

Üniversite Öğrencilerinde Pozitiflik ve Kariyer Uyumluluğu İlişkisinde Bilişsel Esnekliğin Aracılık Rolü*

The Mediating Role of Cognitive Flexibility in the Relation between Positivity and Career Adaptability in University Students

Esra ASICI**
Ümüt ARSLAN***

Öz

Üniversite öğrencilerinin iş yaşamına hazırlanma ve geçiş sürecinin zorluklarıyla başa çıkabilmesi açısından kariyer uyumluluğuna sahip olmaları önemlidir. Kariyer uyumluluğuyla ilişkili faktörlerin belirlenmesi, öğrencilerin kariyerlerine uyum düzeyini arttırmaya yönelik çalışmalara katkı sağlayabilir. Bu çalışmanın amacı, pozitiflik ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkide bilişsel esnekliğin aracılık rolünün yapısal eşitlik modellemesi aracılığıyla incelenmesidir. Araştırmanın örneklemini yaş ortalaması 22.14 (SS=3.07) olan 549 üniversite öğrencisi (397 kadın, 148 erkek, 4 cinsiyetini belirtmeyen) oluşturmuştur. Araştırmanın verileri Pozitiflik Ölçeği, Bilişsel Esneklik Envanteri, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Formu ve demografik bilgi formu aracılığıyla toplanmıştır. Verilerin analizinde, betimsel istatistikler, Pearson korelasyonu, doğrulayıcı faktör

* Bu çalışma, Kilis 7 Aralık Üniversitesi Proje Destek ve Koordinasyon Merkezi tarafından desteklenen “Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Uyumluluğu, Bilişsel Esneklik, Psikolojik Sağlamlık, Pozitiflik ve Yaşam Doyumunun İncelenmesi” başlıklı bilimsel araştırma projesinin bir bölümünden üretilmiş olup, ilk hali Uluslararası VIII. TURKCESS Kongresi’nde sözel bildiri olarak sunulmuştur.

** Doç., İzmir Demokrasi Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, esraasici01@gmail.com, Orcid ID: 0000-0003-0872-9042

*** Doç., University of Nebraska at Kearney, School Psychology and Family Science, Department of Counseling, umutarslanizmir@gmail.com, Orcid ID: 0000-0002-3611-9607

Atıf için: Asıcı, E. ve Arslan, Ü. (2024). Üniversite Öğrencilerinde Pozitiflik ve Kariyer Uyumluluğu İlişkisinde Bilişsel Esnekliğin Aracılık Rolü. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 60(60), 172-189. DOI: 10.15285/maruaeabd.1415875

analizi, yapısal eşitlik modellemesi ve bootstrapping aracılık teknikleri kullanılmıştır. Bulgulara göre; pozitiflik, bilişsel esneklik ve kariyer uyumluluğu arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ve pozitif yönde ilişkiler vardır. Bootstrapping aracılık analizi sonuçları, pozitiflik ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkide bilişsel esnekliğin aracı rolü olduğunu ortaya koymuştur. Elde edilen bulgular ilgili alanyazın çerçevesinde tartışılarak yorumlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer uyumluluğu, pozitiflik, bilişsel esneklik, aracılık analizi

Abstract

Career adaptability is crucial for university students transitioning into the workforce. Understanding factors that influence career adaptability can enhance alignment with future careers. This study explores how cognitive flexibility mediates the relationship between positivity and career adaptability using structural equation modeling. The sample comprised 549 university students (397 female, 148 male, 4 unspecified gender) with a mean age of 22.14 (SD = 3.07). Data were collected through the Positivity Scale, Cognitive Flexibility Inventory, Career Adapt-Abilities Scale Short Form, and a demographic information form. Analysis included descriptive statistics, Pearson correlation, confirmatory factor analysis, structural equation modeling, and bootstrapping. Results showed significant positive correlations among positivity, cognitive flexibility, and career adaptability. Bootstrapping indicated that cognitive flexibility mediated the relationship between positivity and career adaptability. These findings are discussed within relevant literature.

Keywords: Career adaptability, positivity, cognitive flexibility, mediation analysis

Giriş

Üniversite öğrencileri için mezuniyet sonrasında bir iş bulmak oldukça karmaşık ve zor bir süreçtir. Bazı öğrenciler iş yaşamına geçiş sürecini umutlu, iyimser ve kendinden emin olarak karşılarken, kimileri de bu süreçte kararsız, belirsiz ve kötümser olma eğilimindedir (Cabras ve Mondo, 2018). Gençlerin istihdamı ve işsizlik, birçok ülkenin ortak sorunu olmakla birlikte; Türkiye’de genç istihdamı oranı OECD üye ülke ortalamasının altındadır. Üniversite mezunu her 10 gençten 4’ü iş bulamamakta ve binlerce genç iş bulma ümidini yitirerek iş aramayı bırakmaktadır (Türkiye’de Genç İstihdamı Raporu, 2021). Bu noktada, Türkiye’de üniversite öğrencilerinin iş yaşamına hazırlanma ve geçiş sürecindeki zorluklarla başa çıkmalarına yardımcı özelliklere sahip olmalarının önemi ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda uluslararası literatürde üzerinde en çok durulan kavram “*kariyer uyumluluğu*” dur.

Kariyer uyumluluğu, üniversite öğrencilerinin kariyer belirsizlikleri ve karmaşık mesleki rollerle etkili olarak başa çıkmalarına yardımcı olan özelliklerden biridir (Cabras ve Mondo, 2018; Chong ve Leong, 2017). Kariyer yapılandırma kuramının temel kavramlarından biri olan, kariyer uyumluluğu; bireyin mesleki gelişim görevleri, kariyer geçiş süreçleri ve iş kaybı gibi travmalarla başa çıkmasını sağlayan psikososyal kaynakları ifade etmektedir (Savickas, 1989, 1997, 2013). Yüksek kariyer uyumluluğu, kariyer gelişim süreçlerindeki küçük ve büyük geçişleri sağlıklı bir şekilde tamamlayabilme ve kriz durumlarında esnek ve uyarlanabilir davranışlar sergilemeyle ilişkilidir (Savickas, 2013; Savickas vd., 2009). Kariyer uyumluluğu, ilgili olma, kontrol, merak ve güven olmak üzere dört bileşenden oluşmaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012). Bu bileşenler bireylerin kariyerlerini yapılandırırken kritik görevleri, geçişleri ve travmaları yönetmek için kullandıkları genel uyum

kaynaklarını ve stratejilerini temsil etmektedir. *İlgili olma*; kişinin kendi mesleki geleceğinin farkında olması ve mesleki geleceğini hazırlamasını anlatmaktadır. *Kontrol*; bireylerin kariyerlerini hazırlamaları konusunda sahip oldukları kişisel sorumlulukları hakkındaki inançları ile mesleki durum ve geleceği üzerinde algıladıkları kişisel kontrolü ifade etmektedir. *Merak*; iş çeşitlerini ve mesleki olanakları keşfetme ve öğrenme yoluyla mesleki çevreleri keşfetmeye ilişkin kişisel eğilim ve beceriyi yansıtmaktadır. *Güven* ise; sorunları çözmeye ilişkin algılanan öz-düzenleme ve mesleki çalışmalarda karşılaşılan engellerin üstesinden gelmek için gerekli olanı başarılı biçimde yapma becerileriyle ilgilidir (Savickas, 2013).

Kariyer yapılandırma kuramına göre, kariyer uyumluluğuna ilişkin kazanımlar; hazırlık, uyum yeteneği/kariyer uyumluluğu ve uyum tepkileri adı verilen ardışık aşamaların sonucunda ortaya çıkmaktadır (Rudolph vd., 2017). İnsanlar kariyerleriyle ilgili değişimlere az ya da çok hazır olmakta, değişimi yönetmek için farklı kaynaklar kullanmakta, değişim gerektiğinde az ya da çok çaba göstermekte ve sonuç olarak kariyerleriyle ilgili rolleriyle az ya da çok bütünleşmektedirler (Savickas, 2013). *Hazırlık*; kariyer değişimlerine uyum sağlamaya yönelik istekliliği ve hazır olmayı yansıtan kişilik özelliklerini içermektedir. Bu kişilik özellikleri kariyer uyumluluğunun (uyum yeteneği) gelişimini ve kullanımını etkilemektedir. *Kariyer uyumluluğu*, bireyin gelişimsel kariyer görevleri ve değişen iş koşullarıyla başa çıkmak için kullandığı uyum sağlayıcı davranış ve inançları içermektedir. *Uyum tepkileri* ise, bireyin mesleki gelişimi ya da kariyerini yapılandırmak için keşfetme, karar verme, plan yapma gibi davranışları sergilemesini anlatmaktadır. Bu tepkiler mesleki kimlik, kariyer başarısı, iş performansı, öznel iyi oluş ya da kariyer stresi gibi sonuçlar doğurmaktadır (Rudolph vd., 2017; Savickas vd., 2018).

Kariyer yapılandırma kuramı, kariyer uyumluluğunun ortaya çıkmasının hazırlık aşamasına bağlı olduğunu vurgulamaktadır. Dolayısıyla, üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğunu belirleyen, kariyer değişimlerine uyum sağlamaya yönelik istekliliği ve hazır olmayı yansıtan değişkenlerdir. Yakın zamanda yapılan bir meta-analiz çalışmasına göre, hazırlık aşamasıyla ilgili iki temel gösterge (1) kişilik özellikleri ve (2) bilişsel yetenektir (Rudolph vd., 2017). Geçmiş çalışmalar, kişilik özelliklerinin kariyer uyumluluğu üzerindeki etkisine ilişkin beş büyük kişilik özelliği (Bacanlı ve Sarsıkoğlu, 2021; Li vd., 2015), benlik saygısı (Hamzah vd., 2021; Hui vd., 2018), iyimserlik (Buyukgoze-Kavas, 2016; Fang vd., 2018; Othman vd., 2018), umut (Buyukgoze-Kavas, 2016; Othman vd., 2018) ve proaktif kişilik (Jiang, 2017) bağlamında kanıtlar sunmaktadır. Bilişsel yeteneğin kariyer uyumluluğu üzerindeki etkisine ilişkin olarak da bilişsel yeteneğin bir göstergesi olan bilişsel esnekliğin kariyer uyumluluğu ile ilişkili olduğuna yönelik kanıtlar mevcuttur (Chung vd., 2012; Oprins vd., 2018). Chong ve Leong (2017), kariyer uyumluluğunun belirleyicilerini ve sonuçlarını ortaya koyan geçmiş çalışmaların, kariyer uyumluluğunun nasıl geliştiği ve en iyi mesleki kazanımlar için nasıl kullanılacağı konusunda sınırlı bir anlayış sağladığını belirtmektedir. Buna göre, kişilik özellikleri ve bilişsel yeteneğin kariyer uyumluluğu üzerindeki etkisi görüldüğünden daha karmaşık olabilir. Bu bağlamda şimdiki araştırmada; bir kişilik özelliği olarak “pozitiflik” ve bilişsel yetenek olarak “bilişsel esneklik” kavramlarına odaklanılmakta ve ikisi arasındaki etkileşimin kariyer uyumluluğu üzerindeki belirleyici rolü incelenmektedir.

Pozitiflik ve Kariyer Uyumluluğu

Pozitiflik (pozitif oryantasyon); insanların kötü olaylar, başarısızlıklar ya da yaşamdaki kayıplar gibi stresli ve zorlayıcı olaylarla başa çıkmak için ihtiyaç duyduğu özelliklerden biri olarak ele alınmakta (Caprara vd., 2019a; Caprara vd., 2012b; Caprara vd., 2016) ve “*deneyimlere olumlu bir bakış açısıyla yaklaşmaya yönelik genel yatkınlık*” olarak tanımlanmaktadır (Caprara vd., 2012a, s. 701). İstikrar gösteren bilişsel bir değerlendirme eğilimi olarak pozitiflik (Caprara vd., 2017); benlik saygısı, yaşam doyumu ve iyimserlik yapılarının çekirdeğini oluşturmakta; kişinin olayları değerlendirme, görme ve yorumlama tarzını yansıtmaktadır (Caprara vd., 2010; 2012b). Pozitif oryantasyona sahip olan kişiler benlikleri, yaşamları ve gelecekleriyle ilgili olumlu yönde düşünme eğilimindedir (Caprara vd., 2010). Bu pozitif bakış açısı, yaşamdaki terslikler ve kayıplarla başa çıkmak ve yaşama yönelik ilgiyi korumak açısından önemlidir (Caprara vd., 2012b). Pozitiflik, ego dayanıklılığını arttırarak stres yaratan durumların ve beklenmedik yaşam olaylarının olumsuz etkilerine karşı tampon oluşturmakta (Milioni vd., 2016), optimal işlevselliğin sürdürülmesine katkı sağlamaktadır (Caprara vd., 2019a).

Pozitif oryantasyonun temel işlevi insani koşulların sınırlılığına rağmen motivasyonu ve gelişmeyi sürdürebilmektir (Caprara vd., 2019b). Bu bağlamda, mutlu ve geleceğe yönelik olumlu tutumlara sahip olan üniversite öğrencilerinin karşılaştıkları tüm zorluklara rağmen eğitim yaşamları ve kariyer planlarına bağlılıklarını sürdürebilecekleri, bir diğer deyişle, yüksek düzeyde kariyer uyumluluğu gösterebileceği düşünülmektedir (Öztemel ve Yıldız-Akyol, 2021). Çeşitli çalışmalarda pozitif oryantasyon ile kariyer uyumluluğu arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğu (Bojanić ve Milovanović, 2022); pozitif oryantasyona sahip olmanın gençlerin istihdam edilebilirliklerine yönelik algısını olumlu yönde etkilediği ve bu olumlu algının da bir işte çalışma durumuna olumlu şekilde yansıdığı (Consiglio vd., 2021); pozitif oryantasyona sahip olan çalışanların daha iyi bir iş performansı gösterdikleri (Alessandri vd., 2015) ve hatta, pozitiflik düzeyi düşük olan bireylerin pozitiflik düzeyi yüksek olan takım arkadaşlarına sahip olduklarında daha iyi bir iş performansı sergiledikleri (Livi vd., 2015) görülmektedir. Ayrıca benlik sayısı (Hamzah vd., 2021; Hui vd., 2018), iyimserlik (Buyukgoze-Kavas, 2016; Fang vd., 2018; Othman vd., 2018) ve yaşam doyumunun (Yalçın vd., 2022) kariyer uyumluluğu ile pozitif yönde ilişkili olduğu dikkate alındığında, benlik saygısı, yaşam doyumu ve iyimserlik yapılarının çekirdeği olarak görülen pozitif oryantasyonun (Caprara vd., 2010; 2012b) üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğunu kolaylaştıran bir kişilik özelliği olması olası görünmektedir.

Bilişsel Esneklik ve Kariyer Uyumluluğu

Bilişsel esneklik; bireyin düşüncelerini değişen çevresel koşullara bağlı olarak değiştirebilme (Dennis ve Wal, 2010; Martin ve Rubin, 1995), zihnini hızlı bir şekilde yeniden yapılandırabilme (Braem ve Egner, 2018) ya da yeni ve beklenmedik durumlara uyum sağlamak için bilişsel stratejileri kullanabilme yeteneği (Canas vd., 2003) olarak tanımlanmaktadır. Martin ve Rubin (1995) bilişsel esnekliğin farkına varma, öz-yeterlik ve isteklilik bileşenlerinden oluştuğunu belirtmektedir. Buna göre, bilişsel esnekliğe sahip olan kişiler durumsal faktörlere bağlı olarak ortaya çıkan uyum sağlama ihtiyacını kolaylıkla fark edebilir, yeni duruma uyum sağlamak için alternatif yolları denemeye

isteklidir ve uyum sağlamak için gereken davranış değişimlerini yapabilecekleri konusunda kendilerine güvenirlir (Martin ve Anderson, 1998). Dennis ve Wal (2010) ise, bilişsel esnekliğin (a) zor durumları kontrol edilebilir olarak algılama eğilimi, (b) yaşam olayları ve insan davranışlarını çoklu alternatif açıklamalarla algılama yeteneği ve (c) zor durumlar için çok çeşitli alternatif çözüm yolları üretebilme yeteneği olmak üzere üç yönüne dikkat çekmektedir.

Kariyer yapılandırma kuramı açısından, bilişsel esneklik, kariyer uyumluluğun önemli bir bileşenidir (Kirikkanat, 2023). İş yaşamında esnek olmak farklı nitelikteki bireylerle çalışabilme ve etkili takım çalışmaları yürütebilmek açısından önemli bir uyum kaynağı olarak değerlendirilmektedir (Wong, 2022). Çeşitli araştırmalar bilişsel esnekliğin kariyer uyumluluğunun bir öncülü olabileceğini (Chong ve Leong, 2017), iş yerinin taleplerine uyum sağlamayı (Oprins vd., 2018) ve örgütsel değişimleri kabul etmeyi (Chung vd., 2012) kolaylaştırabileceğini göstermektedir. Bu bağlamda, bilişsel esnekliğin üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğunu belirleyen faktörlerden biri olması mümkündür (Rudolph vd., 2017).

Şimdiki Çalışma

Üniversite öğrencileri açısından, kariyer uyumluluğu önemli akademik, mesleki ve kişisel kazanımlarla ilişkilidir. Kariyer uyumluluğu arttıkça öğrencilerin hem akademik yaşamlarından aldıkları doyum (Duffy vd., 2015; Wilkins-Yel vd., 2018) hem de genel yaşam memnuniyetleri artmaktadır (Cabras ve Mondo, 2018). Kariyer uyumluluğu yüksek olan öğrenciler iş arama sürecinde kendilerine daha çok güvenirlir ve mezuniyet sonrası işe alınma ihtimalleri daha yüksektir (Guan vd., 2013). Kariyer uyumluluğu öğrencilerin okuldan iş yaşamına geçiş (Koen vd., 2012), daha iyi iş arama stratejileri ve yeniden istihdam edilme niteliği (Koen vd., 2010) gibi önemli kariyer kazanımları ile ilişkilidir. Diğer taraftan kariyer uyumluluğundan yoksun olan bireyler aşırı kariyer stresi riski ile karşı karşıya kalabilir (Chong ve Leong, 2017), olumsuz duyguları daha çok deneyimledikleri için işlerinden daha az doyum alır ve daha çok iş stresi yaşarlar (Fiori vd., 2015).

Ayrıca görülmektedir ki, yüksek kariyer uyumluluğu üniversite öğrencilerinin hem eğitsel hem kişisel hem de mesleki yaşamları açısından önemlidir. Bu bağlamda, üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğunu ortaya çıkaran faktörleri belirlemek onların kariyer gelişimini desteklemeye yönelik çalışmalar organize edebilmek açısından yararlı olabilir. Ancak eğitimde rekabetin ön plana çıktığı ve genç popülasyonda işsizliğin önemli bir gerçek ve kariyerini planlama ve mezuniyet sonrası iş yaşamına geçişin ciddi bir stres unsuru olduğu Türkiye gibi bir ülkede kariyer uyumluluğu üzerine gerçekleştirilen çalışmalar oldukça sınırlı sayıdadır (Öztemel ve Yıldız-Akyol, 2021). Dolayısıyla, Türk üniversite öğrencilerinde bu kavramın çalışılması değerlidir. Özellikle de, üniversite öğrencilerinin kariyer gelişiminin desteklenmesine yönelik çalışmalara yön vermesi açısından, onların kariyerleriyle ilgili zorlayıcı çevresel koşullarla başa çıkmalarını kolaylaştıracak bireysel kaynaklarını incelemek yararlıdır (Kirikkanat, 2023).

Geçmiş çalışmalar pozitifliğin (Bojanić ve Milovanović, 2022) ve bilişsel esnekliğin (Chong ve Leong, 2017; Rudolph vd., 2017) üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğunun belirleyicisi olabileceğine işaret etmektedir. Ancak bu çalışmalar iki değişken arasındaki ilişkinin kariyer

uyumluluğu üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğunu ele almamaktadır. Bazı çalışmalar pozitiflik ile bilişsel esneklik arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (Özen ve Mete, 2022; Yıldız-Akyol ve Boyacı, 2020). Ayrıca, pozitif oryantasyonun göstergesi olan iyimserlik (Demirtaş, 2020), yaşam doyumu (Yelpaze ve Yakar, 2019), benlik saygısı (Chen vd., 2022) ve umut (Muyan-Yılık ve Demir, 2020) gibi değişkenler ile bilişsel esneklik arasında pozitif yönde ilişki olduğu kanıtlanmıştır. Dolayısıyla, pozitif oryantasyonun üniversite öğrencilerinin bilişsel esneklik düzeyini artırarak kariyer uyumluluğu üzerinde dolaylı bir etkiye sahip olabileceği düşünülmektedir. Bu düşünceyle araştırmada, pozitiflik ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkide bilişsel esnekliğin aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmaktadır. Şimdiki çalışmanın, bilişsel esnekliğin aracı rolüne odaklanarak, pozitiflik ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkiyi ortaya koyan geçmiş çalışmaları bir adım öteye taşıyacağına inanılmaktadır.

Yöntem

Araştırmanın Deseni

Bu çalışma pozitiflik ile kariyer uyumluluğu arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkileri belirlemeyi amaçlayan ilişkisel bir çalışmadır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2021-2022 eğitim öğretim yılında Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki bir devlet üniversitesinde okumakta olan 12000 öğrenci oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemini üniversitenin farklı bölümlerinde okumakta olan ulaşılabilir örnekleme yöntemine göre araştırmaya katılmaya gönüllü, yaşları 20 ile 46 arasında değişen ($M_{yaş} = 22.14, SS=3.07$) 549 öğrenci oluşturmuştur. Öğrencilerin 397'si kadın, 148'i erkektir, 4 öğrenci ise cinsiyetle ilgili soruya yanıt vermemiştir.

Tablo 1. Örneklem Özellikleri

		n	%			n	%
Kaçıncı sınıftasınız?	Birinci	68	12.4	Bölümü nasıl seçtiniz?	İstemeyerek	59	10.7
	İkinci	104	18.9		Kısmen isteyerek	222	40.4
	Üçüncü	191	34.8		İsteyerek	266	48.5
	Dördüncü	186	33.9		Yanıt vermeyen	2	0.4
Üniversiteyi sınava kaçınıcı girişte kazandınız?	İlk	190	34.6	Bölümden ne kadar memnunsunuz?	Hiç memnun değilim	26	4.7
	İkinci	283	51.6		Az memnunum	62	11.3
	Üçüncü	64	11.7		Orta derecede memnunum	300	54.6
	Dört ya da daha fazla	9	1.6		Çok memnunum	160	30.0
	Yanıt vermeyen	3	0.5		Yanıt vermeyen	1	0.2
GNO (SS)	2.88 (.45)						

Veri Toplama Araçları

Demografik Bilgi Formu

Öğrencilerin yaş, cinsiyet, bölüm, sınıf düzeyi gibi demografik özelliklerine ilişkin bilgiler araştırmacılar tarafından oluşturulan bir demografik bilgi formu aracılığıyla toplanmıştır.

Pozitiflik Ölçeği (PÖ)

Caprara ve arkadaşları (2012a) tarafından geliştirilen ölçek bir eğilim olarak pozitif oryantasyonu ölçmeyi amaçlamaktadır. 5’li Likert tipi (1-*Hiç uygun değil*, 5-*Tamamen uygun*) derecelendirmeye dayanan ölçek 8 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddelerinin bir örneği “*Gurur duyacak birçok şeye sahip olduğumu hissediyorum.*” şeklindedir. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlaması Duy ve Yıldız (2020) tarafından gerçekleştirilmiştir. Türkçe ölçek formunun Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı .81 olarak bulunmuştur. Ölçekten alınan puanlar 8 ile 40 arasında değişmekte olup, bireyin pozitif oryantasyon düzeyinin artması anlamına gelmektedir. Şimdiki çalışmada aracılık analizlerine başlanmadan önce ölçeğin 8 maddelik ve tek boyutlu yapısının mevcut veri setinde doğrulanıp doğrulanmadığı test edilmiştir. Gerçekleştirilen DFA sonuçları 8 maddelik ve tek boyutlu ölçek yapısının yeterli uyum değerlerine sahip olmadığını (CMIN/sd=7.25, $p=0.000$, CFI=0.88, TLI=0.84, GFI=0.94, RMSEA=0.107) ve maddelerden birinin (M6) faktör yükünün çok düşük (.06) olduğunu göstermiştir. Bu nedenle söz konusu madde ölçekten çıkarılarak DFA yenilenmiş ve 7 maddeden oluşan tek boyutlu ölçek yapısına ilişkin iyi uyum değerlerine ulaşılmıştır (CMIN/sd=2.95, $p=0.000$, CFI=0.98, TLI=0.96, GFI=0.98, SRMR= 0.04, RMSEA= 0.06). Yedi maddelik ölçek formu için Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı 0.81 olarak hesaplanmıştır. Aracılık analizleri 7 maddelik ölçek formu üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Bilişsel Esneklik Envanteri (BEE)

BEE, bireylerin zor durumlar karşısında alternatif, uyumlu, uygun ve dengeli düşünceler üretebilme becerisini ölçmek amacıyla Dennis ve Vander Wal (2010) tarafından geliştirilmiştir. 20 maddelik, 5’li Likert tipindeki (1-*Hiç uygun değil*, 5-*Tamamen uygun*) ölçek, alternatifler ve kontrol olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek maddelerinin bir örneği “*Zor durumlara değişik açılardan bakmayı tercih ederim.*” şeklindedir. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Gülüm ve Dağ (2012) tarafından gerçekleştirilmiştir. Türkçe ölçek formu için Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı ölçeğin bütünü için .90, alternatifler alt boyutu için .89 ve kontrol alt boyutu için .85 olarak hesaplanmıştır. Ölçekten alınan puanlar 20 ile 100 arasında değişmekte olup, alınan puanın yükselmesi bilişsel esneklik düzeyindeki artışa işaret etmektedir. Şimdiki çalışmada aracılık analizlerine başlanmadan önce 20 maddelik ölçeğin iki boyutlu yapısının mevcut veri setinde doğrulanıp doğrulanmadığı test edilmiştir. Gerçekleştirilen DFA sonucunda veri setinin ölçeğin yapısı ile iyi uyum gösterdiğine ilişkin kanıtlar elde edilmiştir (CMIN/sd=3.72, $p=0.000$, CFI=0.91, TLI=0.90, GFI=0.92, RMSEA=0.07). Cronbach alfa katsayısı ölçeğin bütünü için 0.87, kontrol alt boyutu için 0.83 ve alternatifler alt boyutu için 0.89 olarak hesaplanmıştır.

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Formu (KUYÖ-KF)

Orijinali Savickas ve Porfeli (2012) tarafından 24 madde olarak geliştirilen ölçeğin 12 maddelik kısa formu Maggiori, Rossier ve Savickas (2015) tarafından hazırlanmıştır. Ölçek ilgili olma, kontrol, merak ve güven olmak üzere dört alt boyuttan oluşmakta ve 5'li Likert tipine (1-Güçlü değil, 5-Çok güçlü) dayanmaktadır. Ölçekten alınan puanlar 12 ile 60 arasında değişmekte olup, yüksek puanlar kariyer uyumunun yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Ölçek maddelerinin bir örneği “*Yeteneğimi geliştirmeye çalışırım.*” şeklindedir. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Zorver ve Yeşilyaprak (2021) tarafından gerçekleştirilmiştir. Uyarlama çalışmasında ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı ölçeğin bütünü için 0.88, ilgili olma alt boyutu için 0.77, kontrol alt boyutu için 0.67, merak alt boyutu için .76 ve güven alt boyutu için .79 olarak bulunmuştur. Şimdiki çalışmada aracılık analizlerine başlanmadan önce 12 maddelik ölçeğin dört boyutlu yapısının mevcut veri setinde doğrulanıp doğrulanmadığı test edilmiştir. Gerçekleştirilen DFA sonucunda ölçeğin dört faktörlü yapısının iyi model uyum değerlerine sahip olduğu görülmüştür (CMIN/sd=3.53, $p=0.000$, CFI=0.95, TLI=0.92, GFI=0.95, SRMR= 0.04, RMSEA=0.07). Cronbach alfa katsayıları; ilgili olma için 0.66, kontrol için 0.66, merak için 0.73 ve güven için 0.76 olarak hesaplanmıştır.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmanın verileri Kilis 7 Aralık Üniversitesi Etik Kurul Başkanlığı'ndan gerekli izinlerin (Toplantı tarihi 29/12/2021, Toplantı sayısı:2021/31) alınmasından sonra 2021-2022 eğitim öğretim yılı Bahar yarıyılında çalışmanın ilk yazarı tarafından yüz yüze ders saatlerinde sınıf ortamında toplanmıştır. Anket formları öğrencilere dağıtılmadan önce araştırmanın amacı hakkında öğrencilere bilgi verilmiş olup, araştırmaya katılımın gönüllülük esasına dayalı olduğu, anketi doldurmaya başlamış olsalar bile istediklerinde anketi doldurmaktan vazgeçebilecekleri açıklanmıştır. Sonrasında araştırmaya katılmaya gönüllü olduğunu belirten öğrencilere anket formları dağıtılmıştır. Anket formlarının doldurulması yaklaşık 15 dakika sürmüştür. İki aylık süre içerisinde toplam 643 gönüllü öğrenciye ulaşılmıştır.

Verilerin analizi SPSS 26 ve AMOS 23 programları aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Analizlere başlanmadan önce veri seti kayıp ve uç değerler açısından incelenmiştir. Yapılan Little's MCAR testi (Little, 1998) sonuçları; kayıp değerlerin rastlantısal olduğunu göstermiştir ($\chi^2_{(PO)} = 58.61$, $sd = 49$, $p = 0.16$; $\chi^2_{(BEE)} = 326.04$, $sd = 303$, $p = 0.17$; $\chi^2_{(KUYÖ-KF)} = 133.26$, $sd = 121$, $p = 0.21$). Bunun üzerine kayıp değerler için beklenti maksimizasyon (expectation maximization) yöntemi kullanılarak veri ataması yapılmıştır. Mahalanobis uzaklığı ($p<.001$) değerlerinin hesaplanması yoluyla çok değişkenli uç değer olduğu belirlenen 94 gözlem veri setinden çıkarılarak analizler kalan 549 kişilik veri seti üzerinden gerçekleştirilmiştir. Mevcut araştırmada kullanılan üç ölçekteki toplam madde sayısı 40 olduğundan, 549 kişilik örneklem büyüklüğünün yeterli bir sayı olduğu düşünülmektedir.

Veri seti tek (Bkz. Tablo 2) ve çok değişkenli (Çok değişkenli basıklık= 8.08, CR = 7.48, Collier, 2020) normallik açısından incelendiğinde, normal dağılımdan önemli bir sapmanın olmadığı belirlenmiştir. Değişkenler arasındaki korelasyonlar Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı

aracılığıyla incelendikten sonra, yapısal eşitlik modellemesi ve aracılık analizleri gerçekleştirilmiştir. Yüksek (inflated) ölçüm hatalarını önlemek için, parselleme yöntemi kullanılmıştır. Bu doğrultuda Pozitiflik Ölçeği iki parsel ayrılırken, Bilişsel Esneklik Envanteri ve Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Formu'nun her bir alt boyutu birer parsel olarak kabul edilmiştir. Model uyumunun değerlendirilmesinde $CMIN/sd < 5$, $CFI > 0.90$, $TLI > 0.90$, $GFI > 0.90$, $SRMR < 0.05$ ve $RMSEA < 0.08$ ölçütleri dikkate alınmıştır (Hooper vd., 2008; Kline, 2005). Bilişsel esnekliğin aracılık etkisinin test edilmesinde 5000 yeniden örneklem (bootstrapping) tekniği kullanılmıştır (Preacher & Hayes, 2008).

Bulgular

Ön Analizler

Tablo 2. Betimsel istatistikler (N=549)

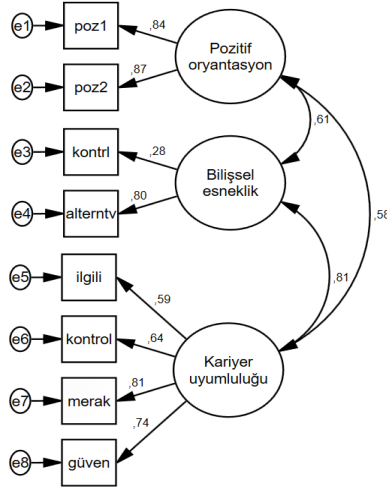
Değişkenler	Min-Max.	M(SS)	Çarp.	Basık.	Korelasyonlar			α
					(1)	(2)	(3)	
Pozitif oryantasyon	7.00-35.00	25.90 (4.87)	-.416	.199	-			0.81 (7 madde)
Bilişsel esneklik	43.00-100.00	75.30 (10.23)	.001	-.281	.383*	-		0.87 (20 madde)
Kariyer uyumluluğu	27.00-60.00	49.95 (6.29)	-.617	.335	.488*	.550*	-	0.85 (12 madde)

* $p < .01$

Tablo 2'de görüldüğü üzere, pozitif oryantasyon hem bilişsel esneklik ($r = 0.383$, $p < .01$) hem de kariyer uyumluluğu ($r = 0.488$, $p < .01$) değişkenleri ile istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ve pozitif yönde ilişkilidir. Ayrıca bilişsel esneklik ile kariyer uyumluluğu arasında da istatistiksel olarak anlamlı düzeyde pozitif yönde ilişki olduğu belirlenmiştir ($r = 0.550$, $p < .01$).

Ölçüm modeli

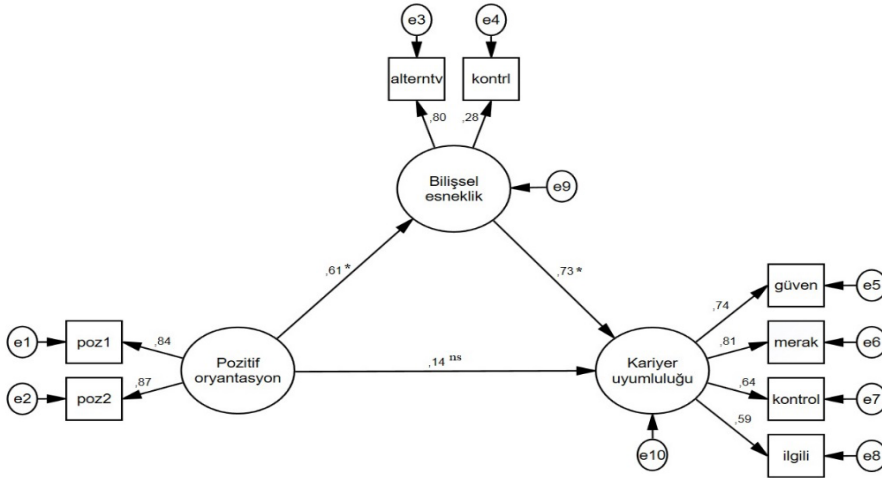
İlk olarak üç gizil değişken (pozitif oryantasyon, bilişsel esneklik, kariyer uyumluluğu) ve sekiz gözlenen değişkenden oluşan ölçüm modeli test edilmiştir. Sonuçlar ölçüm modelinin iyi uyum değerlerine sahip olduğunu göstermiştir ($CMIN/sd=3.75$, $p=0.000$, $CFI=0.97$, $TLI=0.95$, $GFI=0.97$, $SRMR=0.04$, $RMSEA=0.07$).



Şekil 1. Pozitif oryantasyon, bilişsel esneklik ve kariyer uyumluluğu için ölçüm modeli

Yapısal Model

Pozitif oryantasyon ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkide bilişsel esnekliğin aracılık rolü yapısal eşitlik modellemesi aracılığıyla incelenmiştir. Sonuçlar önerilen yapısal modelin iyi uyum değerlerine sahip olduğunu göstermiştir (CMIN/sd=3.75, $p=0.000$, CFI=0.97, TLI=0.95, GFI=0.97, SRMR= 0.04; RMSEA=0.07); ancak pozitif oryantasyondan kariyer uyumluluğuna giden yol katsayısının anlamsız olduğu belirlenmiştir. Değişkenlerin doğrudan etkileri Şekil 2’de gösterilmektedir.



Not 1: * $p < .01$, ns= anlamsız $p > .05$

Not 2: Tüm ölçme araçları için analizlerde parselleme yapılmıştır.

Şekil 2. Pozitif oryantasyon, bilişsel esneklik ve kariyer uyumluluğu için aracılık modeli

Şekil 3'te görüldüğü üzere pozitif oryantasyonun kariyer uyumluluğu üzerindeki doğrudan etkisi istatistiksel olarak anlamlı düzeyde değildir ($\beta = 0.14, p = 0.28$). Ancak pozitif oryantasyonun bilişsel esneklik üzerindeki doğrudan etkisi istatistiksel olarak anlamlı düzeydedir ($\beta = 0.61, p < .01$). Ayrıca bilişsel esnekliğin kariyer uyumluluğu üzerindeki doğrudan etkisinin de istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olduğu bulunmuştur ($\beta = 0.73, p < .01$).

Aracılık Analizleri (Bootstrapping)

Table 3. Doğrudan, dolaylı etkiler ve 95 % güven aralıkları

Yollar	Tahmini etki	95% GA	
		En düşük	En yüksek
Doğrudan etkiler			
Pozitif oryantasyon à Bilişsel esneklik	.61*	.49	.76
Pozitif oryantasyon à Kariyer uyumluluğu	.14	.34	-.31
Bilişsel esneklik à Kariyer uyumluluğu	.73*	.50	1.18
Dolaylı etkiler			
Pozitif oryantasyon à Bilişsel esneklik à Kariyer uyumluluğu	.44*	.26	.90

Pozitif oryantasyon ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkide bilişsel esnekliğin aracılık rolü bootstrapping tekniğiyle incelenmiştir. Aracılık analizi için %95 güven aralığı (GA) ve 5000 yeniden örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Tablo 3'te görüldüğü üzere, pozitif oryantasyonun kariyer uyumluluğu üzerindeki doğrudan yordayıcı etkisi anlamsız iken ($\beta = 0.14, 95\% \text{ GA } [0.34, -0.31]$); bilişsel esneklik aracılığıyla kariyer uyumluluğu üzerindeki dolaylı yordayıcı etkisi istatistiksel olarak anlamlı düzeydedir ($\beta = 0.44, 95\% \text{ GA } [0.26, 0.90]$). Çünkü dolaylı etkiler satırındaki en küçük ve en yüksek güven aralığı değerleri 0.00'ı içermemektedir. Buna göre, pozitif oryantasyonun kariyer uyumluluğu üzerindeki 0.58 oranındaki toplam yordayıcı etkisinin 0.44'ü bilişsel esneklik aracılığıyla gerçekleşmektedir.

Tartışma

Bu çalışma kariyer yapılandırma kuramı çerçevesinde, üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğunun açıklanmasında bir kişilik özelliği olarak pozitiflik ve bilişsel bir yetenek olarak bilişsel esnekliğin rolünü anlamayı amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda, gerçekleştirilen analiz sonuçları, bilişsel esnekliğin pozitiflik ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkide aracı rolü olduğunu ortaya koymuştur. Türkiye'de üniversite eğitiminin merkezi sınav sistemine dayalı olması nedeniyle öğrenciler arasında rekabet söz konusudur. Ayrıca, mezuniyet sonrasında iş bulmak oldukça zorlayıcıdır ve genç popülasyon arasında işsizlik yaygın bir sorundur. Bu durum, hem üniversite eğitimi hem de mezuniyet sonrası iş yaşamına geçiş sürecini gençler açısından stresli hale getirmektedir (Öztemel ve Yıldız-Akyol, 2021). Bazı öğrenciler için bu stresli durumla başa çıkmak mümkün olmamakta (Cabras ve Mondo, 2018), gençler akademik problemlerle karşı karşıya kalabilmekte, iş bulmaya ilişkin ümitlerini yitirerek, kariyerleriyle ilgili hayallerinden vazgeçebilmektedir. Gençlerin kariyer yaşamlarıyla ilgili bu stresli durumlarla başa çıkabilmelerine

yardımcı olabilmek için onların kariyer uyum yeteneklerinin gelişiminin desteklenmesi önemlidir (Kirikkanat, 2023).

Araştırmanın ilk bulgusuna göre; Bojanic ve Milovanović'in (2022) bulgularına paralel olarak, pozitiflik ile kariyer uyumluluğu arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bireyin benliği, yaşamı ve geleceğiyle ilgili olumlu düşüncelere sahip olması (Caprara vd., 2010), istenmeyen durumlarla karşılaştığında yaşama yönelik ilgisini sürdürebilmesi, motivasyonunu koruyabilmesi ve gelişip büyümeye devam edebilmesi açısından önemlidir (Caprara vd., 2012b; 2019b). Elde edilen sonuç, geleceğe yönelik olumlu duygu ve düşünceler içinde olan üniversite öğrencilerinin karşılaştıkları tüm güçlüklerle rağmen kariyer hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik motivasyonlarını koruyabileceklerine yani yüksek düzeyde kariyer uyumluluğu gösterebileceklerine (Öztemel ve Yıldız-Akyol, 2021) işaret etmektedir. Pozitif oryantasyona sahip olan üniversite öğrencileri mezuniyet sonrasında bir işe yerleşebilecekleri konusunda olumlu bir algıya sahip olabilirler (Consiglio vd., 2021), bu olumlu algı onların kariyer planlarına olan bağlılıklarını arttırabilir. Böylece karşı karşıya kaldıkları kariyer belirsizlikleriyle daha iyi başa çıkabilir (Cabras ve Mondo, 2018; Chong ve Leong, 2017); mesleki gelişim görevleri ve mezuniyet sonrası iş yaşamına geçiş süreçlerinin zorluklarının üstesinden gelmek için psikosozal kaynaklarını (Savickas, 1989, 1997, 2013) daha iyi kullanabilirler.

Araştırmanın ikinci bulgusuna göre; pozitiflik ile bilişsel esneklik arasında pozitif yönde ilişki vardır. Geçmiş çalışmalarla (Özen ve Mete, 2022; Yıldız-Akyol ve Boyacı, 2020) paralellik gösteren bu bulguya göre, yaşamda karşı karşıya kaldığı durumları olumlu yönde değerlendirme eğiliminde (Caprara vd., 2012a) olan üniversite öğrencilerinin düşüncelerini değişen çevresel koşullara göre düzenleyebilme (Dennis ve Wal, 2010; Martin ve Rubin, 1995), yeni ve beklenmeyen durumlara uyum sağlamak için bilişsel stratejileri kullanma (Canas vd., 2003) konusunda daha yetenekli olacakları söylenebilir. Benlikleri, yaşamları ve gelecekleriyle ilgili olumlu yönde düşünme eğiliminde olmaları (Caprara vd., 2010) nedeniyle pozitif oryantasyona sahip üniversite öğrencileri, zor durumları daha kontrol edilebilir olaylar olarak algılayabilir ve bunların üstesinden gelebilmek için alternatif çözüm yolları üretme konusunda daha başarılı olabilirler (Dennis ve Wal, 2010).

Araştırmanın üçüncü bulgusuna göre, bilişsel esneklik ile kariyer uyumluluğu arasında pozitif yönde ilişki vardır. Bu sonuç, bilişsel esnekliğin kariyer uyumluluğunun önemli bir bileşeni olduğunu (Chong ve Leong, 2017; Kirikkanat, 2023; Rudolph vd., 2017) doğrulamaktadır. Bu sonuca göre, stresli durumları kontrol edilebilir olarak algılama ve alternatif çözüm yolları üretebilme kapasitesine (Dennis ve Wal, 2010) sahip olan üniversite öğrencileri daha yüksek kariyer uyumluluğu gösterebilmektedir. Bilişsel esnekliğe sahip olan üniversite öğrencileri eğitim ve kariyer yaşamlarında meydana gelen değişimler nedeniyle ortaya çıkan uyum sağlama ihtiyacını fark etme konusunda daha başarılı ve uyum sağlamak için harekete geçme yönünde istekli ve kendine güvenli olabilirler (Martin ve Anderson, 1998). Böylece, kariyerleriyle ilgili yaşadıkları belirsizliklerle başa çıkmalarına yardımcı olacak uyum yeteneklerini (Cabras ve Mondo, 2018; Chong ve Leong, 2017) daha çok geliştirebilirler. Bilişsel esnekliğin olayları kontrol edilebilir olarak algılama yönü (Dennis ve Wal, 2010), özellikle de üniversite öğrencilerinin kariyer gelecekleri üzerinde algıladıkları kişisel kontrole (Savickas, 2013), alternatifler yönü (Dennis ve Wal, 2010) ise üniversite öğrencilerinin kariyer yaşamlarındaki alternatif seçenekleri keşfetmeye yönelik merak eğilimleri ile (Savickas, 2013) bağlantılı olabilir.

Aracılık analizi sonuçları; pozitifliğin kariyer uyumluluğu üzerinde .58 düzeyinde toplam yordayıcı etkisinin olduğunu; bu etkinin .44'lük kısmının bilişsel esneklik aracılığıyla dolaylı olarak gerçekleştiğini, .14 düzeyindeki doğrudan yordayıcı etkinin ise istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermiştir. Bir diğer deyişle, bilişsel esneklik pozitiflik ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkide aracılık rolü oynamakta, pozitif oryantasyona sahip olan bireyler bilişsel olarak esnek davranma konusunda daha başarılı oldukları için kariyer uyum yetenekleri daha çok gelişmektedir. Elde edilen sonuca göre, yaşam olaylarıyla ilgili olumlu değerlendirmeler yapma eğiliminde olmak (Caprara vd., 2012a), üniversite öğrencilerinin zorlayıcı olayları kontrol edilebilir olarak algılama ve alternatif çözüm yolları üretebilme kapasitesinin (Dennis ve Wal, 2010) gelişimine katkı sağladığı için, bu öğrenciler daha yüksek kariyer uyumluluğu göstermektedir. Yaşama ilişkin pozitif bakış açısına sahip olan üniversite öğrencilerinin değişen, yeni ve beklenmedik koşullara uyum sağlamak için bilişsel stratejileri kullanma kapasitelerinin (Canas vd., 2003) daha çok geliştiği, böylece onların psikososyal kaynaklarını daha iyi kullanarak mesleki gelişim görevleri, kariyer geçiş sürecinin belirsizlikleri ve zorluklarıyla daha iyi başa çıkabildikleri (Cabras ve Mondo, 2018; Chong ve Leong, 2017; Savickas, 1989, 1997, 2013) söylenebilir. Pozitifliğin kariyer uyumluluğu üzerindeki .14'lük doğrudan yordayıcı etkisinin anlamlı olmaması ise, bilişsel esnekliğe ek başka aracı değişkenlerin olabileceği şeklinde yorumlanabilir.

Özette, hem pozitiflik hem de bilişsel esneklik üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğuyla ilişkili yapılar olsa da; aracılık analizi sonuçları üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğunun artırılmasında bilişsel yeteneklerin kişilik özelliklerinden daha önemli bir işleve sahip olduğuna işaret etmektedir. Bu bağlamda, gençlerin olayları olumlu yönde değerlendirme eğiliminin değişen çevresel koşullara uyum sağlama yeteneklerinin gelişmesine sağladığı katkı ölçüsünde kariyer uyumluluğundaki artışı açıklayan koruyucu bir faktör olduğu söylenebilir. Sonuç olarak; üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğunun anlaşılmasında önemli olan olumlu düşünme eğilimine sahip olmaktan ziyade; bu eğilimi değişen koşullara uyum sağlayabilmek amacıyla bakış açısını değiştirmek ya da zenginleştirmek için kullanabilmektedir.

Sınırlılıklar ve Öneriler

Bu çalışmadan elde edilen bulgular değerli olmakla birlikte çalışmanın bazı sınırlılıkları vardır. İlk olarak, katılımcıların büyük çoğunluğunu kadın üniversite öğrencileri (%72) oluşturmuştur. İkincisi, bu çalışmanın örneklemini Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki bir devlet üniversitesinin öğrencileri oluşturmuştur. Gerek cinsiyete gerekse de bölgesel faktörlere bağlı olarak olumlu bakış açısı ve esnek düşünme becerileri açısından kültürel farklılıklar söz konusu olabilir. Bu nedenle gelecekte cinsiyet açısından daha dengeli dağılım gösteren bir örnekleme çalışmak ve farklı bölgelerdeki üniversite öğrencilerinin katılımıyla araştırmanın yenilenmesi sonuçların genellenebilirliğini arttırmak açısından faydalı olabilir. Üçüncü olarak bu çalışma nicel araştırma desenlerinden ilişkisel araştırmaya dayalı olarak tasarlanmıştır. Gelecekte, deneysel çalışmalar ve nitel araştırmalar gerçekleştirilebilir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara dayalı olarak; üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğunu arttırmak için özellikle bilişsel esneklik kapasitesini geliştirmeye yönelik etkinlikler gerçekleştirilmesi önerilmektedir. Bu bağlamda; dikkat ve farkındalık çalışmaları ile fiziksel egzersizlerin bilişsel

esnekliği arttırdığı bilinmektedir. Ayrıca, eğitimcilerin sınıf içi uygulamalarla bilişsel esnekliğin gelişimini destekleyebileceği belirtilmektedir (Uygur & Asıcı, 2021). Bu doğrultuda, öğretim üyelerinin sınıf içi uygulamalarında bilişsel esnekliği geliştirmeyi de hedeflemeleri faydalı olabilir. Bu hedefi nasıl gerçekleştirebileceklerini öğrenebilmeleri için öğretim üyelerine bu konuda bilgilendirici seminerler ya da atölye çalışmaları düzenlenebilir. Üniversite psikolojik danışma ve rehberlik merkezleri ile kariyer merkezlerinde çalışan uzmanlar kariyer uyum düzeyi düşük öğrencilere yönelik bireysel ya da grup olarak faaliyetler yürütebilir; bu faaliyetlerde dikkat ve farkındalık çalışmalarına yer verebilirler. Üniversite kampüslerinde fiziksel egzersizlere yönelik seçeneklerin sağlanması ve arttırılması, öğrenci toplulukları ile fiziksel egzersiz içeren etkinlikler organize edilmesi yararlı olabilir. Mevcut araştırmanın sonuçları bilişsel esnekliğin geliştirilmesinde bireyin kendine, yaşamına ve geleceğine yönelik olumlu değerlendirmeler içinde olmasının önemini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, üniversite psikolojik danışma ve rehberlik merkezleri ile kariyer merkezlerinde yürütülecek faaliyetlerde pozitif psikoloji temelli müdahaleler kullanılması işlevsel sonuçlar üretebilir. Pozitif düşünme eğilimini ve bilişsel esnekliği arttırmayı hedefleyen psiko-eğitsel grup çalışmaları düzenlenerek kariyer uyumluluğu üzerindeki etkisi deneysel olarak test edilebilir.

Rudolph ve arkadaşlarının (2017) meta-analiz çalışmasının sonuçları kariyer yapılandırma kuramı çerçevesinde kariyer uyumluluğunu belirleyen hazırlık aşamasıyla ilgili iki temel faktörün kişilik özellikleri ve bilişsel yetenek olduğunu ortaya çıkarmıştır. Şimdiki çalışmanın bulguları ise kişilik özelliklerinin bilişsel yeteneklerin gelişimini etkileyerek kariyer uyumluluğu üzerinde belirleyici bir rol oynayabileceğine işaret etmektedir. Bu sonuca göre, hazırlık aşaması kişisel yetkinliklerin bilişsel yetkinlikleri etkilediği iki alt aşamadan oluşuyor olabilir. Bu bağlamda, gelecekte kişilik özellikleri ve bilişsel yetenekleri ele alan benzer çalışmalar yürütülmesi, kariyer yapılandırma kuramında belirtilen aşamalara ilişkin daha iyi bir anlayış geliştirmek açısından yarar sağlayabilir.

Etik Kurul İzni

Bu araştırma, Kilis 7 Aralık Üniversitesi Rektörlüğü Etik kurulunun 29.12.2021 tarihli 2021/31 sayılı kararı ile alınan izinle yürütülmüştür.

Kaynakça

- Alessandri, G., Borgogni, L., Schaufeli, W. B., Caprara, G. V., & Consiglio, C. (2015). From positive orientation to job performance: The role of work engagement and self-efficacy beliefs. *Journal of Happiness Studies*, 16, 767-788. <https://doi.org/10.1007/s10902.014.9533-4>
- Bacanlı, F. & Sarsıkoğlu, A. F.(2021). Personality traits as predictors of career adaptability of young adults. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 50(1), 217-246. <https://doi.org/10.14812/cufej.803614>
- Bojanić, Ž., & Milovanović, I. (2022). Time perspective and positivism as predictors of career adaptability. Ognjen Bakmaz (Ed.), in *Scientific Meeting "Balkans on Jahorina": "State and perspectives of sustainable life and work of people in the Western Balkans (p. 127-129)*. The College of Service Business Sokolac – East Sarajevo. Retrieved from <https://www.vub.edu.ba/dokumenti/naucnirad/zbornik-balkannajahorini2022.pdf#page=128>
- Braem, S., & Egner, T. (2018). Getting a grip on cognitive flexibility. *Current Directions in Psychological Science*, 27(6), 470-476. <https://doi.org/10.1177/096.372.1418787475>

- Buyukgoze-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/10.1177/089.484.5317727616>
- Canas, J., Quesada, J., Antolí, A., & Fajardo, I. (2003). Cognitive flexibility and adaptability to environmental changes in dynamic complex problem-solving tasks. *Ergonomics*, 46(5), 482-501. <https://doi.org/10.1080/001.401.3031000061640>
- Caprara, G. V., Alessandri, G., & Caprara, M. (2019a). Associations of positive orientation with health and psychosocial adaptation: A review of findings and perspectives. *Asian Journal of Social Psychology*, 22, 126-132. <https://doi.org/10.1111/ajsp.12325>
- Caprara, G. V., Alessandri, G., & Caprara, M. G. (2019b). A response to commentaries on positivity. *Asian Journal of Social Psychology*, 22(2), 146-150. <https://doi.org/10.1111/ajsp.12361>
- Caprara, G. V., Alessandri, G., Eisenberg, N., Kupfer, A., Steca, P., Caprara, M. G., Yamaguchi, S., Fukuzawa, A., & Abela, J. (2012a). The Positivity Scale. *Psychological Assessment*, 24(3), 701-712. <https://doi.org/10.1037/a0026681>
- Caprara, G. V., Alessandri, G., Trommsdorff, G., Heikamp, T., Yamaguchi, S., & Suzuki, F. (2012b). Positive orientation across three cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 43(1), 77-83. <https://doi.org/10.1177/002.202.2111422257>
- Caprara, G. V., Castellani, V., Alessandri, G., Mazzuca, F., La Torre, M., Barbaranelli, C., Colaiaco, F., Gerbino, M., Pasquali, V., D'Amelio, R., Marchetti, P., & Ziparo V. (2016) Being positive despite illness: The contribution of positivity to the quality of life of cancer patients. *Psychology & Health*, 31(5), 524-534. <https://doi.org/10.1080/08870.446.2015.1117081>
- Caprara, G. V., Eisenberg, N., & Alessandri, G. (2017). Positivity: The dispositional basis of happiness. *Journal of Happiness Studies*, 18, 353-371. <https://doi.org/10.1007/s10902.016.9728-y>
- Caprara, G. V., Steca, P., Alessandri, G., Abela, J. R., & McWhinnie, M. C. (2010). Positive orientation: explorations on what is common to life satisfaction, self-esteem, and optimism. *Epidemiologia e Psichiatria Sociale*, 19(1), 63-71 <https://doi.org/10.1017/S1121189X00001615>
- Chen, X., He, J., & Fan, X. (2022). Relationships between openness to experience, cognitive flexibility, self-esteem, and creativity among bilingual college students in the US. *International Journal of Bilingual Education and Bilingualism*, 25(1), 342-354. <https://doi.org/10.1080/13670.050.2019.1688247>
- Chong, S., & Leong, F. T. (2017). Antecedents of career adaptability in strategic career management. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 268-280. <https://doi.org/10.1177/106.907.2715621522>
- Chung, S. H., Su, Y. F., & Su, S. W. (2012). The impact of cognitive flexibility on resistance to organizational change. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 40(5), 735-745. <http://dx.doi.org/10.2224/sbp.2012.40.5.735>
- Collier, J. E. (2020). *Applied structural equation modeling using AMOS: Basic to advanced techniques*. Routledge.
- Consiglio, C., Menatta, P., Borgogni, L., Alessandri, G., Valente, L., & Caprara, G. V. (2021). How youth may find jobs: the role of positivity, perceived employability, and support from employment agencies. *Sustainability*, 13(16), 9468. <https://doi.org/10.3390/su13169468>
- Demirtaş, A. S. (2020). Optimism and happiness in undergraduate students: Cognitive flexibility and adjustment to university life as mediators. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 36(2), 320-329. <https://doi.org/10.6018/analesps.381181>

- Dennis, J. P., & Wal, J. S. (2010). The cognitive flexibility inventory: Instrument development and estimates of reliability and validity. *Cognitive Therapy and Research, 34*(3), 241-253. <https://doi.org/10.1007/s10608.009.9276-4>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.07.007>
- Duy, B. & Yildiz, M. A. (2020). Investigation of the psychometric properties of the Turkish adaptation of positivity scale for adolescents and young adults. *Psikoloji Çalışmaları – Studies in Psychology, 40*(1), 1–18. <https://doi.org/10.26650/SP2018-0017>
- Fang, W., Zhang, Y., Mei, J., Chai, X., & Fan, X. (2018). Relationships between optimism, educational environment, career adaptability and career motivation in nursing undergraduates: A cross-sectional study. *Nurse Education Today, 68*, 33-39. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2018.05.025>
- Fiori, M., Bollmann, G., & Rossier, J. (2015). Exploring the path through which career adaptability increases job satisfaction and lowers job stress: The role of affect. *Journal of Vocational Behavior, 91*, 113-121. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.08.010>
- Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., ... & Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior, 83*(3), 561-570. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.003>
- Gülüm, İ.V. & Dağ İ. (2012). Tekrarlayıcı Düşünme Ölçeği ve Bilişsel Esneklik Envanterinin Türkçeye uyarlanması, geçerliliği ve güvenilirliği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi, 13*, 216-223.
- Hamzah, S. R. A., Kai Le, K., & Musa, S. N. S. (2021). The mediating role of career decision self-efficacy on the relationship of career emotional intelligence and self-esteem with career adaptability among university students. *International Journal of Adolescence and Youth, 26*(1), 83-93. <https://doi.org/10.1080/02673.843.2021.1886952>
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. R. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods, 6*(1), 53-60.
- Hui, T., Yuen, M., & Chen, G. (2018). Career adaptability, self-esteem, and social support among Hong Kong University students. *The Career Development Quarterly, 66*(2), 94-106. <https://doi.org/10.1002/cdq.12118>
- Jiang, Z. (2017). Proactive personality and career adaptability: The role of thriving at work. *Journal of Vocational Behavior, 98*, 85-97. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.10.003>
- Kirikkanat, B. (2023). The predictors of Turkish youth's career planning: trait emotional intelligence, cognitive flexibility, and resilience. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 23*(3), 577-597. <https://doi.org/10.1007/s10775.022.09538-y>
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- Koen, J., Klehe, U.-C., & Van Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior, 81*, 395–408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- Koen, J., Klehe, U.-C., Van Vianen, A. E., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior, 77*, 126–139. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.02.004>
- Li, Y., Guan, Y., Wang, F., Zhou, X., Guo, K., Jiang, P., ... & Fang, Z. (2015). Big-five personality and BIS/BAS traits as predictors of career exploration: The mediation role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior, 89*, 39-45. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.006>

- Little, R. J. A. (1988). A test of missing completely at random for multivariate data with missing values. *Journal of the American Statistical Association*, 83, 1198–1202.
- Livi, S., Alessandri, G., Caprara, G. V., & Pierro, A. (2015). Positivity within teamwork: Cross-level effects of positivity on performance. *Personality and Individual Differences*, 85, 230-235. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2015.05.015>
- Maggiore, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2015). Career adapt-abilities scale–short form (CAAS-SF) construction and validation. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 312–325. <https://doi.org/10.1177/106.907.2714565856>
- Martin, M. M., & Anderson, C. M. (1998). The cognitive flexibility scale: Three validity studies. *Communication Reports*, 11(1), 1-9. <https://doi.org/10.1080/089.342.19809367680>
- Martin, M. M., & Rubin, R. B. (1995). A new measure of cognitive flexibility. *Psychological Reports*, 76(2), 623-626. <https://doi.org/10.2466/pr0.1995.76.2.623>
- Milioni, M., Alessandri, G., Eisenberg, N., & Caprara, G. V. (2016). The role of positivity as predictor of ego-resiliency from adolescence to young adulthood. *Personality and Individual Differences*, 101, 306-311. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.025>
- Muyan-Yılık, M., & Demir, A. (2020). A pathway towards subjective well-being for Turkish university students: The roles of dispositional hope, cognitive flexibility, and coping strategies. *Journal of Happiness Studies*, 21, 1945-1963. <https://doi.org/10.1007/s10902.019.00162-2>
- Oprins, E. A., Bosch, K. V. D., & Venrooij, W. (2018). Measuring adaptability demands of jobs and the adaptability of military and civilians. *Military Psychology*, 30(6), 576-589. <https://doi.org/10.1080/08995.605.2018.1521689>
- Othman, R., Kamal, N. M., Alias, N. E., Ismail, S., & Sahiq, A. N. M. (2018). Positive psychological traits and career adaptability among millennials. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(9), 1420-1433. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v8-i9/4706>
- Özen, Ş., & Mete, M. (2022). Regulatory effect of happiness on the effect of cognitive flexibility on career adaptability in healthcare professional. *Eurasian Academy of Sciences Eurasian Econometrics, Statistics & Empirical Economics Journal*, 22, 53-63. <http://dx.doi.org/10.17740/eas.stat.2022-V22-04>
- 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/10.1177/089.484.5319840437>
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891. <https://doi.org/10.3758/BRM.40.3.879>
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptability, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17–34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Savickas, M. L. (1989). Career-style assessment and counseling. T. Sweeney (Ed.), *Adlerian counseling: A practical approach for a new decade* (3rd ed., p. 289–320). Accelerated Development Press.
- 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. (2013). Career construction theory and practice. R. W. Lent & S. D. Brown (Ed), *Career development and counseling: putting theory and research to work* (pp. 147-183). John Wiley & Sons.

- Savickas, M. L., and Porfeli, E.J. (2012). The career adapt-abilities scale: construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R. V., & Vianen A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st Century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Savickas, M. L., Porfeli, E. J., Hilton, T. L., & Savickas, S. (2018). The student career construction inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 138-152. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.009>
- Türkiye'de Genç İstihdamı Raporu (2021). <https://www.cloudsdomain.com/uploads/dosya/46648.pdf> adresinden alınmıştır.
- Uygur, S. S. & Asıcı, E. (2021). Bilişsel esneklik. Ümmühan Ormancı & Salih Çepni (Edt.) *Kuramdan uygulamaya 21. yüzyıl becerileri ve öğretimi* (s.547-563) Nobel Akademik Yayıncılık.
- Wilkins-Yel, K. G., Roach, C. M., Tracey, T. J., & Yel, N. (2018). The effects of career adaptability on intended academic persistence: The mediating role of academic satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 67-77. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.006>
- Wong, L. P. (2022). Issues concerning the interpretation and assessment of career adaptability: perspective from Hong Kong, China. *Youth*, 2(2), 181-194. <https://doi.org/10.3390/youth2020014>
- Yalçın, S. B., Çarkıt, E., & Koçakoğlu, M. G. (2022). The mediating role of resilience between career adaptability and life satisfaction. *Journal of Teacher Education and Lifelong Learning*, 4(2), 99-109. <https://doi.org/10.51535/tell.1159130>
- Yelpaze, İ., & Yakar, L. (2019). Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumu ve bilişsel esnekliklerinin incelenmesi. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 9(54), 913-935.
- Yıldız-Akyol, E., & Boyacı, M. (2020). Cognitive flexibility and positivity as predictors of career future in university students. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 10(57), 297-320.
- Zorver, C. E., & Yeşilyaprak, B. (2021). Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Formu'nun (KUYÖ-KF) Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 54(1), 91-116. <https://doi.org/10.30964/auebfd.6816222>