

Gelecekteki Çalışma Benliğine İlişkin Ayrıntıda Kariyer Uyumluluğu ve Kariyer İyimserliğinin Rolü

Ersoy ÇARKIT 

Araştırma Görevlisi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Eğitim Fakülte, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, Nevşehir, Türkiye

ersoy.12@hotmail.com

(Sorumlu Yazar/Corresponding Author)

Makale Bilgileri

ÖZ

Makale Geçmişi

Geliş: 01.08.2022

Kabul: 13.09.2022

Yayın: 30.09.2022

Anahtar Kelimeler:

Gelecekteki çalışma benliği,
Olası benlikler,
Kariyer uyumluluğu,
Kariyer iyimserliği.

Gelecekteki çalışma benliği bireylerin kariyerlerini şekillendirme ve yönetmede proaktif bir rol almalarını kolaylaştırır. Ayrıca gelecekteki çalışma benliği olası benliklerin dinamik bir yönü temsil etmektedir. Bu araştırmada kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin gelecekteki çalışma benliğine ilişkin ayrıntıyı yordayıcı rolünü incelemek amaçlanmıştır. İlişkisel tarama modeline göre yürütülen bu araştırmanın çalışma grubu 311 (242 kadın, 69 erkek) üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Katılımcıların yaş ortalaması 20.42'dir. Verilerin analizinde yol analizi kullanılmıştır. Bu araştırmada kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin gelecekteki çalışma benliğine ilişkin ayrıntıyı pozitif yönde yordadığı bulunmuştur. Kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği birlikte gelecekteki çalışma benliğine ilişkin ayrıntının %38.4'ünü açıklamaktadır. Araştırma bulguları kariyer uyumluluğu ve iyimserliğinin gelecekteki çalışma benliğine ilişkin ayrıntıyı artırabileceğini göstermiştir. Araştırma bulguları ilgili literatür temelinde tartışılmıştır. Araştırmanın sınırlılıkları ve gelecekteki uygulamalı ve teorik araştırmalar için öneriler sunulmuştur.

The Role of Career Adaptability and Career Optimism on Future Work Self Elaboration

Article Info

ABSTRACT

Article History

Received: 01.08.2022

Accepted: 13.09.2022

Published: 30.09.2022

Keywords:

Future work self elaboration,
Possible self,
Career adaptability,
Career optimism.

The future work self facilitates individuals to take a proactive role in shaping and managing their careers. Moreover, the future work self represents a dynamic aspect of possible selves. The aim of this study is to examine the predictive role of career adaptability and career optimism on future work self-elaboration. The study group of this research, which was carried out in relational survey model, consists of 311 (242 female, 69 male) university students. The average age of the participants is 20.42. Path analysis was used in the analysis of the data. In this study, it was found that career adaptability and career optimism positively predicted future work self-elaboration. Career adaptability and career optimism together account for 38.4% of the future work self-elaboration. The findings of this study showed that career adaptability and career optimism can increase future work self-elaboration. The findings of this study were discussed on the basis of the relevant literature. The limitations of this study and suggestions for future applied and theoretical studies are presented.

Atıf/Citation: Çarkıt, E. (2022). Gelecekteki çalışma benliğine ilişkin ayrıntıda kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin rolü. *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi (AKEF) Dergisi*, 4(2), 347-359.



"This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) (CC BY-NC 4.0)"

GİRİŞ

Teknolojideki hızlı gelişmeler, çalışma dünyasındaki değişimler, COVID-19 pandemisi gibi nedenlerle artan yaşamdaki belirsizlikler, yaşamın her alanını etkilediği gibi kariyer davranışlarını ve kariyer yaşamını da etkilemektedir (Korkut-Owen, 2021). Artan belirsizliğin yanı sıra günümüzde kariyer geçişleri de daha sık yaşanmaktadır (Strauss vd., 2012). Bu nedenle üniversite öğrencilerinin gelecek için hazırlanmaları ve gelecek yönelimine sahip olmalarının önemli olduğu düşünülmektedir. Çünkü insanlar, geleceği düşünürken bilişsel olarak yapılandırır, muhtemel olayları ve zorluklarla başa çıkma stratejilerini değerlendirirler. Bu zihinsel prova, belirsizliği ve kaygıyı azaltır, böylece bilinmeyen gelecek üzerinde bir kontrol duygusu sağlar (Trommsdorff, 1994). Bu bağlamda geleceğe yönelim, bireyin gelişimine rehberlik eden hedef belirleme, araştırma ve planlama için bir temel oluşturur (Seginer, 2000). Ayrıca üniversite yılları, öğrencilerin kariyer geleceklerine hazırlanmaları için kritik bir zamandır (Super, 1980). Gelecekle ilişkili faaliyetler hakkındaki düşüncelere odaklanan önceki araştırmalarda, gelecek zaman perspektifinin kariyer karar verme öz yetkinliğini (Walker ve Tracey, 2012) ve gelecek yöneliminin kariyer başarısını (Praskova ve Johnston, 2021) olumlu yönde etkilediği bulunmuştur. Ayrıca gelecek zaman perspektifinin kariyer karar verme güçlüklerinden motivasyon eksikliğini (Taber, 2013) ve kariyer seçim anksiyetesini (Jung vd., 2015) olumsuz yönde etkilediği bulunmuştur. Bununla birlikte, önceki araştırmalarda gelecekteki çalışma benliğine yeterince odaklanılmadığı düşünülmektedir. Bu nedenle bu araştırmada bireylerin kariyerlerini şekillendirme ve yönetmede proaktif bir rol almalarını kolaylaştırdığı için olası benliklerin dinamik bir yönünü temsil eden gelecekteki çalışma benliği yordayıcıları incelenmiştir.

Olası benlikler, bireylerin umutlarını, beklentilerini, amaçlarını, korkularını ve tehdit algılarını kapsayan benliğin gelecek temsilleridir (Markus ve Nurius, 1986). Bu bağlamda olası benlikler, bireyin gelecekte kim ve ne olmak istedikleri ya da istemediklerine ilişkin bilişsel temsillerdir (Markus ve Nurius, 1986). Olası benlikler, mevcut davranışların nedenlerini (bir hedef için ya da istenmeyen bir durumdan kaçınmak için) değerlendirme konusunda bilgi verme işlevinde sahiptir (Cross ve Markus, 1994; Oyserman vd., 2004). Aynı zamanda olası benlikler motivasyon kaynaklarıdır çünkü bireylere davranışları üzerinde kontrol ve yönetme gücü sağlarlar (Markus ve Nurius, 1986; Strahan ve Wilson, 2006). Dolayısıyla bir birey, idealindeki benliğini hayal ederek, bu nihai hedeflere ulaşmak için gerekli planları ve stratejileri üretebilir (Ruvolo ve Markus, 1992). Sonuç olarak, olası benliklerin hayal edilmesi, akademik başarı (Leondari vd., 1998; Oyserman vd., 2004), suç işleme (Newberry ve Duncan, 2001; Oyserman ve Saltz, 1993), alkol ve sigara kullanım (Aloise-Young vd., 2001) ve daha iyi performans ve motivasyonla (Ruvolo ve Markus, 1992) ilişkilendirilmiştir.

Strauss vd. (2012), Markus ve Nurius'un (1986) umulan olası benlikler kavramına dayanarak gelecekteki çalışma benliği kavramını geliştirmişlerdir. Gelecekteki çalışma benliği, bireyin çalışma yaşamında kim ve ne olmak istediği ile ilgili umutlarını ve umularını kapsayan olası benliğin bir yönüdür (Eva vd., 2020; Strauss vd., 2012; Taber ve Blankemeyer, 2015). Gelecekteki çalışma benliği, öz düzenlemeyi, duyguları, bilgi işlemeyi ve davranışları etkileyen ve sürekli değişen kendilik şemalarının bileşenleridir (Strauss vd., 2012). Gelecekteki çalışma benliği, umuların ve güdülerin kişiselleştirilmiş temsilleri olarak birey tarafından belirlenen hedefleri temsil ederler (Anseel vd., 2017). Yani gelecekteki çalışma benliği, bireylerin olasılıkları hayal etmelerini ve bu olasılıkları gerçekleştirmek için planlar yapmalarını sağlar (Taylor vd., 1998). Bu bağlamda gelecekteki çalışma benliğinin davranışları düzenleme, planlı olma ve bir etkinliğe katılma konusunda motive edici etkileri olduğu söylenebilir. Gelecekteki çalışma benliğinin bir yönü olan belirginlik, gelecekteki çalışma benliğinin bir kişi için net ve hayal edilmesinin kolay olduğu dereceyi ifade eder (Strauss vd., 2012). Önceki araştırmalarda gelecekteki çalışma benliğinin belirginliğinin kariyer planlama davranışlarını, proaktif kariyer davranışlarını (Strauss vd., 2012; Taber & Blankemeyer, 2015), iş arama davranışlarını (Kao vd., 2020) artırdığı ve iş arama öz yetkinliğini güçlendirdiği (Guan vd., 2014) bulunmuştur. Ayrıca gelecekteki çalışma benliğinin belirginliği, zaman içinde yaşamda anlam artışına neden olmaktadır (Zhang vd., 2016).

Bu araştırma bulgularına dayanarak gelecekteki çalışma benliğinin belirginliğinin öz düzenleyici davranışlar ve proaktif kariyer davranışları gibi geleceğe yönelik faaliyetleri kolaylaştırdığı ve yaşamı daha anlamlı kıldığı söylenebilir. Önceki araştırmalarda gelecekteki çalışma benliğinin belirginliğinin öncülleri de incelenmiştir. Örneğin, kariyer araştırma davranışının (Cai vd., 2015; Xiao vd., 2021), benlik saygısı ve proaktif kişiliğin (Cai vd., 2015; Joanne Chan ve Chan, 2021) gelecekteki çalışma benliğinin belirginliğini artırdığı bulunmuştur. Aynı zamanda algılanan öğretmen desteği (Xiao vd., 2021) ve psikolojik mentorluğun (Kao vd., 2020) gelecekteki çalışma benliğinin belirginliğini artırdığı bulunmuştur. Bu araştırma bulgularına dayanarak proaktif kariyer davranışlarına katılmanın, olumlu kişilik özelliklerinin ve çevresel desteğin gelecekteki çalışma benliğinin belirginliğini güçlendirdiği söylenebilir.

Gelecekteki çalışma benliğinin bir diğer yönü ise ayrıntıdır. Gelecekteki çalışma benliğine ilişkin ayrıntı, gelecekteki çalışma benliğinin bilişsel temsillerindeki detayı ve karmaşıklık derecesini ifade eder (Strauss vd., 2012). Gelecekteki çalışma benliğine ilişkin ayrıntının fazla olması, gelecekteki çalışma benliğini tehdit edebilecek uyarılara karşı bireyleri daha fazla uyarır. Böylece gelecekteki çalışma benliğine ilişkin ayrıntı düzeyinin yüksek olması bireylerin planlarını yeni durumlara uyarlamalarını kolaylaştırır ve geleceğe yönelik davranışlarda ısrarı artırır (Anseel vd., 2017). Önceki araştırmalarda gelecekteki çalışma benliğinin belirginliğine odaklanıldığı, gelecekteki çalışma benliğine ilişkin ayrıntının ise daha az dikkat çektiği düşünülmektedir. Oysa ki gelecekteki çalışma benliğine ilişkin ayrıntı, bu olası benliğin proaktif davranış üzerindeki etkisini güçlendirmektedir (Strauss vd., 2012). Olası benliklerin motivasyonel gücünü ve hedefe ulaşmak için gerekli davranışlara katılma oranını artırma potansiyelinden dolayı bu araştırmada gelecekteki çalışma benliğine ilişkin ayrıntının yordayıcıları incelenmiştir. Diğer bir ifade ile bu araştırmada kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin gelecekteki çalışma benliğine ilişkin ayrıntıyı yordayıcı rolünü incelemek amaçlanmıştır.

Kariyer uyumluluğu, bireylerin kariyer gelişim görevlerini yerine getirmelerini, kariyer geçişleri ve travmalarla başa çıkmalarını sağlayan psikososyal kaynaklardır (Savickas, 1997). Kariyer uyumluluğu dört boyuttan (ilgililik, kontrol, merak ve güven) oluşan öz düzenleyici bir yapı oluşturur (Savickas, 2002, 2005). İlgililik, bireyin gelecekteki olasılıkları göz önünde bulundurma ve geleceğe hazırlanma yeteneğini ifade eder. Kontrol, bireyin planlanmış kararlar verme ve davranışlarının sorumluluğunu alma gücünü ifade eder. Merak, bireyin çeşitli durumları ve rolleri araştırma gücünü ifade eder. Güven, bireyin farklı durumlarda problem çözme becerilerine ilişkin olumlu algılarını ifade eder (Savickas, 2013; Savickas ve Porfeli, 2012). Bu boyutlar mevcut ve beklenen kariyer geçişlerine yardımcı olan kaynaklardır (Savickas ve Porfeli, 2012). Önceki araştırmalarda yüksek düzey kariyer uyumluluğuna sahip bireylerin kariyer engellerini daha az algıladıkları (Eryılmaz ve Kara, 2018; Soresi vd., 2012), daha az kariyer karar verme güçlüğü yaşadıkları (Karacan-Özdemir, 2019), iyimser ve çevrelerini destekleyici olarak algıladıkları (Karacan-Özdemir ve Yerin Güneri, 2017), anksiyete düzeylerinin düşük olduğu (Pouyaud vd., 2012) ve proaktif kişiliğe sahip oldukları (Tolentino vd., 2014) bulunmuştur. Savickas (2005, 2013), kariyer uyumluluğunun gelişmemiş olmasının bireylerin gelecek yönelimlerinin zayıflaması ve kariyer planlama yeteneğinin gelişmemesi gibi kariyer gelişimi ile ilgili problemlere neden olabileceğini belirtmektedir. Bu görüş ile tutarlı olarak önceki araştırmalarda kariyer uyumluluğu ile gelecek yönelimi (Bölükbaşı ve Kırdök, 2019; Cabras ve Mondo, 2018; Ginevra vd., 2016; Ginevra vd., 2018; Ginevra vd., 2021; Öztemel ve Yıldız-Akyol, 2021; Rudolph vd., 2017; Santilli vd., 2017; Santilli vd., 2017) ve gelecek zaman perspektifi (Boo vd., 2021; Fasbender vd., 2019; Jia vd., 2020; Jia vd., 2020; Öncel, 2014) arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Ayrıca önceki araştırmalarda gelecekteki çalışma benliğinin belirginliği, kariyer uyumluluğu ile pozitif ilişkili bulunmuştur (Cai vd., 2015; Guan vd., 2014; Guan vd., 2017; Joanne Chan ve Chan, 2021; Taber & Blankemeyer, 2015; Xiao vd., 2021). Motivasyonel bir kaynak olarak, gelecekteki çalışma benliği, geleceğe yönelik davranışları motive eder ve insanların hayal edilen bir geleceğe doğru çalışmasını sağlarken, kariyer uyumluluğu, proaktif kariyer davranışlarına katılma olasılığını artırır (Joanne Chan ve Chan, 2021). Bu bağlamda, bu araştırmada ise, teorik görüşler ve önceki araştırma bulgularına dayanarak, kariyer uyumluluğunun gelecekteki çalışma benliğine ilişkin

ayrıntıyı pozitif yönde yordaması beklenmektedir.

Gelecekteki çalışma benliğine ilişkin ayrıntıyı yordayacağı düşünülen bir diğer kavram kariyer iyimserliğidir. Kariyer iyimserliği, bireylerin mümkün olan en iyi sonucu bekleme veya kişinin gelecekteki kariyer gelişiminin en olumlu yönlerini vurgulama eğilimini ifade eder (Rottinghaus vd., 2005). İyimserlerin, kariyer engellerinin güvenle üstesinden gelme konusunda istekli olmaları daha muhtemeldir (Tolentino vd., 2014). Çünkü kariyer gelecekleri konusunda iyimser olan bireyler, kariyer ilerlemesinin önündeki engelleri geçici olarak görmekte ve kariyer engelleri karşısında mesleki davranışlarını ısrarla sürdürmektedirler (Duffy, 2010). Dolayısıyla bu bireyler, kariyer gelecekleri ile yakından ilgilenirler; hayali gelecekle ilgili yeni şeyler öğrenmeye aktif bir şekilde katılırlar ve kariyer başarısı için uygun yolda oldukları konusunda kendilerini rahat hissederler (McIlveen vd., 2013). Önceki araştırmalarda kariyer iyimserliğinin, kariyer karar verme öz yetkinliği (Garcia vd., 2015; Kim vd., 2016), kariyer kararlılığı (Chatterjee vd., 2015) ve kariyer hedefleri için çaba göstermeyle (Haratsis vd., 2015) pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur. Kariyer iyimserliği, akademik doyum (McIlveen vd., 2013; McIlveen ve Perera, 2016), yaşam doyumunu (Haratsis vd., 2016) ve iş doyumunu (Spurk vd., 2015) gibi öznel iyi oluşun bilişsel boyutuyla pozitif ilişkili bulunmuştur. Ayrıca kariyer gelecekleri konusunda iyimser olmayan bireylerin daha fazla kariyer kararsızlığı (Duffy ve Raque-Bogdan, 2010) ve kariyer stresi (Kim vd., 2014) yaşadığı bulunmuştur. Bu araştırmada ise, teorik görüşler ve önceki araştırma bulgularına dayanarak, kariyer iyimserliğinin gelecekteki çalışma benliğine ilişkin ayrıntıyı pozitif yönde yordaması beklenmektedir. Araştırma sonuçlarının kariyer psikolojik danışmanlığı alanında yapılacak uygulamalı ve teorik çalışmalar için önemli doğurgular sunacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu araştırma sonuçlarının kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilgili müdahale programlarının geliştirilme sürecinde yararlanılabilecek doğurgular sunması da beklenmektedir.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu araştırma, kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve gelecekteki çalışma benliğinin ayrıntısı arasındaki ilişkileri incelediği için ilişkisel tarama modelindedir. Karasar'a (2011) göre ilişkisel tarama modeli, iki ve daha fazla değişken arasındaki karşılıklı değişimi inceleyen tarama modelinin bir türüdür.

Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubu kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi ile seçilen 311 üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Çalışma grubunun 242'si (%77.8) kadın, 69'u (%22.2) erkek; yaş ortalaması 20.42'dir (17-54 aralığında değişmekte, $SS = 2.89$). Çalışma grubunun 129'u 1.sınıf (%41.5), 60'ı 2.sınıf (%19.3), 89'u 3.sınıf (%28.6) ve 33'ü 4.sınıf (%10.6) öğrencisidir. Çalışma grubunun 9'u düşük (%2.9), 262'si orta (%84.2) ve 40'ı yüksek (%12.9) sosyoekonomik düzeye sahip olduğunu belirtmiştir. Çalışma grubunun 10'u düşük (%3.2), 151'i orta (%48.6) ve 150'si yüksek (%48.2) akademik başarıya sahip olduğunu belirtmiştir.

Veri Toplama Araçları

Kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği

Çalışma grubunun kariyer uyumlulukları ve kariyer iyimserlikleri Kariyer Geleceği Envanteri'nin Kariyer Uyumluluğu ve Kariyer İyimserliği alt boyutları kullanılarak ölçülmüştür. Kariyer Geleceği Envanteri, kariyer planlamaya ilişkin pozitif tutumları ölçmek için Rottinghaus vd. (2005) tarafından geliştirilmiştir. Türkçe Kariyer Geleceği Envanteri'nin psikometrik özellikleri Kalafat (2012) tarafından incelenmiştir. Türkçe Kariyer Geleceği Envanteri, orijinalinde olduğu gibi, 25 madde ve 3 alt boyuttan (kariyer uyumluluğu - 11 madde, kariyer iyimserliği - 11 madde ve iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi - 3 madde) oluşmaktadır. Katılımcılar maddelere (1) kesinlikle katılmıyorum ile (5) kesinlikle katılıyorum arasında değişen 5'li dereceleme üzerinde yanıt vermektedir. Envanterin alt boyutları ile başa çıkma becerileri arasında pozitif anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Alt boyutların ortalama puanlarının yüksekliği,

İlgili boyuta ilişkin yüksek tutumları göstermektedir. Kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi boyutlarının Cronbach alfa değerleri sırasıyla .83, .82 ve .62 bulunmuştur (Kalafat, 2012). Bu araştırmanın çalışma grubundan toplanan verilerde kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği boyutlarının Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları sırasıyla .83 ve .85 bulunmuştur.

Gelecekteki çalışma benliğine ilişkin ayrıntı

Gelecekteki çalışma benliklerinin ayrıntısı, Strauss vd.'nin (2012) izledikleri sürece benzer bir şekilde bir madde ile değerlendirilmiştir. Gelecekteki çalışma benliğine ilişkin ayrıntıyı değerlendirmek için, çalışma grubundan geleceğe zihinsel olarak seyahat etmeleri ve gelecekteki çalışma yaşantılarında kim ve ne olmayı umduklarını zihinlerinde canlandırmaları istenmiştir. Geleceğin bu resminin zihinlerinde ne kadar ayrıntılı canlandığını (1) hiç ayrıntı yok ile (9) çok ayrıntılı arasında değişen 9'lu dereceleme üzerinde yanıtlamaları istenmiştir. Bu maddeye verilen cevaplar gelecekteki çalışma benliğine ilişkin ayrıntının derecesi olarak kabul edilmiştir. Yüksek puanlar gelecekteki çalışma benliğine ilişkin ayrıntının fazlalığına işaret etmektedir.

Süreç ve Verilerin Analizi

Araştırmanın etik açıdan uygunluğunu değerlendirmek için üniversite etik komisyonundan etik onay belgesi alınmıştır. Araştırma verileri Google Formlar ile çevirim içi toplanmıştır. Araştırmaya katılım gönüllük esasına bağlıdır ve çalışma grubundan katılımcı onay formunu doldurmaları istenmiştir. Verilerin analizinde SPSS ve AMOS paket programları kullanılmıştır. Analizler öncesinde veriler, kayıp ve uç değerler açısından incelenmiştir. Uç değerler Mahalanobis uzaklık testi ile analiz edilmiştir. Değişkenler arası korelasyonlar, Cronbach alfa katsayıları ve betimsel analizler yapılmıştır. Kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin gelecekteki çalışma benliğine ilişkin ayrıntıyı yordama düzeylerini test etmek için yol analizi kullanılmıştır.

Etik

Bu araştırmanın etik kurul izni Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etik Kurulu'ndan alınmıştır (2022.02.35).

BULGULAR

Verileri analize hazırlamak ve varsayımları test etmek için ön analizler yapılmıştır. Veri setinde kayıp değer bulunmamıştır. Mahalanobis uzaklık testine göre veri setinde uç değer bulunmamaktadır. Değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri ± 1.5 aralığında bulunmuştur (Tablo 1). Tabachnick ve Fidell'in (2013) görüşlerine dayanarak, çarpıklık ve basıklık değerleri sıfırdan önemli sapmalar göstermediği için normal dağılım varsayımının ihlal edilmediği söylenebilir. Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkiler .48 ile .60 aralığında değişmektedir (Tablo 1). Bunun yanı sıra, varyans şişirme faktörü 1.56 bulunmuştur. Kline (2011), değişkenler arasındaki ilişkilerin .90'dan, varyans şişirme faktörünün ise 10'dan küçük olmasının çoklu bağlantı sorunu olmadığını göstergesi olarak kabul etmektedir. Kline'in (2011) görüşlerine dayanarak bu çalışmada çoklu bağlantı sorunu olmadığı söylenebilir. Değişkenler arasındaki ilişkiler, değişkenlerin Cronbach alfa katsayıları ve betimleyici istatistik Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Değişkenler Arası Korelasyonlar, Değişkenlerin Cronbach Alfa Katsayıları ve Betimsel İstatistik

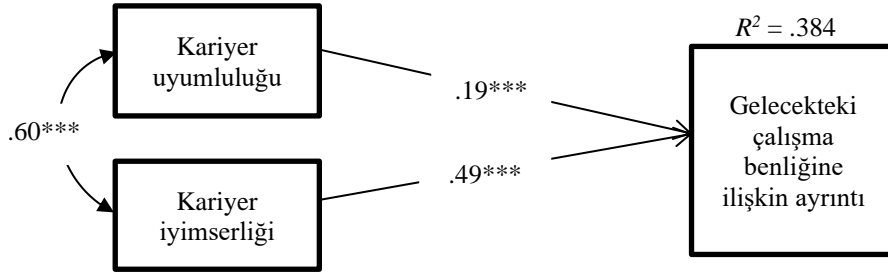
	1	2	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
1. Kariyer uyumluluğu			3.88	0.57	-.37	-.03
2. Kariyer iyimserliği	.60***		3.81	0.69	-.55	-.04
3. Gelecekteki çalışma benliğine ilişkin ayrıntı	.48***	.60***	6.00	1.84	-.49	.11

Not: *** $p < .001$

Gelecekteki çalışma benliğinin ayrıntısının kariyer uyumluluğu ($r = .48, p < .01$) ve kariyer iyimserliği ($r = .60, p < .01$) arasındaki ilişkiler ile kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği ($r = .60, p < .01$) arasındaki

ilişkiler orta düzeyde bulunmuştur.

Şekil 1’de yol analizi diyagramı, Tablo 2’de yol analizinin sonuçları gösterilmektedir.



Şekil 1. Yol analizine ilişkin görsel. *** $p < .001$

Tablo 2. Gelecekteki Çalışma Benliğine İlişkin Ayrıntının Yordanması

Yordayıcı	Yordanan	B	Standart hata	β	t
Kariyer uyumluluğu →	Gelecekteki çalışma benliğine ilişkin ayrıntı	0.61	.17	.19***	3.43
Kariyer iyimserliği →	Gelecekteki çalışma benliğine ilişkin ayrıntı	1.28	.14	.49***	8.70

Not: *** $p < .001$

Tablo 2’de görüldüğü gibi, gelecekteki çalışma benliğinin ayrıntısı en iyi kariyer iyimserliği ($\beta = .48$, $p = .000$) ile daha sonra kariyer uyumluluğu ($\beta = .19$, $p = .000$) ile açıklanmaktadır. Kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği gelecekteki çalışma benliğine ilişkin ayrıntının %38.4’ünü açıklamaktadır.

TARTIŞMA

Bu araştırmada gelecekteki çalışma benliğinin ayrıntısında kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin rolünü incelemek amaçlanmıştır. Bu araştırmanın bulguları, kariyer uyumluluğu ve iyimserliğinin birlikte gelecekteki çalışma benliğine ilişkin ayrıntının %38.4’ünü açıkladığını göstermiştir.

Bu araştırmada kariyer uyumluluğunun gelecekteki çalışma benliğine ilişkin ayrıntıyı pozitif yönde yordadığı bulunmuştur. Bu bulguya göre, yüksek düzeyde kariyer uyumluluğuna sahip üniversite öğrencilerinin gelecekteki çalışma yaşamlarında kim ve ne olmak istediklerine ilişkin bilişsel temsillerinin daha ayrıntılı ve karmaşık olduğu söylenebilir. Diğer bir ifade ile özellikle öngörülemeyen olaylar karşısında değişen kariyer planlarına uyum sağlama kapasitelerini olumlu görme eğiliminde olan bireyler, gelecekteki çalışma benliğini daha ayrıntılı ve karmaşık yönlerini hayal edebilirler. Böylece proaktif kariyer davranışlarına katılma konusunda daha motive olabilirler. Araştırmanın bu bulgusu, gelişimsel görevlerle ve kariyer geçişleriyle başa çıkma yeteneğinin, bireylerin birden fazla kariyer planına sahip olma konusundaki olumlu inançlarını artırabileceği (Ginevra vd., 2016; Soresi vd., 2012) ile ilgili görüşleri desteklemektedir. Savickas (1997) kariyer uyumluluğunu, çalışma rolüne hazırlanmanın ve bu role katılmanın öngörülebilir görevleriyle ve çalışma koşullarındaki değişikliklerin yol açtığı öngörülemeyen düzenlemelerle başa çıkmaya hazır olma olarak tanımlamıştır. Bu bağlamda, kariyer uyumluluğu, kariyerle ilgili görevleri ve geçişleri yönetmek için bireylerde mesleki gelecekleri hakkında güven ve kontrol duygusu sağlamanın yanı sıra kariyerlerinin sunabileceği daha fazla seçenek için merak duymalarını sağlayabilir. Böylece bireyler güven ve kontrol duygusu ile kariyer fırsatlarını araştırabilir ve geleceklerini planlayabilir. Dolayısıyla bu bireyler, gelecekteki çalışma yaşamlarında sahip olmayı umdukları benlikleri hakkında daha fazla senaryo hayal edebilirler, bu senaryoları daha detaylı, kapsamlı ve karmaşık olarak düşünebilirler. Bu nedenle, proaktif kariyer

davranışlarına daha fazla katılabilirler. Literatürde kariyer uyumluluğu ve gelecekteki çalışma benliğine ilişkin ayrıtının ilişkisini inceleyen araştırma bulunmamaktadır. Literatürde, bireylerin gelecekle ilişkili faaliyetler hakkındaki düşünceleri gelecek yönelimi olarak kategorize edilme eğilimindedir (Rudolph vd., 2017; Seginer ve Lens, 2015). Bu bağlamda bu araştırmanın bulguları, kariyer uyumluluğunun geleceğe ilişkin umutlu beklentileri ve olumlu eğilimleri etkilediğini gösteren önceki araştırmaların (Büyükgöze-Kavas, 2016; Cabras ve Mondo, 2018; Fasbender vd., 2019; Ginevra vd., 2018; Hirschi, 2010; Jia vd., 2020; Öncel, 2014; Öztemel ve Yıldız-Akyol, 2021; Santilli vd., 2017; Sarsikoğlu, 2019) sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Bu araştırmada kariyer iyimserliğinin gelecekteki çalışma benliğine ilişkin ayrıntıyı pozitif yönde yordadığı bulunmuştur. Bu bulguya göre, kariyer geleceklere hakkında olumlu sonuçlar bekleyen, kariyer engellerini geçici olarak gören ve kariyer başarısı konusunda rahat hisseden üniversite öğrencilerinin gelecekteki çalışma yaşamlarında kim ve ne olmak istediklerine ilişkin bilişsel temsillerinin daha ayrıntılı ve karmaşık olduğu söylenebilir. Böylece kariyer hedeflerine ulaşabilmek için daha fazla çaba gösterebilirler. Araştırmanın bu bulgusu, yüksek düzeyde kariyer iyimserliğine sahip bireylerin, gelecekteki kariyerleriyle ilgilendiği, hayal ettikleri gelecekle bağlantılı öğrenmelerle meşgul oldukları (Eva vd., 2020; Gunkel ve Schlaegel, 2010; McIlveen vd., 2013) ile ilgili görüşleri desteklemektedir. Önceki araştırmalarda kariyer iyimserliğinin, iş umudunu (Juntunen ve Wettersten, 2006), kariyer hazırlık davranışını (Kim, Jang vd., 2014), kariyer hedeflerine adanmışlığı (Haratsis vd., 2015) ve kariyer hedefi, seçimi, araştırması gibi çeşitli kariyer sonuçlarını (Rottinghaus vd., 2005; Rottinghaus vd., 2012) olumlu yönde etkilediği bulunmuştur. Bu bağlamda, kariyer geleceklere konusunda iyimser olan bireyler, gelecekteki çalışma dünyasında kim ve ne olmak istediklerini hayal edebilir ve kariyer başarısı yolunda olduklarını hissedebilirler. Dolayısıyla bu bireyler, hayali geleceğe yönelik öğrenme ile meşgul olabilirler, kariyer engellerini geçici olarak algılayabilirler ve gelecekte olmak istedikleri durum için çaba gösterebilirler. Böylece, gelecekteki çalışma benliklerini daha detaylı, kapsamlı ve karmaşık olarak düşünebilirler. Bu nedenle, olmak istedikleri kişi için daha fazla motivasyona sahip olabilirler ve çaba gösterebilirler.

Bu araştırmanın bulguları, gelecekteki çalışma benliğine ilişkin ayrıntıda kariyer uyumluluğu ve iyimserliğinin önemini göstermiştir. Öğrencilerin gelecekteki çalışma benliğine ilişkin ayrıntıyı geliştirmek isteyen psikolojik danışmanlar bireysel veya grupta kariyer psikolojik danışmanlığı sürecinde kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğini güçlendirmeye yönelik müdahalede bulunabilirler. Benzer şekilde, öğrencilerin kariyer uyumluluğu ve iyimserliğini güçlendirmeye yönelik psikoeğitim programları geliştirilebilir. Böylece öğrencilerin belirsizlik çağında kariyer gelişimlerinde kontrol sahibi olmalarını ve proaktif kariyer davranışlarına katılımlarını sağlayabilirler.

Bu araştırmanın bir takım sınırlılıkları bulunmaktadır. Bu araştırmada, gelecekteki çalışma benliğine ilişkin ayrıntı bir madde ile değerlendirilmiştir. Bu nedenle bu ölçümün geçerlik ve güvenilirliği hakkında bir yargıya varmak zordur. Gelecekteki araştırmalarda bireylerin gelecekteki çalışma benliğine ilişkin ayrıntıyı değerlendirmek için ölçek geliştirme çalışmaları yapılması önerilmektedir. Aynı zamanda gelecekteki araştırmalarda, söz edilen değişken açık uçlu bir soru ile değerlendirilebilir. Katılımcılardan gelecekteki çalışma benliklerini hayal etmeleri ve bunları yazmaları istenebilir. Kullanılan kelime sayısının çokluğu ile gelecekteki çalışma benliğine ilişkin ayrıntı değerlendirilebilir (King ve Raspin, 2004). Bu araştırmanın katılımcıları kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Gelecek araştırmalarda seçkisiz örnekleme yönteminin kullanılması önerilmektedir. Bu araştırmada çalışma grubunun çoğu kadın üniversite öğrencilerinden oluşmaktadır. Gelecekteki araştırmalarda kadın ve erkek sayılarının dengeli olduğu çalışma grupları oluşturulabilir. Bu araştırmada gelecekteki çalışma benliğine ilişkin ayrıntıyı kariyer uyumluluğu ve iyimserliği gibi kişisel değişkenlerin yordayıcı rolü incelenmiştir. Gelecekteki araştırmalarda diğer kişisel ve çevresel faktörlerin yordayıcı rolü incelenebilir. Gelecekteki araştırmalar boylamsal veya deneysel olarak tasarlanabilir. Böylece, nedensel çıkarımlar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Aloise-Young, P., Hennigan, K., & Leong, C. (2001). Possible selves and negative health behaviors during early adolescence. *Journal of Early Adolescence*, 21, 158-181. <https://doi.org/10.1177/0272431601021002002>
- Anseel, F., Strauss, K., & Lievens, F. (2017). How future work selves guide feedback seeking and feedback responding at work. In D. L. Ferris, R. E. Johnson, & C. Sedikides (Eds). *The self at work* (pp. 294-318). Taylor & Francis Group.
- Boo, S., Wang, C., & Kim, M. (2021). Career adaptability, future time perspective, and career anxiety among undergraduate students: A cross-national comparison. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 29, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2021.100328>
- Bölükbaşı, A., & Kırdök, O. (2019). The mediating role of future orientation in the relationship between career adaptability and life satisfaction in high school students. *Eğitim ve Bilim*, 44(200), 1-15. <http://dx.doi.org/10.15390/EB.2019.8090>
- Büyükgöze-Kavas, A. (2016). Predicting career adaptability from positive psychological traits. *The Career Development Quarterly*, 64(2), 114-125. <https://doi.org/10.1002/cdq.12045>
- Cabras, C., & Mondo, M. (2018). Future orientation as a mediator between career adaptability and life satisfaction in university students. *Journal of Career Development*, 45(6), 597-609. <https://doi.org/10.1177/0894845317727616>
- Cai, Z., Guan, Y., Li, H., Shi, W., Guo, K., Liu, Y., ... & Hua, H. (2015). Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: An examination of mediating and moderating processes. *Journal of Vocational behavior*, 86, 86-94. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.004>
- Chatterjee, S., Afshan, N., & Chhetri, P. (2015). Exploring the linkage between the components of motivational systems theory and career decisiveness: The mediating role of career optimism. *Journal of Career Assessment*, 23(4), 597-614. <https://doi.org/10.1177/1069072714553081>
- Cross, S. E. ve Markus, H. (1994). Self-schemas, possible selves, and competent performance. *Journal of Educational Psychology*, 86(3), 423-438.
- Duffy, R. D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, 18(4), 420-430. <https://doi.org/10.1177/1069072710374587>
- Duffy, R. D., & Raque-Bogdan, T. L. (2010). The motivation to serve others: Exploring relations to career development. *Journal of Career Assessment*, 18(3), 250-265. <https://doi.org/10.1177/1069072710364791>
- Eryılmaz, A., & Kara, A. (2018). Pre-service teachers' career adaptabilities: it's relationships with career decision making self-efficacy and career barriers. *International Online Journal of Educational Sciences*, 10(2), 235-244.
- Eva, N., Newman, A., Jiang, Z., & Brouwer, M. (2020). Career optimism: A systematic review and agenda for future research. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 1-18. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.011>
- Fasbender, U., Wöhrmann, A. M., Wang, M., & Klehe, U. C. (2019). Is the future still open? The mediating role of occupational future time perspective in the effects of career adaptability and aging experience on late career planning. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 24-38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.006>
- Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Bordia, P., Bordia, S. & Roxas, R. E. O. (2015). Career optimism: The roles of contextual support and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 10-18. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.02.004>
- Ginevra, M. C., Annovazzi, C., Santilli, S., Di Maggio, I., & Camussi, E. (2018). Breadth of vocational interests: The role of career adaptability and future orientation. *The Career Development Quarterly*, 66(3), 233-245. <https://doi.org/10.1002/cdq.12145>
- Ginevra, M. C., Di Maggio, I., Santilli, S., & Nota, L. (2021). The role of career adaptability and future orientation on future goals in refugees. *British Journal of Guidance & Counselling*, 49(2), 272-286. <https://doi.org/10.1080/03069885.2020.1865874>
- Ginevra, M. C., Pallini, S., Vecchio, G. M., Nota, L., & Soresi, S. (2016). Future orientation and attitudes

- mediate career adaptability and decidedness. *Journal of Vocational Behavior*, 95-96, 102-110. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.08.003>
- Guan, Y., Guo, Y., Bond, M. H., Cai, Z., Zhou, X., Xu, J., ... & Ye, L. (2014). New job market entrants' future work self, career adaptability and job search outcomes: Examining mediating and moderating models. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 136-145. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.05.003>
- Guan, Y., Zhuang, M., Cai, Z., Ding, Y., Wang, Y., Huang, Z., & Lai, X. (2017). Modeling dynamics in career construction: Reciprocal relationship between future work self and career exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 101, 21-31. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.04.003>
- Gunkel, M., & Schlaegel, C. (2010). The influence of personality on students' career decisiveness-A comparison between Chinese and German economics and management students. *Management Revue*, 21(3), 229-243. <https://doi.org/10.5771/0935-9915-2010-3-229>
- Haratsis, J. M., Creed, P. A., & Hood, M. (2016). Cross-lagged relationships between person-based resources, self-perceptions, and career and life satisfaction in young adults. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16(2), 169-188. <https://doi.org/10.1007/s10775-015-9301-y>
- Haratsis, J. M., Hood, M., & Creed, P. A. (2015). Career goals in young adults: Personal resources, goal appraisals, attitudes, and goal management strategies. *Journal of Career Development*, 42(5), 431-445. <https://doi.org/10.1177/0894845315572019>
- Hirschi, A. (2010). Swiss adolescents' career aspirations: Influence of context, age, and career adaptability. *Journal of Career Development*, 36(3), 228-245. <https://doi.org/10.1177/0894845309345844>
- Jia, Y., Hou, Z. J., & Shen, J. (2020). Adolescents' Future Time Perspective and Career Construction: Career Adaptability as Mediator and Hope as Moderator. *Journal of Career Development*, 1-16. <https://doi.org/10.1177/0894845320926579>
- Jia, Y., Hou, Z. J., Zhang, H., & Xiao, Y. (2020). Future time perspective, career adaptability, anxiety, and career decision-making difficulty: exploring mediations and moderations. *Journal of Career Development*, 1-15. <https://doi.org/10.1177/0894845320941922>
- Joanne Chan, S. H., & Chan, K. T. (2021). The indirect effects of self-esteem and future work self on career adaptability factors: A study of Chinese undergraduate students. *Journal of Employment Counseling*, 58(2), 50-73. <https://doi.org/10.1002/joec.12157>
- Jung, H., Park, I. J., & Rie, J. (2015). Future time perspective and career decisions: The moderating effects of affect spin. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 46-55. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.010>
- Juntunen, C. L., & Wettersten, K. B. (2006). Work hope: Development and initial validation of a measure. *Journal of Counseling Psychology*, 53(1), 94-106. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.53.1.94>
- Kalafat, T. (2012). Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk örnekleme için psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 169-179.
- Kao, K. Y., Hsu, H. H., Rogers, A., Lin, M. T., Lee, H. T., & Lian, R. (2020). I see my future!: Linking mentoring, future work selves, achievement orientation to job search behaviors. *Journal of Career Development*, 1-14. <https://doi.org/10.1177/0894845320926571>
- Karacan-Özdemir, N. (2019). Associations between career adaptability and career decision-making difficulties among Turkish high school students. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 19(3), 475-495. <https://doi.org/10.1007/s10775-019-09389-0>
- Karacan-Özdemir, N., & Yerin Güneri, O. (2017). The factors contribute to career adaptability of high-school students. *Eurasian Journal of Educational Research*, 16(67), 183-198.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Nobel Yayınları.
- Kim, B., Jang, S. H., Jung, S. H., Lee, B. H., Puig, A., & Lee, S. M. (2014). A moderated mediation model of planned happenstance skills, career engagement, career decision self-efficacy, and career decision certainty. *The Career Development Quarterly*, 62(1), 56-69. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00070.x>
- Kim, B., Rhee, E., Ha, G., Yang, J., & Lee, S. M. (2016). Tolerance of uncertainty: Links to happenstance, career decision self-efficacy, and career satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 64(2), 140-152.

<https://doi.org/10.1002/cdq.12047>

- King, L. A., & Raspin, C. (2004). Lost and found possible selves, subjective well-being, and ego development in divorced women. *Journal of Personality, 72*, 603-632. <https://doi.org/10.1111/j.0022-3506.2004.00274.x>
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). Guilford Press.
- Korkut-Owen, F. (2021). Belirsizlik ve kariyer davranışları. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi, 4*(2), 36-60.
- Leondari, A., Syngollitou, E., & Kiosseoglou, G. (1998). Academic achievement, motivation and future selves. *Educational Studies, 24*(2), 153-163. <https://doi.org/10.1080/0305569980240202>
- Markus, H., & Nurius, P. (1986). Possible selves. *American Psychologist, 41*(9), 954-969. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.41.9.954>
- McIlveen, P., & Perera, H. N. (2016). Career optimism mediates the effect of personality on teachers' career engagement. *Journal of Career Assessment, 24*(4), 623-636. <https://doi.org/10.1177/1069072715616059>
- McIlveen, P., Beccaria, G., & Burton, L. J. (2013). Beyond conscientiousness: Career optimism and satisfaction with academic major. *Journal of Vocational Behavior, 83*(3), 229-236. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.05.005>
- Newberry, A., & Duncan, R. (2001). Roles of boredom and life goals in juvenile delinquency. *Journal of Applied Social Psychology: Special Issue, 31*, 527-541. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2001.tb02054.x>
- Oyserman, D., & Saltz, E. (1993). Competence, delinquency, and attempts to attain possible selves. *Journal of Personality and Social Psychology, 65*(2), 360-374. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.65.2.360>
- Oyserman, D., Bybee, D., Terry, K., & Hart-Johnson, T. (2004). Possible selves as roadmaps. *Journal of Research in Personality, 38*(2), 130-149. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(03\)00057-6](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(03)00057-6)
- Oyserman, D., Bybee, D., Terry, K., & Hart-Johnson, T. (2004). Possible selves as roadmaps. *Journal of Research in Personality, 38*, 130-149. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(03\)00057-6](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(03)00057-6)
- Öncel, L. (2014). Career adapt-abilities scale: Convergent validity of subscale scores. *Journal of Vocational Behavior, 85*(1), 13-17. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.03.006>
- Öztemel, K., & Yıldız-Akyol, E. (2021). The predictive role of happiness, social support, and future time orientation in career adaptability. *Journal of Career Development, 48*(3), 199-212. <https://doi.org/10.1177/0894845319840437>
- Pouyaud, J., Vignoli, E., Dosnon, O., & Lallemand, N. (2012). Career adapt-abilities scale France form: Psychometric properties and relationships to anxiety and motivation. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 692-697. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.021>
- Praskova, A., & Johnston, L. (2021). The role of future orientation and negative career feedback in career agency and career success in Australian adults. *Journal of Career Assessment, 29*(3), 463-485. <https://doi.org/10.1177/1069072720980174>
- Rottinghaus, P. J., Buelow, K. L., Matyja, A., & Schneider, M. R. (2012). The career futures inventory-revised: Measuring dimensions of career adaptability. *Journal of Career Assessment, 20*(2), 123-139. <https://doi.org/10.1177/1069072711420849>
- 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. <https://doi.org/10.1177/1069072704270271>
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior, 98*, 17-34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Ruvolo, A. P., & Markus, H. R. (1992). Possible selves and performance: The power of self-relevant imagery. *Social Cognition, 10*(1), 95-124. <https://doi.org/10.1521/soco.1992.10.1.95>
- Santilli, S., Ginevra, M. C., Sgaramella, T. M., Nota, L., Ferrari, L., & Soresi, S. (2017). Design my future: An

- instrument to assess future orientation and resilience. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 281-295. <https://doi.org/10.1177/1069072715621524>
- Santilli, S., Marcionetti, J., Rochat, S., Rossier, J., & Nota, L. (2017). Career adaptability, hope, optimism, and life satisfaction in Italian and Swiss adolescents. *Journal of Career Development*, 44(1), 62-76. <https://doi.org/10.1177/0894845316633793>
- Sarsıkoğlu, A. F. (2019). *Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğunu açıklayan faktörler: model önerisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 149-205). Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147-183). John Wiley & Sons.
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Seginer, R. (2000). Optimism correlates of adolescent future orientation: A domain-specific analysis. *Journal of Adolescent Research*, 15, 307-326.
- Seginer, R., & Lens, W. (2015). The motivational properties of future time perspective future orientation: Different approaches, different cultures. In M. Stolarski, N. Fieulaine, & W. van Beek (Eds.), *Time perspective theory; Review, research and application* (pp. 287-304). Springer International Publishing.
- Soresi, S., Nota, L., & Ferrari, L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Italian Form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 705-711. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.020>
- Spurk, D., Kauffeld, S., Barthauer, L., & Heinemann, N. S. (2015). Fostering networking behavior, career planning and optimism, and subjective career success: An intervention study. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 134-144. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.12.007>
- Strahan, E. J., & Wilson, A. E. (2006). Temporal Comparisons, Identity, and Motivation: The Relation Between Past, Present, and Possible Future Selves. In C. Dunkel & J. Kerpelman (Eds.), *Possible selves: Theory, research and applications* (pp. 1-15). Nova Science Publishers.
- Strauss, K., Griffin, M. A., & Parker, S. K. (2012). Future work selves: How salient hoped-for identities motivate proactive career behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 580-598. <https://doi.org/10.1037/a0026423>
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Pearson Education.
- Taber, B. J. (2013). Time perspective and career decision-making difficulties in adults. *Journal of Career Assessment*, 21(2), 200-209. <https://doi.org/10.1177/1069072712466722>
- Taber, B. J., & Blankemeyer, M. (2015). Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 20-27. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.005>
- Taylor, S. E., Pham, L. B., Rivkin, I. D., & Armor, D. A. (1998). Harnessing the imagination: Mental simulation, self-regulation, and coping. *American Psychologist*, 53, 429-439. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.53.4.429>
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39-48. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.004>

- Trommsdorff, G. (1994). Future time perspective and control orientation: Social conditions and consequences. In Z. Zaleski (Ed.), *Psychology of future orientation* (pp. 39-62). Towarzystwo Naukowe KUL.
- Walker, T. L., & Tracey, T. J. (2012). The role of future time perspective in career decision-making. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 150-158. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.06.002>
- Xiao, Y., He, Y., Gao, X., Lu, L., & Yu, X. (2021). Career exploration and college students' career adaptability: The mediating role of future work self-salience and moderating role of perceived teacher support. *Discrete Dynamics in Nature and Society*, 2021, 1-10. <https://doi.org/10.1155/2021/3532239>
- Zhang, C., Hirschi, A., Herrmann, A., Wei, J., & Zhang, J. (2016). The future work self and calling: The mediational role of life meaning. *Journal of Happiness Studies*, 18(4), 977-991. <https://doi.org/10.1007/s10902-016-9760-y>

EXTENDED ABSTRACT

Introduction: Increasing uncertainties in life due to rapid developments in technology, changes in the working world, and the COVID-19 pandemic affect career behaviors and career life as well as affecting every aspect of life (Korkut-Owen, 2021). In addition to the increasing uncertainty, career transitions are more frequent nowadays (Strauss et al., 2012). Therefore, it is thought that it is important for university students to be prepared for the future and to have a future orientation. Because while thinking about the future, people construct cognitively, evaluate possible events and strategies to cope with difficulties. This mental rehearsal reduces uncertainty and anxiety, thus providing a sense of control over the unknown future (Trommsdorff, 1994). Previous studies focusing on thoughts about future-related activities do not seem to have focused enough on the future work self. This study focuses on the future work self (Strauss et al., 2012), which represents a dynamic aspect of possible selves, both as an attempt to fill this gap and because it facilitates individuals to take a proactive role in shaping and managing their careers.

Strauss et al. (2012) developed the concept of the future work self-based on Markus and Nurius' (1986) concept of hoped-for possible selves. The future work self is an aspect of the possible self that encompasses the hopes and hopes of an individual about who and what he or she wants to be in work life (Eva et al., 2020; Strauss et al., 2012; Taber & Blankemeyer, 2015). The future work self is the component of ever-changing self-schemas that influence self-regulation, emotions, information processing, and behavior (Strauss et al., 2012). The future work self represents goals set by the individual as personalized representations of aspirations and motives (Anseel et al., 2017). In other words, the future work self enables individuals to imagine possibilities and make plans to realize these possibilities (Taylor et al., 1998). Saliency, an aspect of the future work self, refers to the degree to which the future work self is clear and easy to imagine for a person (Strauss et al., 2012). In previous studies, it was found that the future work self-salience increased career planning behaviors, proactive career behaviors (Strauss et al., 2012; Taber & Blankemeyer, 2015), job-seeking behaviors (Kao et al., 2020), and strengthened job search self-efficacy (Guan et al., 2014). Another aspect of the future work self is the elaboration. Future working self-elaboration refers to the detail and degree of complexity in cognitive representations of the future work self (Strauss et al., 2012). The greater the future work self-elaboration, the more alert individuals to stimuli that may threaten the future work self. Thus, the future work self-elaboration makes it easier for individuals to adapt their plans to new situations and increases persistence in future-oriented behaviors (Anseel et al., 2017). This study, it was aimed to examine the predictive role of career adaptability and career optimism on future work self-elaboration. It is thought that the results of the study will provide important implications for applied and theoretical studies in the literature of career psychological counseling. In addition, it is expected that the results of this study will provide implications for the development of intervention programs related to career psychological counseling.

Materials and Methods: This study is in the relational survey model as it examines the relationships between career adaptability, career optimism, and future work self-elaboration. The study group consists of 311 university students selected by the convenience sampling method. Of the study group, 242 (77.8%) were female, 69 (22.2%) were male; the mean age is 20.42 (ranges 17-54, SD = 2.89). Career adaptability and career optimism sub-dimensions of the career future inventory were used as data collection tools. The future work self-elaboration was evaluated with one item. The study group was asked to mentally travel to the future and envision who and what they hoped to be in their future working life. They were asked to answer how detailed this picture of the future was in their minds, on a 9-point scale ranging from (1) no detail to (9) very detailed. Responses to this item were considered as the degree of regarding the future work self-elaboration. Path analysis was used to test the contributions of career adaptability and career optimism in predicting future work self-elaboration.

Findings: Future work self-elaboration is best explained by career optimism ($\beta = .48, p = .000$),

followed by career adaptability ($\beta = .19, p = .000$). Career adaptability and career optimism explain 38.4% of the future work self-elaboration. The findings of this study showed that career adaptability and career optimism can increase future work self-elaboration.

Discussion, Conclusion and Suggestions: Basis on results of this study, it can be said that university students with a high level of career adaptability have more detailed and complex cognitive representations of whom and what they want to be in their future working life. In other words, individuals who tend to view positively their capacity to adapt to changing career plans, especially in the face of unforeseen events, may imagine more detailed and complex aspects of their future work self. Thus, they can be more motivated to participate in proactive career behaviors. According to another finding, it can be said that the cognitive representations of university students, who expect positive results about their career future, see career obstacles as temporary, and feel comfortable about career success, about who and what they want to be in their future working life are more detailed and complex. Thus, they may make more efforts to achieve their career goals.

The results of this study demonstrated the importance of career adaptability and optimism on future work self-elaboration. Counselors who want to improve students' future work self-elaboration can intervene to strengthen career adaptability and career optimism in the individual or group career psychological counseling process. Similarly, psycho-educational programs may be developed to strengthen students' career adaptability and optimism. Thus, they may enable students to have control over their career development and to participate in proactive career behaviors in the age of uncertainty.