. Yapılan analizlerde düzenleyici değişken olan sosyal desteğin aile ( $\beta = ,091$ ) ve diğer özel kişi boyutlarının üniversite yaşamından tatmin üzerinde anlamlı ( $p>0,05$ ) bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Sosyal desteğin arkadaş boyutunun ( $\beta = ,277$ ) ise üniversite yaşamından tatmin üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı ( $p<0.05$ ) bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Analizin son adımında ise bağımsız, düzenleyici ve etkileşim değişkenlerinin bağımlı değişken üzerindeki etkisi test edilmiştir. Bu doğrultuda yapılan regresyon analizinin  $R^2 = \%69$  ile anlamlı ( $F(7, 255) = 3,787$ ;  $p<0,001$ ) olduğu görülmüştür. Yapılan analizde etkileşim değişkeninin ( $\beta = ,435$ ) üniversite yaşamından tatmin üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı ( $p<0.05$ ) bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda düzenleyici etkiye yönelik geliştirilen hipotezlerden  $H_{2b}$  desteklenmiş,  $H_{2a}$  ve  $H_{2c}$  hipotezleri desteklenmemiştir. Dolayısıyla düzenleyici etkinin sosyal desteğin sadece arkadaş boyutu itibarıyla olduğu bulgulanmıştır.

Bir değişkenin düzenleyici değişken olabilmesi için düzenleyici değişkenin bağımsız değişken ile karşılıklı etkileşiminin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisinin olması gerekir (Rose vd., 2004: 59). Bu bakımdan Tablo 4'teki analiz sonuçlarına göre sosyal desteğin arkadaş boyutunun kariyer uyumunun üniversite yaşamından tatmine etkisinde düzenleyici etkiye sahip olduğu görülmüştür. Ancak, ilişkinin yönüyle ilgili daha detaylı inceleme yapmak için Cohen vd., (2014) tarafından önerilen süreç izlenmiştir. Bu doğrultuda, düzenleyici değişken olan sosyal desteğin (arkadaş boyutu) düşük ve yüksek olduğu durumda kariyer uyumu ve üniversite yaşam arasındaki ilişkinin anlamlılığını ayrıntılı bir şekilde görebilmek için Aiken vd., (1991) tarafından önerilen Slope test analiz yöntemi ile aşağıdaki grafik çizilmiştir.



Şekil 2. Düzenleyici Etki Analizi Grafığı

Düzenleyicilik etkisinin rolünü tespit etmek amacıyla çizilen grafikte görüleceği üzere çizgilerin birbirine paralel olmayışı düzenleyicilik etkisinin olduğunu kanıtlamaktadır. Şekle göre bireyin arkadaş desteği algısı arttıkça üniversite yaşamından tatmini de artmaktadır. Başka bir deyişle yüksek düzeyde arkadaş desteği kariyer uyumunun

merak boyutu ile üniversite yaşam tatmini arasındaki pozitif ilişkiyi güçlendirmektedir.

## SONUÇ

Bu araştırmada kariyer uyumunun kaygı, merak, kontrol ve güven boyutlarının üniversite yaşam tatminine etkisinde sosyal desteğin aile, arkadaş ve diğer özel kişi boyutlarının düzenleyici rolü incelenmiştir. Bu amaç doğrultusunda Bitlis Eren Üniversitesi'nde lisans düzeyinde öğrenim gören öğrencilerden veriler toplanmış ve bu veriler araştırmanın hipotezleri doğrultusunda analiz edilmiştir. Araştırma modeli ve geliştirilen hipotezler doğrultusunda yapılan analizlerde değişkenler arasında kayda değer ilişkiler tespit edilmiştir. Öncelikle tanımlayıcı istatistiklere bakıldığında; kariyer uyumu [(kaygı: 4,12), (kontrol 4,27), (merak: 3,95), (güven: 4, 48)] ile sosyal desteğin [(aile: 3,94), (arkadaş: 3,53), (diğer özel kişi: 3,47)] en yüksek ortalamaya, üniversite yaşam tatmininin (2,46) ise en düşük ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Bu durum, üniversite öğrencilerinin gelecekteki belirsizliklere karşı hazırlıklı olma bilinci (kariyer kaygısı), güçlü karar verme yeteneği (kariyer kontrolü), yeni bilgi ve fırsatları keşfetme becerisi (kariyer merakı) ile hedeflerine ulaşma çaba ve inançlarını (kariyer güveni) ifade eden kariyer uyum yeteneklerinin (Savickas ve Porfeli, 2012; Pan vd., 2018: 16) iyi olduğu göstermektedir. Diğer taraftan, öğrencilerin üniversitenin kendilerine sunmuş olduğu olanaklardan ve üniversitede geçirdikleri zamandan memnun olmadıkları görülmüştür. Sosyal destek ortalamalarına bakıldığında; öğrencilerin en güçlü desteği ailelerinden en düşük desteği ise diğer özel kişiden aldıkları görülmektedir. Çavuş ve Pekkan (2017) ile Kaya vd., (2019) de üniversite öğrencilerine yönelik yapmış oldukları araştırmalarında benzer sonuçlar elde etmişlerdir.

Araştırmanın temel varsayımı olan düzenleyicilik için, öncelikle bağımsız değişkenin (kariyer uyumu) bağımlı değişken (üniversite yaşam tatmini) üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizinde (Tablo 4'teki 1. Adım); kariyer uyumunun sadece merak boyutunun üniversite yaşam tatmini etkilediği tespit edilmiştir. Kariyer uyumunun kaygı ve kontrol boyutlarının ise üniversite yaşam tatminine herhangi bir anlamlı etkisinin olmadığı görülmüştür. -(Kariyer uyumunun güven boyutunun normal dağılıma uygun olmamasından dolayı analizlere dahil edilmeği yukarıda belirtilmişti)-. Araştırmanın bu sonucu Wilkins-Yel vd., (2018) ile Bölükbaşı ve Kırdök (2019) araştırma bulguları ile kısmen desteklendiği görülmüştür. Çünkü ilgili araştırmalarda kariyer uyumunun tüm boyutları ile yaşam tatminini etkilediği sonucuna varılmıştır. Bu araştırmada ise kariyer uyumunun yalnızca merak boyutunun üniversite yaşam tatminini etkilediği tespit edilmiştir. Genel olarak kendisini belirsizliklere karşı hazırlayan üniversite gençlerinin yaşam tatminlerinin de artacağı ifade edilebilir. Daha açık ifade etmek gerekirse; kendine güvenen, öz kontrolü yüksek, gelecek kaygısı taşıyan öğrencilerin yaşam tatminleri de artacaktır.

Araştırmanın ikinci safhasında (Tablo 4'teki 2. Adım); modele bağımsız değişken ile birlikte düzenleyici değişken olan sosyal desteğin aile, arkadaş ve diğer özel kişi boyutları dahil edilmiştir. Analizler neticesinde sosyal desteğin arkadaş boyutunun üniversite yaşam tatminini pozitif yönlü anlamlı bir şekilde etkilediği görülmüştür. Sosyal desteğin aile ve diğer özel kişi boyutlarının ise herhangi bir

anlamli etkiye sahip olmadıkları bulgulanmıştır. Araştırmanın bu bulgusunun Polatçı (2015) ile Demirer ve Polatçı (2019) araştırma sonuçları ile kısmen desteklenmektedir. Nitekim söz konusu iki çalışmada da sosyal desteğin yaşam tatmini anlamli bir şekilde etkilemediği tespit edilmiştir. Her ne kadar bu araştırma ve ilgili araştırmalarda sosyal destek aynı ölçek ile ölçülmüş olsa da ilgili araştırmalarda sosyal destek alt boyutları itibariyle ele alınmamıştır. Bu durum ile örneklem farklılığının bulguların tam olarak örtüşmemesinin nedeni olarak değerlendirilebilir.

Düzenleyiciliğe yönelik yapılan analizde (Tablo 4'teki 3. Adım); modele kariyer uyumunun anlamli olan merak boyutu ile sosyal desteğin anlamli olan arkadaş boyutunun çarpımını ifade eden etkileşim (merakXarkadaş) değişkeni dahil edilmiştir. Analiz sonucunda düzenleyici değişken ile etkileşim değişkenin beta katsayılarında artış olduğu görülmüştür. Bu durum, kariyer uyumunun merak boyutunun üniversite yaşam tatminine etkisinde sosyal desteğin arkadaş boyutunun düzenleyici etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Nitekim slope test yöntemi de bu sonucu kanıtlamıştır. Bu bağlamda yüksek düzeyde arkadaş desteğinin kariyer uyumunun merak boyutu ile üniversite yaşam tatmini arasındaki pozitif ilişkiyi güçlendirdiği söylenebilir.

Sonuç olarak üniversite yaşam tatmini açısından öğrenci görüşleri değerlendirildiğinde genel olarak öğrencilerin üniversite yaşamını olumsuz yönde değerlendirdikleri söylenebilir. Üniversite yönetiminin öğrenci memnuniyetini artırmak amacıyla öğrencilerin talepleri doğrultusunda sosyal ve akademik yönden kaliteyi artırmaları gerekmektedir. Öğrencilerin üniversite yaşam tatminini olumlu yönde etkileyen unsurların başında fiziki olanaklar (Muhammad vd., 2014) geldiği düşünüldüğünde, kampüs yerleşkesi ve tesislerin öğrenci memnuniyeti açısından kullanışlı olarak dizayn edilmelidir. Bu araştırmaya göre, kariyer uyumundaki artış üniversite yaşam memnuniyetini de artırmaktadır. Her ne kadar öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri ortalamalar itibariyle iyi olsa da kariyer meraklarının (ortalama: 3,95) biraz zayıf olduğu görülmüştür. Öğrencilerin kişisel gelişimine katkı sağlayacak staj, kurs, kongre, eğitim vb. eğitim ve öğrenim olanaklarının yanı sıra sektörler, işletmeler, iş piyasası, gereken beceriler hakkında da eğitimler verilmelidir. Bunun için üniversitede etkin kariyer gelişim programları yapılmalıdır. Araştırmada sosyal destek aile, arkadaş ve diğer özel kişi desteği itibariyle değerlendirilmiş ve öğrencilerin kariyer gelişimleri ile üniversite yaşam tatminlerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. İleride araştırmaların öğrencilerin kariyer gelişimine etki ettiği düşünülen öğretim elemanı ve sosyal kaynak desteğini dikkate alarak inceleyebilirler.

Bu araştırmanın sonuçları bir takım sınırlamalar ışığında dikkate alınmalıdır. İlk olarak, örneklem sınırı nedeniyle bu araştırmanın bulguları diğer üniversite öğrencilerine genelleştirildiklerinde dikkatle yorumlanmalıdır. Örneklem olarak Bitlis Eren Üniversitesi'nin lisans öğrencileri tercih edilmiştir. Daha çarpıcı bulgulara ulaşmak için farklı illerdeki üniversiteleri kapsayan daha büyük örneklemelerde araştırmalar yapılması bu araştırma sonuçların genellenebilirliğine katkı sağlayacaktır. İkinci olarak, bu çalışmanın odak noktası üniversite öğrencilerinin üniversite yaşam tatmini ile kariyer uyumu ilişkisinde sosyal desteğin rolünü test etmek olduğundan, kariyer uyumu ve sosyal destek ilişkisi yeterince incelenememiştir. Gelecekteki araştırmalar, sosyal desteğin kariyer uyumuna etkisini inceleyebilirler. Üçüncü olarak, sonraki araştırmalar bu araştırma değişkenlerine ilaveten kişilik tiplerini de ekleyip araştırdıkları takdirde daha farklı ve çarpıcı sonuçlar alabilirler.

## KAYNAKÇA

- Aiken, L. S., West, S. G. ve Reno, R. R. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. California: Sage.
- Akgemci, T. ve Kalfaoğlu, S. (2018). X ve y kuşaklarının kariyer uyum yetenek düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma: lise öğretmenleri örneği. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 8(2), 231-247.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2007). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı*. Sakarya yayıncılık.
- Antaramian, S. (2017). The importance of very high life satisfaction for students' academic success. *Cogent Education*, 4(1), 1-10.
- Argon, T. ve Kösterelioğlu, M. A. (2009). Üniversite öğrencilerinin üniversite yaşam kalitesi ve fakülte kültürüne ilişkin algıları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(30), 43-61.
- Ateş, M. (2018). *Çalışanların uyum yeteneği, birey iş uyumu, işe bağlanma ve yaşam tatmini ilişkisinin incelenmesi: Antalya'daki konaklama işletmelerinde bir uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Ay, G. ve Koç, H. (2014). Yükseköğretimde öğrenci tatmin düzeylerinin belirlenmesi ve bazı değişkenler açısından analizi: Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı programındaki öğrenciler üzerine bir uygulama. *EJOVOC: Electronic Journal of Vocational Colleges*, 4(3), 122-133.
- Barto, H., Lambert, S. ve Brott, P. (2015). Career adaptability, resiliency and perceived obstacles to career development of adolescent mothers. *The Professional Counselor*, 5(1), 53-66.
- Buyukgoze-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.
- Buyukgoze-Kavas, A., Duffy, R. D. ve Douglass, R. P. (2015). Exploring links between career adaptability, work volition, and well-being among Turkish students. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 122-131.
- Bozgeyikli, H., Derin, S. ve Toprak, E. (2016). Üniversite öğrencilerinin mesleki değer algıları. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 139-156.
- Bölükbaşı, A. ve Kırdök, O. (2019). The mediating role of future orientation in the relationship between career adaptability and life satisfaction in high school students. *Education & Science/Eğitim ve Bilim*, 44(200), 77-91.
- Chan, C. C. (2013). *The relationship among social support, career beliefs, career self-efficacy, and career development of college athletes*. (Unpublished doctoral dissertation), National Taiwan Normal University, Taipei, Taiwan.
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38(5), 300-314.
- Cohen, L. H., McGowan, J., Fooskas, S. ve Rose, S. (1984). Positive life events and social support and the relationship between life stress and psychological disorder. *American Journal of Community Psychology*, 12(5), 567-587.

- Cohen, P., West, S. G. ve Aiken, L. S. (2014). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*. (Second Edition), New Jersey: Psychology Press.
- Cohen, S. ve McKay, G. (1984). *Social support, stress and the buffering hypothesis: a theoretical analysis*. In: Baum A, Singer JE, Taylor ES (eds) *Handbook of psychology and health*. Hillsdale, NJ, Erlbaum, vol 4, pp 253–267.
- Cole, D. A. (1987). Utility of confirmatory factor analysis in test validation research. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 55(4), 584.
- Çavuş, M. F. ve Pekkan, N. Ü. (2017). Algılanan sosyal desteğin sosyal girişimciliğe etkisi: Üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 8(3), 519-532.
- Çınar, Ö. ve Özyılmaz, F. Z. (2019). İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişki: Bayburt üniversitesinde bir uygulama. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17, 533-556.
- Demaray, M. K. ve Malecki, C. K. (2002). Critical levels of perceived social support associated with student adjustment. *School Psychology Quarterly*, 17(13), 213-241.
- Demirer, M. C. ve Polatçı, S. (2019). Örgütsel-sosyal destek ile duygusal zekânın iş ve yaşam tatmini üzerine etkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 55-73.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542- 575.
- Diener, E., Emmons, A. R., Larsen, J. R. ve Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Duffy, R. D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, 18(4), 420-430.
- Dursun, M. T. ve Tokay Argon, M. (2017). Does personelity affect career adaptability?. *International Journal of Humanities Social Sciences and Education*, 4(10), 107-115.
- Forza, C. (2002). Survey research in operations management: a process- based perspectives. *International Journal of Operations and Production Management*, 22(2), 152-194.
- George, D. ve Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows step by step: a simple guide and reference, 17.0 Update* (10a ed.) Boston: Pearson.
- Ginzberg, E. (1984). *Career development*. In D. Brown, & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (pp. 169-191). San Francisco: Jossey-Bass.
- Gündüz, H. Ç. ve Yılmaz, F. N. (2016). Lise öğrencilerinin kariyer kaygılarını belirlemeye yönelik ölçek geliştirme çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 1008-1022.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (7 ed.), Pearson Education Limited, Edinburgh Gate Harlow.
- Han, H. ve Rojewski, J. W. (2015). Gender-specific models of work-bound Korean adolescents' social supports and career adaptability on subsequent job satisfaction. *Journal of Career Development*, 42, 149–164.
- Hui, T., Yuen, M. ve Chen, G. (2018). Career adaptability, self-esteem, and social support among Hong Kong University students. *The Career Development Quarterly*, 66(2), 94-106.

- Hupcey, J. E. (1998). Social support: Assessing conceptual coherence. *Qualitative Health Research*, 8(3), 304-318.
- İndependentturkish (2019). Üniversite mezunlarının işsizlik oranı ilköğretim mezunlarından fazla, <https://www.independentturkish.com/node/92046/ekonomi%CC%87/%C3%BCniversitemezunlar%C4%B1n%C4%B1n-i%5%9Fsizlik-oran%C4%B1ilk%C3%B6%C4%9Fre-tim-mezunlar%C4%B1ndan-fazla> (Erişim: 11.12.2019).
- Işık, M. (2017). Üniversite öğrencilerinin kariyer değerler algılarının karşılaştırılmasına yönelik bir araştırma. *International Journal of Academic Values Studies*, 3(8), 25-40.
- Işık, M., Çiçek, B. ve Karakaş, Y. E. (2019). Sosyal sermaye üniversite yaşamından tatmini nasıl etkiler? *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Kongresi*, 608-618, Şırnak.
- Kangal, A. (2011). Üniversite yaşam kalitesi ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 16-32.
- Kanten, S. (2012). Kariyer uyum yetenekleri ölçeği: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 191-205.
- Kaya, Z., Çenesiz, G. Z. ve Aynas, S. (2019). Yabancı uyruklu öğrencilerin sosyal destek algıları ile psikolojik iyi oluş ve yaşam doyumlarının incelenmesi: Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi örneği. *Electronic Journal of Social Sciences*, 18(70), 518-537.
- King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 112-133.
- Klehe, U. C., Zikic, J., Van Vianen, A. E. M. ve De Pater, I. E. (2011). Career adaptability, turnover and loyalty during organizational downsizing. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 217-229.
- Koç, H. ve Arslan, C. (2019). Üniversite öğrencilerinde algılanan sosyal destek, benlik saygısı ve sabır arasındaki ilişkiler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 9(54), 821-840.
- Koen, J., Klehe, U. C., Van Vianen, A. E., Zikic, J. ve Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 126-139.
- Lakey, B. ve Cassady, P. B. (1990). Cognitive processes in perceived social support. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 337-348.
- Muhammad, S., Sapri, M., ve Sipan, I. (2014). Academic buildings and their influence on students' wellbeing in higher education institutions. *Social Indicators Research*, 115(3), 1159-1178.
- Neureiter, M. ve Traut-Mattausch, E. (2017). Two sides of the career resources coin: Career adaptability resources and the impostor phenomenon. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 56-69.
- Omar, S. ve Noordin, F. (2013). Career adaptability and intention to leave among ICT professionals: An exploratory study. *TOJET: The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 12(4), 11-18.
- Pan, J., Guan, Y., Wu, J., Han, L., Zhu, F., Fu, X. ve Yu, J. (2018). The interplay of proactive personality and internship quality in Chinese university graduates' job



- search success: The role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 109, 14-26.
- Pavot, W., Diener, E. D., Colvin, C. R. ve Sandvik, E. (1991). Further validation of the Satisfaction with Life Scale: Evidence for the cross-method convergence of well-being measures. *Journal of Personality Assessment*, 57(1), 149-161.
- Polatçı, S. (2015). Örgütsel ve sosyal destek algılarının yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş ve evlilik tatmininin aracılık rolü. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(2), 25-44.
- Rose, B. M., Holmbeck, G. N., Coakley, R. M. ve Franks, E. A. (2004). Mediator and moderator effects in developmental and behavioral pediatric research. *Journal of Developmental & Behavioral Pediatrics*, 25(1), 58-67.
- Sarason, I. G., Levine, H. M., Basham, R. B. ve Sarason, B. R. (1983). Assessing social support: The social support questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(1), 127-139.
- Savickas, M. L. (2002). *Career construction: A developmental theory of vocational behavior*. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 149-205). Jossey-Bass, San Francisco.
- Savickas, M. L. ve Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.
- Savickas, M. L., (1997). Career adaptability: An integrative construct for lifespan, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Sirgy, M. J., Lee, D. J., Grzeskowiak, S., Grace, B. Y., Webb, D., El-Hasan, K. ve Krishen, A. (2010). Quality of college life (QCL) of students: Further validation of a measure of well-being. *Social Indicators Research*, 99(3), 375-390.
- Steinfeld, C., Ellison, N. B. ve Lampe, C. (2008). Social capital, self-esteem, and use of online social network sites: A longitudinal analysis. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 29(6), 434-445.
- Super, D. E. (1990). *A life-span, life-space, approach to career development*. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (pp. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Taş, M. A. ve Özmen, M. (2019). Kişilik tipi ile kariyer ve akademik desteğin kariyer uyum yeteneklerine etkisi: Bir saha araştırması. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 14(20), 1-39.
- Tien, H. L. S. ve Wang, Y. C. (2017). *Career adaptability, employability, and career resilience of Asian people*. In *psychology of career adaptability, employability and resilience* (pp. 299-314). Springer, Cham.
- Toprak, E. ve Bozgeyikli, H. (2011). Öğretmen adaylarının sosyal sermaye düzeylerinin karşılaştırmalı incelenmesi (Erciyes Üniversitesi Örneği). *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(31), 125-147.
- Uka, A. (2014). Student satisfaction as an indicator of quality in higher education. *Journal of Educational and Instructional Studies in The World*, 4(3), 6-10.
- Wilkins-Yel, K. G., Roach, C. M., Tracey, T. J. ve Yel, N. (2018). The effects of career adaptability on intended academic persistence: The mediating role of academic satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 67-77.
- Yirmibeşoğlu, S. ve Bozkurt, Ö. (2018). Farklılıkların yönetimi uygulamalarına ilişkin algı ile kariyer uyum yeteneği arasında bir ilişki var mıdır?. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 16(4), 183-196.

- Yirmibeşoğlu, S. ve Bozkurt, Ö. (2019). Kariyer uyum yeteneğinin beyaz yakalı çalışanlar açısından değerlendirilmesi. *II. In Traders Uluslararası Ticaret Kongresi*, 103-120.
- Yousefi, Z., Abedi, M., Baghban, I., Eatemadi, O. ve Abedi, A. (2011). Personal and situational variables, and career concerns: Predicting career adaptability in young adults. *The Spanish Journal of Psychology*, 14(1), 263-271,
- Zimet, G. D., Powell, S. S., Farley, G. K., Werkman, S. ve Berkoff, K. A. (1990). Psychometric characteristics of the multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment*, 55(3-4), 610-617.