



Araştırma Makalesi

Künye: Ertekin,A.B.(2021). Kariyer adanmışlığı ile yaşam doyumu arasındaki ilişki:Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma, Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 23(3).

KARİYER ADANMIŞLIĞI İLE YAŞAM DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ: ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Alpaslan Baki ERTEKİN¹

ÖZ

Araştırmamızın amacı, üniversitede öğrenim gören öğrencilerin kariyer adanmışlık düzeyleri ile yaşam doyumu düzeylerini çeşitli değişkenlere göre incelemek, ayrıca kariyer adanmışlığı ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Araştırmanın evrenini İstanbul ilinde bulunan vakıf üniversitelerinin spor eğitimi veren yüksekokul ve fakültelerinde öğrenim gören öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise İstanbul Gelişim Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu'nda öğrenim gören 150 erkek, 73 kadın olmak üzere toplam 223 öğrenciden oluşturulmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak, Kişisel Bilgi Formunun yanı sıra Hirschi, Freund ve Herrmann (2014) tarafından geliştirilen; Korkmaz, Kırdök, Alkal ve Akça (2020) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan "Kariyer Adanmışlık Ölçeği (KAÖ)" ve Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen, Türkçe uyarlaması Köker (1991) tarafından yapılan "Yaşam Doyum Ölçeği (YDÖ)" kullanılmıştır. Veriler SPSS 20 paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Ölçekler için araştırma verilerinin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Verilerin normal dağılım göstermesinin ardından analizler parametrik testler olan T-testi, ANOVA ve Pearson Korelasyon testiyle yapılmıştır. Araştırma bulgularında; bireylerin yaşlarına ve gelecekte çalışmak istedikleri sektör değişkenlerine göre kariyer adanmışlıkları arasında; refah düzeylerine göre de yaşam doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda bireylerin değişkenlerine göre kariyer adanmışlık düzeyleri ve yaşam doyum düzeylerinin farklılaştığı belirlenirken; kariyer adanmışlığı artan bireylerin yaşam doyumlarının da artacağı sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Kariyer Adanmışlığı, Yaşam Doyumu

THE RELATIONSHIP BETWEEN CAREER ENGAGEMENT AND LIFE SATISFACTION: A RESEARCH ON UNIVERSITY STUDENTS

ABSTRACT

The aim of our study is to examine the career engagement levels and life satisfaction levels of university students according to various variables, and also to determine the relationship between career engagement and life satisfaction. The universe of the research consists of the students studying at the sports education colleges and faculties of foundation universities in Istanbul. The sample of the study was composed of 223 students, 150 males and 73 females, studying at Istanbul Gelisim University School of Physical Education and Sports. As data collection tools in the study, the "Career Engagement Scale (CES)" developed by Hirschi, Freund and Herrmann (2014) and adapted into Turkish by Korkmaz, Kırdök, Alkal and Akça (2020) and Diener, Emmons, Larsen, and Griffin (1985) "Life Satisfaction Scale (LSS)" developed by Köker (1991) and adapted to Turkish by Köker (1991) was used. The data were analyzed using the SPSS 20 package program. It has been determined that research data for scales show normal distribution. After the data showed normal distribution, the analyzes were carried out with the parametric tests T-test, ANOVA and Pearson Correlation test. In the research findings; career engagement of individuals according to their age and the industry variables they want to work in the future; Statistically significant differences were found between life satisfaction according to their wealth levels. As a result of the research, it was

¹ İstanbul Gelişim Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, İstanbul.

determined that career engagement levels and life satisfaction levels differ according to the variables of the individuals; It has been concluded that individuals whose career engagement increases will also increase their life satisfaction.

Keywords: Career, Career Engagement, Life Satisfaction

GİRİŞ

En eski zamanlardaki kariyer tanımları incelendiğinde kariyer olgusunun bilim insanları tarafından insanın hayatı süresince meydana gelen olayların yönü olarak değerlendirildiği, başka bazı bilim insanları tarafından da insanın hayatı süresince sahip olduğu rollerin toplamı olarak ele aldığı görülmüştür (Owen, 2013; İpçi, 2020). Kariyer, bireylerin sosyal yaşamı ile iş hayatları ile ilişkili bir kavramdır (Burack, 1988). Sosyal yaşam ile iş hayatının birbirleriyle olan bu ilişkisini de bireylerin yüksek gelir kazanma isteği, toplumsal statü ve saygınlık isteği, sorumluluk alma ve güçlü olma arzusu göstermektedir (Balta Aydın, 2007). Sosyal yaşam ve iş yaşamıyla ilişkilendirilen kariyer kavramının son yıllarda genellikle bireylerin iş yaşamlarıyla ilişkili literatürde kullanıldığı görülmektedir. Decenzo ve Robbins (2010) en popüler şekilde kariyeri bireyin iş hayatındaki ilerleme, alanındaki uzmanlığı ve zaman içindeki istikrarı olarak tanımlamışlardır. Benzer şekilde Inkson (2007) kariyeri bireyin zaman içerisinde art arda gelişen iş tecrübelerinin birikimi, Eby ve ark. (2003) bireyin kurum içindeki hiyerarşik yükselmesi, Baruch (1996)'da bireyin iş yaşamı yolculuğundaki gelişim süreci olarak tanımlayarak kariyer kavramının son yıllardaki iş literatüründeki kullanımına ilişkin tanımlar yapmışlardır. Batı literatüründe de bu durum benzer olup kariyerin, kişinin zaman içindeki iş deneyimlerinin gelişim dizisi olarak kullanılan yaygın bir tanımı vardır (Arthur ve ark. 1989; Mouratidou, 2016). Bu tanımın temel noktası iş ve işi olan herkes için çalışmanın ne anlama geldiğinin yanı sıra kurumların, örgütlerin, toplumların deneyimleri ve algılarıdır (Mouratidou, 2016). Sullivan ve Baruch (2009) için ise kariyer, bireyin yaşamı boyunca eşsiz bir model meydana getiren, organizasyonların hem içinde hem dışında, bireyin iş ile ilgili deneyimleridir.

Bireylerin kariyerleri, onların toplum içindeki konumunu, statüsünü, hem özel hem de mesleki olarak bir kimlik meydana getirmesine aracı olması sebebiyle yaşamlarında önemli bir yere sahiptir (Aytaç, 1997; Öztürk, 2018). Kariyerin maddiyat, prestij, saygınlık, başarı gibi tamamen insanı ilgilendiren kavramlarla (Tuncer, 2012) tanımlanması ayrıca bireye statü ve kimlik kazandırması, sosyal bir yönünün olması, iş doyumu sağlaması ve kişiliğin gelişmesinde

etkin bir rol oynaması nedeniyle de insanların yaşamlarında önemli bir duruma gelmesi kariyer kavramının temel noktasında insan olduğunu göstermektedir (Varol, 2001; Edinsel, 2018).

Kariyer Adanmışlığı

Proaktif (proactive) sözcük anlamı olarak geleceğe dönük önceden karar verebilme (pro) ve değişime ayak uydurarak aktif bir şekilde katılımı (active) gerektirir. Proaktif davranışın öngörülü olma, kontrollü davranma ve kendi kendine başlatma olmak üzere temelde üç özelliği bulunmaktadır (Palabıyık ve Yücel, 2018). Proaktif kariyer davranışı ise bireyin kariyer gelişimi ve hazırlıkları için genel olarak kariyer planlama ve kariyer girişimi gibi davranışlar olarak açıklanmaktadır (Hirschi ve Freud, 2014; Korkmaz ve ark., 2020). Proaktiflik, bir kişilik özelliği olarak görülmekte ve bireyin herhangi bir yerden talimat beklemeden, değişen gelişmeleri umursamadan gereksinim duyulan değişimi başlatma, aktif olarak uygulama durumudur (Seibert ve Kraimer, 2001). Proaktif kişiler öngörülü olmaları, değişimi önceden algılayıp uyum sağlayarak kontrol altına almaya çalışmaları ve emir beklemeden istekleri doğrultusunda girişimde bulunmaları en önemli özellikleri olup (Akçakanat ve Uzunbacak, 2017) ayrıca hedeflerine ulaşana kadar azimle çaba gösterirler (Presbitero, 2015). Proaktif bireyler hem iş yaşamlarında hem de kariyer basamaklarında daha fazla özgür hareket etme ve karar alma yetisine sahiptirler (Siebert ve ark., 1999; Özdemir, 2019). Dolayısıyla bu proaktifliğe sahip bireylerin kariyer basamaklarını çıkarken ve kariyer gelişimleri için önemli bir etken olduğu söylenebilir (Presbitero, 2015).

Kariyer adanmışlığı, insanların kariyerlerinde gösterdiği proaktif davranışları göstermek amacıyla kullanılan bir kavramdır (Korkmaz ve ark. 2020). Hirschi ve ark. (2014) ise kariyer adanmışlığını, çeşitli kariyer davranışlarıyla ifade edildiği üzere, bir insanın proaktif olarak kariyerini geliştirme derecesi olarak tanımlamışlardır. Bu bireyin işini ve kariyerini şekillendiren ömür boyu süren bir süreçtir (Hirschi & Freund, 2014). Kariyer adanmışlığı, kariyer davranışları üzerine odaklanması sebebiyle kavramsal olarak bazı benzer yapılardan (kariyer uyumu, kariyer motivasyonu) farklılaşırken aynı zamanda kariyer planlama, kariyer keşfi, kariyer öz yönetimi, kariyer yönetim stratejileri gibi kavramlardan da farklılaşmaktadır (Hirschi ve ark., 2014). Sonuç olarak, proaktif kariyer adanmışlık davranışları, adanmışlığın nihayetinde de başarının önemli bileşenleridir (Zikic ve Klehe, 2006; Royle ve ark. 2016).

Yaşam Doyumu

Literatürde yaşam doyumu ile ilgili birçok tanıma rastlamak mümkündür. İngilizce alanyazında “life satisfaction” olarak kullanılan yaşam doyumu (Parıldar, 2020) ile ilgili çalışmaların 1950’li yıllarda başlanmasına rağmen bu kavram ilk olarak 1961 yılında Neugarten ve arkadaşları tarafından değerlendirilmiştir (Duymaz Diler, 2020). Yaşam doyumu, birden fazla yaşam alanının bireysel tercihlerine ve bu alanlardaki doyuma göre öznel olarak algılanan yaşam kalitesi olarak tanımlanmaktadır (Goldbeck ve ark., 2007). Moral, mutluluk, psikolojik iyi olma gibi kavramlarla anlamlandırılmasıyla birlikte, genel olarak insanın yaşamını anlamlı bulmasını ve kendisini değerli olarak görmesini ifade eder (Kanten ve Kanten, 2015; Seçtim, 2020). Kısaca yaşam doyumu, bireyin yaşam kalitesinin öznel bir değerlendirmesidir (Sousa ve Lyubomirsky, 2001).

Yaşamdan doyum elde etmek, mutlu ve huzurlu olmak toplumdaki her bireyin en temel amaçlarından (Yelpaze ve Yakar, 2019). Çünkü yaşam doyumu bireylerin ruh sağlığı, başka bireylerle iletişimlerini etkileyen önemli bir unsurdur (Yiğit, 2012). Yaşam doyumunun bireylerin yaşamlarının birçok noktasına etki ettiği kabul edilirken ayrıca yaşam doyumu da birçok sebepten etkilenebilmektedir. Demir (2019) yaşam doyumunun bireylerin beklenti ve sahip olduklarının bir sonucu olması ve hayatın algılanma noktasında bireyden bireye farklılık göstermesi yaşam doyumunu etkileyen sebeplerin tespit edilmesini zorlaştırdığını belirtmesine rağmen çeşitli araştırmacıların yaşam doyumunu etkileyen nedenlerin üzerinde durduğunu ifade etmiştir. Keser (2005) günlük yaşamda duyulan mutluluk, yaşamın anlamlı olması, fiziksel olarak iyi olma, ekonomik güç, Dockery (2004) toplumun refahı için en yüksek seviyedeki gruba katılma, Schmitter (2003) ise bireyin hayatından memnun olması, fiziksel iyilik, ekonomik refah, olumlu kişilik özelliklerinin insanların yaşam doyumlarını etkileyen etmenler olarak ifade etmişlerdir.

Korkmaz ve ark. (2020) kariyer adanmışlığı ile ilgili olarak yapılan çalışmaların yeni ve sınırlı olmasına rağmen kariyerle ilgili kavramların yer aldığı çalışmaları incelediklerinde kariyer adanmışlığının ağ oluşturma, kariyer başarısı, kariyer doyumu, kariyer keşfi ve kariyer engelleri ile ilişkili olduğunu bunun yanı sıra özerk amaçlar, öz yeterlik inançları, umut ve akademik doyum kavramlarıyla da ilişkili araştırmalarında bulunduğunu belirtmişlerdir. Ulusal ve uluslararası literatür incelendiğinde özellikle yeni bir çalışma alanı olarak düşünülen kariyer adanmışlığının yaşam doyumunu etkileyip etkilememesi ile ilgili çalışmalar son derece sınırlı görülmüştür. Bu noktadan hareketle bu araştırmanın amacı, bireylerin kariyer adanmışlıkları ile yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi tespit etmektir.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu çalışmada üniversitelerin spor eğitimi veren yükseköğretim ve fakültelerinde öğrenim gören öğrencilerin kariyer adanmışlıkları ile yaşam doyumları arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlandığından araştırma nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeline göre yürütülmüştür. İlişkisel tarama modeli ilişkisel tarama modeli; iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişime yönelim veya örüntüsünü belirlemek için kullanılan bir istatistiksel modeldir (Creswell, 2017).

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini İstanbul ilinde bulunan vakıf üniversitelerinin spor eğitimi veren yükseköğretim ve fakülte öğrencileri oluşturmaktadır. Örneklemi ise İstanbul Gelişim Üniversitesi Beden Eğitimi Spor Yüksekokulu'nda öğrenim gören 150 erkek (%67.3), 73 kadın (%32.7) olmak üzere toplam 223 öğrenciden oluşturulmuştur.

Veri Toplama Araçları

Bireylerin çeşitli demografik özelliklerini belirlemek amacıyla tarafımızdan oluşturulmuş, toplam 4 soruluk kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

Kariyer Adanmışlık Ölçeği (KAÖ) Hirschi, Freund ve Herrmann (2014) tarafından geliştirilmiş olup, Korkmaz ve ark. (2020) tarafından Türkçe uyarlaması yapılmıştır. KAÖ üniversite öğrencilerinin kariyer adanmışlıklarını (proaktif kariyer davranışları) değerlendirmek amacıyla geliştirilmiş ve Türkçe uyarlanarak geçerlik ve güvenilirliği yapılmıştır. KAÖ 5'li liker tipi (1-Neredeyse hiç, 2-Ara sıra, 3-Orta miktarda, 4-Oldukça sık, 5-Çok sık) 9 madde tek faktörden oluşmaktadır. Ölçeğe ilişkin yapılan Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı .85 olarak hesaplanmıştır.

Yaşam Doyum Ölçeği (YDÖ) yaşamdan alınan doyumunu ölçmek için amacıyla Diener ve ark. (1985) tarafından geliştirilmiş, Türkçe uyarlaması Köker (1991) tarafından yapılmıştır. YDÖ 5'li likert tipinden (1-hiç katılmıyorum, 2-çok az katılıyorum, 3-orta düzeyde katılıyorum, 4-büyük oranda katılıyorum, 5-tamamen katılıyorum), 5 madde tek faktörden oluşmuştur. Ölçeğe ilişkin yapılan Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı .84 olarak tespit edilmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırmada verilerin analizi SPSS 20 programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Bireylerden Google Form aracılığıyla online olarak toplanan veriler Kolmogorv-Smirnov normallik testinde analiz edilmiş ve verilerin normal dağılım göstererek parametrik test koşullarına uygun olduğu anlaşılmıştır. Verilerin normal dağılım göstermesiyle araştırma analizleri T-testi, ANOVA ve Pearson korelasyon testiyle analiz edilmiştir. Gruplar arası farklılıkları tespit etmek için ise TUKEY testi kullanılmıştır. Analizlerde anlamlılık düzeyi .05 olarak belirlenmiştir.

BULGULAR

Tablo 1. Katılımcıların Demografi Bilgilerinin Dağılımları

Bağımsız Değişken		f	%
Cinsiyet	Erkek	150	67,3
	Kadın	73	32,7
	Toplam	223	100,0
Yaş	18-21	59	26,5
	22-25	117	52,5
	26 ve üstü	47	21,1
	Toplam	223	100,0
Refah Düzeyi	Kötü	18	8,1
	Normal	163	73,1
	İyi	42	18,8
	Toplam	223	100,0
Gelecekte İstenilen Sektör	Kamu Sektör	171	76,7
	Özel Sektör	52	23,3
	Toplam	223	100,0

Tablo 1’de araştırmaya katılan bireylerin demografik özelliklerinin dağılımları ter almaktadır. Tablo incelendiğinde; araştırmaya katılan katılımcıların %67,3’ünün “erkek”, %32,7’sinin ise “kadın” birey olduğu belirlenmiştir. Araştırmada yer alan bireylerin %26,5’inin “18-21 yaş” aralığında, %52,5’inin “22-25 yaş” aralığında ve %21,1’inin ise “26 yaş ve üstünde” olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların refah düzey görüşleri alınmış, buna göre bireylerin %8,1’inin refah düzeyi “kötü”, %73,1’inin “normal” ve %18,8’inin ise “iyi” olarak görüş bildirmiştir. Araştırmada katılımcılara geleceklerin çalışmak istedikleri iki seçenecli

sektör sorulmuştur. Bireylerin %76,7'si tarafından “kamu sektöründe” çalışma isteği görüşü bildirilirken, %23,3'ü ise gelecekte “özel sektörde” çalışma planı olduğu görüşü bildirilmiştir.

Tablo 2. Bireylerin Cinsiyetlerine Göre Kariyer Adanmışlıkları ve Yaşam Doyumları Arasındaki T-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ort.	Ss	Sd	t	p
Kariyer Adanmışlığı	Erkek	150	30.53	1.65			
	Kadın	73	30.31	1.70	221	1,676	,095
Yaşam Doyumu	Erkek	150	18.21	4.35			
	Kadın	73	17.17	4.39	221	,943	,347

Tablo 2’de bireylerin cinsiyetlerine göre kariyer adanmışlıkları ve yaşam doyumları arasındaki T-testi sonuçları yer almaktadır.

Analiz sonuçlarında; bireylerin cinsiyetlerine göre kariyer adanmışlıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($t_{(221)}=1,676$ $p>0.05$).

Bireylerin cinsiyetlerine göre yaşam doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($t_{(221)}=,943$ $p>0.05$).

Tablo 3. Bireylerin Yaşlarına Göre Kariyer Adanmışlıkları ve Yaşam Doyumları Arasındaki ANOVA Sonuçları

	Yaş Grupları	N	Ort.	Ss	F	p	Fark
Kariyer Adanmışlığı	18-21	59	30.65	1.47			
	22-25	117	30.25	1.64	7,012	,001*	1-3
	26 yaş ve üstü	47	32.75	1.91			
Yaşam Doyumu	18-21	59	17.53	4.46			
	22-25	117	17.92	4.77	,288	,750	
	26 yaş ve üstü	47	18.17	3.13			

Tablo 3’de katılımcıların yaş gruplarına göre kariyer adanmışlıkları ve yaşam doyumları arasındaki ANOVA testi sonuçları yer almaktadır.

Analiz sonuçlarında; bireylerin yaş gruplarına göre kariyer adanmışlıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($F_{(2-220)}=7,012$ $p<0.05$).

Bireylerin yaş gruplarına göre yaşam doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($F_{(2-220)}=,288$ $p>0.05$).

Tablo 4. Bireylerin Refah Düzeylerine Göre Kariyer Adanmışlıkları ve Yaşam Doyumları Arasındaki ANOVA Sonuçları

	Refah Düzeyi	N	Ort.	Ss	F	p	Fark
Kariyer Adanmışlığı	Kötü	18	28.54	1.94	1,764	,174	
	Normal	163	28.51	1.64			
	İyi	42	29.32	1.66			
Yaşam Doyumu	Kötü	18	16.06	3.79	9,756	,000*	1-3
	Normal	163	17.99	4.58			
	İyi	42	19.90	3.46			

Tablo 4’de bireylerin refah düzeylerine göre kariyer adanmışlıkları ve yaşam doyumları arasındaki ANOVA sonuçları yer almaktadır.

Analiz sonuçlarında, bireylerin refah düzeylerine göre kariyer adanmışlıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($F_{(2-220)}=1,764$ $p>0.05$).

Bireylerin refah düzeylerine göre yaşam doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($F_{(2-220)}=9,756$ $p<0.05$).

Tablo 5. Bireylerin Gelecekte Çalışmak İstedikleri Sektörlere Göre Kariyer Adanmışlıkları ve Yaşam Doyumları Arasındaki ANOVA Sonuçları

	Sektör	N	Ort.	Ss	Sd	t	P
Kariyer Adanmışlığı	Kamu Sektörü	171	31.58	.166	221	5,324	,000*
	Özel Sektör	52	30.08	1.64			
Yaşam Doyumu	Kamu Sektörü	171	17.65	4.66	221	1,610	,110
	Özel Sektör	52	18.58	3.24			

Tablo 5’de bireylerin cinsiyetlerine göre kariyer adanmışlıkları ve yaşam doyumları arasındaki T-testi sonuçları yer almaktadır.

Analiz sonuçlarında; bireylerin gelecekte çalışmak istedikleri sektörlere göre kariyer adanmışlıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($t_{(221)}=5,324$ $p<0.05$).

Bireylerin gelecekte çalışmak istedikleri sektörlere göre yaşam doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($t_{(221)}=1,610$ $p>0.05$).

Tablo 6. Kariyer Adanmışlığı ile Yaşam Doyumu İlişkisi

	Yaşam Doyumu
	,388
Kariyer Adanmışlığı	,000*

Tablo 6’da bireylerden elde edilen veriler doğrultusunda kariyer adanmışlığı ile yaşam doyumu arasındaki Pearson Korelasyon Sonuçları yer almaktadır.

Analiz sonucunda; kariyer adanmışlığı ile yaşam doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($p<0.05$). Kariyer adanmışlığı ile yaşam doyumu arasında tespit edilen ilişki pozitif yönlü orda düzeydedir ($r= .38$).

TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmanın amacı, üniversitede öğrenim gören bireylerin çeşitli değişkenlerine göre kariyer adanmışlık düzeyleri ve yaşam doyum düzeylerini belirlemek ayrıca kariyer adanmışlığının yaşam doyumu üzerindeki etkisini tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda İstanbul Gelişim Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu’nda öğrenim görmekte olan 150 erkek, 73 kadın birey olmak üzere toplam 223 öğrenci gönüllü olarak katılım göstererek araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

Araştırma bulguları kariyer adanmışlığında erkek bireyler ile kadın bireyler arasında anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Ortalamalar incelendiğinde erkek ve kadın bireylerin elde ettikleri ortalamaların birbirlerine çok yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuçla cinsiyeler arasında kariyer adanmışlığı üzerinde anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir. Çakmak Otluoğlu ve Akdoğanlı (2020) tarafından kadın çalışanlar üzerine bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarında kadınlar için cinsiyet ayrımcılığı bariyerinin onların kariyer adanmışlığına bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç araştırmamızın sonucunu destekler niteliktedir.

Bireylerin yaşlarına göre kariyer adanmışlıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Ortalamalara bakıldığında 26 yaş ve üstündeki bireylerin diğer yaş

grubundaki bireylere göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğu belirlenmiştir. Yani 26 yaş ve üstündeki bireylerin kariyer adanmışlıklarının daha yüksek olduğu söylenebilir. Hirschi (2011) tarafından yapılan bir çalışmada katılımcıların adanmışlıklarının yaşa bağlı olarak arttığı görülmüştür (Akt: Korkmaz ve ark. 2020) Bu sonuç araştırma sonucumuzu destekler niteliktedir. Fakat araştırmamızın sonucunu desteklemeyen çalışmalarda mümkündür. Örneğin Le ve ark. (2018) tarafından yapılan çalışmada bireylerin yaşları ile kariyer adanmışlıkları arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuç araştırmamızın sonucuyla paralellik göstermemektedir.

Bireylerin refah düzeylerine göre kariyer adanmışlıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmezken; bireylerin geleceklerinde çalışmak istedikleri sektörlerle göre kariyer adanmışlıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. Ortalamalar incelendiğinde gelecekte kamu sektöründe çalışma planı olan bireylerin kariyer adanmışlığının özel sektörde çalışma planı olan bireylere göre daha yüksek tespit edilmiştir. Bu sonuçla üniversite öğrencilerinin gelecekte kamu sektöründe çalışma planı yapanların özel sektörde çalışma planı yapanlara göre kariyer adanmışlıklarının daha yüksek olduğu sonucuna varılabilir.

Bireylerin cinsiyetlerine göre yaşam doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Literatürde bu sonuç farklılık göstermektedir. Gülcan ve Nedim Bal (2014), Gençay (2019), Bulut ve Yıldız (2020) tarafından yapılan çalışmalarda yaşam doyumunun cinsiyete göre farklılaştığı çalışmalarda tespit edilirken; Yelpaze ve Yakar (2019), Chui ve Wong, (2016), Lachmann ve ark. (2016), Özkul ve Cömert (2018), Tunç (2020), Soba ve ark. (2017), Yazıcı Çelebi ve Çelebi (2018) tarafından yapılan çalışmalar da ise cinsiyetin yaşam doyumu üzerinde anlamlı bir etkisini bulamamıştır. Yelpaze ve Yakar (2019)'a göre bu beklenebilir bir sonuç olup, cinsiyetin tek başına yaşam doyumunda etken olmayabileceğini belirtmişlerdir.

Bireylerin yaşlarına göre yaşam doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Bu beklediğimiz bir sonuç değildir çünkü bireylerin yaşları arttıkça yaşam doyumlarının azalmasını beklenir. Çevik ve Korkmaz (2014) tarafından yapılan çalışmada yaş ile yaşam doyumu arasında bu farklılık tespit edilmiştir. Fakat Tunç (2020), Akyol ve ark. (2018), Gülcan ve Nedim Bal (2014) tarafından yapılan çalışmalarda ise yaşa göre yaşam doyumu arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Bireylerin refah düzeylerine göre yaşam doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Ortalamalarda refah düzeyini "iyi" olarak görüş bildiren katılımcıların

“normal” ve “kötü” olarak görüş bildiren katılımcılardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Refah düzeyi “iyi” olan katılımcıların yaşam doyumları daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu beklenen bir sonuçtur. Çünkü toplum içerisindeki bireylerin ekonomik refahlığı yaşam doyumu için önemli bir etken olarak bilinmektedir. Akyol ve ark. (2018) tarafından yapılan çalışmada kalk eğitim merkezlerindeki kursiyerlerin aylık geliri olup/olmamasına göre yaşam doyumu arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Fakat Tuzgöl Dost (2007) tarafında yapılan çalışma da üniversite öğrencilerinin algıladıkları ekonomik düzeylerine göre yaşam doyumları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Çalışmamızın sonucu Akyol ve ark. (2018) tarafından yapılan çalışmayla paralellik göstermezken; Tuzgöl Dost (2007) tarafından yapılan çalışmanın sonucu ile paralellik göstermiştir.

Araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinden elde edilen veriler incelendiğinde kariyer adanmışlığı ile yaşam doyumu arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçla bireylerin kariyer adanmışlıklarının artması yaşam doyumlarını da arttırdığı söylenebilir. Literatürde çalışmamızın sonuçlarını destekler nitelikte çalışmalar vardır. Örneğin, Le ve ark. (2018) tarafından göçmen işçiler ile yapılan çalışmada katılımcıların kariyer adanmışlıkları ile yaşam doyumları arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Upadyaya ve Salmela-Aro (2015) tarafından kariyer adanmışlığı ile kariyer doyumunu inceleyen bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda kariyer adanmışlığı ile kariyer doyumu arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilirken benzer şekilde Hirschi ve Jaensch (2015) tarafından yapılan çalışmada da kariyer adanmışlığı ile kariyer doyumu arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Araştırmamızın amacı, üniversitede öğrenim gören bireylerin değişkenlerine göre kariyer adanmışlık düzeyleri ve yaşam doyum düzeylerini belirlemek ayrıca kariyer adanmışlığının yaşam doyumu üzerindeki etkisini tespit etmektir. Araştırmamızda bireylerin yaşlarının arttıkça kariyer adanmışlıklarının arttığı, refah durumunun yaşam doyumunu etkilediği ve kariyer adanmışlığının arttıkça yaşam doyumunda arttığı sonuçlarına varılmıştır. Ulusal ve uluslararası literatür araştırıldığında kariyerle ilgili olarak kariyer planlaması, kariyer yönetimi, kariyer bağlılığı, kariyer gelişimi, kariyer tatmini, kariyer kararsızlığı kavramlarıyla sayısız çalışmaya rastlanılmaktadır. Fakat kariyer adanmışlığı yeni bir kavram olup gerçekleştirilen araştırmaların sınırlı olduğu görülmektedir (Çakmak Otluoğlu ve Akdoğanlı, 2020). Dolayısıyla yapılan bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

1. **Akçakanat T. ve Uzunbacak H.H.** (2017). Proaktif Kişiliğin Politik Beceri Üzerine Etkisi, 5(3): 786-807.

2. **Akyol, B., Başaran, R. ve Yeşilbaş, Y.** (2018). Halk eğitim merkezlerine devam eden kursiyerlerin yaşam doyum düzeyleri ve yaşam boyu öğrenme eğilimleri. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 48, 301-324.

3. **Arthur, M.B., Hall, D.T. and Lawrence, B.S.** (1989) Handbook of career theory. New York: Cambridge University Press.

4. **Aytaç, S.** (1997). Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi Sorunları. Epsilon Yayıncılık. İstanbul.

5. **Balta Aydın, E.** (2007). Örgütlerde kariyer yönetimi, kariyer planlaması, kariyer geliştirilmesi ve bir kariyer geliştirme programı olarak koçluk uygulamaları. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı. Denizli.

6. **Baruch, Y.**, 1996. Organizational career planning and management techniques and activities in use in high-tech organizations. Career Development International. 1 (1), pp. 40-49.

7. **Bulut, M.B. ve Yıldız, M.** (2020). Üniversite öğrencilerinin kişilik özelliklerinin yaşam doyumlarına etkisi. Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi, 24(2), 397-412.

8. **Burack E.H.** (1988). Career Management In Organisations:a Practical Human Resources Planning, Brace-Park Press Lake Forest, IL.

9. **Chui, W.H. ve Wong, M.Y.** (2016). Gender differences in happiness and life satisfaction among adolescents in Hong Kong: Relationships and self-concept. Social Indicators Research, 125(3), 1035-1051.

10. **Creswell, J. W.** (2017). Eğitim Araştırmaları: Nicel ve Nitel Araştırmanın Planlanması, Yürütülmesi ve Değerlendirilmesi. İstanbul: Edam.

11. **Çakmak Otluoğlu, Ö. ve Akdoğanlı, Ç.** (2020). Algılanan kariyer bariyerleri ve kariyer bariyerleri ile başa çıkmanın kariyere adanmışlık üzerindeki etkisi: kadın çalışanlar üzerine bir araştırma. Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi, 3-2, 90-108.

12. **Çevik, N.K. ve Korkmaz, O.** (2014). Türkiye’de Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi. Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi, 7(1), 126-145.

13. **Decenzo, David and Robbins, Stephen** (2007). Fundamentals of Human Resource

Management, John Willey & Sons, Inc., United States of America.

14. **Demir, A.F.** (2019). Cenaze ve defin hizmetlerinde çalışan bireylerin yaşam doyumu, hayatın anlamı, psikolojik iyi oluş, dini tutum algısının depresyon ve psikolojik belirti düzeyi ile ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi. Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Klinik Psikoloji Anabilim Dalı. İstanbul.

15. **Dockery, A.** (2004). Happiness, Life Satisfaction and The Role of Work: Evidence from Two Australian Surveys, Unpublished Mimeo.

16. **Duymaz Diler, F.** (2020). İnfertilite tedavisi gören kadınlarda algılanan sosyal destek, psikolojik dayanıklılık ve baş etme stratejilerinin yaşam doyumuna üzerine etkisi. Uzmanlık Tezi. Maltepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalı.

17. **Eby, L.T., Butts M., Lockwood, A.,** (2003), Predictors of success in the era of the boundaryless Career, Journal of Organizational Behavior, 24, pp. 689-708.

18. **Edinsel, S.** (2018). Kişiliğin ve örgütsel kariyer planlamasının bireysel kariyer planlama ile kariyer memnuniyeti üzerine etkisi: bankacılık sektöründe y kuşağı üzerine bir araştırma. Doktora Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Isparta.

19. **Gençay, S.** (2009). Beden eğitimi öğretmen adaylarının umutsuzluk ve yaşam doyumlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 8(27), 380-388.

20. **Goldbeck, L., Schmitz, T.G., Besier, T., Herschbach, P. ve Henrich, G.** (2007). Life satisfaction decreases during adolescence, 16, 969-979.

21. **Gülcan, A. ve Nedim Bal, P.** (2014). Genç yetişkinlerde iyimserliğin mutluluk ve yaşam doyumuna üzerindeki etkisinin incelenmesi. Asya Öğretim Dergisi, 2(1), 41-52.

22. **Hirschi, A. ve Freund, P.A.** (2014). Career Engagement: Investigating intraindividual predictors of weekly fluctuations in proactive career behaviors. The Career Development Quarterly, 62, 5-20.

23. **Hirschi, A. ve Freund, P.A.** (2014). Career engagement: Investigating intra-individual predictors of weekly fluctuations in proactive career behaviors. The Career Development Quarterly, 62, 5-20.

24. **Hirschi, A. ve Jaensch, V.K.** (2015). Narcissism and career success: Occupational self-efficacy and career engagement as mediators. Personality and Individual Differences, 77, 205-208.

25. **Hirschi, A. Freund, P.A. Herrmann, A.** (2014). The Career Engagement Scale: *Development and validation of a measure of proactive career behaviors*. Journal of Career Assessment, 22(4), pp. 575-594.

26. **İpçi, T.** (2020). Kariyer koçluğu uygulamalarının üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinliği ve kariyer stresi düzeylerine etkisinin incelenmesi: izmir kâtip çelebi üniversitesi örneği. Yüksek Lisans Tezi. İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. İzmir.

27. **Kanten, P. ve Kanten, S.** (2015). İş Yaşamının Kalitesinin Yaşam Doymu Üzerindeki Etkisinde İş Doymunun Aracılık Rolü, (Ed. Doğan, Selen). Yaşam Doymu, Nobel Yayıncılık. Ankara.

28. **Keser, A.** (2005). İş doymu ve yaşam doymu ilişkisi. Kocaeli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Bölümü. Çalışma ve Toplum.

29. **Korkmaz, O., Kırdök, O., Alkal, A., & Akça, M.Ş.** (2020). "Kariyer Adanmışlık Ölçeği: Proaktif Kariyer Davranışlarının Ölçümünün Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması". International Social Sciences Studies Journal, 6(72), 4668-4677.

30. **Lachmann, B., Sariyska, R., Kannen, C., Cooper, A., ve Montag, C.** (2016). Life satisfaction and problematic Internet use: Evidence for gender specific effects. Psychiatry research, 238, 363-367.

31. **Le, H., Jiang, Z. ve Nielsen, I.** (2018). Cognitive Cultural Intelligence and Life Satisfaction of Migrant Workers: The Roles of Career Engagement and Social Injustice. Social Indicators Research, 139, 237-257.

32. **Mouratidou, M.** (2016). Exploring careers in austerity through the lens of the kaleidoscope career model: the case of the hellenic public sector. Department Of Management Business School Manchester Metropolitan University.

33. **Owen, F.K.** (2013). 21. Yüzyılda Kariyer Gelişimi Müdahaleleri. Çev. Ed. Niles, S. G. ve Harris-Bowlsbey (4. Baskı). Nobel Yayınevi. İstanbul.

34. **Özkul, R. ve Cömert, M.** (2018). Secondary school teachers' life satisfaction level, Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 20(3), 707-724.

35. **Öztürk, F.** (2018). Spor eğitimi veren kadın akademisyenlerin kişilik özellikleri ile kariyer engellerinin belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı. Sakarya.

36. **Palabıyık, N. ve Yücel, İ.** (2018). Bir iş yerinde beyaz ve mavi yakalı çalışanların kariyer çapaları ile proaktif iş davranışları arasındaki

ilişkinin karşılaştırılması. Uluslararası İktisadi Ve İdari İncelemeler Dergisi, 41-56.

37. **Parıldar, G.** (2020). Sağlık çalışanlarında sosyal medya bağımlılığı ile yaşam doymu arasındaki ilişki. Tıpta Uzmanlık Tezi. Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Tepecik Sağlık Uygulama Ve Araştırma Merkezi Aile Hekimliği Kliniği. İzmir.

38. **Presbitero, A.** (2015). Proactivity in career development of employees: the roles of proactive personality and cognitive complexity. Career Development International, 20(5), 525-538.

39. **Royle, M.T., Fox, G. ve Gonzalez, L.** (2016). The interactive effects of self-efficacy and informal accountability for others on career engagement. International Journal of Management and Marketing Research, 9(1), 29-45.

40. **Schmitter, A.C.** (2003). Life satisfaction in centenarians residing in long term care.

41. **Seçtim, H.** (2020). Yapısal güçlendirmenin personelin örgütsel özdeşleşme ve yaşam doymu üzerindeki etkileri: trakya üniversiteler birliği araştırma ve uygulama hastaneleri örneği. Doktora Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı. Çanakkale.

42. **Seibert, S.E., Crant, J.M., ve Kraimer, M.L.** (1999). Proactive personality and career success. Journal of applied psychology, 84(3), 416-427.

43. **Seibert, S.E., Kraimer, M.L. & Crant, J.M.** (2001). What Do Proactive People Do? A Longitudinal Model Linking Proactive Personality and Career Success, Personnel Psychology, 54 (4), 845-874.

44. **Soba, M., Babayigit, A. ve Demir, E.** (2017). Yaşam doymu ve tükenmişlik; öğretmenler üzerine bir araştırma. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9(19) 269-286.

45. **Sousa, L. ve Lyubomirsky, S.** (2001). Life satisfaction. In J. Worell (Ed.), Encyclopedia of women and gender: Sex similarities and differences and the impact of society on gender (Vol. 2, pp. 667-676). San Diego, CA: Academic Press.

46. **Sullivan, S.E. and Baruch, Y.** (2009). Advances in Career Theory and Research: A Critical review and agenda for future exploration. Journal of Management, 35(6) pp. 1542-1571.

47. **Tuncer, P.** (2012). Değişen insan kaynakları yönetimi anlayışında kariyer yönetimi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 31(1), 203-233.

48. **Tunç, A.Ç.** (2020). Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin yaşam doymu ile mutluluk korkusu düzeylerindeki ilişkinin incelenmesi, Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi, 5(1), 57-68.

49. **Tuzgöl Dost, M.** (2007). Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumunun bazı değişkenlere göre incelenmesi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 22, 132-143.

50. **Upadyaya, K. ve Salmela-Aro, K.** (2015). Development of early vocational behavior: Parallel associations between career engagement and satisfaction. Journal of Vocational Behavior, 90, 66-74.

51. **Varol, E.S.** (2001). Kariyer Yönetimi, Planlaması ve Yeni Gelişmeler. İstanbul Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksek Okulu Yayını. İstanbul.

52. **Yazıcı Çelebi ve Çelebi,** (2018). Lise Öğrencilerinin Yaşam Doyumu Düzeylerinin Çeşitli

Değişkenler Açısından İncelenmesi, Erciyes Journal of Education, 2(2), 1-15.

53. **Yelpaze, İ. ve Yakar, L.** (2019). Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumu ve Bilişsel Esnekliklerinin İncelenmesi, Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 9(54), 913-935.

54. **Yiğit, R.** (2012). Çevik Kuvvet Görevlilerinin Benlik Saygıları ile Yaşam Doyumu ve Stresle Başa Çıkma Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi, 13(1), 61-75.

55. **Zikic, J. ve Klehe, U.C.** (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. Journal of Vocational Behavior, 69, 391-409.

