

## Kültürel Değerler, Psikolojik Sermaye ve Kariyer Uyum Yeteneği İlişkisine Dair Bir Saha Araştırması<sup>a</sup>

Mehmet Ali TAŞ<sup>b, c</sup>, Ali Murat ALPARSLAN<sup>d</sup>

### Özet

Kültürel değerler, psikolojik sermaye ve kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İ.İ.B.F, Mimarlık ve Mühendislik, Veteriner, Sağlık Bilimleri ve Eğitim fakültelerinden 2. ve 4/5. Sınıfta eğitimine devam eden 1086 öğrenci üzerinde anket yöntemi kullanılarak bir saha araştırması yapılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre değerler, bireyin hem psikolojik sermayesi hem de kariyer uyum yeteneği üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Ayrıca psikolojik sermayenin kariyer uyum yeteneği üzerinde de doğrudan etkisi görülmektedir. Değerlerden öz aşmışlık ve değişime açıklık boyutlarının hem psikolojik sermaye hem de kariyer uyum yeteneği üzerinde en fazla etkiye sahip olan değerler olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında psikolojik sermaye boyutlarından umut ve öz yeterlilik boyutlarının kariyer uyum yeteneği üzerindeki etkisinin yüksek olduğu gözlenmiştir. Demografik değişkenler bağlamında yapılan fark analizi sonuçlarına göre ise katılımcıların çocukluklarının geçtiği yerleşim yeri ve cinsiyet ayrımı açısından; değer yönelimi, psikolojik sermaye ve kariyer uyum yeteneğinde anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

### Anahtar Kelimeler

Kültürel Değerler  
Psikolojik Sermaye  
Pozitif Psikoloji  
Kariyer Uyum Yeteneği

### Makale Hakkında

Geliş Tarihi: 22.03.2018  
Kabul Tarihi: 24.04.2020  
Doi: 10.18026/cbayarsos.727535

## A Field Study on The Relationship Between Cultural Values, Psychological Capital and Career Adaptability

### Abstract

In order to determine the relationship between cultural values, psychological capital and career adaptability, questionnaire method was applied to 1086 students of Mehmet Akif Ersoy University who were educated in the 2nd and 4/5th faculties of F.E.A.S. Architecture and Engineering, Veterinary, Health Sciences and Education faculties. According to the findings of the research, the values have a significant effect on both psychological capital and career adaptability of the individual. In addition, psychological capital has a direct effect on career adaptability. It has been determined that the self-transcendence and openness to change are the values that have the greatest influence on both psychological capital and career adaptability. In addition, it has been observed that the psychological capital's hope and self-efficacy dimensions have a high effect on career adaptability. According to the results of the difference analysis made in the context of demographic variables, significant differences were found in the value orientation, the psychological capital and the career adaptability in terms of settlement area and gender discrimination of the participants' children. But there is no significant difference in the context of the grade.

### Keywords

Cultural Values  
Psychological Capital  
Positive Psychology  
Career Adaptability

### About Article

Received: 22.03.2018  
Accepted: 24.04.2020  
Doi: 10.18026/cbayarsos.727535

<sup>a</sup> Bu çalışma, Mehmet Ali TAŞ'ın Yüksek Lisans Tezinden uyarlanmıştır.

<sup>b</sup> İletişim Yazarı: matas@mehmetakif.edu.tr.

<sup>c</sup> Arş. Gör., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İ.İ.B.F., Sağlık Yönetimi Bölümü, ORCID: 0000-0001-9714-7188

<sup>d</sup> Doç. Dr., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, ORCID: 0000-0002-1682-4202

## **Giriş**

Bireyler, doğumundan ölümüne kadar geçen süreç içerisinde sürekli olarak gelişmekte ve değişmektedir. Bu yaşam döngüsü bir takım içsel ve dışsal faktörlerle şekillenmektedir (Gül, 2010). Bu faktörlerden birisi de hayatlarının her anına müdahale eden kültürel değerlerdir. Bu anların içerisinde iş hayatı da bulunmaktadır. Özellikle girişimciler, içinde yetiştiği kültürün özelliklerini iş dünyasına taşımaktadır. İşe ilişkin kararlarında, iş görenlere yaklaşım şeklinde, kariyer yönetimi ve geliştirme uygulamalarında kültürel değerlerin özelliklerini yansıtmaktadır (Papatya, 2016). Bu değerler bireyler için taşıdığı önem derecesine göre bir sistem oluşturmaktadır. Bu sistemde zamanla, önem kaybeden bir değerın sırası ve önceliği değişmektedir.

İş dünyasında hızlı küreselleşme ve yenilikler sonucunda bir takım değerlerin önem düzeyinin değiştiği ve yeni değerlerin daha fazla önem kazanmaya başladığı görülmektedir. Bir yandan geleneksellik önemini devam ettirirken öte yandan değişen dünyada ve toplumda bir konum arayışı bireylerde “değer bunalımı” ortaya çıkarmaktadır. Bu bunalımla iş hayatına atılan bireyler, çeşitli sorunlarla mücadele etmek zorunda kalmaktadır. Mutsuzluk, tatminsizlik ve örgütsel bağlılıkta sorunlar baş göstermeye başlamaktadır. Sonucunda ise verimsizlik ve düşük performans ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla örgütler, çalışanların bu hızlı değişime ayak uydurmalarını kolaylaştırmak ve pozitif yönlerine odaklanmak için bir takım teori ve uygulamaları bilmeleri ve hayata geçirmeleri gerekmektedir (Avcı, 2013). Bu anlamda insanın negatif yönlerine odaklanmaktansa pozitif yönlerini ön plana çıkarmak ve bu yönlerini geliştirmek amacıyla çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Buna paralel olarak da klinik psikolojinin yanında pozitif psikoloji ön plana çıkmaya başlamıştır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000).

Pozitif psikolojik sermaye iş ortamında rekabet üstünlüğüne zemin hazırlaması nedeniyle stratejik bir unsur olma özelliği taşımaktadır (Akçay, 2011). Psikolojik sermaye türü soyut özellikte olup her bireyde mevcuttur ancak bulunma düzeyleri birçok etmeden etkilenmektedir ve bu yüzden kişiden kişiye farklılık arz etmektedir. Sahip olunan psikolojik sermaye düzeyine bağlı olarak mesleki/iş seçimlerinin ve kariyer planlarının şekillendiği düşünülmektedir. Örgüte ve değişen iş dünyasına uyumun sağlanmasında katkıları olduğu ifade edilebilir.

Bireyler; stresli ortamlara, zorlu ve hızlı rekabetin yaşandığı iş koşullarına uyum sağlaması gerekmektedir. Bu aşamada bireyin sahip olduğu kariyer uyum yeteneğinin düzeyini bilmesi önem arz etmektedir. Bu yetenekler sayesinde bireyin bilişsel ve duygusal olarak hem özel yaşamında hem de kariyer hayatı boyunca özgüvenli, meraklı, sorumluluk sahibi ve başarılı olmasında önemli rol oynamaktadır. Bunun dışında mezun olmuş öğrencilerin iş arama tekniklerini değiştirmesine, işe uyum göstermesine, farklı meslekler arasında rahatça geçiş yapmalarına ve tekrar iş bulabilmelerine kadar kariyer yolunun her adımında etkili olmaktadır. Bu yetenekler eğitim yoluyla geliştirilebilir bir özelliğe sahip olsa da karakteristik özelliklerinden dolayı toplumun kültürel değerlerinden ve bireylerin psikolojik sermaye düzeyinden önemli ölçüde etkilenmektedir (Yeşiltaş, Akdağ, Çeken ve Gürlek 2014; Maggiori, Johnston, Krings, Massoudi ve Rossier, 2013; Savickas ve Porfeli, 2012).

Bu çalışmada bireylerin, pozitif bakış açısına sahip olmalarında, her işte ve koşulda alternatif yolları düşünmelerinde, düşünme repertuarlarının geliştirilmesinde, zorlukları başarıyla aşmalarında ve öz güvenlerinin güçlendirilmesinde etkili olan değerleri tespit etmek ve bu

değerlerin bireylere kazandırılması için neler yapılabileceği düşüncesi üzerinde temellendirilmiştir. Bunun yanında bireylerin; meraklı, araştırmacı, özgüven ve sorumluluk sahibi olma gibi yönleriyle ilişkisi olan, bu yönlerini etkileyen ve bunların geliştirilmesinde rol oynayan psikolojik sermaye boyutlarının araştırılması amaçlanmıştır. Bu amaçla bireylerin bu yönlerini etkilediği düşünülen boyutları belirleme ve bunları geliştiren yöntemleri tespit etme düşüncesi araştırmanın önemli bir gerekçesini oluşturmaktadır. Bu model çerçevesinde yapılan araştırma sonuçları da incelenerek rapor edilmiştir.

## Kuramsal Çerçeve

### 1. Bireysel Değerler

Dünya üzerinde gelişmiş toplumlardan henüz keşfedilmemiş en küçük kabileye kadar her toplumun kendine özgü bir kültür yapısı bulunmaktadır ve bu yapının içerisinde de önem verdiği değerler bulunmaktadır. Değerler, bireyin kim olduğu, davranışlarının nasıl olması gerektiği konusunda yol göstermekte (Hökelekli, 2011), doğru ve yanlış ortaya koymaktadır (McShane ve Von Glinow, 2016). Çalkantılı zamanlarda değerler, insana yön duygusu vermektedir (Posner, Randolph ve Schmidt 1987). Bununla birlikte düşünceleri eyleme dönüştüren davranış kalıpları oldukları ileri sürülmektedir (Schwartz, 1994).

Değerler, farklı kültürler bağlamında çeşitlilik göstermektedir. Bir toplumda öne çıkan bir değer diğer toplumlarda önemli olmayabilir. Ancak günümüzde küresel çapta meydana gelen değişimler, gereklilikler ve hız kazanan bilgi-iletişim teknolojileri sayesinde toplumlar arasındaki sınırlar kalkmakta, farklı kültür, coğrafya, dil ve dine mensup insanlar aynı zeminde yaşamak durumunda kalmaktadır. Bu durum da insanların ortak anlaşma aracı olan “değerleri” önemli ve anlamlı kılmaktadır (Karababa, 2015; Özensel, 2003). Dolayısıyla değerler, toplumsal düzenin sağlanması ve toplumda uzlaşının devam edebilmesi için gerekli olduğu söylenebilir (Göldağ, 2015). Bunun yanında Everard (1995) değerlerin, bireylerin fikirlerini ve meslek yargılarını oluşturmada önemli bir fonksiyona sahip olup bu konuda yardımcı olduklarını ileri sürmektedir (Yılmaz, 2008). Ayrıca bireyin değerleri ile örgütün değerleri uyduğu durumlarda bireyin performansında bir iyileşme ve yükselme olacağı düşünülmektedir (Robbins ve Judge, 2015).

Kültürel değerler birçok araştırmacı tarafından incelenmiş ve birbirinden farklı değer sistemleri ortaya konulmuştur. Ancak bu çalışmada Schwartz’ın değerler sınıflandırması ele alınmaktadır. Schwartz, kişisel değerlerin tutum ve davranış, yaklaşım ve toplum üzerindeki etkisini ortaya koymakta ve bunları sosyo-psikolojik bir perspektifle ele almaktadır. Schwartz’ın bu yaklaşımı ise değerlere ilişkin yapılmış diğer araştırmalara nazaran daha karmaşık bir yapıya sahip olmasına sebep olmuştur. Nitekim Türkiye dâhil 73 ülkede yürütülen araştırmalar sonucunda ortaya çıkan bu çalışmayla dünyanın kültürel haritası çıkarılmıştır (Sığırı, Tabak ve Ercan, 2009).

Sosyal psikolog Shalom W. Schwartz ve diğerleri tarafından geliştirilen değerler modeli, günümüzde kabul gören ve başka araştırmalarda kullanılan bir model olmayı başarmıştır. Ortaya çıkan bu modelde değerler 10 geniş kategori içerisinde paylaştırılmıştır: Evrensellik, iyilikseverlik, güç, başarıma, uyma, geleneksellik, güvenlik, hazcılık, uyarılma ve öz yönelim’dir. Daha sonra bu 10 kategori değişime açıklık, kendini güçlendirme, öz aşmışlık ve korumacılık (muhafazakârlık) şeklinde 4 ana boyut altında toplanmıştır (McShane ve Von Glinow, 2016).

Schwartz daha sonra belirlediği on farklı kültürel değeri açıklamalarıyla beraber ifade etmektedir. Öz yönelim; Bağımsız düşünce ve eylem seçme, yaratma, keşfetme gibi amaçları içermektedir. Uyarılma; heyecan, yenilik ve hayatta meydan okuma vb. amaçları tanımlamaktadır. Çeşitli bir yaşam, heyecan verici bir hayat ve cesaret önemli değerlerdir. Hazcılık; biyolojik ihtiyaçlardan ve onları tatmin etmekten kaynaklanan zevki ve hazzı ifade etmektedir. Başarı; hâkim olan kültürel standartlar açısından yetkinlik göstermeyi ve toplumsal onay alınmasını vurgulamaktadır. Güç; Toplumsal statü ve itibar, kişi veya kaynaklar üzerinde kontrol ve hâkimiyet elde etmek bu değerın ulaşmak istediği hedeflerdir. Güvenlik; toplumun, ilişkilerin ve benliğin güvenliğini ifade etmektedir. Uyum, istikrar ve kararlılık, bu değerın önemli hedefleridir. Uyma; başkalarını üzen veya başkalarına zarar verecek, sosyal beklentileri veya normları ihlal edebilecek eylem, eğilim ve dürtülerin engellenmesi önemli amaç ve hedefleridir. Geleneksellik; geleneğe saygılı, alçakgönüllü, dindar, hayattan kendisine ayrılan payı kabul etme, ılımlı, manevi yaşam gibi değerleri kapsamaktadır. İyilikseverlik; başkalarının refahı ve kaliteli yaşamları için gönüllü olarak çaba göstermeyi vurgulamaktadır. Yardımseverlik, dürüstlük, affedicilik, sorumluluk, gerçek dostluk, ait olma duygusu, yaşamın anlamı ve manevi bir hayat vurgulanan değerlerdir. Evrensellik; tüm insanları ve doğayı koruma ve onların iyiliği için anlayış gösterme, takdir etme ve hoşgörülü olma gibi önem arz eden hedefleri bulunmaktadır (Schwartz, 2012; Schwartz, 2006; Schwartz ve Sagie, 2000; Schwartz ve Huisman, 1995).

Schwartz, benzer amaca hizmet eden ve benzer olaylara karşı benzer tepkileri içeren değerleri tek boyut şemsiyesi altında yerleştirmiştir (Gossens, Sjoer ve Nørgaard, 2014). Hazcılık, uyarılma ve öz yönelim değerleri değişime açıklık boyutu altında yer almaktadır. Güvenlik, uyma ve geleneksellik değerleri korumacılık boyutunun değerlerini oluşturmaktadır. Öz aşmışlık boyutu evrensellik ve iyilikseverlik değerlerini kapsamaktadır. Son olarak da bireyin güç, başarı ve hazcılık değerlerini kapsayan kendini güçlendirme boyutu yer almaktadır. Hazcılık değeri hem değişime açıklık hem de kendini güçlendirme değeri boyutları arasında paylaşılmaktadır (Schwartz, 2012; Kuşdil ve Kağıtçıbaşı, 2000).

## **2. Pozitif Psikolojik Sermaye**

Psikoloji biliminin insanı olumsuz etkileyen ve mutluluğunu aşağı düzeylere çeken tarafını incelediği ve buna yönelik çözümler sunduğu ileri sürülmektedir. Klinik psikologları, dikkatlerinin çoğunu patolojilerin tedavisine vermektedir. Olumsuzluğa eğilim odak noktası haline getirilmiştir. Oysaki insanın sadece sakatlığını ve olumsuz durumlarını iyileştirmek artık yetersiz kalmaktadır. İnsanın potansiyeline, erişilebilir arzularına, erdemlerine ve psikolojik iyi oluşuna ilişkin konuların incelenmesinde geri kaldığı ifade edilmektedir (Maslow, 1954; Aktaran: Hefferon ve Boniwell, 2011). Bu durum, psikologların çalışma alanlarını patolojik bireylerden sağlıklı bireylere çekilmesinde önemli rol oynamıştır (Çınar, 2011). Hayattan keyif almayı sağlamak, yetenekleri geliştirmek, olumsuz yaşam koşullarına karşı dirençli olmak gibi önemli bazı ihtiyaçların giderilmesine yönelik bakış açısının doğmasına zemin hazırlamıştır (Sheldon ve King, 2001; Eryılmaz, 2013).

İnsanın doğuştan sahip olduğu pozitif güçleri ve sahip olduğu kapasitelerinin bir araya gelmesi sonucunda ortaya çıkan sinerjinin bir betimlemesi olan pozitif psikolojik sermaye, bireylere sahip oldukları içsel olumlu ve güçlü yönlerinin farkında olmalarını sağlamaktadır. Psikolojik sermaye, bireylerin sahip oldukları bu yönlerini geliştirmelerinde katkıda bulunmayı, onları daha mutlu, daha başarılı ve psikolojik olarak daha iyi olabileceklerini öğretmeyi amaçlamaktadır (Met, 2010; Topaloğlu, 2013). Esasında psikolojik sermaye insanın

kendisini tanımayı ifade etmektedir. İnsan, kendisini farklı açıdan geliştirse ne olabileceğini ve neler yapabileceğinin açıklamaktadır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007).

Psikolojik sermaye; öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık bileşenlerinden oluşmakta ve bunları tek düzlemde ele almaktadır. Psikolojik sermaye bileşenlerinin tek çatı altında toplanmasının amacı, ortak özellikleri olan; görev, amaç ve hedefleri başarmada içsel bir enerjiye dönüşmelerinden ve sinerji yaratmalarından kaynaklanmaktadır. İnsanın sahip olduğu bu olumlu çekirdek yapı bireylerin psikolojik olarak gelişim vaziyetlerini ortaya koymaktadır (Tomer, 2003).

Psikolojik sermayeyi oluşturan dört boyutunun neyi ifade ettiklerini açıklamakta fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Buna göre Öz yeterlilik; başarı sağlamak için herhangi bir eylemi örgütleme ve uygulama yeteneğine duyulan inançtır (Bandura, 1997). Bir başka tanımda öz yeterlilik, bireyin hayatında karşı karşıya kaldığı sorun ve problemleri çözebileceğine ilişkin inancıdır (Stajkovic ve Luthans, 1998; Luthans, Lester ve Vogelgesang 2006). Umut; arzu edilen hedeflere ulaşmak için çeşitli yollar bulabilme çabası (Lopez, Wyatt, Stone, Coffman ve Ciarlelli, 2000; Kaya, Demirci ve Balay, 2014) ve bu çaba doğrultusunda ortaya çıkan içsel motivasyon ve içgüdüsel enerjidir (Polatçı, 2014). İyimserlik; bireylerin yaşadıkları pozitif olayları açıklarken içsel, kalıcı ve genellenebilir sebeplere; negatif olayları açıklarken de dışsal, geçici ve spesifik sebeplere atıfta bulunmaları olarak tanımlanmaktadır. İyimser kişiler kötü olayları dışsal (benim hatam değil), geçici (bu yalnızca şimdi oldu) ve spesifik (yalnızca bu olay) olarak görürken; kötümser kişiler tam tersine içsel (benim hatam), kalıcı (bu her zaman oluyor) ve genel (her olay) olarak görmektedir (Peterson, 2000; Karacaoğlu ve İnce, 2013). Dayanıklılık; risk, zorluk ve stresli yaşam koşulları ile karşı karşıya kalındığında bunlara uyum sağlama, pozitif tepki gösterme ve kısa süre içerisinde kendini toparlayabilme gücü gibi dirençli bir vaziyeti ifade etmektedir (Norman, Pigeon Nimnicht ve Avey, 2010: 381; Luthans vd., 2006).

### 3. Kariyer Uyum Yeteneği

İşletmelerin büyümesi sonucunda, yeni yöneticilere ihtiyacı artmaktadır ve mevcut çalışanlarının tümü potansiyel birer yönetici konumundadır. Bu durumun farkında olan işletmeler, örgütsel çerçevede kariyer yönetimi için gerekli çabaları yerine getirmesi gerekmektedir (Taşlıyan, Arı ve Düzman, 2011). Diğer yandan çalışanlar, değişim ve farklılıklara ayak uydurmaları, iş hayatının gerekliliklerini yerine getirmeleri ve bunun yanında kendilerini geliştirmeleri gerekmektedir (Barutçu, 2004; Güney, 2014). Bu bağlamda bireylerin iş yerinde, işe uyum sağlama ve bunu sürdürme çabaları önem arz etmektedir.

Meslek/iş, kişinin ihtiyaç ve değerlerini karşılırsa ve bu işi yaparken işin gerektirdiği yetenek ve beceriler o kişide mevcutsa kişi ile iş arasında uyum söz konusu olmaktadır. Fakat bu uyumun sağlanmadığı durumlarda ise sorunların olacağı belirtilmektedir. Dolayısıyla hangi mesleğin hangi yetenek ve becerileri gerektirdiğini ölçmek ve belirlemek önem kazanmaktadır (Swanson ve Schneider, 2013; Dawis, 2005; Aktaran: Ünsal, 2014). Nitekim Savickas ve diğerleri (2009), günümüze doğru gelindikçe yaşanan hızlı gelişmeler ve değişimlerin bireylerin daha sık meslek değiştirmesine sebep olduğunu ifade etmektedir. Modern örgütler, çalışanların bir dizi beceri ve yetki geliştirmesi konusunda beklentiye girmektedir. Bireyler; teknolojiye ayak uydurmak, esnek olabilmek ve kendi istihdam olanaklarını yaratmak için çeşitli yollar denemektedir. Bu nedenle, çalışanın kariyeri artık kuruluşa ait olmadığını ve bir kişinin kendi kariyer yolunu belirlemesi gerektiğini savunmaktadırlar (Potgieter, 2014).

Bireyin işe ilişkin beceri, yetenek ve tercihlerinin bileşiminden meydana gelen iş kimliği, bireylerin işe uyum sağlamasında önemli bir role sahiptir (Erdoğan, 2003). Bu noktada kariyer uyumu, belirli ve tanımlı görevlerin ifa edilmesi konusunda hazır bulunmak, iş hayatının gerektirdiği rolleri üstlenmek, değişen iş ve iş koşullarının meydana getirdiği belirsizlik ve öngörülemezliklerin üstesinden gelebilmek olarak tanımlanmaktadır (Savickas, 1997). Kariyer Uyum Teorisiyle ilişkili olan kariyer uyum yeteneği, kişilerin özel ve çalışma hayatlarında başarıyı yakalamalarında kilit rol oynayan zihinsel ve duygusal özellikler olduğu ileri sürülmektedir. Bu yetenekler bireylerin eğitim ve iş hayatında veya iş değişikliği sürecinde oldukça faydalı olmaktadır (Yeşiltaş vd., 2014).

Kariyer uyum yeteneği kaynakları, çok boyutlu ve hiyerarşik olarak modellenmiştir. Kariyer uyum yeteneğinin temel bileşenleri aynı zamanda 4C olarak adlandırılmaktadır. Concern (ilgi), control (kontrol), curiosity (merak) ve confidence (güven). Bu dört unsur bir sinerji oluşturarak kendi anlamlarından daha fazlasını ifade eden kariyer uyum yeteneğini ortaya koymaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012).

Savickas ve Porfeli (2012) yaptıkları araştırmalar sonucunda elde ettikleri boyutlardan olan ilgi boyutu, bireylerin gelecek odaklı olma düzeyini ve gelecekteki kariyerin görev ve zorluklarına nasıl hazırlanacağını anlatmaktadır. Kontrol boyutu; öz disiplin, çaba ve sebat göstermeyi ifade etmektedir. Bireylerin kendi gelişim ve çalışma ortamlarını etkileyebilmek adına kişisel sorumlulukları ne ölçüde almış olduklarını ortaya koymaktadır. Merak boyutu; bireylere gelecekteki fırsatlardan yararlanma, farklı iş rollerini ve ortamlarını nasıl etkileyebileceklerine ilişkin yol göstermektedir. Ayrıca kişinin kendi ortamında olası kişisel ve kariyer fırsatlarını keşfetme konusundaki ilgisini ifade etmektedir. Güven boyutu; bireylerin kariyer hedeflerini gerçeğe dönüştürebilecekleri, sorunları çözebilecekleri ve engellerin üstesinden gelebilecekleri konusundaki inançlarını ifade etmektedir. Güven, kariyer hedeflerine ulaşma ve engeller karşısında bir başarı beklentisi ile ilgilidir (Zacher, 2014; Tolentino, Lewa, Bordia, Restubog, Lu, Garcia ve Raymund, 2014; Savickas ve Porfeli, 2012).

Genel olarak bu dört uyum yeteneğinin kariyerle ilgili değişikliklerin, insan-çevre entegrasyonunun ve kariyer süresi boyunca başarılı geçişin yapılmasını mümkün kıldığı görülmektedir (Savickas ve Porfeli, 2012:). Bilişsel-duyuşsal davranış kapasitelerinin bu dört alanı, kariyer gelişimini destekleyebileceği ve kişisel hedefleri gerçekleştirmeyi kolaylaştıracağı ileri sürülmektedir (Coetze ve Harry, 2013). Bireylerin iş rolüne hazırlanma, işe girme, kariyer geçişi ve işyeri değişiklikleri üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bu bakış açısına göre bir meslek, bireyin toplum içerisinde varlığını sürdürmesinin bir yolu olarak görülmektedir. Bireyin ortamı değiştikçe çevre ile olan uyumunu korumak için çevreyle bütünleşmektedir (Savickas ve Porfeli, 2012; Potgieter, 2014).

#### **4. Kültürel Değerler, Psikolojik Sermaye ve Kariyer Uyum Yeteneği İlişkisi**

Bireysel değerler bireylerin içinde yaşadıkları toplumun çıkarları ile çatışmaya sokacak olan dürtülerini düzenlemektedir. Ayrıca değerler sosyo-kültürel hedeflerin içselleştirilmesini sağlamaktadır. Buna bağlı olarak bireysel değerler pozitif psikolojide denge unsuru olduğu ileri sürülmektedir (Neto ve Marujo, 2014). Kişi, kendi kapasitesini geliştirirken toplumla çatışmamasını sağlamaktadır.

Değerler, insan girişiminin merkezinde yer almakta ve davranışlarının, geleceğe ilişkin mesleki ve diğer kararlarının gerekçesi olarak değerlendirilmektedir (Oyserman, 2002).

Nitekim bireyler önem verdiği değerleri doğrultusunda hareket etmektedir. Özerklik, kendini güçlendirme ve değişime açık olma gibi kişilerin temel değerleri, psikolojik gelişiminin temel dayanakları olmaktadır. Bunun yanında farklı türdeki bireysel değerler farklı durumlarda birbirini destekleyerek psikolojik sermayenin de gelişmesine ve kariyer hayatının başarısında önemli rol oynamaktadır (Sen, 1999; Neto ve Marujo, 2014). Buradan hareketle yapılan çalışmalarda bireysel değerler ve kariyer planı (Kıyak, 2015), ahlaki karar verme (Fok, Corey ve Payne, 2016), kariyer tercihi (Koca, 2009) ve meydan okuyucu kariyer değeri (Bayram, Aytaç ve Gürsakal, 2012) arasında yüksek ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Bugüne kadar yapılmış birçok çalışma neticesinde, çeşitli bireysel değerlere sahip kültürler ile psikolojik sermaye arasında ilişkinin varlığı da desteklenmiştir. Çin (Luthans, Li, Walumbwa ve Avolio, 2005), Güney Afrika (Luthans, Walumbwa ve Wyk, 2004) ve Orta Doğu (Youssef ve Luthans, 2006) gibi bölgelerde yapılmış çalışmalar örnek verilebilir. O nedenle psikolojik sermayenin hem bireysel değerler hem de kültürlerarası ve kültürel boyutlar bağlamında yapılacak araştırmalar ve uygulamalar için yüksek potansiyelli bir yapı olduğuna inanılmaktadır (Luthans vd., 2007). Buradan hareketle bu çalışmanın tasarlandığı söylenebilir.

Kültürel değerler; bireylerin dayanıklılık, iyimserlik, öz yeterlilik ve umut sermayeleri üzerinde de önemli bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca hem kültürel değerlerin hem de psikolojik sermayenin; bireyin zihinsel ve duygusal özelliklerinden oluşan kariyer uyum yeteneği üzerinde, bireylerin iş dünyasına atılmalarında ve başarılarını sürdürmelerinde önemli bir rol üstlendikleri görülmektedir. Örneğin, öz yeterlilik ve umut daha bireysel güçlere, arzulara ve içsel enerjiye dayandığından daha bireyseldir (Luthans vd., 2007). O nedenle kendini güçlendirme ve değişime açıklık değerleriyle daha ilişkili olduğu düşünülmektedir. Diğer yandan iyimserlik ve dayanıklılık boyutları başkalarına ve dış çevreye daha fazla bağımlıdır (Luthans vd., 2007). Dolayısıyla öz aşmışlık ve korumacılık değerlerinden beslendiği düşünülmektedir.

Yeni değerlere ve fikirlere açık olmak değişime açıklık değerinin bir parçası olduğu için meraklı kişilerin yeni kültürlerle ve değerlere açık olması beklenmektedir. Bu durum kariyer uyum yeteneğinin merak boyutu ile değişime açıklık değerinin ilişkisini ortaya koymaktadır. Bu hipotez değişime açıklık ve merak ile ilgili yapılan çalışmaların sonucuyla desteklendiği görülmektedir (McCrae ve Costa, 1987). Ayrıca, çoğu zaman meraklı ve kendine güvenen kişilerin sosyal ilişki kapasitelerine güvenmeleri söz konusu olup, kariyer uyum yeteneğinin güven boyutu ile ilişkilendirilmiştir. Güven, kişinin güçlü yönlerine ve yeteneklerine olan güveniyle ilgilidir. Aynı zamanda kişinin öz düzenleme stratejilerini (Savickas ve Porfeli, 2012) desteklemesi nedeniyle korumacılık değer boyutundaki güven, uyum ve geleneksellik değerlerinden desteklendiği görülmektedir. Kendi kariyerini planlayan ve kontrol eden bireylerin özerkliğe ve bireysel başarıya önem verdiği o nedenle değişime açıklık ve kendini güçlendirme değer boyutuyla ilişkilendirilebileceği ifade edilebilir (Zimmerman, 1990; Hamtiaux, Vriegnaud ve Houssemand, 2013).

Rahatsız edici durumlarda aşırı iş yükü ile başa çıkmak psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutuyla ilişkilidir. Aynı zamanda kişinin durum üzerindeki öz kontrol algısını ve kararlarına ilişkin özgüvenini de içermektedir (Hamtiaux vd., 2013). Diğer yandan kariyer uyumluluğu ile kariyer iyimserliği (Siyez ve Yusupu, 2015; Tolentino vd. 2014), psikolojik sermaye ile kariyer uyum yeteneği (Mercan, 2016) arasında pozitif ve anlamlı ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Guzman ve Ok (2013), araştırmalarında kariyer uyum

yeteneğinin dört boyutu (ilgi, merak, kontrol ve güven) ile iş bulma yeterlilikleri arasında pozitif bir ilişkinin varlığını ortaya koymuşlardır.

Bahsedilen ilişkilerin yanında psikolojik sermayenin kariyer ile ilgili değişkenler üzerinde önemli düzeyde bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Söz gelimi psikolojik sermaye boyutlarının kariyer uyum yeteneğini (Karacan Özdemir, 2016), iş yaşamındaki uyum performansını (Pulakos Hedge, Borman, Arad, Dorsey ve Schmitt, 2002), mesleki karar verme öz yeterliliğini (Sarı ve Şahin, 2012) ve değişime hazır bulunuşluğunu (Fidan, 2017) anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir. Böyle bir tablonun esas sebebi ise kariyer uyum yeteneğinin karakteristik özelliği ile ilgilidir. Kariyer uyum yeteneği, kişilik özelliklerinden daha dinamik olan psiko-sosyal bir yapı olarak tanımlanmıştır. O nedenle yapı olarak psikolojik sermayeye daha yakındır ve uyuma yönelik stratejilerin şekillendirilmesine yardımcı olduğu ileri sürülmektedir (Savickas, 2013). Hatta kariyer uyum yeteneği, karmaşık ve zorlu görevlere çaba harcamak için güven duymayı içeren bir psikolojik sermaye olarak da nitelendiği görülmektedir (Luthans vd., 2007). Buradan hareketle kültürel değerler, psikolojik sermaye ve kariyer uyum yeteneği arasında ilişkinin olabileceği düşünülmektedir.

Daha önce yapılan hiçbir çalışmada kültürel değerler, psikolojik sermaye ve kariyer uyum yeteneği arasındaki karmaşık ilişkileri ve etkileri incelenmemiştir. Bu çalışma ilk olması nedeniyle önem arz ettiği düşünülmektedir. Mesleğe geçmeden önce iş hayatında hangi değerlerin nasıl bir etkiye sahip olduğunun bilinmesi hem potansiyel işgücüne hem de işverene katkı sayılabileceği ifade edilebilir. Bunun yanında kişilerin öz yeterlilik inancı, geleceğe ilişkin gerçekçi iyimserlik düzeyleri, gelecekte farklı planlarla hedefe ulaşılacağı umudu, stres, kaygı ve baskı gibi durumlarda kişinin direncini ifade eden dayanıklılığı, kişilerin sosyo-psikolojik yeteneklerini önemli düzeyde şekillendireceği düşünülmektedir. O nedenle kariyer uyum yeteneği düzeyinin artması adına hangi psikolojik sermaye unsurları üzerinde durulması ve bu sermaye unsurlarının geliştirilmesi adına belirlenen yöntemleri ortaya koymak önem arz etmektedir.

## **Yöntem**

### ***Evren ve Örneklem***

Araştırmanın evreni 2017-2018 eğitim - öğretim döneminde Burdur ilinde bulunan Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinin dört yıllık fakültelerinde eğitime devam eden lisans öğrencilerden oluşmaktadır. Burada bahsedilen evren kavramı; araştırmanın uygulanacağı elemanların tamamını ifade etmektedir. Ayrıca bu kavram, çalışmadan çıkan sonuçların genelleneceği elemanları kapsamaktadır (Özen ve Gül, 2007). Bu çalışmada da evren kitlesi 16.498 kişiden oluşmaktadır. Araştırma evreninin çok geniş olması nedeniyle kümeleme örneklem yöntemiyle (Gürbüz ve Şahin, 2015) bir örneklem kitlesi seçilmiştir.

Üniversitenin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Veteriner Fakültesi, Cevat Sayılı Sağlık Bilimler Fakültesi, Mühendislik-Mimarlık Fakültesi ve Eğitim Fakültesinde öğrenim gören 1. ve 4. sınıf (Veteriner Fakültesi için 5. Sınıf öğrencileri seçilmiştir) öğrencilerinden oluşmaktadır. Her fakülteden 1. ve 4. Sınıf öğrencilerinden 100'er kişi olmak üzere toplam 200 öğrencinin bu araştırmaya dâhil edilmesi planlanmıştır. Ancak verilerin eğitim-öğretim yılının güz döneminin başında toplanması veri toplama araçlarında geçen "Bu okulda, işler asla benim istediğim gibi yürümez. Hocalarımın bulunduğu toplantılarda kendi bölümümü açıklarken kendime güvenirim. Şu anda, bölümümde kendimi çok başarılı olarak



görüyorum.” Gibi maddelerden dolayı 1. Sınıf öğrencileri yerine 2. Sınıf öğrencilerinin dâhil edilmesine kararlaştırılmıştır. Başta 1. ve 4. Sınıf öğrencilerinin seçilmesinin temel sebebi ise eğitimin, kariyer uyum yeteneğine ve psikolojik sermaye olan etkisini ortaya koymaktır.

Bu araştırmanın örneklemini oluşturan 1112 katılımcıdır. Fakat veri ayıklama sürecinde 26 anket atılarak geriye kalan 1086’lık veri seti analiz edilmiştir. Verilerin geneline bakıldığında ise dağıtılan anketlerin cevaplanma oranı yaklaşık olarak %98,55 tür.

Örneklem kitlesinden veri toplamak için anket formu kullanılmış olup anket formunda da üç farklı ölçek yer almaktadır. Bunlar Schwartz’ın “Portre Değerler Ölçeği (PDÖ)”, “Psikolojik Sermaye Ölçeği (PSÖ)” ve “Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği (KUYÖ)” dir.

### **Veri Toplama Araçları**

*Portre Değerler Ölçeği (PDÖ):* PDÖ, kişilerin hangi değerlere sahip olduklarını ve hangi değerlere öncelik verdiklerini ölçmeye yarayan bir araçtır. Schwartz ve diğerleri (2001) tarafından geliştirilen PDÖ genel itibariyle iki cümleden oluşan 40 maddelik bir ölçektir. Bu çalışmada ise Schwartz’ın (2005) Avrupa Toplumsal Ölçeği (ESS) için geliştirdiği 21 maddelik PDÖ kullanılmıştır. Bunun sebebi ise ankette soru sayısını düşürerek katılımcıların sıkılmadan, okuyarak, anlayarak ve objektif şekilde cevap vermelerini sağlamaktır. Bu ölçekte bir bireyin sahip olduğu değerler ifade edilmektedir ve katılımcılardan bu kişinin kendilerine ne ölçüde benzediği sorulmaktadır. Benzerlik düzeyi ise “1) Bana Hiç Benzemiyor ve 6) Bana Çok Benziyor” şeklinde altılı likert derecelendirme aralığı ile belirtilmektedir. Katılımcılardan kendilerine en uygun olan dereceyi işaretlemeleri istenmektedir. Bu ölçeğin Türkçe eşdeğerliliği ve Türkçeye uyarlama çalışması ise Demirutku ve Sümer (2010) tarafından yapılmıştır.

*Psikolojik sermaye ölçeği (PSÖ):* PSÖ bireylerin psikolojik sermaye özelliklerini ortaya koymakta olup 24 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçek Luthans ve diğerleri (2007) tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte altışar maddeden oluşan ve psikolojik sermayenin kaynakları olarak ifade edilen dört boyut yer almaktadır. Bunlar; öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık’tır. Ölçek “1) Kesinlikle katılmıyorum ve 6) Kesinlikle katılıyorum” şeklinde altılı likert ile derecelendirilmiştir. Bu ölçeğin Türkçe eş değeri ve güvenilirliği Çetin ve Basım (2012) tarafından gerçekleştirilmiştir.

*Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği (KUYÖ):* Bu ölçek Savickas ve Profeli’nin (2012) çalışmalarına dayanmaktadır. Kariyer uyum yeteneği ölçeği dört boyuttan oluşmakta olup her bir boyut altı madde ile ölçülmektedir. Bu dört boyut, gelişime yönelik amaçları, meslekler arası geçişleri ve iş travmalarını yönetmek için psiko-sosyal kaynaklar olarak ifade edilen ilgi, kontrol, merak ve güvendir. Bu boyutlara ilişkin 24 ifadenin cevapları için eşit aralıklı olduğu varsayılan 5 dereceli likert tipi ölçeklendirme “1) kesinlikle katılmıyorum ve 5) kesinlikle katılıyorum” kullanılmıştır (Kaya, 2017; Kanten, 2012). Bu ölçeğin Türkçe uyarlaması ve dil eşdeğerliliği Kanten (2012) tarafından gerçekleştirilmiştir.

### **Verilerin Analizi**

*Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi:* Bu çalışmada, ölçeklerin özgün formlarda olduğu gibi maddelerin dağılıp dağılmadığını ve faktör yüklerini sınamak amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analiz (DFA) yapılmıştır. DFA Lisrel 8.8 programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Yapılan DFA sonucunda, portre değerler ölçeğinin boyutları orijinal ölçekte olduğu gibi dağılım göstermekle beraber programın sunduğu uyum iyiliği değerlerinin olduğu çıktı

dosyası incelenmiştir. Bu dosyada çeşitli modifikasyon indekslerin olduğu öneriler bulunmaktadır. Mevcut kuramsal gerekçeler de göz önünde bulundurularak çalışmanın modeline en fazla katkı sağlayacak düzeltmeler yapılmıştır. Buna göre portre değerler ölçeğine ilişkin yapılan modifikasyon indeksleri ise şöyledir: iyilikseverlik1 ile iyilikseverlik2 ve hazcılık1 ile hazcılık2 maddeleri arasında modifikasyon işlemi yapılarak birbirine bağlanmıştır. Ayrıca yapılan ölçüm sonucunda istenilen yük değerini taşımaması ve uyum indeksi değerlerini düşürmesi gerekçesiyle güvenlik2, güvenlik3 ve başarı1 maddeleri modelden çıkarılarak analize dâhil edilmemiştir. Tüm bu modifikasyon işlemleri sonucunda ise elde edilen uyum indeksleri ( $\chi^2=737,23$   $df=162$ )  $\chi^2/df=4,55$ , RMSEA=0,057, GFI=0,94, AGFI=0,92, NFI=0,92 ve CFI=0,94 şeklinde olduğu ortaya çıkmıştır. Elde edilen bu değerler oluşturulan bu modelin anlamlı ve kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

Psikolojik sermaye ölçeğine ilişkin yapılan modifikasyon indekslerine bakıldığında dayanıklılık5 ile dayanıklılık6 maddeleri ve umut4 ile umut5 maddeleri arasında modifikasyon işlemi yapıldığı görülmektedir. Ayrıca analiz, anlamlı t değerlerini vermemesi ve hata varyanslarının yüksek çıkması gibi önemli gerekçelerden dolayı iyimserlik1, iyimserlik2, iyimserlik6, dayanıklılık1 ve dayanıklılık3 maddeleri analize dâhil edilmemiştir. Tüm bu modifikasyon işlemleri sonucunda ise elde edilen uyum indeksleri ( $\chi^2=691,18$ ;  $df=144$ )  $\chi^2/df=4,80$ , RMSEA=0,059, GFI=0,94, AGFI=0,92, NFI=0,96 ve CFI=0,97 şeklinde saptanmıştır. Psikolojik sermaye ölçeğine ait bu değerler, modelin anlamlı ve kabul edilebilir düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır.

Kariyer uyum yeteneği ölçeğine ilişkin yapılan DFA sonucu incelendiğinde kontrol2 ile kontrol3, merak1 ile merak2, merak3 ile merak4 ve güven5 ile güven6 maddeleri arasında modifikasyon işlemi yapılarak birbirine bağlandığı görülmektedir. İlaveten kontrol1, ilgi2, ilgi6, güven2 ve merak6 maddeleri modelin uyum iyiliği değerlerine daha fazla katkı sağladığından dolayı modelden çıkarılmıştır. Tüm bu modifikasyon işlemleri sonucunda ise elde edilen uyum indeksler şöyledir: ( $\chi^2=482,53$   $df=142$ )  $\chi^2/df=3,40$ , RMSEA=0,047, GFI=0,96, AGFI=0,94, NFI=0,98 ve CFI=0,98 olarak saptanmıştır. Kariyer uyum yeteneğine ilişkin tespit edilen bu değerler modelin anlamlı ve kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

*İkinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi Bulguları:* Hobfoll'un (2002) Psikolojik Kaynak Kuramı gereği psikolojik sermayenin boyutlarının tek çatı altında bir araya getirilmesiyle oluşan bütünün daha anlamlı ve yararlı olacağı belirtilmektedir (Stajkovic, 2006). Buradaki amaç ise insanın doğuştan sahip olduğu pozitif güçlerinin bir araya gelmesi sonucunda ortaya çıkan sinerjinin yarattığı etkiyi ölçmektir (Avey, Mhatre ve Luthans, 2008). Buradan hareketle hem psikolojik sermayenin hem de kariyer uyum yeteneğinin alt boyutlarının, bir üst yapı olarak tanımlanan "Psikolojik Sermaye" ve "Kariyer Uyum Yeteneği" örtük değişkenlerine ne ölçüde uyum sağladıklarını ortaya koymak amacıyla ikinci düzey DFA uygulanmıştır.

Psikolojik sermaye için ikinci düzey DFA uygulanırken bazı modifikasyonlar yapılmıştır. İyimserlik1, iyimserlik2, iyimserlik6 ve dayanıklılık3 maddeleri gerekli t değerlerini vermemeleri nedeniyle modele dâhil edilmemiştir. Bunun yanında umut4 ile umut5, umut5 ile umut6 ve dayanıklılık4 ile dayanıklılık5 maddeleri arasında modifikasyon işlemi uygulanmıştır. Bu işlemler sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri ise ( $\chi^2=788,40$ ;  $df=163$ )  $\chi^2/df=4,83$ , RMSEA=0,059, GFI=0,93, AGFI=0,91, NFI=0,96 ve CFI=0,97 olarak tespit edilmiştir. Bunun yanında modelde bütün t değerlerini anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $t>1,96$ ;  $p<0,05$ ). Dört boyutlu modele ilişkin faktör yükleri incelendiğinde (Standardized Solution) ise iyimserlik 48. ile 72., öz yeterlilik 63. ile 75., umut 50. ile 65. ve dayanıklılık ise

41. ile 77. arasında değiştiği tespit edilmiştir. Elde edilen bu değerler modelin iyi uyum gösterdiğini ve ilgili boyutların "Psikolojik Sermaye" örtük değişkenini anlamlı şekilde yordadığını göstermektedir. O nedenle psikolojik sermayenin dört faktörlü yapısının anlamlı olduğu söylenebilir.

Kariyer uyum yeteneklerine ikinci düzey DFA uygulandığında ise modifikasyon önerileri gereği ilgi3 ile ilgi5, kontrol2 ile kontrol3, merak1 ile merak2, güven1 ile güven2 ve güven5 ile güven6 maddeleri arasında modifikasyon işlemi uygulanarak birbirine bağlanmıştır. Ayrıca merak6 ve ilgi6 maddeleri gerekli t değerlerini vermemeleri ve uyum değerlerini bozmaları nedeniyle modele dâhil edilmemiştir. Bu işlemler sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri ise ( $\chi^2=921,05$ ;  $df=200$ )  $\chi^2/df=4,60$ ,  $RMSEA=0,058$ ,  $GFI=0,93$ ,  $AGFI=0,91$ ,  $NFI=0,97$  ve  $CFI=0,97$  şeklinde olduğu saptanmıştır. O nedenle kariyer uyum yeteneklerine ilişkin kurulan dört faktörlü ölçek yapısının anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Söz gelimi ilgi boyutunun bu modele olan faktör yükü 53. ile 69., kontrol 41. ile 67., merak 55. ile 77. ve güven ise 57. ile 79. arasında değiştiği tespit edilmiştir. Bunun yanında t değerlerinin de anlamlı çıkması ( $t>1.96$ ;  $p<.05$ ) neticesinde boyutların örtük değişken olarak belirlenen "Kariyer Uyum Yeteneği"ni anlamlı şekilde yordadıkları söylenebilir.

Hem ikinci düzey DFA bulguları hem de literatüre dayanarak (Luthans, Norman, Avey ve Avolio, 2007; Savickas ve Porfeli, 2012; Avey, 2014: 142) her ölçeğin ilgili boyutlarının ortalaması alınarak tek değişken haline getirilmiş ve analize dahil edilmiştir. Bu değişkenlere "Toplam Psikolojik Sermaye" ve "Toplam Kariyer Uyum Yeteneği" adı verilmiştir.

## Bulgular

### *Katılımcıların Sosyo-Demografik Bilgileri*

Betimsel analizi sonucunda elde edilen bulgulara göre, katılımcıların 617'si (%56,8) kadın, 469'u (%43,2) ise erkeklerden oluşmaktadır. Örneklemin 530'si (%48,8) 2. sınıf, geriye kalan 556'ü (%51,2) ise 4/5. Sınıf öğrencilerinden oluştuğu görülmektedir. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinden 221 (%20,3), Veteriner Fakültesinden 212 (19,5%), Sağlık Bilimleri Fakültesinden 217 (20,0%), Eğitim Fakültesinden 219 (20,2%) ve son olarak da Mühendislik-Mimarlık Fakültesinden 217 (20,0%) öğrenci araştırmaya katılmıştır.

Tablo 3'te verilen analiz bulgularına göre katılımcıların kültürel değer boyutlarına verdikleri puan dereceleri yüksekten düşüğe doğru öz aşmışlık, değişime açıklık, korumacılık ve kendini güçlendirme şeklinde dizildiği görülmektedir. Bu durum psikolojik sermayede, öz yeterlilik, dayanıklılık, umut ve iyimserlik; kariyer uyum yeteneğinde ise güven, kontrol, ilgi ve merak şeklinde dizilmektedir.

Bu bulguların yanı sıra cinsiyet ayrımı bağlamında kültürel değerler, psikolojik sermaye ve kariyer uyum yeteneği düzeylerinde anlamlı bir farklılığın olup olmadığını test etmek üzere Independent Sample T testi uygulanmıştır. Ortaya çıkan tek farklılık kültürel değerler ve kariyer uyum yeteneği boyutlarında görülmektedir. Kadınlar tüm boyutlara erkeklerden daha fazla puan verdikleri görülmektedir. Bu bulgular tablo 1'de gösterilmiştir. Ancak bu tabloda sadece anlamlı farklılığın gözlemlendiği boyutlar verilmiştir.

**Tablo 1:** Cinsiyet Bağlamında Kullanılan Ölçeklerin Boyutlarına İlişkin Fark Analizi Tablosu

	Kadınlar		Erkekler		p	t	f	Anlamlı Fark
	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.				
Öz Aşmışlık	5,15	,59	4,90	,70	,000	6,29	16,18	Kadın>Erkek
Değişime Açıklık	5,01	,68	4,91	,73	,021	2,30	2,67	Kadın>Erkek
Korumacılık	4,77	,83	4,67	,81	,042	2,03	,07	Kadın>Erkek
İlgi	5,16	,65	5,03	,77	,002	3,11	13,96	Kadın>Erkek

*D.f. (Serbestlik Derecesi)= 1084*

Cinsiyet bağlamında farklılığa dair verilen bu bulgulara göre katılımcıların; öz aşmışlık ( $t_{(1084)}=6,29$ ;  $p<,05$ ), değişime açıklık ( $t_{(1084)}=2,30$ ;  $p<,05$ ), korumacılık ( $t_{(1084)}=2,03$ ;  $p<,05$ ) ve ilgi ( $t_{(1084)}=3,11$ ;  $p<,05$ ) boyutlarına ilişkin ortalamalarında anlamlı ve önemli bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların ortalamaları incelendiğinde tüm boyutlarda kadınların ortalaması erkeklerin ortalamasından daha yüksek olduğu görülmektedir ( $p<,05$ ).

Bunun yanında ayrıca katılımcıların çocukluklarını geçirdikleri yerleşim yerine göre kültürel değerlerinde, psikolojik sermaye ve kariyer uyum yeteneği düzeylerinde anlamlı bir farklılığın olup olmadığını sınamak amacıyla ANOVA analizi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular tablo 2’de gösterilmiştir.

**Tablo 2.** Katılımcıların Çocukluklarının Geçtiği Yerleşim Yeri Bağlamında Ölçeklerin Boyutlarına İlişkin Fark Analizi Bulguları Tablosu

	Yerleşim Yeri	Ort.	S.S.	p	f	Anlamlı Fark
Değişime Açıklık	Köy/Kasaba	4,89	,73	,024	3.735	Kent>Köy/Kasaba
	İlçe	4,93	,69			
	Kent	5,03	,69			
Kontrol	Köy/Kasaba	5,16	,66	,005	5.287	Kent>Köy/Kasaba Kent>Köy/Kasaba
	İlçe	5,16	,66			
	Kent	5,29	,60			
Merak	Köy/Kasaba	4,59	,89	,009	4.768	Kent>ilçe
	İlçe	4,59	,84			
	Kent	4,75	,83			
Güven	Köy/Kasaba	5,24	,64	,037	3.302	Kent>Köy/Kasaba Kent>ilçe
	İlçe	5,20	,62			
	Kent	5,31	,67			
Öz Yeterlilik	Köy/Kasaba	4,61	,82	,001	7.478	Kent>Köy/Kasaba Kent>ilçe
	İlçe	4,65	,84			
	Kent	4,82	,79			

*D.f. (Serbestlik Derecesi) gruplar arası=2 ve grup iç =1075*

Elde edilen analiz sonuçları incelendiğinde farklı yerleşim yerinde çocukluğunu geçirmiş katılımcıların değişime açıklık ( $F_{(2,1075)}=3,735$ ;  $p<,05$ ), kontrol ( $F_{(2,1075)}=5,287$ ;  $p<,05$ ), merak ( $F_{(2,1075)}=4,768$ ;  $p<,05$ ), güven ( $F_{(2,1075)}=3,302$ ;  $p<,05$ ) ve öz yeterlilik ( $F_{(2,1075)}=7,478$ ;  $p<,05$ ) boyutlarına ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Buna göre ortalamalar incelendiğinde çocukluğunu kentte geçirmiş katılımcıların ortalamaları köy/kasaba ve ilçe

gibi yerleşim yerinde çocukluğunu geçirmiş katılımcılardan daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir ( $p<,05$ ).

Verilen analiz bulgularına göre katılımcıların 2. ve 4/5. Sınıf düzeyinde kültürel değerler, psikolojik sermaye ve kariyer uyum yeteneği boyutlarında herhangi bir farklılığın oluşmadığı tespit edilmiştir ( $p>,05$ ). O nedenle bu bulguyla ilgili tablo verilmemiştir.

Değişkenler arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Bu analizin bulguları, değişkenlerin ortalamaları ve güvenilirlik değerleri tablo 3'te gösterilmiştir.

**Tablo 3.** Ölçekler Arasındaki İlişki, Ölçeklerin Ortalamaları ve Güvenirlik Değerleri

	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>PDÖ</b>			<b>(,808)</b>											
1. Öz Aşmışlık	5,04	,65	(,667)											
2. Değişime Açıklık	4,96	,70	,436**	(,706)										
3. Kendini Güçlendirme	4,66	,98	,199**	,364**	(,653)									
4. Korumacılık	4,72	,83	,386**	,206**	,269**	(,729)								
<b>PSÖ</b>			<b>(,902)</b>											
5. İyimserlik	4,30	1,05	,187**	,218**	,133**	,283**	(,622)							
6. Öz Yeterlilik	4,72	,82	,329**	,417**	,220**	,165**	,351**	(,842)						
7. Dayanıklılık	4,59	,86	,251**	,316**	,151**	,166**	,330**	,504**	(,735)					
8. Umut	4,56	,82	,306**	,365**	,241**	,217**	,401**	,595**	,569**	(,783)				
<b>KUYÖ</b>			<b>(,889)</b>											
9. İlgi	5,10	,71	,386**	,300**	,244**	,296**	,182**	,403**	,306**	,443**	(,776)			
10. Kontrol	5,22	,64	,353**	,459**	,221**	,225**	,253**	,517**	,404**	,437**	,479**	(,748)		
11. Merak	4,66	,85	,333**	,381**	,202**	,251**	,271**	,499**	,419**	,553**	,577**	,471**	(,796)	
12. Güven	5,26	,65	,359**	,471**	,286**	,223**	,236**	,541**	,427**	,438**	,416**	,577**	,510**	(,856)

\*\* $P<,01$   
*Cronbach's Alpha güvenilirlik değerleri parantez içinde gösterilmiştir.  
 KMO değerleri: PDÖ=,827, PSÖ=,912 ve KUYÖ=,909;  $p=,000$*

Tablo 3'e göre, portre değerleri, psikolojik sermaye ve kariyer uyum yeteneği boyutları arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü, anlamlı, güçlü, orta ve düşük derecede ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ( $p<,01$ ).

#### Regresyon Analizi Bulguları

Sosyal bilimlerde bir bağımlı değişkenin birden fazla bağımsız değişkenden etkilenmesi söz konusudur (Kalaycı, 2010; Can, 2013). Bu çalışmada da bağımlı değişkeni etkileyen birden fazla bağımsız değişkenin olması nedeniyle Çoklu Regresyon analizi yapılmış ve regresyon analizi yapılırken Backward selection metodu uygulanmıştır.

Backward selection metodu en az katkıda bulunan bağımsız değişkenlerin birer birer kaldırıldığı bir model oluşturmaktadır. Bu metod uygulanırken tüm bağımsız değişkenler modele dâhil edilmektedir. En zayıf bağımsız değişken modelden atılır ve tekrar regresyon analizi yapılmaktadır. Bu süreçte model önemli ölçüde zayıflarsa atılan bağımsız değişken tekrar eklenmektedir. Aksi takdirde bağımsız değişken tamamen atılmakta ve bu analiz en yararlı regresyon modelini ortaya çıkaran bağımsız değişkenler kalıncaya kadar tekrarlanmaktadır (Kalaycı, 2010; Can, 2013). Backward selection metodu oldukça hızlıdır ve değişkenlerin birleşik etkilerini hesaba katması avantajına sahip olması (Anderson ve Bro, 2010) gerekçesiyle uygulanmıştır.

Sağlıklı bir analiz sonucu elde etmek için regresyon modelinde çoklu bağlantı sorununun olmaması gerekmektedir (Kalaycı, 2010). Bu sorunu gösteren değerler Tolerance ve VIF değerleridir. Tolerance değerinin 0,2'den büyük ve VIF değerinin de 10'dan küçük olması değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunun olmadığını göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015). Bunun yanında regresyon modelinde otokorelasyon sorunun olmaması gerektiği ileri sürülmektedir. Bu sorunu gösteren Durbin Watson değerleri 1,5 ile 2,5 arasında olması arzulanmaktadır (Kalaycı, 2010). Son olarak da ölçüklerin tüm boyutlarına ilişkin normal dağılım değerlerinin (skewness/kurtosis) -1 ve +1 arasında olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 4.** Kültürel Değerlerin Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	BAĞIMLI DEĞİŞKEN PSİKOLOJİK SERMAYE (TOPLAM)				Regresyon Modelin Özeti											
	$\beta$	S.H.	p	t												
Öz Aşmışlık	,165	,032	,000	5,309	R <sup>2</sup> = ,247	DW = 2.003										
Değişime Açıklık	,321	,029	,000	10,401	Adj. R <sup>2</sup> = ,244	Toleran. >0,2										
Kendini Güçlendirme	,068	,020	,020	2,327	F = 88,695	VIF < 10										
Korumacılık	,111	,024	,000	3,793	p=,000											
BAĞIMLI DEĞİŞKENLER PSİKOLOJİK SERMAYE BOYUTLARI																
	Öz yeterlilik				Dayanıklılık				İyimserlik				Umut			
	$\beta$	S.H.	p	t	$\beta$	S.H.	p	t	$\beta$	S.H.	p	t	$\beta$	S.H.	p	t
Öz Aşmışlık	,178	,038	,000	5,885	,114	,044	,001	3,390	-	-	-	-	,257	,035	,000	8,026
Değişime Açıklık	,314	,037	,000	9,900	,252	,039	,000	7,946	,167	,044	,000	5,673	,118	,032	,000	3,712
Kendini Güçlendirme	,070	,024	,016	2,407	-	-	-	-	-	-	-	-	,112	,022	,001	3,760
Korumacılık	-	-	-	-	,070	,032	,025	2,250	,248	,037	,000	8,458	,143	,026	,007	4,734
Regresyon Modelin Özeti	R <sup>2</sup> = ,205 Adj.R <sup>2</sup> = ,203 DW = 1,965 F = 92,875 Toleran.>0,2 VIF < 10 p=,000				R <sup>2</sup> = ,120 Adj.R <sup>2</sup> = ,177 DW = 1,999 F = 49,133 Toleran.>0,2 VIF < 10 p=,000				R <sup>2</sup> = ,106 Adj.R <sup>2</sup> = ,105 DW = 1,929 Toleran. >0,2 VIF < 10 p=,000				R <sup>2</sup> = ,177 Adj.R <sup>2</sup> = ,174 DW = 2,071 Toleran.>0,2 VIF < 10 p=,000			

Tablo 4'te kültürel değer boyutlarının tümü toplam psikolojik sermaye ile kurulan regresyon modelleri istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir (p=,000). Bulgulara göre kültürel değer boyutları bir bütün olarak değerlendirildiğinde, toplam psikolojik sermaye üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Ancak değişime açıklık boyutu ( $\beta$ =,321; p<0.05) toplam psikolojik sermayeyi en fazla etkileyen boyut olduğu tespit edilmiştir.

Boyutlar bağlamında incelendiğinde de kültürel değerlerinin psikolojik sermayenin boyutları ile kurulan regresyon modellerinin anlamlı olduğu saptanmıştır (p<,05). Buna göre değişime açıklık değer boyutu en fazla öz yeterliliği ( $\beta$ =,314; p<0.05) ve dayanıklılığı ( $\beta$ =,252; p<0.05) etkilediği tespit edilmiştir. Korumacılık en fazla iyimserliği ( $\beta$ =,248; p<0.05) etkilerken öz aşmışlık ise umudu ( $\beta$ =,257; p<0.05) yüksek düzeyde etkilediği saptanmıştır.

**Tablo 5.** Kültürel Değerlerin Kariyer Uyum Yeteneği Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER		BAĞIMLI DEĞİŞKEN KARIYER UYUM YETENEĞİ (TOPLAM)															
	$\beta$	S.H.	$p$	$t$	Regresyon Modelin Özeti												
Öz Aşmışlık	.223	.025	.000	7.725	R <sup>2</sup> = ,351		DW = 2,007										
Değişime Açıklık	.357	.023	.000	12.428	Adj. R <sup>2</sup> = ,349		Toleran.>0,2										
Kendini Güçlendirme	.089	.015	.001	3.303	F = 146,174		VIF < 10										
Korunacılık	.131	.018	.000	4.832	$p$ = ,000												
		BAĞIMLI DEĞİŞKENLER KARIYER UYUM YETENEĞİ BOYUTLARI															
		İlgi				Kontrol				Merak				Güven			
	$\beta$	S.H.	$p$	$t$	$\beta$	S.H.	$p$	$t$	$\beta$	S.H.	$p$	$t$	$\beta$	S.H.	$p$	$t$	
Öz Aşmışlık	.146	.041	.000	4.479	.157	.030	.000	5.035	.158	.042	.000	4.903	.163	.031	.000	5.301	
Değişime Açıklık	.248	.037	.000	7.684	.373	.027	.000	12.701	.285	.037	.000	9.397	.347	.028	.000	11.374	
Kendini Güçlendirme	.099	.025	.001	3.271	-	-	-	-	-	-	-	-	.112	.019	.000	3.907	
Korunacılık	.083	.030	.007	2.715	.088	.022	.002	3.064	.132	.030	.000	4.444	.059	.023	.043	2.025	
Regresyon Modelin Özeti		R <sup>2</sup> = ,204 Adj.R <sup>2</sup> = ,201 DW = 2,002 F = 69,371 $p$ = ,000 Toleran.>0,2 VIF < 10				R <sup>2</sup> = ,246 Adj.R <sup>2</sup> = ,244 DW = 2.011 F = 117,969 $p$ = ,000 Toleran. >0,2 VIF < 10				R <sup>2</sup> = ,194 Adj.R <sup>2</sup> = ,192 DW=1,879 F = 87,037 $p$ = ,000 Toleran.>0,2 VIF < 10				R <sup>2</sup> = ,267 Adj.R <sup>2</sup> = ,264 DW = 2,044 F = 98,353 $p$ = ,000 Toleran.>0,2 VIF < 10			

Tablo 5'e göre kültürel değerlerinin toplam kariyer uyum yeteneği ile kurulan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ( $p$  = ,000). Buna göre toplam kariyer uyum yeteneğini en fazla yordayan değişkenin değişime açıklık değerinin ( $\beta$  = ,357;  $p$  < 0.05) olduğu görülmektedir.

Bu etki boyutlar bağlamında incelendiğinde ise değişime açıklık değişkeni kariyer uyum yeteneğinin tüm boyutlarını en fazla etkileyen değer boyutu olduğu görülmektedir. Söz gelimi ilgi ( $\beta$  = ,248;  $p$  < 0.05), kontrol ( $\beta$  = ,373;  $p$  < 0.05), merak ( $\beta$  = ,285;  $p$  < 0.05) ve güven ( $\beta$  = ,347;  $p$  < 0.05) boyutlarını anlamlı ve olumlu şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Bu boyutları ikinci sırada en yüksek yordayan değer boyutu ise öz aşmışlık olduğu görülmektedir ( $p$  < 0.05).

**Tablo 6.** Psikolojik Sermayenin Kariyer Uyum Yeteneği Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN	BAĞIMLI DEĞİŞKEN KARİYER UYUM YETENEĞİ (TOPLAM)															
	$\beta$	<i>p</i>	S.H.	<i>t</i>	Regresyon Modelin Özeti											
PSİKOLOJİK SERMAYE	,686	,000	,018	31.063	R <sup>2</sup> = ,471 Adj. R <sup>2</sup> = ,470 F =964,923 <i>p</i> =,000				DW = 1,842 Toleran.>0,2 VIF < 10							
BAĞIMLI DEĞİŞKENLER KARİYER UYUM YETENEĞİ BOYUTLARI																
	İlgi				Kontrol				Merak				Güven			
	$\beta$	<i>p</i>	S.H.	<i>t</i>	$\beta$	<i>p</i>	S.H.	<i>t</i>	$\beta$	<i>p</i>	S.H.	<i>t</i>	$\beta$	<i>p</i>	S.H.	<i>t</i>
Öz Yeterlilik	,216	,000	,029	6.486	,363	,000	,025	11.144	,238	,000	,033	7.602	,390	,000	,025	12.216
Dayanıklılık	-	-	-	-	,141	,000	0,24	4.424	,095	,002	,030	3.101	,167	,000	,024	5.340
Umut	,315	,000	,029	9.462	,141	,000	0,27	4.112	,357	,000	,034	10.854	,111	,001	,027	3.305
İyimserlik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	R <sup>2</sup> =,226		DW=1,888		R <sup>2</sup> =,306		DW= 1,815		R <sup>2</sup> =,356		DW = 1,946		R <sup>2</sup> =,331		DW= 1,830	
Regresyon Modelin Özeti	Adj.R <sup>2</sup> =,225		Toleran. >0,2		Adj.R <sup>2</sup> =,304		Toleran.>0,2		Adj.R <sup>2</sup> =,355		Toleran.>0,2		Adj.R <sup>2</sup> =,329		Toleran.>0,2	
	F = 158,468		VIF < 10		F = 159,011		VIF < 10		F = 199,758		VIF < 10		F = 178,413		VIF < 10	
	<i>p</i> =,000				<i>p</i> =,000				<i>p</i> =,000				<i>p</i> =,000			

Tablo 6'daki bulgulara göre toplam psikolojik sermayenin toplam kariyer uyum yeteneği ile kurulan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir (*p* =,000). Beta katsayısına göre toplam psikolojik sermayenin toplam kariyer uyum yeteneği üzerinde anlamlı, pozitif yönlü ve yüksek düzeyli bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ( $\beta$  =,686; *p* < 0,05). Buna göre bir bütün olarak psikolojik sermaye, kariyer uyum yeteneğinin güçlü bir yordayıcısı olduğu söylenebilir.

Psikolojik sermayenin umut boyutu, ilgi ( $\beta$  =,315; *p* < 0,05) ve merak ( $\beta$  =,357; *p* < 0,05) boyutlarını en fazla etkileyen boyut olduğu tespit edilmiştir. Öz yeterlilik boyutu ise en fazla kontrol ( $\beta$  =,363; *p* < 0,05) ve güven ( $\beta$  =,390; *p* < 0,05) boyutlarını yordadığı saptanmıştır.

Regresyon analizi sonucunda, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkisi anlamlı ve önemli düzeyde olduğu söylenebilir.

### Tartışma ve Sonuç

Kültürel değerlere ilişkin sonuçlar incelendiğinde, geçmiş yıllara nazaran Türk toplumunun değer önceliklerinde bir değişimin olduğu gözlenmiştir. Ancak zamanla değerlerin öncelik sırasının değiştiğini gösteren ve bu çalışmanın bulgularını destekleyen araştırmalar da mevcuttur. Söz gelimi Türk toplumunun genel itibarıyla toplulukçu olduğu ve kendini güçlendirmenin bireysel başarı ve güç kavramlarına sıcak bakılmadığı birçok araştırma neticesinde ortaya çıkmıştır (Seçer ve Çınar, 2011: 55). Nitekim Aygün ve İmamoğlu'na göre (2002: 344-348) ileri yaş grubuna mensup bireyler geleneksel, muhafazakâr ve yardımsever değerlere daha fazla önem verirken üniversite öğrencileri ise daha az önem vermektedir. Morsümbül (2014: 152-153), ilk kuşakların muhafazakârlığa, genç kuşakların ise değişime açıklık temel değerine daha fazla önem verdiklerini ortaya koymuştur. Naktiyok ve Timuroğlu (2009), Ballı ve Ballı (2014: 110) öz aşmışlık değerlerinin yüksek çıktığını tespit



etmişlerdir. Kirişçi (2010), öğretmenlerin birinci sırada öz aşmışlığa son sırada ise kendini güçlendirme boyutuna değer verdiklerini tespit etmiştir. Naktiyok (2002: 174), Alparslan ve diğerleri (2017) öz aşmışlık ve değişime açıklık değerlerinin ön plana çıktığını tespit etmişlerdir. Alparslan ve Özmen (2017) değişime açıklık ve öz aşmışlık değerlerinin öncelikli olduğunu saptamışlardır. Karakitapoğlu ve İmamoğlu (2002), gençlerin en güçlü değerlerinin evrensellik ve bireysel gelişme olduğunu saptamış ve geleneksel yönelimleri ise daha zayıf kaldığını tespit etmişlerdir. Bu değişimin sebebi ise teknolojik gelişmeler, toplumsal yaşam ve örgütlenme biçimlerindeki değişim, modern hayatın dönüşümleri, küreselleşme, kitle iletişim araçlarının gelişmesi olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmada da gençlerin öz aşmışlık ve değişime açıklık değerlerinin ön planda olduğu görülmektedir. Dolayısıyla günümüz gençleri; bağımsızlığını önemseyen, otoriteye itaat etmekte direnen, daha esnek, anlayışlı ve katılımcı yaşam şeklini benimseyen bir kitle olduklarını söylemek mümkündür. Bu durum onların hem psikolojik sermayelerine hem de kariyer uyum yeteneğine yansıdığı görülmektedir.

Bu araştırmanın bir diğer bulgusu da çocukluğun geçtiği yerleşim yeri bağlamında değişkenlerin ortalamasında oluşan farklılıkların tespitidir. Örneklem kitlesinin genç olması nedeniyle çocukluk dönemleri, hayatlarının büyük bölümünü kapsamaktadır. Bu dönem süresince içinde yaşadıkları yerleşim yerinin yapısı bu kitlenin üzerinde önemli ölçüde etkili olacağı düşünülmektedir. Analiz sonuçlarına göre çocukluğunu kentte geçirmiş gençlerin değişime açıklık değerinin köy/kasabadakilerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yahyagil (2015: 16), yaptığı çalışma sonuçlarına göre kentteki çalışma şekli ve hızı, rekabet ortamı insanların başarı ve güç değerlerini baskın hale getirmektedir.

Bağımsız bir değişken olarak kültürel değerlerinin hem psikolojik sermayeyi hem de kariyer uyum yeteneğini anlamlı ve olumlu şekilde yordaması dikkat çeken bir bulgudur. Psikolojik sermayenin ve kariyer uyum yeteneğinin düzeyi, öncelik tanınan ve önem verilen kültürel değerler ile açıklandığı ifade edilebilir. Hem psikolojik sermayeyi hem de kariyer uyum yeteneğini en fazla yordayan değerlerin sırasıyla değişime açıklık ve öz aşmışlık olduğu tespit edilmiştir.

Psikolojik sermaye bağımsız değişkeninin kariyer uyum yeteneğinin üzerindeki etkisine ilişkin elde edilen bulgular Stajković'in (2006) ve Hobfoll'un (2002) görüşünü desteklemektedir. Çünkü toplam psikolojik sermaye, toplam kariyer uyum yeteneğini güçlü, pozitif ve anlamlı şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Nitekim bu bulguyu destekleyen araştırmalar da literatürde mevcuttur (Kesen ve Kaya, 2016; Çalışkan ve Pekkan, 2017; Ocak ve Güler, 2017; Yıldırım ve Toker, 2017). İnsanın başarabileceğine dair özgüvene sahip olması, geleceğe ilişkin iyimserliği, zorluklara ilişkin direncinin seviyesi ve hedefe doğru ilerlerken farklı yollar belirleme kapasitesine sahip olması kişinin kariyerine ilişkin ilgisini, araştırmacı yönünü, merakını, özgüvenini ve kontrol algısını olumlu şekilde etkilediği görülmektedir.

## Öneriler

Araştırmanın bulguları neticesinde öz aşmışlık, değişime açıklık ve korumacılık değerlerinin dikkat çektiği görülmektedir. Diğer yandan bağımsız bir değişken olarak ele alındığında psikolojik sermayenin öz yeterlilik ve umut boyutları önem kazandığı saptanmıştır. Söz konusu bu değerlerin bireylere kazandırılması ve psikolojik sermayenin öz yeterlilik ve umut boyutlarının geliştirilmesi neticesinde bireylerin sosyal ve iş hayatında daha başarılı

olacağı düşünülmektedir. Ancak psikolojik sermayeyi geliştirmenin bir yolu da onu güçlü kılan değerlerin kazandırılması ile gerçekleşebilmektedir. Bu çalışmada korumacılık değerlerinin kazandırılmasına ilişkin önerilerin verilmesine gerek duyulmamıştır. Çünkü yapılan birçok çalışmada toplulukçu kültüre sahip olan bir toplumda korumacılık değerlerinin halen baskın düzeyde olduğunu göstermektedir (Hofstede, 2010; Erkenekli, 2014; Özkul, 2007; Steel, Bosco, Uggerslev ve Taras, 2018; Ye, Ng ve Lian, 2015).

Bu amaçla Illinois Üniversitesinin kişilik gelişimine ilişkin önerdiği 100 yol adlı çalışmasında öz aşmışlık ve değişime açıklık değerlerin kazandırılmasına yönelik –literatür çerçevesinde– önemli bazı noktalara değindiği düşünülmektedir. Bu yollardan bazıları aşağıda verilmiştir (Illinois University, 24.11.2017).

*Öz Aşmışlık Değerinin Kazandırılmasına Katkı Sağlayan Bazı Öneriler:* Çocukların gönüllülük esasına göre topluma hizmet etmeleri için belli bir oluşum içerisinde onlara fırsatlar oluşturulmalıdır. Öğrencilerin davranışlarıyla topluma sağladığı faydaları değerlendirildikten sonra geri bildirimler sağlanmalıdır. Öğrencilerin sahip oldukları iyilikseverlik ve diğerkâmlık sıfatlarının, onların en az akademik başarıları kadar önemli olduğunu görmelerine yardım edilmelidir. Yaşanılan yerde fedakâr ve diğerkâm şahsiyetler derslerde tanıtılmalıdır. Öğrencilerin istedikleri yere bağış yapmaları için gerekli ortam hazırlanmalıdır. İyilikseverlik ve gönüllü davranışlar teşvik edilmelidir. Diğer din ve kültürlerin küçümsenmemesi ve başkalarına karşı adil davranılması gerektiği vurgulanmalıdır. Doğada her canlıya karşı şefkatli davranılması, korunması ve tüm canlıların haklarının gözetilmesi gerektiği düşüncesi aşılmalıdır. Ebeveynlerin gözetimi ve desteğiyle yaşanılan çevrede ufak temizlik işleri, fidan dikme, ufak tamiratlar gibi çalışmalarla çevreye hizmet etmeleri ve faydalı olma yöntemleri öğretilmelidir.

*Değişime Açıklık Değerinin Kazandırılmasına Katkı Sağlayan Bazı Öneriler:* Akademik, spor veya sanat yetenekleri dışındaki kabiliyetleri keşfetmek amacıyla çeşitli etkinlik ve programlar geliştirilmelidir. Eğitim kurumunun duvarlarına güzel karakteri, yaratıcılığı, merakı ve farklılığı vurgulayan sözler asılmalıdır. Mezun olmuş ve iş hayatında başarılı olan şahsiyetler okula çağırılarak tecrübeleri aktarılmalıdır. Büyük şahsiyetlerin biyografileri sınıfta tartışılmalıdır. Çocukların sahip oldukları hataları ve takdire şayan vasıfları konusunda farkındalıkları geliştirilmelidir. Okulun politikası belirlenirken öğrencilerin kararlara katılımı sağlanmalıdır. Eğitim kurumları, öğrencilerin düşüncelerini özgürce ifade edebilecekleri birer güven ortamı şeklinde tasarlanmalıdır. Eğitim kurumları öğrencilerin yenilikleri uygulayabilecekleri ortamlar olmalıdır.

Psikolojik sermayenin geliştirilmesine ilişkin öneriler literatür çerçevesinde hazırlanmıştır.

*Öz Yeterlilik Düzeyinin Geliştirilmesine İlişkin Öneriler:* Çocuklar, gelişim çağında her konuda emsal görmek isterler ve davranışlarını bu doğrultuda yönlendirirler. O yüzden ebeveyn ve eğitimciler başarılı kişilerin başarı hikâyelerini anlatmalıdırlar. Ayrıca bazı bireyler başkalarının bir işi başarmasından cesaret alır. Özgüvenin kazandırılmasında doğrudan deneyimlerin katkısı çok yüksektir. Zor ve karmaşık bir görevi alt bileşenlere bölerek ve çocuklardan her seferinde bir bileşeni yapmaları istenmelidir. Dolayısıyla her seferinde başarının deneyimlenmesi, bireylerin kendi yeteneklerine ve kabiliyetlerine güven duymaya başlamasına ve öz yeterlilik düzeylerinin gelişmesine katkı sağlayacaktır. İkna edici bireyler tarafından telkin edilen “bu işi yapabilirsin”, “ilk denemeye göre daha başarılısın” gibi destekleyici ve pekiştirici ikna sözcükleri, bireyin bir faaliyeti gerçekleştireceğine dair

inancını yükseltmektedir. Bu bağlamda, bireyin teşvik edilmesine ilişkin olumlu geri dönütlerin bulunması, bireyin öz değerlendirmesini etkilemektedir.

*Umut Düzeyinin Geliştirilmesine İlişkin Öneriler:* Umut verici düşünceyi geliştirmeye ve beslemeye elverişli hedefler belirlenmelidir. Bu hedefler spesifik, ölçülebilir, zorlayıcı ama erişilebilir olmalıdır. Büyük ve uzun vadeli hedeflerin bireylerde kaygı ve sonucunda umutsuzluğa yol açmaktadır. Bireylere yetki ve sorumluluk verilmesi, işe yönelik hedeflerin ve arzu edilen sonuçların başarılması adına önemli bir motivasyon kaynağı olmaktadır. Bireyler, kazandıkları her bir ödül aynı zamanda bir öz güven ve gelecekte yeniden bir ödülün kazanılacağına dair yeni bir umuttur. Bireyler çevreleri tarafından desteklendiğini ve kendilerine güven duyulduğunu hissetmeleri, onların hayata dair daha umutlu ve pozitif bir bakış açısına sahip olmalarını sağladığı unutulmamalıdır. Bireylere her zaman B planına da sahip olmaları gerektiği konusunda bilgilendirilmelidir. Hayatın akışı içerisinde karşılaşılan engelleri aşma konusunda hayali senaryolarla zihinsel tekrarlar yapılmalıdır. Bu şekildeki hazırlık süreci kriz anında dahi umut düzeyinin düşmesini engelleyebilir. Zaman ve çevre şartlarına bağlı olarak mevcut amaçlar sürekli gözden geçirilmelidir. Bireyin çevre şartlarına adapte olması ve kendini uyarlaması umut düzeyini yükseltecektir.

### Kaynakça

- Akçay, V. H. (2011). *Pozitif psikolojik sermayenin kişisel değerler bakımından iş tatminine etkisi ve bir araştırma* (Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul). Erişim adresi: <http://tez2.yok.gov.tr/>
- Alparslan, A. M. & Özmen, M. (2017). Kişisel değerlerin girişimcilik eğilimine etkisi: demografik özelliklerin rolü. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 957-976.
- Alparslan, A. M., Aytas, S., & Taş, M.A. (2017). Bireysel ve sosyal başarı motivasyonunu açıklayan temel değerler: bir alan araştırması. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2), 133-151.
- Andersen, C. M., & Bro, R. (2010). Variable selection in regression—a tutorial. *Journal of Chemometrics*, 24(11-12), 728-737.
- AVCI, N. (2013). *Üniversite gençliğinin bireysel ve toplumsal değerlere ilgi bakışı (süleyman demirel üniversitesi örneği)*. İstanbul: DEM Yayınları.
- Avey, J. B. (2014). The left side of psychological capital: new evidence on the antecedents of PsyCap. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2), 141-149.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2008). A call for longitudinal research in positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 29(5), 705-711.
- Aygün Karakitapoğlu, Z., & Imamoğlu E. O., (2002). Value domains of turkish adults and university students. *The Journal of Social Psychology*, 142(3), 333-351.
- Ballı, E., & Koca Ballı A., İ. (2014). Üniversite öğrencilerinin bireysel değerleri ve girişimcilik eğilimleri. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 18(1),101-121.
- Bandura, A. (1997), *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: W.H. Freeman,
- Bayram, N., Gürsakal, S. & Aytas, S. (2012). Öğrencilerinin kariyer değerlerini açıklamada kişiliğin etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 181-190.

- Can, A. (2013). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çınar, E. (2011). *Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılıkla ilişkisi* (Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir). Erişim adresi: <http://tez2.yok.gov.tr/>
- Demirutku, K. & Sümer, N. (2010). Temel değerlerin ölçümü: portre değerler anketinin türkçe uyarlaması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 13(25), 17-25.
- Erkenekli, M. (2015). Toplumsal kültür. Ü. Sığı ve S. Gürbüz (Ed.), *Örgütsel davranış*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eryılmaz, A. (2013). Pozitif psikolojinin psikolojik danışmanlık ve rehberlik alanında gelişimsel ve önleyici hizmetler bağlamında kullanılması. *The Journal of Happiness and Well-Being*, 1(1), 1-22.
- Fok, L. Y., Payne, D.M. & Corey C. M. (2016). Cultural values, utilitarian orientation and ethical decision making: a comparison of us and puerto rican professionals, *Journal of Business Ethics*, 134(2), 263-279.
- Gossens, M., Sjoer, E. & Nørgaard, B. (2014). *A new conceptual model for finding and fostering the drives towards CEE*, In IACEE 14th World Conference On Continuing Engineering Education, Stanford University, USA.
- Göldağ, B. (2015). *Orta öğretim kurumlarında okul kültürü yoluyla değerler eğitimi (malatya ili örneği)*, (Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Malatya). Erişim adresi: <http://tez2.yok.gov.tr/>
- Guzman, A. B. & Ok, K. (2013). The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 199-207.
- Gül, Arzu. (2010), *Benlik düzenleme odakları, otantiklik ve ilişkisel/özerk benlik ketlenmesi* (Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin). Erişim adresi: <http://tez2.yok.gov.tr/>
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hamtaux, A., Houssemand, C. & Vrignaud, P. (2013). Individual and career adaptability: comparing models and measures. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 130-141.
- Harry, N. & Coetzee, M. (2013). Sense of coherence, career adaptability and burnout of early-career black staff in the call centre environment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-10.
- Hefferon, K. & Boniwell, I. (2011). *Pozitif psikoloji: kuram, araştırma ve uygulamalar*. T. Doğan (Çev.) Ankara: Nobel Yayınevi.
- Hofstede, G. (2010). Geert hofstede. National cultural dimensions, 1-6.
- Hökelekli, H. (2011). *Ailede, okulda, toplumda değerler psikolojisi ve eğitim*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kanten, S. (2012). Kariyer Uyum yetenekleri ölçeği: geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 191-205.

- Karababa, A. (2015). Kuramsal temelde değer. B. Dilmaç ve H. H. Bircan (Ed.), *Değerler ve değerler psikolojisi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Karacan Özdemir, N. (2016), *The factors contribute to career adaptability of high school students*, (Doctoral Dissertation, Middle East Technical University, Ankara). Erişim adresi: <http://tez2.yok.gov.tr/>
- Karacaoğlu, K. & İnce F. (2013). Pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerindeki etkileri: kayseri ilindeki imalat sanayi işletmelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 18(1), 181-201.
- Kaya, A., Balay, R. & Demirci, Z. (2014). Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyi (Şanlıurfa ili örneği). *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(48), 47-68.
- Kirişçi, A. (2010), *Öğretmenlerin kültürel değerleri ve çatışma yaklaşımları*, (Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul). Erişim adresi: <http://tez2.yok.gov.tr/>
- Koca, A. İ. (2009), *Üniversite öğrencilerinin değerleri ve bireysel özellikleri ile kariyer tercihleri arasındaki ilişki: çukurova üniversitesi'nde bir araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi Çukurova Üniversitesi, Adana). Erişim adresi: <http://tez2.yok.gov.tr/>
- Kuşdil, M. E. & Kağıtçıbaşı, Ç. (2000). Türk öğretmenlerin değer yönelimleri ve schwartz değer kuramı. *Türk Psikoloji Dergisi*, 15(45), 59-76.
- Lopez, S.J., Ciarlelli, R., Coffman, L, Stone, M. & Wyatt, L. (2000). Diagnosing for strengths: on measuring hope building blocks. C.R. Snyder (Ed.), *Handbook of hope theory, measures and applications*, San Diego: Academic Press.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. & Li, W. (2005). The psychological capital of chinese workers: exploring the relationship with performance, *Management and Organization Review*, 1, 247-269.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007), *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford: Oxford University Press.
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R. & Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25-44.
- Luthans, F., Wyk, R. W. & Walumbwa, F. O. (2004). Recognition and development of hope for south african organizational leaders. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(6), 512-527.
- Maggiore, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K & Rossier, R. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 437-449.
- Mccrae, R. R. & Costa, P.T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81.

- Mcshane, S. L. & Von Glinow, M. A. (2016). *Örgütsel davranış*. A. Günsel ve S. Bozkurt, (Çev.), Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Mercan, N. (2016). Psikolojik sermayenin kariyer uyum yeteneği ile ilişkisine yönelik bir araştırma. *Press Academia Procedia*, 2(1), 434-442.
- Met, Ö. L. (2010). *Pozitif psikolojinin örgütsel davranışın gelişmesi üzerinde etkileri ve psikolojik sermaye kavramı*. 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Adana.
- Morsümbül, Ş. (2014). Kültürel değerlerin üç kuşak arasındaki değişimi üzerine bir inceleme: ankara örneği. *Hacettepe University Journal Of Turkish Studies/Hütad Hacettepe Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, 11(21), 137-160.
- Musick, M. A. & Wilson, J. (2003). Volunteering and depression: the role of psychological and social resources in different age groups. *Social Science & Medicine*, 56 (2), 259-269.
- Naktıyok, A. (2002). Motivasyonel değerler ve iş tatmini: yöneticiler üzerinde bir uygulama", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16(3), 166-195.
- Naktıyok, A & Tımuroğlu, M. K. (2009), Öğrencilerin motivasyonel değerlerinin girişimcilik niyetleri üzerine etkisi ve bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 85-103.
- Neto, L. M. & Marujo, H. A. (2014). *Positive nations and communities*. Dordrecht: Springer.
- Norman, S. M., Avey, J. B., Nimnicht, J. L. & Pigeon, N .G. (2010). the interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee organizational citizenship and deviance behaviors. *Journal Of Leadership and Organizational Studies*, 17(4), 380-391.
- Oyserman, D. (2002). Values: Psychological Perspectives. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 36-40.
- Özen, Y. & Gül, A. (2007) Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren-örneklem sorunu. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 394-422.
- Özensel, E. (2003). Sosyolojik bir olgu olarak değer. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1(3), 217-239.
- Özkul, A. S. (2007). *Yaşam ve Çevre Değerlerini Etkileyen Değerler SDÜ Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta). Erişim adresi: <http://tez2.yok.gov.tr/>
- Papatya, G. (2016), *Temel işletmecilik bilgisi*. Isparta: Beyazıt Kitabevi.
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American Psychologist*, 55(1), 44-55.
- Polatçı, S. (2014). Psikolojik sermayenin görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkileri: polis teşkilatında bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 14(1), 115-124.
- Posner, B. Z., Randolph, W. A & Schmidt, W. H. (1987). Managerial Values Across Functions. *Group And Organization Management*, 12(4), 373-385.
- Potgieter, M.(2014). *The relationship between career adaptability and employee engagement amongst employees in an insurance company* (Doctoral Dissertation, University Of South Africa). Erişim adresi: <https://search.proquest.com/pqdtglobal/index>



- Pulakos E. D., Schmitt, N., Dorsey, D. W., Arad, S., Borman, W. C. & Hedge J. W. (2002). Predicting Adaptive Performance: Further Tests of a Model of Adaptability. *Human Performance*, 15(4), 299-323.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2015). *Örgütsel Davranış*. İ. Erdem (Çev.), Ankara: Nobel Yayınları.
- Sarı, S. V. & Şahin, M. (2012). Lise son sınıf öğrencilerinin mesleğe karar verme öz-yeterliliklerini yordamada umut ve kontrol odağının rolü. *KTÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21, 97-110.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S.D. Brown, & R.W. Lent (Ed.), *Career development and counseling: putting theory and research to work*. NJ: Wiley Hoboken.
- Savickas, M. L. & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: construction, reliability and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673.
- Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values?. *Journal of Social Issues*, 50(4), 19-45.
- Schwartz, S. H. (2006). Basic human values: an overview. *Recuperado De Http://Www. Your Morals. Org/Schwartz*, 1-21.
- Schwartz, S. H. (2012). An overview of the schwartz theory of basic values. *Online Readings in Psychology And Culture*, 2(1), 1-20.
- Schwartz, S. H. & Sagie, G. (2000). Value consensus and importance: a cross-national study. *Journal Of Cross-Cultural Psychology*, 4, 465-497.
- Schwartz, S. H. & Huismans, S. (1995). Value priorities and religiosity in four western religions. *Social Psychology Quarterly*, 88-107.
- Schwartz, S. H., Melech, G., Lehmann, A., Burgess, S., Harris, M., & Owens, V. (2001). Extending the cross-cultural validity of the theory of basic human values with a different method of measurement. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32(5), 519-542.
- Seçer, B. & Çınar, E. (2011). Bireycilik ve yeni kariyer yönelimleri, yönetim ve ekonomi. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 49-62.
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Pozitive psychology: an introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Sen, A. (1999). *Development as Freedom*: Oxford University Press.
- Sheldon, K. M. & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychologist*, 56(3), 216-217.
- Sıgır, Ü., Tabak, A. & Ercan, Ü. (2009). Kültürel değerlerin yönetsel kapsamda analizi: türk bankacılık sektörü uygulaması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 1-14.
- Siyez, D. M. & Yusupu, R. (2015). Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin cinsiyet rolü değişkenine göre incelenmesi. *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(1), 75-88.
- Stajkovic, A. D. & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261.

- Steel, P., Taras, V., Uggerslev, K. & Bosco, F. (2018). the happy culture: a theoretical, meta-analytic and empirical review of the relationship between culture and wealth and subjective well-being. *Personality and Social Psychology Review*, 22(2), 128-169.
- Taşlıyan, M., Arı, N. Ü. & Düzman, B. (2011). İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlama ve kariyer yönetimi: iibf öğrencileri üzerinde bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 231-241.
- Tolentino, L. R., Raymund, P., Garcia, J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P. & Plewa, C. (2014). Career adaptation: the relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39-48.
- Tomer, J. F. (2003). Personal capital and emotional intelligence an increasingly important intangible source of economic growth. *Eastern Economic Journal*, 29(3), 453-4709.
- Topaloğlu, T. (2013). *Psikolojik sermayenin geliştirilmesi üzerine bir uygulama ve performans üzerindeki etkileri*. 21. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Kütahya.
- Ünsal, P. (2014). *Kariyer gelişim kuramları ve kariyer danışmanlığı*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Yahyagil, M. Y. (2015). Values, feelings, job satisfaction and well-being: the Turkish case. *Management Decision*, 53(10), 2268-2286.
- Ye, D., Ng, Y. K. & Lian, Y. (2015). Culture and happiness. *Social Indicators Research*, 123(2), 519-547.
- Yeşiltaş, M., Akdağ, G., Çeken, H. & Gürlek, M. (2014). *Kariyer uyum yetenekleri turizm sektörüne bağlılığı etkiler mi? lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilere yönelik bir uygulama*. 15. Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı, Ankara.
- Yılmaz, K. (2008). *Eğitim yönetiminde değerler*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Youssef, C. M. & Luthans, F. (2006). Time for Positivity in the Middle East: Developing Hopeful Egyptian Organizational Leaders. In W. Mobley & E. Weldon (Ed.), *Advances in Global Leadership* (Vol. 4). Oxford, UK: Elsevier/JAI.
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 21-30.
- Zimmerman, B. J. (1990). Self-regulated learning and academic achievement: an overview. *educational Psychologist*, 25(1), 3-17.