

ÖZ YETERLİLİĞİN KARIYER UYUM YETENEKLERİNE ETKİSİNDE PROAKTİF KİŞİLİĞİN ARACI ROLÜ

MEDIATOR ROLE OF PROACTIVE PERSONALITY IN REGARDING THE EFFECT OF SELF-EFFICACY ON THE CAREER ADAPTABILITY

Günseli Mine GERNİ⁽¹⁾, Adviyi Aslı DENİZLİ⁽²⁾

Öz: Öz yeterlilik, proaktif kişilik ve kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkileri ele alan bu araştırma, İstanbul'daki bir devlet üniversitesinde sosyal bilimler alanında öğrenim gören ön lisans öğrencileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada ele alınan bu değişkenler arasında pozitif yönlü ilişkiler olduğu ve öz yeterliliğin ve proaktif kişiliğin güncel kariyer yaklaşımları açısından oldukça önemli olan kariyer uyum yeteneğine katkı sağladığı belirlenmiştir. Regresyon analizleri ve Sobel testi sonucunda; öz yeterliliğin kariyer uyum yeteneklerine etkisinde proaktif kişiliğin tam aracı rolü üstlendiği bulgulanmıştır. Farklılık analizleri aracılığıyla öğrencilerin öz yeterliliklerinin demografik özelliklerine göre farklılaşmadığı, proaktif kişilik ve kariyer uyum yeteneklerinin ise sadece okudukları bölüme göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Öz Yeterlilik, Proaktif Kişilik, Kariyer Uyum Yetenekleri

Abstract: *This study addresses the relationships between self-efficacy, proactive personality and career adaptability. It was carried out on associate degree students studying social sciences in a public university in İstanbul. It is found that there are positive relationships between these variables and that self-efficacy and proactive personality contribute to career adaptability which is very important in terms of current career approaches. As a result of regression analysis and Sobel test performed, proactive personality is found to be serving as a complete mediator role in the effect of self-efficacy on career adaptability. It is revealed, through discriminant analysis, that self-efficacy of students does not differ according to demographic variables, but their proactive personality and career adaptability differ only pursuant to the departments in which they study.*

Keywords: *Self-efficacy, Proactive Personality, Career Adaptability*

JEL: M19

1. Giriş

Bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan ilerlemeler ile ekonomik ve teknolojik gelişmelerin yansımaları sonucunda organizasyon yapılarında görülen değişiklikler, kariyer kavramının doğasında da değişimlere neden olmuştur. Dış kaynaklardan yararlanma, küçülme, süreç yenileme ve kademe azaltma gibi uygulamaların organizasyonlarda yaygınlaşması sonucunda, günümüzde organizasyon yapılarının daha basık hale geldiği görülmektedir. Bu durum günümüzde bireylerin aynı organizasyonda dikey kariyer ilerlemelerini sürdürerek yükselmelerinin önüne geçebilmekte, bireyleri dikey kariyer hareketlerinin yanı sıra yatay ve çapraz kariyer hareketlerine yöneltmektedir. Bu nedenlerle bireylerin çalışma yaşamlarının tamamını organizasyondaki hiyerarşik kademeler boyunca doğrusal bir ilerleme

⁽¹⁾ Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü; minegerni@yahoo.com, ORCID: 0000-0002-3431-0977

⁽²⁾ Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü; aslidenizli@gmail.com, ORCID: 0000-0002-5342-8049

göstererek geçirdikleri geleneksel kariyer anlayışından uzaklaşmıştır. Bunun yerine birden çok organizasyonu kapsayan hatta organizasyonlardan bağımsız biçimde şekillenen, çalışanların birden fazla yönde gelişmelerine olanak tanıyan yeni kariyer yaklaşımları ortaya çıkmıştır. Bu gelişmeler doğrultusunda kariyere ilişkin sorumluluk, organizasyonlardan ziyade bireylerin kendilerine kaymıştır. Yeni kariyer yaklaşımlarıyla birlikte istihdam edilebilirlik ve kariyer sermayesi gibi kavramlar ön plana çıkmıştır. Günümüzde organizasyonları kuşatan yoğun rekabet koşulları ve belirsizlik, bireyin kariyer uyum yeteneklerini kullanarak kendi kariyerinin mimarı olmasını zorunlu kılmaktadır.

Çalışanların kariyerlerine ilişkin bilgi, beceri ve ağırlarını, esnek, uyumlu ve organizasyonlar arası hareketliliği destekleyecek biçimde yapılandırılmaları, güncel kariyer yaklaşımlarının gerekliliklerindedir. Geleneksel kariyer yaklaşımının aynı organizasyonda uzun süreli istihdam ve doğrusal kariyer ilerlemeleri yönündeki vurgusu, ekonomik belirsizlikler ve teknolojik gelişmeler nedeniyle günümüzde zayıflamıştır. Geleneksel kariyer yaklaşımının yerini alan güncel kariyer yaklaşımlarında, organizasyona özgü yetkinliklerin ötesinde bireyin kariyer sermayesini ve istihdam edilebilirliğini geliştirmesi önemli görülmektedir. Bu sayede çalışan kendi kariyerini, amaçları doğrultusunda ve organizasyona bağlı kalmaksızın yönlendirebilmekte, farklı organizasyonlarda istihdam olanağı ve deneyim kazanabilmektedir. Bunun yanı sıra kariyer uyum yetenekleri aracılığıyla istihdam edilebilirliklerini yüksek tutan çalışanlar ekonomik krizler, piyasa dalgalanmaları ve organizasyonların küçülme, kademe azaltma ve dış kaynaklardan yararlanma gibi uygulamaları nedeniyle iş güvencesinde oluşabilecek tehditlere karşı hazırlıklı hale gelmektedirler. Günümüz çalışma dünyasında bireyin kariyerine ilişkin artan sorumluluğu göz önünde bulundurularak bu araştırmada bireylerin öz yeterlilik algıları, proaktif kişilik yönelimleri ve kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Araştırma aracılığıyla kariyer uyum yetenekleri üzerinde, öz yeterlilik algısı ve proaktif kişiliğin etkilerinin ortaya konulması hedeflenmiştir. Araştırma ön lisans öğrencileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Ön lisans mezunlarının ağırlıklı olarak mesleki ve teknik eğitim gören sektör bazda ara eleman ihtiyacını karşılamaya yönelik yetiştirilmeleri, kariyerleri açısından avantajların yanı sıra birtakım zorlukları da beraberinde getirmektedir. İş dünyası tarafından, ön lisans mezunlarının meslek alanlarına özgü değişimlere, yeniliklere ve gelişmelere daha duyarlı olmaları beklenmektedir. Bu nedenle ön lisans öğrencilerinin öz yeterlilik algıları ve proaktif kişilik yönelimleri, kariyer başarıları açısından önemli görülmektedir. Araştırma aracılığıyla elde edilecek sonuçların, ön lisans düzeyinde eğitim görenlere yönelik gerçekleştirilecek kariyer danışmanlığı faaliyetlerine ışık tutması umulmaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Öz Yeterlilik

Bandura (1989: 1175) tarafından kavramsallaştırılan öz yeterlilik, “bireylerin, yaşamlarını etkileyen durumların kontrolünü ele alabilme yeteneklerine ilişkin yargıları” olarak tanımlanmaktadır. Öz yeterlilik, bireyin belirli bir durum karşısında ya da belirli bir sonuca ulaşmak üzere gerekenleri başarıp başaramayacağına dair inancını yansıtmaktadır. Bireyin, kendine ve yeteneklerine ilişkin inancı ile yargılarını içeren öz yeterlilik algısı, onun davranışları ve motivasyonu üzerinde belirleyici olmaktadır (Bandura, 1999: 28-29). Öz yeterlilik kaynakları; bireyin doğrudan ve

dolaylı yoldan yaşadığı deneyimleri, bireyin çevresinden bireye dair gerçekleştirilen sözel iknayı ve bireyin yaşadığı psikolojik durumu barındırmaktadır. Bireyin geçmiş performansı esnasında doğrudan yaşadığı deneyimler, çevresindekilerin deneyimleri sonucunda dolaylı olarak yaptığı gözlem ve karşılaştırmalar, bireye ilişkin çevresinden gelen olumlu geri bildirim, teşvik ve öğütler ile bireyin bir eylemi gerçekleştirirken yaşadığı kaygı, stres ve heyecan gibi duygusal durumlar öz yeterlilik inancını şekillendirmektedir (Bandura, 1978: 142-143).

Öz yeterliliğin, bireyin bilişsel süreçleri üzerinde çeşitli etkileri bulunmaktadır. Algılanan öz yeterlilik ne denli güçlü olursa, bireylerin kendileri için belirleyecekleri hedeflerin de o denli yüksek olacağı ve bunlara sıkı sıkıya bağlılık duyacakları savunulmaktadır (Bandura, 1993: 118). Araştırma konumuza bu açıdan yaklaşıldığında, bireylerin öz yeterlilik algılarının yüksek olmasının kariyer uyum yeteneklerine de katkı sağlaması beklenmektedir.

Ekonomik dalgalanmalar, yoğun teknoloji kullanımı, küreselleşme ve artan rekabet baskısının bireylerde kaygı, gelecek korkusu ve stres gibi olumsuz duygulanımları artırdığı günümüz ortamında insan kaynağının güçlü yönlerinin ve psikolojik kapasitesinin, pozitif yönelimle ele alınması ön plana çıkmıştır (Luthans, 2002a: 698; Luthans, 2002b: 59). Bahsi geçen psikolojik kapasite ilgili yazında pozitif psikolojik sermaye olarak tanımlanmaktadır. Bireyin kendisini nasıl hissettiğine (örneğin mutlu ya da mutsuz, güvenli veya güvensiz, iyimser ya da kötümser, stresli veya sakin) ilişkin ruh halini ifade eden pozitif psikolojik sermaye, bireylerin hayata bakış açıları ve olayları değerlendirme biçimleri üzerinde etkili olmaktadır (Gerni, 2013: 67). Pozitif psikolojik sermayenin bileşenleri öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılıktan oluşmaktadır. Öz yeterlilik, bireyin belirli sonuçlara ulaşmak üzere kendi yetenek ve yetkinliklerine olan inancını ifade etmektedir. Umut, bireyin hedeflerine ulaşmak için gereken iradeye ve bu yolda çeşitli alternatiflere sahip olması anlamını taşımaktadır. İyimserlik, olayları olumlu biçimde içsel, kalıcı ve yaygın nedenlerle ilişkilendiren bir bakış açısını ifade etmektedir. Dayanıklılık ise güçlükler, bunaltıcı durumlar ve başarısızlıklar karşısında bireyin kendini toparlayabilme gücünü vurgulamaktadır (Luthans, & Youssef, 2004: 152). Öz yeterliliğin, pozitiflik açısından bireyin en önemli ve yaygın psikolojik mekanizması olduğu savunulmaktadır. Bu durumun gerekçesi, öz yeterliliğin bireyi istenen sonuçlara ulaşmak üzere kendine inanç duymasını ifade etmesi ve harekete geçirmesiyle açıklanmaktadır (Luthans, 2002b: 59).

Bireyin davranışları üzerinde pek çok yönde etkiye sahip olan öz yeterlilik algısı, psikolojiye ilişkin birçok disiplinin ilgi alanına girmekte ve bireysel gelişimi ele alan her alanda yer bulmaktadır (Çetin ve Basım, 2010: 259). Bu nedenle kavramın çeşitli araştırmalar aracılığıyla ele alındığı görülmektedir. Capri vd. (2012) gerçekleştirdiği araştırmada öz yeterlilik algısı ile üniversite öğrencilerinin yaşam doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Öz yeterlilik algısının; yenilikçilik, risk alma, özerklik, bireysel ağları genişletme ve proaktiflik ile pozitif yönlü ilişkili olduğuna dair araştırma bulguları bulunmaktadır (Çetin, 2011: 69). Bunun yanı sıra öz yeterlilik algısı ile kariyer bağlılığı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ve öz yeterlilik algısı arttıkça kariyer bağlılığının da arttığı belirtilmektedir (Niu, 2010: 743). Öz yeterliliğin, bireylerin kariyer gelişimi ile de yakından ilintili olduğu vurgulanmakta ve öz yeterlilik algıları yüksek olan bireylerin, kariyer

kararsızlığı durumunu daha nadir yaşadıkları ve sağlıklı kariyer tercihleri gerçekleştirdikleri belirtilmektedir (Eryılmaz ve Mutlu, 2017: 238).

Ön lisans düzeyinde öğrenim görenlerin öz yeterlilik algıları ile kariyerlerini konu edinen araştırmaların henüz sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Fidan vd. (2018: 249) tarafından meslek yüksekokulu öğrencileri ve mezunları ile gerçekleştirilen araştırmada, öz yeterlilik ile mesleki sonuç beklentileri arasında olumlu bir ilişki olduğu bunun yanı sıra öz yeterliliğin, kariyer seçimine etki eden faktörler ve kültürel değerlerin mesleki sonuç beklentileri üzerindeki etkisinde aracı rol oynadığı saptanmıştır. Özkan ve Demir'in (2019: 403) sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu öğrencileriyle yürüttükleri araştırmada ise öz yeterlilik ile kariyer motivasyonu arasındaki ilişki ele alınmış ve iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir.

İlgili yazındaki konuya ilişkin araştırmalardan elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde, öz yeterliliğin bireylerin kariyer gelişimine katkı sağladığını destekleyen bulgular görülmektedir. Ancak konunun aydınlatılması için kavramın kariyere ilişkin farklı değişkenlerle ilişkisinin ele alınmasının alana yararlı bulgular sunacağı düşünülmektedir. Bu nedenle araştırmamızda öz yeterlilik algısının kariyer uyum yetenekleri üzerindeki etkisi irdelenmiştir.

2.2. Proaktif Kişilik

Kişilik, bireyin zihinsel ve bedensel özellikler bakımından diğer bireylerden farklılıkları ve bunların davranış ve düşünceye akseden ölçülebilir kısmı olarak tanımlanmaktadır. İlgili yazında kişiliğin birçok tanımı bulunmakla birlikte bu tanımlarda bireyin kişisel farklılıkları, belirli bir zaman diliminde süreklilik taşıyan özellikleri ve bunların ölçülebilir olması vurgulanmaktadır (Erdoğan, 2007: 336). Proaktif kişilik ise, her bireyde bulunmayan bir kişilik özelliği olarak proaktiviteye yönelik bir eğilimi ifade etmektedir (Bolino vd., 2010: 327). Proaktif kişiliğe sahip olan bireylerin, durumsal değişkenler tarafından nispeten daha az kısıtlanan ve çevresel değişim üzerinde etkide bulunan kişiler oldukları belirtilmektedir. Proaktif bireyler; fırsatları tarayan, inisiyatif gösteren, harekete geçen, çevresel etkileri kendi eline alan, değişimi başlatan ve gerçekleştirene kadar sebat eden kişiler olarak nitelendirilmektedir. Proaktif kişilik yönelimi bulunmayanların ise, göreceli olarak olaylara pasif tepkiler gösteren ve uyum sağlayan hatta katlanan, çevreleri tarafından şekillendirilen bireyler oldukları savunulmaktadır (Bateman ve Crant, 1993: 105).

Güncel kariyer yaklaşımlarının bireyi merkeze alan ve bireyin kariyere ilişkin sorumluluğunu öne çıkaran bakış açısı doğrultusunda, proaktif kişilik ile kariyer gelişimi arasındaki ilişkilerin araştırmalarda ele alındığı görülmektedir. Seibert vd. (2001: 864) tarafından gerçekleştirilen boylamsal araştırma sonucunda proaktif kişilik ile bireylerin kariyer gelişimi ve kariyer tatminleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Proaktif kişilik ile objektif ve sübjektif kariyer başarıları arasındaki ilişki ele alan bir araştırma sonucunda ise bireylerin hem objektif hem de sübjektif kariyer başarılarının proaktif kişilik yönelimleriyle pozitif yönlü bir ilişki gösterdiği belirlenmiştir (Seibert vd., 1999: 416). Yang ve Chau (2016: 467) tarafından Çin'de gerçekleştirilen araştırma sonucunda ise proaktif kişilik ile kariyer başarıları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ve bu ilişkide lider üye etkileşiminin aracı rol oynadığı bunun yanı sıra güç mesafesinin düşük olması durumunda bu

ilişkinin daha güçlü olduğu bulgulanmıştır. İlgili yazındaki araştırma sonuçlarına göre proaktif kişilik yöneliminin, bireylerin kariyer gelişimleri ile kariyer başarılarına katkı sağladığı görülmektedir. Ancak bu katkının doğasının henüz net olarak aydınlatılmadığı, proaktif kişiliğin kariyer gelişimini ve başarısını hangi yolla artırdığına dair daha çok bulguya gereksinim duyulduğu düşünülmektedir. Bu nedenle araştırma aracılığıyla proaktif kişilik yöneliminin kariyer uyum yetenekleriyle ilişkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

2.3. Kariyer Uyum Yetenekleri

En yaygın bilinen tanımıyla kariyer, bireyin tercih ettiği işte daha fazla maddiyat, statü, prestij, sorumluluk ve güç elde etmek adına ilerlemesidir (Ivancevich, 2010: 435). Günümüz iş ve finans çevresinin çalkantılı koşulları doğrultusunda kariyer olgusu da karmaşık, önceden tahmin edilemeyen ve çok yönlü bir hale bürünmüştür. Bireylerin önemli kariyer fırsatlarını yakalayabilmeleri, bahsedilen bu zorlu ve karmaşık ortamdaki değişimlere uyum gösterebilmeleri ölçüsünde olanaklıdır (Zhu vd., 2013: 458). Bu noktada bireylerin kariyer uyum yetenekleri önem kazanmakta, bireyin kariyer gelişimi ve başarısı açısından anahtar rol üstlenmektedir.

Kariyer uyum yeteneği; bireylerin öngörülen görevlerine hazır biçimde iş rollerine katılmalarını, iş koşullarında öngörülemeyen değişimler karşısında da bilgi, beceri ve donanım bakımından hazırlıklı olmaları anlamını taşımaktadır (Savickas, 1997: 254). Bireyin kariyer uyum yetenekleri, onun yeni iş sorumlulukları üstlenmesi durumundaki rahatlık düzeyini, gelecekteki değişikliklerle başa çıkabilme ve bunları fırsata çevirme kapasitesini, bunun yanı sıra öngörülemeyen olaylar sonucunda kariyer planında ortaya çıkan değişiklikleri yönetme gücünü içermektedir (Rottinghaus vd., 2005: 11). Kariyer uyum yeteneğinin, bireyin iş bulma, işler arasında geçiş yapma ve gerektiğinde tekrar iş sahibi olma noktalarındaki özelliklerini vurguladığı belirtilmektedir. (Maggiori vd., 2013: 439). Kariyer uyum yeteneğinin; kaygı, kontrol, merak ve güven boyutları altında ele alındığı görülmekte (Savickas ve Porfeli, 2012: 663):

- Kaygı; bireylerin yeteneklerinin bilincinde olarak mesleki geleceklerine yönelik plan yapmaları ve hazırlanmalarını
- Kontrol; bireylerin mesleki geleceklerine dair şimdiden karar verebilme ve kendilerini bu doğrultuda yönlendirebilmelerini
- Merak; bireyin çevresini kariyerine ilişkin bakış açısıyla araştırma ve analiz etme yönelimini
- Güven; bireylerin kariyer gelişimlerinde karşılaşılabilecekleri sorunları çözebilme ve bunların üstesinden gelebilme konularında kendilerini yeterli görmelerini ifade etmektedir.

Araştırmacılar son yıllarda kariyer uyum yetenekleri konusuna önemle eğilmekte, başta genç bireylerin okul yaşamından iş yaşamına geçişleri ve sonrasındaki kariyer ilerlemelerinin başat unsuru olarak kariyer uyum yeteneklerini işaret etmektedirler (Kanten, 2012: 201). Kariyer uyum yeteneklerinin bireysel öncüllerini ele alan bir araştırmada; umut, dayanıklılık ve iyimserliğin kariyer uyum yetenekleriyle pozitif yönlü bir ilişki gösterdiği belirlenmiştir. Üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirilen bu araştırma sonucunda; genç bireylerin kariyer uyum yeteneklerine katkı sağlamak için umut, iyimserlik ve dayanıklılığın teşvik edilmesi önerilmektedir

(Büyükgöze-Kavas, 2016: 114). Teşvik edilmesi önerilen kavramların, pozitif psikolojik sermayenin bileşenleri arasında yer aldıkları görülmektedir. Bu çalışmada ise pozitif psikolojik sermayenin farklı bir bileşeni olan öz yeterliliğin kariyer uyum yeteneklerine etkisi ve bu süreçte proaktif kişiliğin rolü ele alınmıştır.

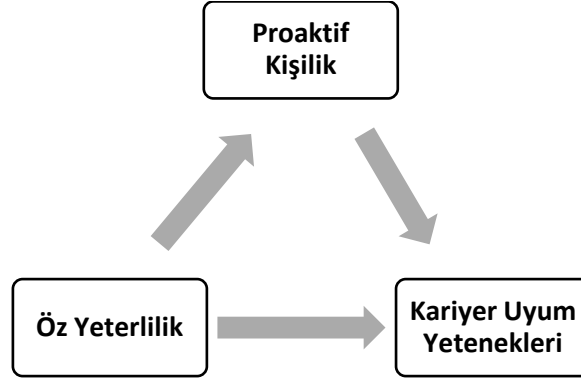
3. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın ana amacı; öz yeterlilik algısının, bireylerin kariyer uyum yeteneklerine etkisinde proaktif kişiliğin aracı rolü üstlenip üstlenmediğinin belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda öncelikle öz yeterlilik algısı, proaktif kişilik ve kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkilere ışık tutulmaya çalışılmıştır. Bireylerin öz yeterlilik algılarının, proaktif kişilik yönelimleri ve kariyer uyum yetenekleri üzerinde etkiye sahip olup olmadığının, eğer etki söz konusu ise bu süreçte proaktif kişiliğin aracı rol oynayıp oynamadığının ortaya konması hedeflenmiştir. Güncel kariyer yaklaşımları, kariyerin şekillenmesinde bireye önemli sorumluluklar yüklemekte, bireyi donanımını yeterli kılmaya, istihdam edilebilirliğini artırmaya ve kariyer uyum yeteneklerini sürekli olarak geliştirmeye teşvik etmektedir. Araştırma aracılığıyla bireylerin kariyer uyum yeteneklerini biçimlendirme yolunda öz yeterlilik algısı ve proaktif kişiliğin önemine dair bulgular sunulması amaçlanmıştır. Araştırmada ayrıca ele alınan bu değişkenlerin, öğrencilerin cinsiyet, okudukları sınıf ve bölüm gibi bazı demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi de amaçlanmıştır.

Sosyal bilimler alanında ön lisans düzeyinde öğrenim görenler, mesleki olarak hem teorik hem de uygulamaya dönük bir eğitim sürecinden geçerek iş dünyasının nitelikli ara insan gücü ihtiyacını karşılamak üzere yetiştirilmektedirler. Ancak ön lisans mezunlarının, teorik bilgilerine rağmen uygulamaya yönelik yetkinliklerinin işverenlerin beklentilerini karşılamakta yetersiz kalması ya da işe geçiş sürecinde kariyer danışmanlığı faaliyetleriyle yeterince yönlendirilememeleri ve istihdamda üniversitelerle iş dünyası arasında iş birliğinin istenen düzeyde gerçekleşmemesi gibi nedenlerle kariyer sorunları yaşadıkları bilinmektedir. Ulaşılabilen en güncel veri olan 2018 yılı istatistiklerine göre İŞKUR'a kayıtlı bir yıl ve aşkın süredir iş bekleyen ön lisans mezunu sayısı 332.721 iken işe yerleştirilenlerin sayısı ise 106.213 kişidir (İŞKUR, 2018). Dolayısıyla ön lisans mezunlarının istihdam edilebilirliklerini artırılabilmesi için daha çok desteklenmeleri gerektiği görülmektedir. Bu nedenle araştırmamız için ön lisans öğrencileri örneklem grubu olarak seçilmiştir. Araştırmada ön lisans öğrencilerinin öz yeterlilik algıları ve proaktif kişilik yönelimlerinin, kariyer uyum yetenekleriyle ilişkileri ele alınmıştır. Bu yolla kariyer danışmanlığı faaliyetlerinde öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerini geliştirmelerine yardımcı olacak bulgular ortaya konması amaçlanmıştır.

4. Araştırmanın Metodolojisi

Araştırmada ele alınan değişkenler arasındaki etkileşimin belirlenmesi amacıyla geliştirilen simgesel araştırma modeli (Karasar, 2014: 76) Şekil 1'de yer almaktadır. Bu modeli test etmek üzere izlenen metodoloji ise başlıklar halinde açıklanmıştır.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

4.1. Araştırmanın Ana kütlesi ve Örneklemi

Yükseköğretim Kurulu 2018-2019 verilerine göre Türkiye’de 905’i devlet, 111’i vakıf olmak üzere 1016 meslek yüksekokulu bulunmaktadır. Ön lisans eğitimi veren yükseköğretim programlarında kayıtlı öğrenci sayısı ise 2.829.430’dur. Ön lisans öğrencileri üzerinde gerçekleştirilen bu araştırmada zaman ve maliyet kısıtları nedeniyle araştırmanın ana kütlesi İstanbul’daki bir devlet üniversitesinde sosyal bilimler alanında öğrenim görmekte olan ön lisans öğrencileri olarak belirlenmiştir. Araştırma kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak yürütülmüş ve 193 öğrenciden oluşan bir örneklem grubunun katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın verilerinin toplanması işlemi, 2019 yılı Şubat ayında başlamış ve Mart ayında tamamlanmıştır. Araştırmaya katılan öğrencilerin demografik özellikler açısından dağılımlarına bakıldığında:

- %60,6’sının (117) kız, %39,4’ünün (76) erkek olduğu
- %34,2’sinin (66) birinci sınıf, %65,8’inin (127) ikinci sınıf öğrencisi oldukları
- Yaş ortalamalarının 20,6 olduğu
- %28’inin (54) yönetim ve organizasyon, %29,5’inin (57) muhasebe ve vergi uygulamaları, %17,6’sının (34) turizm ve seyahat hizmetleri, %24,9’unun (48) büro yönetimi ve yönetici asistanlığı bölümünde okudukları görülmüştür.

4.2. Araştırmanın Varsayımları ve Kısıtları

Araştırmada kolayda örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Bu doğrultuda sadece araştırmacıların ulaşabildiği katılımcılardan toplanan veriler değerlendirilmiştir. Bu durum araştırmanın önemli bir kısıtını oluşturmaktadır. Bu bağlamda elde edilen sonuçlar, örnekleme özgü olup genellenebilmesi söz konusu değildir. Araştırmada öz yeterlilik algısının, kariyer uyum yeteneklerine etkisinde proaktif kişiliğin aracı rolünün incelenmesi amaçlandığından, kariyer uyum yeteneklerine etki edebilecek diğer değişkenlerin araştırma kapsamı dışında bırakılması ise başka bir kısıt oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan öğrencilerin, ankette yer alan ifadeleri doğru bir biçimde anladıkları ve gerçeğe uygun olarak içtenlikle yanıtladıkları varsayılmıştır.

4.3. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Anket formunun ilk bölümünde Schwarzer ve Jarusalam (1995) tarafından geliştirilen, Türkçe uyarlaması ise Yeşilay vd. (t.y.) tarafından yapılan Genel Öz Yeterlilik Ölçeği (General Self Efficacy Scale) bulunmaktadır. Anket formunun ikinci bölümünde ise Bateman ve Crant (1993) tarafından geliştirilen, sonrasında Claes vd. (2005) tarafından revize edilen, Türkçe uyarlaması Akın vd. (2011) tarafından gerçekleştirilen Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği yer almaktadır. Anket formunun üçüncü bölümünde Savickas ve Profeli (2012) tarafından geliştirilen, Türkçe uyarlaması Kanten (2012) tarafından yapılan Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği bulunmaktadır. Anket formunun son bölümünde ise örneklem grubunun demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorulara yer verilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini sınamak üzere temel bileşenler yöntemi kullanılarak varimax eksen döndürme tekniğiyle açıklayıcı faktör analizi uygulanmış ve güvenilirliklerinin belirlenmesi amacıyla Cronbach Alfa katsayıları hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Gerçekleştirilen Faktör ve Güvenilirlik Analizlerinin Sonuçları

Ölçek	Madde Sayısı	Faktör Yük Aralığı	Açıklanan Toplam Varyans (%)	Cronbach Alfa
Öz Yeterlilik	10	,805-.665	55,298	,909
KMO: ,907 Bartlett: 1010,359 df: 45 p:.,000				
Proaktif Kişilik	10	,782-.465	53,015	,844
KMO: ,864 Bartlett: 577,628 df: 45 p:.,000				
Kariyer Uyum Yetenekleri	24	,754-.525	62,399	,943
KMO: ,918 Bartlett: 2800,978 df: 276 p:.,000				

Öz yeterlilik, proaktif kişilik ve kariyer uyum yetenekleri ölçeklerine ilişkin analizler sonucunda hesaplanan KMO değerlerinin tatmin edici düzeyde oldukları görülmektedir. Dolayısıyla örneklemin faktör analizi için yeterli olduğu anlaşılmaktadır. Ölçeklerin tamamı için Bartlett küresellik testinin sonuçları da ($p=0,000<0,05$) anlamlı olup veri setinin faktör analizine uygun olduğunu işaret etmektedir. Ölçeklerin toplam varyansı açıklama yüzdelerinin, sosyal bilimler alanındaki araştırmalar için yeterli kabul edilen düzey olan %50’nin üzerinde olduğu görülmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014: 291-292). Faktör yükü; orijinal değişken (ifade) ve yer aldığı faktör arasındaki korelasyonu göstermektedir. Faktör yüklerinin istatistiksel anlamlılığı, örneklem büyüklüğüne göre ele alınmaktadır. 150-200 arasındaki örneklemlerde, 0,45’ten büyük faktör yüklerinin anlamlı kabul edilebileceği belirtilmektedir (Hair vd., 2010: 116). Ölçeklerde yer alan ifadelerin faktör yük değerleri aralığına bakıldığında, faktör yüklerinin örneklem büyüklüğümüz açısından anlamlı kabul edilebilecek düzeyde oldukları görülmektedir. Ölçekler için hesaplanan Cronbach Alfa Katsayıları ise, 0,8’in üzerinde olup ölçeklerin güvenilirliklerinin yüksek olduğu anlaşılmaktadır (Kurtuluş, 2010: 184). Araştırmada

kullanılan ölçeklerin faktör analizine ilişkin detaylı bilgiye, makalenin ekinde Tablo 7, Tablo 8 ve Tablo 9'da yer verilmiştir.

5. Araştırmanın Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular ve Korelasyonlar

Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda değişkenlere ilişkin ulaşılan ortalama ve standart sapma değerleri ile Pearson korelasyon katsayıları Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Araştırmanın Değişkenleri Arasındaki Korelasyonlar

Değişken	Ort.	S.S.	Kariyer Uyum Yetenekleri	Proaktif Kişilik	Öz Yeterlilik
Kariyer Uyum Yetenekleri	4,0743	,63176	1	,828**	,673**
Proaktif Kişilik	3,8389	,62123	,828**	1	,782**
Öz Yeterlilik	3,8093	,72379	,673**	,782**	1

**p<0,01 (Korelasyon 0,01 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır.)

Korelasyon katsayısının yorumlanması, tam sayı değerleri haricinde güç olsa da 0-0,3 arasındaki değerlerin zayıf, 0,3-0,7 arasındaki değerlerin orta, 0,7-1 arasındaki değerlerin ise pozitif yönlü güçlü bir ilişkiyi işaret ettiği kabul edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014: 254). Buna göre kariyer uyum yetenekleri ile öz yeterlilik arasında (0,673), pozitif yönlü ve orta derecede bir ilişki olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle öğrencilerin öz yeterlilikleri arttıkça, kariyer uyum yetenekleri de artmaktadır. Kariyer uyum yetenekleri ile proaktif kişilik arasında (0,828) ise, pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda öğrencilerin proaktif kişilik yönelimlerinin yüksek olmasının, kariyer uyum yeteneklerini de artıracığı görülmektedir. Bunun yanı sıra, öz yeterlilik ve proaktif kişilik arasında (0,782) da pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Öğrencilerin öz yeterliliği arttıkça, proaktif kişilik yönelimlerinin de artacağı görülmektedir. Korelasyon analizi sonuçlarına göre araştırmanın değişkenleri arasında belirlenen pozitif yönlü ilişkiler, öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerinin artırılması yolunda öz yeterliliklerinin ve proaktif kişilik yönelimlerinin geliştirilmesinin önemine işaret etmektedir.

6. Araştırmanın Hipotezine İlişkin Bulgular

Araştırmanın ana amacı doğrultusunda geliştirilen temel araştırma hipotezi:

H₁: Özyeterlilik algısının kariyer uyum yeteneklerine etkisinde proaktif kişiliğin aracı rolü bulunmaktadır.

Araştırma hipotezinin test edilmesinde Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen 3 adımlı yöntem izlenmiştir. Araştırma hipotezini test etmek üzere gerçekleştirilen tekli ve çoklu regresyon analizi adımlarına ilişkin sonuçlar Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Regresyon Analizlerine İlişkin Sonuçlar

Adım 1			
Bağımlı Değişken: Kariyer Uyum Yetenekleri			
Bağımsız Değişken:	B	T	P
Özyeterlilik	0,587	12,565	0,000
R: 0,673 Düzeltilmiş R²: 0,450 F: 157,868 p: 0,000			
Adım 2			
Bağımlı Değişken: Proaktif Kişilik (Aracı olarak önerilen değişken)			
Bağımsız Değişken:	B	T	P
Özyeterlilik	0,671	17,346	0,000
R: 0,782 Düzeltilmiş R²: 0,610 F: 300,783 p: 0,000			
Adım 3			
Bağımlı Değişken: Kariyer Uyum Yetenekleri			
Bağımsız Değişkenler:	B	T	P
Özyeterlilik	0,057	1,002	0,317
Proaktif Kişilik	0,790	11,917	0,000
R: 0,829 Düzeltilmiş R²: 0,683 F: 208,220 p: 0,000			

Regresyon analizleri gerçekleştirilmeden önce otokorelasyon ve çoklu doğrusal bağlantı problemi test edilmiştir. Otokorelasyon olup olmadığı, Durbin- Watson istatistiği aracılığıyla incelemiştir. Değerlerin 1,584-1,848 aralığında olduğu görüldüğünden otokorelasyona rastlanmamıştır (Orhunbilge, 2002: 218-220). Değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı olup olmadığının teşhisinde ise VIF değerlerine bakılarak değerlerin 10'un altında olduğu görüldüğünden çoklu doğrusal bağlantı problemi olmadığı anlaşılmıştır (Orhunbilge, 2002: 240-242).

Özyeterliliğin kariyer uyum yeteneklerine etkisinde proaktif kişiliğin aracı rolünü sınamak üzere gerçekleştirilen analizlerin ilk adımında; özyeterliliğin kariyer uyum yetenekleri üzerindeki etkisi tekli regresyon analizi ile test edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre özyeterliliğin kariyer uyum yetenekleri üzerindeki etkisinin istatistiki olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir (t:12,565 , p:0,000<0,05). Düzeltilmiş R² değerine bakıldığında özyeterliliğin, kariyer uyum yeteneklerindeki değişimin %45'ini açıklayabildiği görülmektedir. Regresyon katsayısı incelendiğinde ise, özyeterlilik algısındaki bir birimlik değişimin, kariyer uyum yeteneklerinde 0,587 birimlik bir değişim meydana getirdiği anlaşılmaktadır.

Analizlerin ikinci adımında özyeterliliğin, proaktif kişilik üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik tekli regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçlarına göre özyeterliliğin proaktif kişilik üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etki gösterdiği belirlenmiştir (t:17,346 , p:0,000<0,05). Düzeltilmiş R² değeri, özyeterliliğin proaktif kişilikteki değişimin %61'lik kısmını açıklayabildiğini göstermektedir. Regresyon katsayısına bakıldığında, özyeterlilik algısındaki bir birimlik değişimin proaktif kişilik yöneliminde 0,671 birimlik bir değişim oluşturduğu görülmektedir.

Analizlerin üçüncü adımında ise özyeterlilik ve proaktif kişilik bir arada analize dahil edilerek kariyer uyum yetenekleri üzerindeki etkileri çoklu regresyon analizi aracılığıyla incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre özyeterlilik ve proaktif kişilik birlikte, kariyer uyum yeteneklerindeki değişimin %68,3'ünü açıklayabilmektedir. Değişkenlerin kariyer uyum yetenekleri üzerindeki etkilerine ayrı ayrı bakıldığında ise, proaktif kişiliğin etkisinin istatistiki olarak anlamlı olduğu (t:11,917 , p:0,000) ancak proaktif kişilikle birlikte analize dahil edildiğinde özyeterliliğin anlamlı

etkisinin ortadan kalktığı ($t:1,002$, $p:0,317>0,05$) görülmektedir. Bu durum, özyeterliliğin kariyer uyum yeteneklerine etkisinde proaktif kişiliğin tam aracı rolü üstlendiğini işaret etmektedir. Tablo 3'teki özyeterliliğin kariyer uyum yetenekleri üzerindeki etkisine ilişkin birinci ve üçüncü adımdaki regresyon katsayıları (B) incelendiğinde, katsayılar da bir düşüş gözlenmektedir ($0,587<0,057$). Bu düşüşün istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını sınamak üzere Sobel testi gerçekleştirilmiştir. Sobel Testi; aracı etki durumunda, bağımsız değişken tarafından açıklanan varyanstaki düşüşün anlamlılığını sınanan istatistiksel bir yöntemdir (Sobel, 1982:291-292). Testin sonucu (Sobel_z:13,188 , $p:0,000<0,05$), özyeterliliğin kariyer uyum yeteneklerine etkisinde proaktif kişiliğin tam aracı rolünün anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuca göre, öğrencilerin özyeterlilik algısı proaktif kişilik yönelimini etkilemekte bu durum da kariyer uyum yeteneklerine yansımaktadır.

7. Farklılık Analizleri

Öğrencilerin öz yeterlilik algılarının; cinsiyetleri, okudukları sınıf ve bölüme göre farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin ulaşılan sonuçlar Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4. Öz Yeterliliğe İlişkin Farklılık Analizi Sonuçları

		N	Ort.	S. S.	p
Cinsiyet	Kız	117	3,7821	,74308	,517
	Erkek	76	3,8513	,69580	
Sınıf	1	66	3,9167	,71265	,138
	2	127	3,7535	,72602	
Bölüm	Yön. ve Org.	54	3,8630	,61837	,067
	Muh. ve Ver.	57	3,8842	,55767	
	Tur. ve Sey.	34	3,9412	,73901	
	Büro Yön.	48	3,5667	,93384	

Öz yeterlilik algısının öğrencilerin cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediği, bağımsız iki örneklem t-testi aracılığıyla sınanmıştır. Test sonucunda ulaşılan t değerine karşılık gelen anlamlılık düzeyi ($p=0,517>0,05$), grupların ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir. Bu durumda öğrencilerin öz yeterlilik algılarının, cinsiyetlerine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Öğrencilerin okudukları sınıfa göre öz yeterlilik algılarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için bağımsız iki örneklem t-testi gerçekleştirilmiştir. Hesaplanan t değerine karşılık gelen anlamlılık düzeyi ($p=0,138>0,05$), grupların ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir. Diğer bir ifadeyle birinci ve ikinci sınıfta okuyan öğrencilerin öz yeterlilik algıları arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Öğrencilerin okudukları bölüme göre öz yeterlilik algılarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek üzere tek yönlü varyans analizi gerçekleştirilmiştir. Grup varyanslarının homojenliğini sınanan Levene Testi sonucu 0,002 olup ($p<0,05$), varyansların homojen olmadığını, dolayısıyla analizin temel varsayımının sağlanmadığını göstermektedir. Bu nedenle varyansların homojen olmadığı durumlarda kullanılmak üzere, F testinin uyarlaması olarak önerilen Brown-Forsythe testi gerçekleştirilmiştir (Yiğit ve Gamgam, 2011: 60). Test sonucunda öz yeterliliğin,

öğrencilerin okudukları bölüme göre anlamlı bir farklılık sergilemediği saptanmıştır (Asimptot dağıtılmış F istatistiği=2,433; p=0,067>0,05).

Öğrencilerin proaktif kişilik yönelimlerinin; cinsiyetleri, okudukları sınıf ve bölüme göre farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin ulaşılan sonuçlar Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5. Proaktif Kişiliğe İlişkin Farklılık Analizi Sonuçları

		N	Ort.	S. S.	P	Dunnett Testi (p)
Cinsiyet	Kız	117	3,8513	,59678	,731	
	Erkek	76	3,8197	,66071		
Sınıf	1	66	3,8848	,65709	,741	
	2	127	3,8150	,60305		
Bölüm	Yön. ve Org.*	54	3,9389	,50709	,015	049*
	Muh.ve Ver.**	57	3,9579	,48179		
	Tur. ve Sey.	34	3,8294	,71160		
	Büro Yön.*/**	48	3,5917	,75056		

*/**Dunnett Testi sonucuna göre farklılığın kaynaklandığı gruplar

Proaktif kişiliğin öğrencilerin cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediği, bağımsız iki örneklem t-testi aracılığıyla sınıanmıştır. Hesaplanan t değerine karşılık gelen anlamlılık düzeyi (p=0,731>0,05), grupların ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir. Kız öğrenciler ile erkek öğrenciler arasında proaktif kişilik bakımından anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir.

Öğrencilerin okudukları sınıfa göre proaktif kişilik yönelimlerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığının belirlenmesi için bağımsız iki örneklem t-testi gerçekleştirilmiştir. Test sonucunda ulaşılan t değerine karşılık gelen anlamlılık düzeyi (p=0,741>0,05), grupların ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir. Diğer bir ifadeyle birinci ve ikinci sınıfta okuyan öğrencilerin proaktif kişilik yönelimleri arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Öğrencilerin okudukları bölüme göre proaktif kişilik yönelimlerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek üzere tek yönlü varyans analizi gerçekleştirilmiştir. Levene Testi sonucu 0,018 olup (p<0,05), grup varyanslarının homojen olmadığını, dolayısıyla analizin temel varsayımının sağlanmadığını göstermektedir. Bu nedenle varyansların homojen olmadığı durumlarda kullanılan, Brown-Forsythe testi gerçekleştirilmiştir. Test sonucunda proaktif kişiliğin, öğrencilerin okudukları bölüme göre anlamlı bir farklılık sergilediği (Asimptot dağıtılmış F istatistiği=3,603; p=0,015<0,05) belirlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında oluştuğunu saptamak amacıyla, grup varyanslarının homojen olmadığı durumlarda kullanılan testlerden olan Dunnett testinden yararlanılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2014: 231). Test sonucuna göre ; Yönetim ve Organizasyon bölümünde okuyan öğrenciler ile Büro Yönetimi ve Sekreterlik bölümünde okuyan öğrencilerin (p=0,049<0,05), ayrıca Muhasebe ve Vergi Uygulamaları bölümünde okuyan öğrencileri ile Büro Yönetimi ve Sekreterlik bölümünde okuyan öğrencilerin (p=0,028<0,05) proaktif kişilik yönelimlerinde anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Bölümlere ilişkin ortalamalara bakıldığında, Büro Yönetimi ve Sekreterlik bölümü öğrencilerinin proaktif kişilik yönelimlerinin diğer bölümlerdekilerden düşük olduğu görülmektedir.

Öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerinin; cinsiyetleri, okudukları sınıf ve bölüme göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin ulaşılan sonuçlar Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6. Kariyer Uyum Yeteneklerine İlişkin Farklılık Analizi Sonuçları

		N	Ort.	S. S.	P	Dunnnett Testi (p)
Cinsiyet	Kız	117	4,0951	,59950	,571	
	Erkek	76	4,0422	,68128		
Sınıf	1	66	4,1149	,65307	,521	
	2	127	4,0531	,62197		
Bölüm	Yön. ve Org.*	54	4,2037	,49464	,001	,010*
	Muh. ve Ver.**	57	4,2354	,35473		
	Tur. ve Sey.	34	4,0478	,72381		,002**
	Büro Yön.*/**	48	3,7561	,82590		

***Dunnnett Testi sonucuna göre farklılığın kaynaklandığı gruplar

Öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerinin cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediği, bağımsız iki örneklem t-testi aracılığıyla sınanmıştır. Hesaplanan t değerine karşılık gelen anlamlılık düzeyi ($p=0,571>0,05$), grupların ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir. Dolayısıyla kız öğrenciler ile erkek öğrenciler arasında kariyer uyum yetenekleri bakımından anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir.

Öğrencilerin okudukları sınıfa göre kariyer uyum yeteneklerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için bağımsız iki örneklem t-testi gerçekleştirilmiştir. Test sonucunda ulaşılan t değerine karşılık gelen anlamlılık düzeyi ($p=0,521>0,05$), grupların ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir. Diğer bir ifadeyle birinci ve ikinci sınıfta okuyan öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Öğrencilerin okudukları bölüme göre kariyer uyum yeteneklerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek üzere tek yönlü varyans analizi gerçekleştirilmiştir. Levene Testi sonucu 0,000 olup ($p<0,05$), grup varyanslarının homojen olmadığını, dolayısıyla analizin temel varsayımının sağlanmadığını göstermektedir. Bu nedenle varyansların homojen olmadığı durumlarda kullanılan, Brown-Forsythe testi gerçekleştirilmiştir. Test sonucunda kariyer uyum yeteneklerinin, öğrencilerin okudukları bölüme göre anlamlı bir farklılık sergilediği (Asimptot dağıtılmış F istatistiği=6,012; $p=0,001<0,05$) belirlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında oluştuğunu saptamak amacıyla, grup varyanslarının homojen olmadığı durumlarda kullanılan Dunnnett testinden yararlanılmıştır. Test sonucuna göre; Yönetim ve Organizasyon bölümünde okuyan öğrenciler ile Büro Yönetimi ve Sekreterlik bölümünde okuyan öğrencilerin ($p=0,010<0,05$), ayrıca Muhasebe ve Vergi Uygulamaları bölümünde okuyan öğrencileri ile Büro Yönetimi ve Sekreterlik bölümünde okuyan öğrencilerin ($p=0,002<0,05$) kariyer uyum yeteneklerinde anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Bölümlere ilişkin ortalamalara bakıldığında, Büro Yönetimi ve Sekreterlik bölümü öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerinin diğer bölümlerdekilerden düşük olduğu görülmektedir.

8. Sonuç ve Değerlendirmeler

Araştırmada elde edilen bulgular; öz yeterlilik, proaktif kişilik ve kariyer uyum yetenekleri arasında pozitif yönlü ilişkiler olduğunu göstermektedir. Bunun yanı sıra gerçekleştirilen regresyon analizleri; öz yeterlilik algısı ve proaktif kişiliğin, kariyer uyum yetenekleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduklarını ortaya koymaktadır. Ulaşılan bu sonuçların ilgili yazındaki benzer araştırmalardan elde edilen bulguları desteklediği görülmektedir. Örneğin Amerika'daki lisans öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri ve akademik tatminleri arasındaki ilişkide aracı değişken olarak ele alınan kariyer kararı verme öz yeterliliğinin, kariyer uyum yetenekleriyle pozitif yönlü orta şiddette bir ilişki sergilediği belirlenmiştir (Duffy, Douglass ve Autin, 2015: 49). Yetişkin çalışanların proaktif kişilikleri ve kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkileri irdeleyen bir araştırmada ise proaktif kişiliğin kariyer uyum yeteneklerine katkı sağladığı saptanmıştır (Jiang, 2017: 85). Çin'de lisansüstü öğrenciler üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada da proaktif kişilik ve kariyer kararı verme öz yeterliliğinin kariyer uyum yetenekleri üzerinde etkili olduğu ve değişkenler arasında pozitif yönlü ilişkiler bulunduğu belirlenmiştir (Hou, Wu ve Liu, 2014: 907).

Araştırmada öz yeterliliğin kariyer uyum yeteneklerine etkisinde proaktif kişiliğin aracı rolü de test edilerek proaktif kişiliğin bu etkileşimde tam aracı rolü üstlendiği belirlenmiştir. Öğrencilerin öz yeterliliklerinin proaktif kişilik yönelimlerine yansıdığı, bu durumun da kariyer uyum yeteneklerine katkı sağladığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle öğrencilere yönelik gerçekleştirilecek kariyer geliştirme ve danışmanlık faaliyetlerinde onların öz yeterliliklerinin ve proaktif kişilik yönelimlerinin teşvik edilmesinin son derece önemli olduğu ortaya çıkmaktadır. Günümüzün çalkantılı, belirsizliklerle dolu ve rekabetçi iş dünyasında kariyer olgusunun karmaşık bir hal aldığı ve bireye önemli sorumluluklar yüklediği düşünüldüğünde, öğrencilerin çalışma yaşamına hazırlanırken kendilerine ve yeteneklerine olan inançları ile proaktifliklerinin güçlendirilmesi, onları kariyer uyum yetenekleri noktasında da güçlü kılacaktır. Öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerine katkı sağlamak adına üniversitelerde danışmanlık faaliyetlerine ağırlık verilmesi ve bu yolla güçlü ve zayıf yönlerini tanımlarına yardımcı olunması, öz yeterliliklerini geliştirmeleri yönünde önemli bir adım olacaktır. Üniversitelerde mezunlar ile öğrencileri bir araya getirecek etkinliklere ağırlık verilmesi, mezunların deneyimleri aracılığıyla öğrencilerin bakış açılarını genişleterek proaktif kişilik yönelimlerini destekleyecektir. Bunun yanı sıra sektör temsilcilerinin yer aldığı panellerin düzenlenmesi, öğrencilerin iş dünyasının dinamiklerini ve beklentilerini tanımlarına yardımcı olacaktır. Gönüllü mezunlar ve sektör temsilcileriyle öğrencilere yönelik oluşturulacak mentorluk programları, hem öğrencileri öz yeterlilik ve proaktiflik konusunda geliştirecek hem de kariyer uyum yeteneklerini güçlendirmelerini sağlayacaktır.

Araştırmada ele alınan değişkenler üzerinde farklılık analizleri de gerçekleştirilmiştir. Analizlerden elde edilen bulgulara göre öğrencilerin öz yeterliliklerinin cinsiyetleri, okudukları sınıf ve bölümlerine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğrencilerin proaktif kişilikleri ve kariyer uyum yeteneklerinin ise sadece okudukları bölüme göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bu durumda üniversitelerde öğrencilere yönelik gerçekleştirilen kişisel ve kariyer gelişim etkinliklerinin, okudukları bölümün ihtiyaçları gözeticilerle tasarlanması ve uygulanması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Proaktif kişilik yönelimi ve kariyer uyum yetenekleri diğerlerine göre düşük olan bölümlerde bu durumun nedenlerinin

irdelenmesi, öğrencilerin gelişimi için gerçekleştirilecek uygulamalara yol gösterici olacaktır. Örneğin öğrencilerin bu bölümü tercih etme konusunda istekli olup olmadıklarının, bölümden mezun olduklarında edinecekleri mesleğe yönelik mesleki benlik saygısı düzeylerinin ve kariyer geleceği algılarının araştırılması bu noktada yarar sağlayabilecektir.

Bu araştırma ön lisans düzeyinde öğrenim gören sınırlı bir örneklem grubu üzerinde yürütüldüğünden gelecekteki araştırmaların farklı öğrenim düzeyinden öğrencilerle daha büyük örneklemeler üzerinden ele alınmasının konunun aydınlatılmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırmalarda pozitif psikolojik sermayenin umut, dayanıklılık ve iyimserlik gibi bileşenleri ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkilerin irdelendiği görülmektedir. Bu çalışmada da pozitif psikolojik sermayenin farklı bir bileşeni olan öz yeterlilik ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. İlerideki araştırmalarda ise pozitif psikolojik sermayenin bütüncül bir yapı olarak kariyer uyum yeteneklerine etkisinin ve bu etkileşimde rol oynayabilecek proaktif kişilik, makyavelist eğilim ve yaşam doyumu gibi değişkenlerin incelenmesinin, konuya ışık tutma noktasında yararlı olabileceği düşünülmektedir.

9. Referanslar

- Akın, A., Abacı, R., Kaya, M., ve Arıcı, N. (2011). Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği'nin (KPÖ) Türkçe formunun geçerlik ve güvenirliği. *2011 International Conference on Educational Sciences (ICES11)* içinde (ss. 22-25), Cyprus.
- Bandura, A. (1978). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Advances in Behaviour Research and Therapy*, 1(4), 139-161.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117-148.
- Bandura, A. (1999). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Asian Journal of Social Psychology*, 2(1), 21-41.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118.
- Bolino, M., Valcea, S., & Harvey, J. (2010). Employee, manage theyself: The potentially negative implications of expecting employees to behave proactively. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 325-345.
- Büyüköze-Kavas, A. (2016). Predicting career adaptability from positive psychological traits. *The Career Development Quarterly*, 64(2), 114-125.
- Claes, R., Beheydt, C., & Lemmens, B. (2005). Unidimensionality of abbreviated proactive personality scales across cultures. *Applied Psychology*, 54(4), 476-489.
- Çapri, B., Özkendir, O. M., Özkurt, B., ve Karakuş, F. (2012). General self-efficacy beliefs, life satisfaction and burnout of university students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 47, 968-973.

- Çetin, F. (2011). Örgüt içi girişimcilikte öz yeterlilik algısı ve kontrol odağının rolü. *Business and Economics Research Journal*, 2(3), 69-85.
- Çetin, F., ve Basım, H. (2010). İzlenim yönetimi taktiklerinde öz yeterlilik algısının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 35, 255-269.
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., & Autin, K. L. (2015). Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 46-54.
- Erdoğan, İ. (2007). *İşletmelerde davranış (7. bs.)*. İstanbul: MİAD Yayınları.
- Eryılmaz, A., ve Mutlu, T. (2017). Yaşam boyu gelişim yaklaşımı perspektifinden kariyer gelişimi ve ruh sağlığı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(2), 227-249.
- Fidan, T., Fidan, İ. Ö., ve Öztürk, H. (2018). Meslek yüksekokulu öğrenci ve mezunlarının kariyer seçimlerine etki eden faktörler ile kariyer beklentileri: Öz yeterliliğin aracı rolü. *Yükseköğretim Dergisi*, 8(3), 249-263.
- Gerni, M. G. (2013). *İlişkilerin maddi yönü: Sosyal sermaye ve örgütsel boyutu*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Gürbüz, S. ve Şahin F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Felsefe-yöntem-analiz*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis (7th ed.)*. Pearson Prentice Hall.
- Hou, C., Wu, L., & Liu, Z. (2014). Effect of proactive personality and decision-making self-efficacy on career adaptability among Chinese graduates. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 42(6), 903-912.
- Ivancevich, J. M. (2010). *Human resource management (11th ed.)*. Boston: McGraw-Hill Irwin.
- Jiang, Z. (2017). Proactive personality and career adaptability: The role of thriving at work. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 85-97.
- Kanten, S. (2012). Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 191-205.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemi: "kavramlar ilkeler teknikler" (26. bs.)*. Ankara: Nobel.
- Kurtuluş, K. (2010). *Araştırma yöntemleri*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Luthans, F. (2002a). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F. (2002b). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57-72.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Maggiore, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 437-449.
- Niu, H. J. (2010). Investigating the effects of self-efficacy on foodservice industry employees' career commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 29(4), 743-750.

- Orhunbilge, N. (2002). *Uygulamalı regresyon ve korelasyon analizi* (2. bs.). İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayını.
- Özkan, A. ve Fidan, T. (2019). Öğrencilerin öz yeterlilik ve kariyer motivasyonu ilişkisi: Sağlık hizmetleri meslek yüksekokulunda bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(41), 403-416.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259.
- 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.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized self-efficacy scale. J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston (Ed.), *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs* içinde (35-37. ss.). Windsor, England: Nelson.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416-427.
- 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.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological Methodology*, 13, 290-312.
- Türkiye İş Kurumu. (2018). 2018 yıllık tabloları. Erişim adresi <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/>
- Yang, F., & Chau, R. (2016). Proactive personality and career success. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 467-482.
- Yeşilay, A., Schwarzer, R. & Jerusalem, M. (t.y.). Turkish Adaptation of the General Perceived Self-Efficacy Scale. Erişim adresi <http://userpage.fu-berlin.de/~health/turk.htm>.
- Yiğit, E., ve Gamgam, H. (2011). Homojen olmayan varyans varsayımı altında ortalamaların eşitliği için bazı test istatistikleri ve karşılaştırmaları. *Anadolu Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi – B*, 1(1), 57-71.
- Yükseköğretim Kurulu. (2019). 2018-2019 Yükseköğretim istatistikleri. Erişim adresi <https://istatistik.yok.gov.tr/>
- Zhu, G., B. Wolff, S., T.(Tim) Hall, D., Las Heras, M., Gutierrez, B., & Kram, K. (2013). Too much or too little? A study of the impact of career complexity on executive adaptability. *Career Development International*, 18(5), 457-483.

EK: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Faktör Analizi Sonuçları**Tablo 7. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları**

İfadeler	Faktör Yükleri			
	F1	F2	F3	F4
Hayatımın bu evresinde verdiğim kararların, geleceğimi belirlediğinin farkındayım.	,742			
Geleceğimin nasıl olacağını sıklıkla düşünüyorum.	,727			
Yeteneklerimi geliştirebilirim.	,691			
Yeni beceriler öğrenebilirim.	,624			
Kariyerim ile ilgili seçim yapmak zorunda olduğumun farkındayım.	,573			
Verdiğim kararların sorumluluğu bana aittir.		,754		
Kararlarımı kendim veririm.		,719		
Kendime güvenirim.		,620		
İnandığım değerleri savunurum.		,603		
Problemlerimi çözebilirim.		,574		
Engellerin üstesinden gelebilirim.		,565		
Geleceğim hakkında iyimserim.		,550		
Kendim için doğru olan şeyi yaparım.		,525		
Bir şeyi yapmanın farklı yollarını da inceliyorum.			,688	
En iyisini yapmak için dikkat ederim.			,662	
Bana verilen görevleri layıkıyla yerine getiririm.			,660	
Bir karar vermeden önce seçenekleri araştırıyorum.			,643	
Gelecekte karşıma çıkacak fırsatları merak ediyorum.			,581	
Zihnimdeki soruları derinlemesine araştırıyorum.			,562	
Kariyerime katkı sağlayacak faaliyetlerle ilgileniyorum.				,737
Kariyerim ile ilgili her şeyi (sektör, işletmeler, işler, gereken beceriler vb.) araştırıyorum.				,674
Kişisel gelişimime katkı sağlayacak fırsatları (staj, kurs, kongre, eğitim vb.) araştırıyorum.				,635
Amaçlarımı nasıl başarabileceğimi planlıyorum.				,609
Geleceğim için hazırlık yapıyorum.				,560
Açıklanan Toplam Varyans: %62,399 KMO: 0,918				
Bartlett Küresellik Testi: Ki-kare: 2800,978 Sd: 276 Anlamlılık: 0,000				

Tablo 8. Proaktif Kişilik Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	Faktör Yükleri	
	F1	F2
Hiçbir şey beni kendi düşüncelerimi gerçeğe dönüştürmekten daha çok heyecanlandıramaz.	,782	
Nerede olursam olayım, yapıcı bir değişim için güçlü bir etkiye sahibim.	,718	
Kendi yaşamımı geliştirmek için sürekli yeni yollar araştırırım.	,717	
Eğer hoşlanmadığım bir şey görürsem, onu düzeltirim.	,704	
Diğerlerinin görüşlerine uymasa bile kendi düşüncelerimi savunmayı severim.	,605	
Eğer bir şeye inanırsam, hiçbir şey onu gerçekleştirmemi engelleyemez.		,757
Fırsatları saptamada uzmanım.		,703
Olanakları diğer insanlardan daha iyi tespit ederim.		,678
Her zaman bir şeyin en iyisini yapmanın yollarını ararım.		,570
Ne kadar tuhaf olursa olsun, bir şeye inanırsam onu yaparım.		,465
Açıklanan Toplam Varyans: %53,015 KMO: 0,864		
Bartlett Küresellik Testi: Ki-kare: 577,628 Sd: 45 Anlamlılık: 0,000		

Tablo 9. Özyeterlilik Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	Faktör Yükleri
	F1
Güç sorunların çözümünü, eğer gayret edersem her zaman başarırım.	,805
Ne olursa olsun, üstesinden gelirim.	,783
Yeni bir durumla karşılaştığımda ne yapmam gerektiğini bilirim.	,768
Tasarılarımı gerçekleştirmek ve hedeflerime erişmek bana güç gelmez.	,761
Bir sorunla karşılaştığım zaman onu halledilmeye yönelik birçok fikrim vardır.	,759
Ani olayların da hakkından geleceğimi sanıyorum.	,745
Güçlükleri soğukkanlılıkla karşılarım, çünkü yeteneklerime her zaman güvenebilirim.	,743
Beklenmedik durumlarda nasıl davranmam gerektiğini her zaman bilirim.	,702
Bana karşı çıkıldığında kendimi kabul ettirecek çare ve yolları bulurum.	,692
Her sorun için bir çözümlüm vardır.	,665
Açıklanan Toplam Varyans: %55,298 KMO: 0,907	
Bartlett Küresellik Testi: Ki-kare: 1010,359 Sd: 45 Anlamlılık: 0,000	