



KAHRAMANMARAŞ İSTİKLAL ÜNİVERSİTESİ PSİKOLOJİ DERGİSİ

Üniversite öğrencilerinin gelecek vizyonları ile kariyer uyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi

Investigation of the relationship between university students' future visions and career adaptation

Ahmet GÜNEŞLİCE¹, Mesut ARGUZ², Özkan GÖK³, Bekir GÜNEŞLİCE⁴

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Başvuru Tarihi: 13 Mayıs 2024

Kabul Tarihi: 3 Aralık 2024

Makaleye Atıf Yapmak için: Güneşlice, A., Arguz, M., Gök, Ö. ve Güneşlice, B. (2024). Üniversite öğrencilerinin gelecek vizyonları ile kariyer uyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kahramanmaraş İstiklal Üniversitesi Psikoloji Dergisi (KİÜ)*, 2(2), 25-42.

ÖZET: Bu araştırmanın temel amacı üniversite öğrencilerinin gelecek vizyonları ile kariyer uyumları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışma grubu 160 kadın ve 72 erkek öğrenci olmak üzere toplam 232 üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Verileri toplamak amacıyla; Kişisel Bilgi Formu, Gelecek Vizyonları Ölçeği ve Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Formu kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular, Pearson Momentler Çarpım Korelasyon tekniği ve Regresyon analizi ile gerçekleştirilmiştir. Veriler SPSS 21.0 programında analiz edilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre, üniversite öğrencilerinin gelecek vizyonlarının kariyer uyumları toplam varyansının %38'ini açıkladığı belirlenmiştir. Ayrıca gelecek vizyonları alt boyutları (umut, iyimserlik ve kötümserlik) ile kariyer uyumları alt boyutları (ilgi, kontrol, merak ve güven) arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bu sebeple, okul yaşamından iş yaşamına geçmeye hazırlanan üniversite öğrencilerinin gelecek vizyonlarının geliştirilmesinin kariyer uyumları açısından önemli bir unsur olduğu düşünülmektedir.

Anahtar sözcükler: Gelecek vizyonları, umut, iyimserlik, kötümserlik, kariyer uyumu

¹ Sorumlu Yazar, Uzm. Psk. Dan., T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, ahmetguncelice46@gmail.com, ORCID:0000-0002-8108-7819

² T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, mesutarguz46@hotmail.com, ORCID:0009-0000-0362-4853

³ T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, gokomeroglu@gmail.com, ORCID:0009-0009-0328-3433

⁴ T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, bguneslice@gmail.com, ORCID:0009-0004-3975-9572

ABSTRACT: *The main purpose of this research is to examine the relationship between university students' future visions and career adaptability. The study group consists of 252 university students, including 160 females and 72 males. To collect data, the Personal Information Form, Future Visions Scale, and Career Adaptability Scale - Short Form were used. The findings were analyzed using Pearson's Moment Correlation technique and regression analysis in the SPSS 21.0 program. According to the results, university students' future visions accounted for 38% of the total variance in their career adaptability. Additionally, significant relationships were identified between the sub-dimensions of future vision (hope, optimism, and pessimism) and the sub-dimensions of career adaptability (interest, control, curiosity, and confidence). These findings suggest that enhancing the future visions of university students preparing to transition from school to professional life is crucial for fostering their career adaptability.*

Keywords: *Visions about the future, hope, optimism, pessimism, career adaptability*

1. GİRİŞ

Kariyer yapılandırma yaklaşımı, bireyin deneyimlerinin altında yatan anlam oluşturma sürecine vurgu yapar (Savickas, 2002). Buna göre, bireyin ne yaşadığından ziyade bunları nasıl yorumladığı çok daha önemlidir. Bu yorumlama ise bireyin yaşamında anlam arama ve oluşturma sürecinden etkilenmektedir (Savickas, 2012). 21. yüzyıl, her geçen gün yenilerinin eklendiği belirsizlikler, değişimler ve öngörülemezlikler ile kendini göstermektedir. Örneğin, 20. yüzyılda bireyin kariyer gelişimi doğrusal, basit, karmaşık olmayan ve neden sonuç bağlamında ele alınırken, günümüzde doğrusal olmayan, tahmin edilebilirliğin az olduğu, karmaşık ve çoklu ilişkiler bakımından ele alınmaktadır (Brown ve Brooks, 1996; Savickas, 1995). Bu yüzden son yıllarda postmodern kariyer yaklaşımları ve modelleri ortaya çıkmıştır. Postmodern kariyer yaklaşımları ve modelleri, danışanların kariyerlerini etkili şekilde yönetebilmeleri için kendi deneyimlerini, kaynaklarını, kişiler arası becerilerini, duygusal zekâlarını ve güçlü yanlarını en iyi şekilde kullanarak kararsızlık durumları karşısında rahat kalabilen ve şans faktöründen yararlanabilen bireyler olmaları konusunda desteklenmelerini önemsemektedir (Lee ve Johnston, 2001). Bu yaklaşımlar; Kariyer Yapılandırma Kuramı (Savickas, 2002), Öyküsel Yaklaşım (Cochran, 1997), Hikayelendirme Yaklaşımı (Brott, 2001), Kariyer Yelkenlisi Modeli (Korkut Owen vd., 2015), Çözüm Odaklı Kariyer Psikolojik Danışma Modeli (Miller, 2004), Kaos Kuramı Temelli Kariyer Psikolojik Danışma (Pryor ve Bright, 2011), Brown'un Değer Temelli Kariyer Kuramı (Brown, 1995) ve Umut Eylem Kuramıdır (Niles vd., 2010). Postmodern bir kariyer gelişim anlayışına sahip olan kariyer yapılandırma kuramının önemli kavramlarından birisi de kariyer uyumudur. Son derece rekabetçi ve hızla değişen çağdaş iş yaşamı, üniversite öğrencileri için daha karmaşık ve öngörülemez bir kariyer sürecini ortaya çıkarmıştır (Akkermans vd., 2013; Rodrigues vd., 2015). Bu süreçte üniversite öğrencilerinin kariyer uyumları ile ilişkili ve kariyer uyumları üzerinde etkisi olan yapıların belirlenmesi son derece önemli bir problem durumu olarak değerlendirilmektedir.

1.1. Kariyer Uyumu

Kariyer uyumu, bireyin içinde bulunduğu gelişim döneminde kendisinden beklenen mesleki gelişim görevleriyle başa çıkmaya hazır olup olmadığını gösteren psikolojik bir yapı ve mesleki başa çıkma kaynaklarıdır (Savickas ve Porfeli, 2012). Bireyin kariyer yapılandırma sürecinde önemli yere sahip olan kariyer uyumunu artırıcı dört önemli yapı bulunmaktadır. Bunlar; ilgi, kontrol, merak ve güvendir. Bu yapılar bireyin kariyer gelişim sürecinde karşılaşmış olduğu zorluklar ile başa çıkmaya yönelik öz düzenleme becerileri olarak da değerlendirilmektedir (Savickas, 2013). Bu dört boyut hiyerarşik olarak birbirini izlemekte ve önceki boyuttaki gelişim sonraki boyutun gelişimini etkilemektedir. Tüm boyutlar kariyer yapılandırma sürecinde karşılaşılan önemli görevleri, geçişleri ve travmaları yönetmede uyum sağlamaya yönelik kaynakları ve stratejileri ifade eder (Savickas ve Porfeli, 2012). Bireylerin kariyer uyumları üzerine birçok araştırma yapıldığı görülmektedir. Nitekim araştırmalar kariyer uyumu ile yaşam doyumu (Akça vd., 2018; Ginevra vd., 2018; Santilli vd., 2017), psikolojik sağlamlık (Büyükgoze Kavas, 2016) ve öznel iyi oluş (Kırdök ve Bölükbaşı, 2018; Ramos ve

Lopez, 2018) arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir. Ayrıca bireyin, gelecek vizyonuna sahip olması kariyer uyumunu destekleyen önemli bir yapı olarak düşünülebilir. Yapılan araştırmalar gelecek vizyonu olan bireylerin yani iyimserlik ve umut düzeyi yüksek olan bireylerin kariyer uyumlarının yüksek olduğunu ortaya koymuştur (Akça vd., 2018). Bu nedenle üniversite öğrencilerinin sahip oldukları gelecek vizyonları, örneğin kariyer hedeflerinin olması, kariyerlerine yönelik iyimser bir bakışlarının olması ve kariyerlerine ilişkin öz farkındalıklarının olması kariyer uyumlarını etkileyebilir.

1.2. Gelecek Vizyonları

Gelecek büyük ölçüde öngörülemez olsa da insanoğlu düşünme yeteneği sayesinde gelecekle ilgili birden fazla senaryoyu ortaya koyabilmektedir (Atance ve O'Neill, 2001). Geleceğe yönelim, bireylerin gelecekle ilgili düşüncelerini, fikirlerini ve duygularını ifade eder (Stoddard, vd., 2011). Bu anlamdan okul yaşamından iş yaşamına hazırlanan bireylerin karşılaşacakları beklenmedik zorluklar ve engeller karşısında sahip olduğu psikolojik ve sosyal kaynakları kullanması gerekmektedir (Nota vd., 2015). Bu kaynaklardan birisi de gelecek vizyonlarıdır. Gelecek vizyonlarının teorik temelleri Savickas ve diğerlerinin (2009) ortaya koymuş olduğu yaşam tasarımı modeline dayanmaktadır. Bu model, çalışan bireylerin mevcut iş yaşamına uyumunu kolaylaştırırken aynı zamanda öğrencilerin gelecekte yapacakları mesleklere başarılı şekilde hazırlanmasını destekleyen pozitif kariyer kaynaklarının gelişimini vurgulamaktadır (Savickas vd., 2009). Bu yapı, bireyin geleceğe yönelik bakış açısını (umut, iyimserlik ve kötümserlik) bir bütün olarak değerlendirmesi bakımından önemli bir yapı olarak değerlendirilmektedir (Akça vd., 2018). Gelecek vizyonlarının önemli birer yordayıcısı olarak iyimserlik ve umut iki farklı yapı olsalar da bireyin gelecek yönelimini yansıtan çift yapı tek bir boyut olarak değerlendirilmektedir (Bryant ve Cvengros, 2004). Bu iki yapı hedeflerinin peşinde olan bireylerin gelecek yönelimlerini ortaya koyan bir tema olarak görülmektedir (Snyder vd., 2000). Sun ve Shek (2012), umut ve iyimserliği geleceğe yönelik inançların olası sonuçları ile ilişkili içselleştirilmiş yapılar olarak değerlendirmektedir. Aslında geleceğe yönelik bu olumlu inançlar gelecekle ilgili olumlu sonuçlarla ilişkilendirilmektedir. İyimserlik ve umut gibi psikolojik kaynaklar bireylerin kariyer gelişim sürecinde önemli yapılar olarak karşımıza çıkmaktadır (Savickas, 2013). Araştırmalar umudun bireyin gelecekte ulaşmak istediği hedeflere varmasında önemli bir yordayıcı olduğunu göstermektedir (Wolbert vd., 2018; Eryılmaz 2011). İyimserlik üzerine yapılan araştırmalar ise iyimserliğin kariyer hedefleri, kariyer planlaması ve kariyer keşfi üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca gelecek vizyonlarının bireylerin proaktif kariyer davranışları göstermesi üzerinde etkili bir yapı olduğu belirlenmiştir (Doğanülkü ve Güneşlice, 2022). Araştırmalar göstermiştir ki; bireylerin sahip oldukları gelecek vizyonları, kariyer uyumlarını etkileyen önemli bir değişkendir. Üniversite öğrencilerinin okul yaşamından iş yaşamına uyum sağlayabilmeleri sahip oldukları gelecek vizyonlarından etkilenebilir. Örneğin ilk iş başvurusunda başarısız olan birisi yaşamış olduğu bu stres karşısında umutlu ve iyimser olursa yaşamış olduğu bu krizi daha hızlı ve başarılı şekilde atlatabilir. Bu bakımdan üniversite öğrencilerinin

kariyer gelişimleri bakımından sahip oldukları gelecek vizyonları ve kariyer uyum düzeylerinin birlikte ele alınmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

1.3. Gelecek Vizyonları ile Kariyer Uyumları Arasındaki İlişki

Günümüz iş dünyasında yeni ve beklenmedik durumlara uyum sağlayabilmenin önemi günden güne artmaktadır. Birey, kariyer uyum becerileri sayesinde mesleki bir role hazırlanırken ya da mesleği icra ederken karşılaşılabileceği problemleri çözebilme ve gelişimsel görevlerini yerine getirebilmektedir (Savickas, 2002). Araştırmalar neticesinde kariyer uyum yeteneği gelişmiş bireylerin; iş memnuniyeti, yüksek performans ve kariyerde yükselme, işe bağlılık, daha az iş stresi yaşama ve girişimcilik özelliklerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır (Chan vd., 2016; Nilforooshan ve Salimi, 2016; Rudolph vd., 2017). Araştırmalar kariyer uyumunun okul yaşamından iş yaşamına geçiş sürecinde önemli olduğunu göstermektedir (Büyükgöze-Kavas vd., 2015, Koen vd., 2012). Nitekim kariyer uyum düzeyleri yüksek olan üniversite öğrencilerinin gelecek kariyer görevlerini başarılı bir şekilde yerine getirebileceği, kariyer gelişiminin sorumluluğunu alabileceği, kariyer fırsatlarını keşfedebileceği ve kariyer problemlerini çözme konusunda kendisine olan inancın güçlü olabileceği belirtilmektedir (Baumesiter ve Vohs, 2007; Savickas, 2013). Gelecek vizyonlarının kariyer uyumu üzerinde etkili bir yapı olduğu düşünülmektedir. Örneğin umudun (Akça vd., 2018; Büyükgöze Kavas, 2016; Tolentino vd., 2014; Wilkins vd., 2014) ve iyimserliğin (Büyükgöze Kavas, 2016; Kırdök ve Bölükbaşı, 2018; McLennan vd., 2017) bireyin kariyer uyumunu artırdığını ortaya koyan araştırmalar bulunmaktadır. Bu nedenle üniversite öğrencilerinin kariyer uyumları ile ilişkili ve kariyer uyumları üzerinde etkili olan yapıların açığa çıkarılması önemli bir problem durumu olarak değerlendirilebilir. Bu araştırmanın temel amacı, üniversite öğrencilerinin gelecek vizyonları ile kariyer uyumları arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

1.4. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma üniversite öğrencilerinin gelecek vizyonları ve kariyer uyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aramıştır.

1. Üniversite öğrencilerinin gelecek vizyonları ve kariyer uyumları hangi düzeydedir?
2. Üniversite öğrencilerinin gelecek vizyonları ve kariyer uyum düzeyleri cinsiyet ve sınıf düzeyleri açısından anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Üniversite öğrencilerinin gelecek vizyonları ile kariyer uyumları arasında anlamlı ilişki var mıdır?
4. Üniversite öğrencilerinin gelecek vizyonları alt boyutları ile kariyer uyumları alt boyutları arasında anlamlı ilişki var mıdır?
5. Üniversite öğrencilerinin gelecek vizyonları, kariyer uyumlarını yordamakta mıdır?

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli

Bu çalışmada, ilişkisel tarama yöntemi kullanılarak üniversite öğrencilerinin gelecek vizyonları ile kariyer uyumları arasındaki ilişki incelenmiştir. İlişkisel tarama modeli, nicel araştırma yöntemlerinden birisidir. Buna göre, iki ve daha fazla sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin olup olmadığı ortaya çıkmaktadır (Karasar, 2011). Böylelikle değişkenlerin beraber değişip değişmediği ve bu değişimin nasıl olduğu anlaşılmaya çalışılır.

2.2. Evren ve Örneklem

Kolayda örnekleme yoluyla elde edilen veriler, online olarak tasarlanan veri toplama aracıyla 232 üniversite öğrencisinin katılımıyla toplanmıştır. Kişisel bilgi formu ve ölçek içerikleri katılımcılar tarafından eksiksiz şekilde doldurulmuştur. Araştırmada analize alınması uygun görülen 232 form, veri setinde analize alınmıştır. Araştırmanın örneklemini 232 üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Katılımcıların 160'ı (69 %) kadın ve 72'si (31%) erkektir. Katılımcıların yaş aralığı 18 ila 40 arasındadır. Yaş ortalaması 21.56, standart sapması 3.27'dir. Katılımcıların 79'u (%34) birinci sınıf, 62'si (%26.7), ikinci sınıf 55'i (% 23.8) üçüncü sınıf ve 36'sı (%15.5) dördüncü sınıf öğrencisi olarak eğitim görmektedir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada online olarak düzenlenen kişisel bilgi formu, Gelecek Vizyonları Ölçeği ile Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği kullanılmıştır.

2.3.1. Kişisel bilgi formu

Kişisel bilgi formunda üniversite öğrencilerinin; cinsiyet, yaş ve sınıf düzeylerine ilişkin bilgi alınmıştır.

2.3.2. Gelecek vizyonları ölçeği

Gelecek Vizyonları Ölçeği, Ginevra ve diğerleri (2017) tarafından geliştirilen Akça ve diğerleri (2018) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan, üç boyutlu bir ölçek olup, 19 maddeden oluşmaktadır. 5'li likert'li olan ölçekte; 1 "Beni hiç tanımlamıyor" 5 ise "Beni çok iyi tanımlıyor" olarak değerlendirilir. Bazı ölçek maddeleri; "Gelecekte zorluklarla karşılaşsam bile iyimser olmaya devam edeceğim." (iyimserlik), "Gerçekten istediğim şeyleri elde edemeyeceğim." (kötümserlik), "Sonunda istediğim şeyi elde edeceğimi biliyorum." (umut) şeklindedir. Kötümserlik alt boyutundaki maddeler tersten puanlanmalı ve analiz edilmelidir. Ölçekten alınan yüksek puanlar bireylerin geleceğe ve kariyer planlamasına dair düşüncelerinin olumlu olduğunu göstermektedir. Ölçeğin Türkçeye uyarlanmasında ölçeğin alt boyutlarına ilişkin hesaplanan Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı Umut alt boyutu için .84 İyimserlik alt boyutu için .72 ve Kötümserlik alt boyutu için .70 olarak bulunmuştur. Ölçek toplam puanına ilişkin hesaplanan Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı ise .84 olarak belirlenmiştir. Bu çalışmada

ise Cronbach Alpha güvenilirlik testi yapılmış ve ölçeğin güvenilirliği .92 olarak bulunmuştur. Buna ek olarak iyimserlik alt boyutunun güvenilirliği .85, umut alt boyutu güvenilirliği .91 ve kötümserlik alt boyutunun güvenilirliği .83 olarak tespit edilmiştir.

2.3.3. Kariyer uyum yetenekleri ölçeği-kısa form

İlk olarak Savickas ve Porfeli (2012) tarafından geliştirilen ve 24 maddeden oluşan Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin kısa formu Maggiori ve diğerleri (2017) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 12 maddeden oluşup dört alt boyuta sahiptir. Bunlar ilgi (3), kontrol (3), merak (3) ve güven (3)'dir. Türkçe uyarlaması Işık ve diğerleri (2018) tarafından yapılmıştır. 5'li Likert tipli olan ölçekte alınan yüksek puanlar kariyer uyum yeteneklerinin yüksek olduğunu gösterir. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması üç farklı örneklem düzeyinde gerçekleştirilmiştir. Bunlar lise öğrencileri, üniversite öğrencileri ve yetişkin grubu örneklemeleridir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizine göre bu üç grup içinde modelin yeterince iyi çalıştığı belirlenmiştir ($\chi^2/df = 2,13-3,38$, $GFI = .950-.960$, $CFI = .941-.966$, $TLI = .922-.955$, $RMSEA = .059-.082$). Üniversite öğrencilerinden oluşan gruptan elde edilen veriler ile hesaplanan ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı ölçek bütünü için .90 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırma için ölçeğin Cronbach Alpha sonucuna göre genel güvenilirliği .91 olarak hesaplanmıştır. İlgi alt boyutu, .75, kontrol alt boyutu, .78, merak alt boyutu .79 ve güven alt boyutu ise .79 olarak tespit edilmiştir. Bu değerler ölçme araçlarının güvenilir olduğunu göstermektedir. Çünkü Cronbach Alpha değerinin $\alpha=0,70$ ve üzeri olması ölçme aracının güvenilir olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2011).

2.3.4. Verilerin toplanması ve analizi

Etik Kurul İzni: Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu Onay Tarihi: 13.01.2023 Onay Belge Numarası: 2023/47. Verileri toplamak için google formlar üzerinden üniversite öğrencileri bilgilendirildikten sonra gönüllülük esasına dayalı olarak araştırmaya dahil edilmişlerdir.

Araştırmaya gönüllü olarak katılan 232 üniversite öğrencisinin doldurduğu ölçekler istatistik programına aktarılmıştır. Tek yönlü uç değerler için z puanları ± 3 altında ve üzerinde olan 2 ölçek uç değer olarak görülmüş ve veri setinden çıkarılmıştır. Çok yönlü uç değerler için ise Mahalanobis uzaklığına bakılmış olup değeri .001'in altında olan herhangi bir ölçeğe rastlanılmamış ve toplam 230 ölçek ile analizler gerçekleştirilmiştir.

Araştırma verilerinin analizinde istatistik programları kullanılmış ve istatistiki çözümler için anlamlılık düzeyi .01 ve .05 olarak alınmıştır. Veri setinin tek değişkenli normalliğini kontrol etmek amacıyla çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri, çok değişkenli normalliğini test etmek için ise saçılma diyagramı matrisleri incelenmiştir. Tek değişkenli normallik için gelecek vizyonları ve kariyer uyumları puan ve alt boyutları üzerinden çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmıştır. "Gelecek Vizyonları Ölçeği" Skewness (-.36) ve Kurtosis (-.34) değerleri; "Kariyer Uyumları Ölçeği" için ise

Skewness (-.74) ve Kurtosis (.78) arasında değiştiği hesaplanmıştır. Tabachnick ve Fidell'e (2013) göre çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1.5 ile +1.5 arasında olması dağılımın normal olduğunu göstermektedir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin normal sınırlarda ve saçılma diyagramlarının elips şeklinde olmasından dolayı analizler için parametrik testler kullanılmıştır.

Değişkenlerin karşılaştırılmasında “Bağımsız Örneklem t-Testi” ve “Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way Anova)” kullanılmıştır. T-testi ve ANOVA testi sonucunda gruplar arası karşılaştırmalar yapılırken varyansların homojen olup olmamasına bakılmıştır. ANOVA sonucunda gruplar arasında bir farklılık olması durumunda; farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için Post Hoc testleri yapılacak olup; varyansların homojen olduğu gruplarda Tukey testi, varyansların homojen olmadığı gruplarda ise Games-Howell testi kullanılacaktır fakat gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Üniversite öğrencilerinin gelecek vizyonlarının kariyer uyumlarını ne kadar yordadığını saptamaya yönelik bu araştırmada Gelecek Vizyonları Ölçeği toplamı ile üç alt boyutu bağımsız değişkenler, Kariyer Uyumu Ölçeğinin toplamı bağımlı değişken olarak belirlenmiştir. Gelecek vizyonlarının kariyer uyumunu yordama düzeyini belirlemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi öncesinde modelin temel sayıtları kontrol edilmiş olup saçılma diyagramı matrisinin incelenmesiyle verilerin çok değişkenli normalliği karşıladığı ve bağımsız değişkenler ile bağımlı değişkenler arasında doğrusal bir ilişki olduğu, bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunu ($VIF=2.26<10$; $TV=.72>.10$; $CI=21.23<30$) ve oto korelasyon ($1.5<DW=2.09<2.5$) olmadığı görülmüştür. Ölçeklerden alınan puanlar; 1.00-1.79 (Çok düşük), 1.80-2.59 (Düşük), 2.60-3.39 (Orta), 3.40-4.19 (Yüksek) ve 4.20-5.00 (Çok yüksek) şeklinde değerlendirilmiştir.

3. BULGULAR

İlk olarak araştırmada kullanılan ölçek puanlarının normal dağılım gösterip göstermediği kontrol edilmiştir. Bu bağlamda gelecek vizyonları ölçek puanlarının Skewness (-.36) ve Kurtosis (-.34) değerleri +1 ile -1 arasında değer aldığı görülmüştür. Bu analizler verilerin normal dağılımını göstermektedir. Ayrıca kariyer uyumları ölçek puanları Skewness (-.74) ve Kurtosis (.78) şeklinde değer almıştır. Bu durum kariyer uyumları ölçeği verilerinin de normal dağılım gösterdiğinin kanıtıdır. Veri toplama araçlarına ve normallik testlerine ilişkin sonuçlar Tablo 1'de gösterilmiştir. Tablo 1 incelendiğinde üniversite öğrencilerinin gelecek vizyonları düzeylerine ait aritmetik ortalamanın $\bar{X}=3.51$, standart sapma değerinin ise $SS=.79$ olduğu görülmektedir. Kariyer uyum düzeylerine ilişkin aritmetik ortalamanın ise $\bar{X}=3.95$, standart sapma değerinin $SS=.74$ olduğu görülmektedir. Buna göre üniversite öğrencilerinin gelecek vizyonları ve kariyer uyumlarının ortalamasının üzerinde yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 1: Veri Toplama Araçlarından Elde Edilen Verilere Ait Betimsel Bulgular

Ölçekler	\bar{X}	SS	Minimum	Maksimum	Skewness	Kurtosis
Gelecek Vizyonları	3.51	.79	1.24	5.00	-.36	-.34
Kariyer Uyumu	3.95	.74	1.00	5.00	-.74	.78

3.1 Üniversite Öğrencilerinin Gelecek Vizyonları ve Kariyer Uyum Düzeylerinin Demografik Değişkenler Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bulgular

Araştırmanın ikinci alt amacı doğrultusunda üniversite öğrencilerinin gelecek vizyonları ve kariyer uyum düzeylerinin cinsiyet ve sınıf düzeyi bakımından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine yönelik bulgular tablolar halinde gösterilmiştir.

Tablo 2: Gelecek Vizyonları ve Kariyer Uyum Düzeylerinin Cinsiyet Açısından Karşılaştırılması

Değişkenler	Cinsiyet	n	\bar{X}	SS	Sd	t	p
Gelecek Vizyonları	Kadın	160	3.99	.67	228	1.28	.20
	Erkek	70	3.87	.87			
Umut	Kadın	160	3.56	.78	228	1.40	.13
	Erkek	70	3.41	.81			
İyimserlik	Kadın	160	3.60	.88	228	-.18	.85
	Erkek	70	3.39	1.00			
Kötümserlik	Kadın	160	3.21	.80	228	-1.63	.10
	Erkek	70	3.23	.97			
Kariyer Uyumları	Kadın	160	2.40	.79	228	1.04	.30
	Erkek	70	2.57	.75			
İlgi	Kadın	160	4.03	.77	228	1.02	.30
	Erkek	70	3.90	.98			
Kontrol	Kadın	160	4.03	.82	228	.41	.68
	Erkek	70	3.97	.97			
Merak	Kadın	160	3.92	.77	228	1.42	.15
	Erkek	70	3.97	.97			

	Erkek	70	3.73	.96			
Güven	Kadın	150	3.97	.86	228	.82	.41
	Erkek	70	3.86	.98			

*p<.05, **p<.01

Tablo 2 incelendiğinde üniversite öğrencilerinin gelecek vizyonları ($-1.63 < t < 1.28$, $p > .05$) ve kariyer uyumu ($.41 < t < 1.42$, $p > .05$) düzeylerinin toplam puanları ve alt boyutlarının cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmektedir.

Tablo 3: Gelecek Vizyonları ve Kariyer Uyumları Düzeylerinin Sınıf Düzeyi Açısından Karşılaştırılması

Değişkenler	Sınıf Düzeyi	n	\bar{X}	SS	Sd	t	p
Gelecek Vizyonları	1. Sınıf	78	3.46	.87	227	.20	.13
	2. Sınıf	54	3.37	.66			
	3. Sınıf	62	3.66	.71			
	4. Sınıf	36	3.57	.88			
Kariyer Uyumları	1. Sınıf	78	3.98	.82	227	.54	.26
	2. Sınıf	54	3.77	.73			
	3. Sınıf	62	4.03	.71			
	4. Sınıf	36	4.00	.62			

*p<.05, **p<.01

Tablo 3 incelendiğinde üniversite öğrencilerinin gelecek vizyonları ve kariyer uyumu ($.20 < t < .54$, $p > .05$) düzeyleri toplam puanlarının sınıf düzeyine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmektedir.

3.2. Gelecek Vizyonları ile Kariyer Uyumları Arasındaki Korelasyon Analizine İlişkin Sonuçlar

Gelecek Vizyonları ile Kariyer Uyumları arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen analiz sonuçları tablo 4 ve tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 4: Gelecek Vizyonları ile Kariyer Uyumları Arasındaki İlişki

Değişkenler	1	2
1.Gelecek Vizyonları	1	.61**
2.Kariyer Uyumu	.61**	1
	.000	.000

*p<0,05, **p<0,01

Tablo 4 incelendiğinde gelecek vizyonları ile kariyer uyumları arasında sırasıyla orta düzeyde pozitif ($r=0,616$) ve istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) ilişki olduğu bulunmuştur.

Tablo 5: Gelecek Vizyonları ve Kariyer Uyumları Alt Boyutları Arasındaki İlişki

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7
1.Umut	1						
2.İyimserlik	.66**	1					
3.Kötümserlik	-.55**	-.36**	1				
4.İlgi	.59**	.34**	-.33**	1			
5.Kontrol	.55**	.47**	-.30**	.60**	1		
6.Merak	.59**	.47**	-.30**	.64**	.62**	1	
7.Güven	.50**	.40**	-.24**	.64**	.64**	.76**	1

*p<0,05, **p<0,01

Tablo 5 incelendiğinde gelecek vizyonlarının alt boyutu umut ile kariyer uyumları alt boyutları arasında sırasıyla orta düzeyde pozitif ilgi ($r=.59$), kontrol ($r=.55$), merak ($r=.59$), güven ($r=.50$) ve istatistiksel olarak anlamlı ($p<0.05$) birer ilişki olduğu bulunmuştur. Yine benzer şekilde gelecek vizyonları alt boyutu iyimserlik ile kariyer uyumları alt boyutları arasında sırasıyla orta düzeyde pozitif ilgi ($r=.34$), kontrol ($r=.47$), merak ($r=.47$) ve güven ($r=.40$) ve istatistiksel olarak anlamlı ($p<0.05$) birer ilişki olduğu bulunmuştur. Fakat gelecek vizyonları alt boyutlarından kötümserlik ile kariyer uyumları alt boyutları arasında sırasıyla orta düzeyde negatif ilgi ($r= -.33$), kontrol ($r= -.30$), merak ($r= -.30$), güven ($r= -.24$) ve istatistiksel olarak anlamlı ($p<0.05$) birer ilişki olduğu bulunmuştur.

3.3. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumlarının Yordanmasına İlişkin Sonuçlar

Üniversite öğrencilerinin sahip oldukları gelecek vizyonlarının kariyer uyumları üzerindeki etkisini ortaya çıkarmak için yapılmış olan regresyon analizi sonuçları tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6: Gelecek Vizyonları ile Kariyer Uyumları Arasındaki Doğrusal Regresyon

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	(β)	t	P	R	R ²	P
Gelecek Vizyonları	Kariyer Uyumu	1.91	.17	.61	10.86	.00	.61	.38	.000

*p<0,05, **p<0,01

Tablo 6’da görüldüğü gibi yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda üniversite öğrencilerinin gelecek vizyonları ile kariyer uyumları arasında yüksek düzeyde ve anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir (R= .61; R² =.38; p<.05). Buna göre üniversite öğrencilerinin gelecek vizyonlarının kariyer uyumlarındaki toplam varyansın %38’ini açıkladığı söylenebilir.

Üniversite öğrencilerinin gelecek vizyonları alt boyutlarının kariyer uyumlarını yordamasını incelemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmak istenmiştir. Araştırmadaki boyutların normal dağılım göstermesi, Durbin Watson değerinin 1 ile 3 arasında olması şeklindeki şartları sağladığı için çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Bulgular Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7: Gelecek Vizyonları ile Kariyer Uyumları Arasındaki Çoklu Regresyon

Değişken	B	Std. Hata	β	t	p	Regresyon Modelinin Özeti	
Sabit	.62	.31		.27	.000	R ² = .40	DW=2.097
Umut	.38	.06	.51	6.14	.000	Adjusted R ² =.39	
İyimserlik	.65	.05	.08	1.12	.26	F=49.39	VF= 2.536
Kötümserlik	-.08	.06	-.09	-1.36	.17	P=.000	Tolerance=.396

*p<0,05, **p<0,01

Yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda umut (β =.51; t(227)=6.140; p<.05) kariyer uyumunu olumlu ve anlamlı olarak açıklamaktadır. Standardize edilmiş β katsayısı ve t değerleri incelendiğinde görece önem düzeyi olarak umudun üniversite öğrencilerinin kariyer uyumunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu söylenebilir. Ayrıca modelin (R=.63; R²=.40; Düzenlenmiş R²=39) sonucuna göre gelecek vizyonları alt boyutlarının kariyer uyumunun %39’unu açıkladığı görülmektedir.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Üniversite öğrencilerinin gelecek vizyonları ile kariyer uyumları arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırmada ilk bulgu olarak üniversite öğrencilerinin gelecek vizyonları ve kariyer uyumlarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Bağımsız gruplar T testi sonucunda kadın ve erkeklerin ölçek ortalamalarının birbirinden anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmüştür. Ayrıca Tek yönlü ANOVA analizi sonucunda üniversite öğrencileri gelecek vizyonları ve kariyer uyumları aritmetik ortalamalarının sınıf düzeyi bakımından anlamlı bir farklılık oluşturmadığı ortaya konmuştur. Üniversite öğrencileri (yaş

aralığı: 20-24) ile yapılan bir çalışmada erkeklerin kadınlara göre daha iyimser oldukları ortaya çıkarılmıştır (Wani ve Dar, 2017). Akça ve diğerleri tarafından 2018 yılında yapılan bir çalışmada öğrencilerin kariyer uyumları ile gelecek vizyonlarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Diğer bir çalışma sonucuna göre (617- %56,8 kadın, 46-%43,2 erkek, toplam:1086) öğrencilerin kariyer uyumlarının cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı bulunmuştur (Taş ve Alparslan, 2020). Araştırma sonuçları birlikte değerlendirildiğinde bu araştırmanın bulguları ile benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Bu araştırmanın diğer bulgusu, üniversite öğrencilerinin gelecek vizyonları ile kariyer uyumları arasında çıkan orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğudur. Son yıllarda yurt dışında ve ülkemizde üniversite öğrencilerinin kariyer uyumları üzerinde birçok araştırma yapıldığı görülmektedir (Akça vd., 2018; Kırdök ve Bölükbaşı, 2018; Santilli vd., 2014; Santilli vd., 2017). Bu durumun en önemli nedeni günümüz iş dünyasındaki hızlı değişim, karmaşık ve belirsizliklerin yanı sıra, ekonomik krizler ve dalgalanmalar karşısında bireyi daha hazır hale getirme çabasıdır denilebilir. Bu yüzden birçok kariyer uzmanı, bireylerin kariyer uyumlarının kariyer gelişimleri açısından önemli olduğunu vurgulamaktadır (Eryılmaz ve Kara, 2019; Işık vd., 2018). Araştırmalar, kariyer uyumları yüksek olan bireylerin gelecekleri üzerine daha fazla odaklandıklarını, umutlu ve iyimser olduklarını ortaya çıkarmıştır (Tolentino vd., 2014; Wilkins vd., 2014). Çalışan bireyler üzerinde yapılan diğer bir çalışmaya göre umut düzeyleri yüksek olan bireylerin kariyer uyumlarının da yüksek olduğu belirlenmiştir (Hirschi vd., 2011; Koen vd., 2012). Bu çalışmalar araştırma bulguları ile uyumlu şekilde kariyer uyumu ile umut arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğunu göstermektedir. Bunun yanı sıra iyimserlik ile kariyer uyumu arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalar bulunmaktadır. Büyükgöze Kavas ve diğerlerinin (2015) üniversite ve lise öğrencileri ile yapmış olduğu araştırma sonucunda, kariyer uyumu ile umut arasında güçlü, kariyer uyumu ile iyimserlik arasında orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu bulgulara göre, umutla birlikte iyimserliğin de kariyer uyumlarına etki eden yapılardan biri olduğu söylenebilir. Benzer şekilde yurt dışında yapılan araştırmalar da araştırma bulgularımızı destekler niteliktedir. Örneğin araştırma bulgularına göre, kariyer uyumu yüksek olan bireylerin kariyer iyimserliğinin de yüksek olduğu belirlenmiş olup, bu bireylerin amaç yönelimli davranışlar sergiledikleri ve kariyerlerinin yapılandırma yönünde daha proaktif kişilik sergiledikleri belirlenmiştir (Tolentino vd., 2014). Diğer bir araştırma sonucuna göre kariyer uyumu ile umut ve iyimserlik arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir (Santilli vd., 2016). Sonuç olarak üniversite öğrencilerinin gelecek vizyonları düzeylerinin yüksek olması ile kariyer uyumları arasında pozitif yönlü ilişkili olabilir.

Bu araştırmanın diğer önemli bir bulgusu ise; üniversite öğrencilerinin sahip olduğu gelecek vizyonlarının kariyer uyumlarını yordamasıdır. Sonuçlar gelecek vizyonlarının kariyer uyumları üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Bulgular, üniversite öğrencilerinin kariyer uyumlarını açıklamada gelecek vizyonlarının %38 oranında etkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca yapılan çoklu regresyon analizi sonucuna göre umut, iyimserlik ve kötümserlik değişkenleri bağımsız; kariyer uyumları ise bağımlı değişken olarak ele alındığında sadece umudun anlamlı bir yordayıcı olduğu

sonucuna varılmıştır. Nitekim araştırmalar çalışan bireyler ve okul yaşamından iş yaşamına geçmeye hazırlanan üniversite öğrencilerinin umut ve iyimserlik düzeylerinin yüksek olmasının kariyer uyumlarını artırdığını göstermektedir (Hirschi vd., 2011; Rudolph vd., 2017; Santilli vd., 2016; Savickas ve Porfeli, 2012; Tolentino vd., 2014;). Çünkü kariyer uyumunu artırmak üzere yapılan yarı deneysel araştırmalarda bireylerin iyimserlik düzeylerini artırıcı etkinlikler kullanıldığı görülmektedir (Kepir Savoly, 2017; Zorbaz vd., 2020). Bu durum araştırma bulgularımızın literatürdeki araştırmalar ile benzer yönde olduğunu göstermektedir. Bu sonuç okul yaşamından iş yaşamına geçiş sürecinde olan üniversite öğrencileri için son derece önemli bulunan kariyer uyumları üzerinde etkili olan bir yapı olarak gelecek vizyonlarının artırılmasının önemli bir bulgu olduğunu göstermektedir.

Tüm yaşam alanlarında ve özelliklerde çalışma dünyasındaki belirsizliklerin arttığı günümüzde; üniversite öğrencilerinin ve çalışan bireylerin gelecek vizyonları (umut, iyimserlik ve kötümserlik düzeyleri) ve kariyer uyum yeteneklerinin geliştirilmesi her zamankinden daha önemli hâle gelmiştir. Bu araştırma sonucunda gelecek vizyonlarının üniversite öğrencilerinin kariyer uyumlarını yordamada önemli bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Bu bakımdan kariyer alanı uzmanlarının bireylerin gelecek vizyonlarını artırıcı bilişsel, duyuşsal ve davranışsal etkinlikler üretmesi üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim alanları için önemli olabilir. Ayrıca pozitif kariyer danışmanlığı temelli çalışmalar yapılarak bireylerin umut ve iyimserlikleri artırılabilir. Böylelikle yaşamlarında karşılaşacakları kariyer zorlukları ile mücadele edecek psikososyal kaynaklar edinebilirler. Buna ek olarak, dünyada ve teknolojide yaşanan son değişimler dikkate alındığında bireylerin ilkokuldan iş yaşamına kadarki eğitim yaşamlarında gelişim özelliklerine bakılarak ve kariyer uyumları boyutları (ilgi, keşif, kontrol ve güven) dikkate alınarak öğrencilerin kariyer uyumlarını geliştirici etkinlikler üretilebilir. Okul yaşamı esnasında öğrenciler her zaman ikinci bir plana da sahip olmaları gerektiği konusunda eğitilmelidir. Hayatın akışı içerisinde karşılaşılan engelleri aşma konusunda hayali senaryolarla zihinsel tekrarlar yapılmalıdır. Bu şekildeki hazırlık süreci kriz anında dahi umut düzeyinin düşmesini engelleyebilir. Zaman ve çevre şartlarına bağlı olarak mevcut amaçlar sürekli gözden geçirilmelidir. Bireyin çevre şartlarına uyum sağlaması ve kendini uyarlaması umut düzeyini yükseltecektir.

Çıkar Çatışması Beyanı

Araştırmamızda herhangi bir kurum ya da kişi ile maddi çıkar çatışması yoktur. Yazarlar arasında da herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Akça, M. Ş., Korkmaz, O. ve Alkal, A. (2018). Gelecek vizyonları ölçeği Türkçe formu geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 1(1), 1-21.
- Akkermans, J., Schaufeli, W. B., Brenninkmeijer, V. ve Blonk, R. W. B. (2013). The role of career competencies in the Job Demands-Resources model. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 356-366. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.011>
- Atance, C. M. ve O'Neill, D. K. (2001). Episodic future thinking. *Trends in Cognitive Sciences*, 5(12), 533-539. [https://doi.org/10.1016/S1364-6613\(00\)01804-0](https://doi.org/10.1016/S1364-6613(00)01804-0)
- Baumeister, R. F. ve Vohs, K. D. (2007). Self-Regulation, ego depletion, and motivation. *Social and Personality Psychology Compass*, 1(1), 115-128. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2007.00001.x>
- Bright, J. E. H., ve Pryor, R. G. L. (2011). The chaos theory of careers. *Journal of Employment Counseling. Special Issue. Thoughts on Theories*, 46, 163-166.
- Brott, P. E. (2001). The storied approach: A postmodern perspective for career counseling. *The Career Development Quarterly*, 49(4), 304-313. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00958.x>
- Brown, D. (1995). A values-based approach to facilitating career transitions. *The Career Development Quarterly*, 44(1), 4-11. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1995.tb00524.x>
- Brown, D. ve Brooks, L. (1996). Career choice and development (3. Baskı). Jossey-Bass.
- Bryant, F. B. ve Cvengros, J. A. (2004). Distinguishing hope and optimism: Two sides of a coin, or two separate coins? *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23(2), 273-302. <https://doi.org/10.1521/jscp.23.2.273.31018>
- Buyukgoze-Kavas, A., Duffy, R. D. ve Douglass, R. P. (2015). Exploring links between career adaptability, work volition, and well-being among Turkish students. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 122-131. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.08.006>
- 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>
- Büyükköztürk, Ş. (2011). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. (15. Baskı). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Chan, S. H., Mai, X., Kuok, O. M., ve Kong, S. H. (2016). The influence of satisfaction and promotability on the relation between career adaptability and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 167-175. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.12.003>
- Cochran, L. (1997). Career counseling: A narrative approach. Sage. <https://doi.org/10.4135/9781452204918>
- Doğanülkü, H. A. ve Güneşlice, A. (2022). The moderating role of career decision regret in the relationship between visions about the future and proactive career behaviors: Turkey sample. *EKEV Akademi Dergisi*, 91, 75-91. <https://doi.org/10.17753/sosekev.1107761>
- Eryılmaz, A. (2011). Ergen öznel iyi oluşu ile olumlu gelecek beklentisi arasındaki ilişkinin incelenmesi. Düşünen Adam: *Journal of Psychiatry & Neurological Sciences*, 24(3). <https://doi.org/10.5350/DAJPN2011240306>
- Ginevra, M. C., Magnano, P., Lodi, E., Annovazzi, C., Camussi, E., Patrizi, P., ve Nota, L. (2018). The role of career adaptability and courage on life satisfaction in adolescence. *Journal of Adolescence*, 62, 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2017.11.002>
- Ginevra, M., C., Sgaramella, T., M., Ferrari, L., Nota, L., Santilli, S. ve Soresi, S. (2017). Visions about future: A new scale assessing optimism, pessimism, and hope in adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 17(2), 187-210. <https://doi.org/10.1007/s10775-0169324-z>

- Hirschi, A., Niles, S. G., ve Akos, P. (2011). Engagement in adolescent career preparation: Social support, personality and the development of choice decidedness and congruence. *Journal of Adolescence*, 34(1), 173-182. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2009.12.009>
- Işık, E., Yeğin, F., Koyuncu, S., Eser, A., Çömlekciler, F. ve Yıldırım, K. (2018). Validation of the career adapt-abilities scale-short form across different age groups in the Turkish context. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 18(3), 297-314. <https://doi.org/10.1007/s10775-018-9362-9>
- Karasar, N. (2011). Bilimsel araştırma yöntemi (11. baskı). Nobel Yayınevi.
- Keşir Savoly, D. D. (2017). Okuldan işe geçiş becerileri geliştirme programının kariyer uyumu ve kariyer iyimserliğine etkisi (Tez No. 484081) [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Kırdök, O. ve Bölükbaşı, A. (2018). The role of senior university students' career adaptability in predicting their subjective well-being. *Journal of Education and Training Studies*, 6(5), 47-54. <https://doi.org/10.11114/jets.v6i5.3010>
- Koen, J., Klehe, U. C. ve Van Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- Korkut-Owen, F., Mutlu Süral, T., Arıcı Şahin, F. ve Demirtaş Zorbaz, S. (2015). Kariyer Yelkenlisi Modeli: Kendilerine uygun limanı arayanlar için çalışma el kitabı. Anı Yayıncılık.
- Lee, F. K. ve Johnston, J. A. (2001). Innovations in career counseling. *Journal of Career Development*, 27, 177-185. <https://doi.org/10.1023/A:1007882925425>
- Maggiore, C., Rossier, J. ve Savickas, M. L. (2017). Career Adapt-abilities Scale–Short Form (CAAS-SF) construction and validation. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 312-325. <https://doi.org/10.1177/1069072714565856>
- McLennan, B., McIlveen, P., ve Perera, H. N. (2017). Pre-service teachers' self-efficacy mediates the relationship between career adaptability and career optimism. *Teaching and Teacher Education*, 63, 176-185. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.12.022>
- Miller, J. H. (2004). Building a solution-focused strategy into career counselling. *New Zealand Journal of Counselling*, 25(1), 18 – 30. <https://hdl.handle.net/10092/17651>
- Niles, S. G., Yoon, H. J., Baln, E. ve Amundson, N. A. (2010). Using a hope-centered model of career development in challenging times. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 4(34), 101-108.
- Nilforooshan, P. ve Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.010>
- Nota, L., Ginevra, M. C. ve Santilli, S. (2015). Life design and prevention. (L. Nota ve J. Rossier, Ed.) *Handbook of life design: From practice to theory and from theory to practice* İçinde (s. 183–199). Hogrefe.
- Ramos, K. ve Lopez, F. G. (2018). Attachment security and career adaptability as predictors of subjective well-being among career transitioners. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 72-85. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.10.004>
- Rodrigues, R., Guest, D., Oliveira, T. ve Alfes, K. (2015). Who benefits from independent careers? Employees, organizations, or both? *Journal of Vocational Behavior*, 91, 23-34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.005>
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N. ve 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>

- Santilli, S., Marcionetti J., Rochat, S., Rossier, J. ve Nota, L. (2016). Career adaptability, hope, optimism and life satisfaction in Italian and Swiss adolescents. *Journal of Career Development*, 85(1), 6774. <https://doi.org/1177/0894845316633793>
- Santilli, S., Marcionetti, J., Rochat, S., Rossier, J. ve 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>
- Savickas, M. L. (1995). Constructivist counseling for career indecision. *The Career Development Quarterly*, 43(4), 363-373. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1995.tb00441.x>
- Savickas, M. L. (2002). Career construction. *Career Choice and Development*, 149(205), 14-38.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13-19. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, 2, 144-180.
- Savickas, M. L. ve 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>
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R. ve Van 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>
- Snyder, C. R., Ilardi, S. S., Cheavens, J., Michael, S. T., Yamhure, L. ve Sympson, S. (2000). The role of hope in cognitive-behavior therapies. *Cognitive therapy and Research*, 24, 747-762. <https://doi.org/10.1023/A:1005547730153>
- Stoddard, S. A., Zimmerman, M. A. ve Bauermeister, J. A. (2011). Thinking about the future as a way to succeed in the present: A longitudinal study of future orientation and violent behaviors among African American youth. *American Journal of Community Psychology*, 48, 238-246. <https://doi.org/10.1007/s10464-010-9383-0>
- Sun, R. C. ve Shek, D. T. (2012). Positive youth development, life satisfaction and problem behaviour among Chinese adolescents in Hong Kong: A replication. *Social Indicators Research*, 105, 541-559. <https://doi.org/10.1007/s11205-011-9786-9>
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. ve Ullman, J. B. (2013). Using multivariate statistics (7. Baskı). Pearson.
- Taş, M. A. ve Alparslan, A. M. (2020). Kültürel değerler, psikolojik sermaye ve kariyer uyum yeteneği ilişkisine dair bir saha araştırması. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(Özel Sayı), 417-440.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P. ve 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>
- Wani, M. ve Dar, A. A. (2017). Optimism, happiness, and self-esteem among university students. *Indian Journal of Positive Psychology*, 8(3), 275-279.
- Wilkins, K. G., Santilli, S., Ferrari, L., Nota, L., Tracey, T. J. ve Soresi, S. (2014). The relationship among positive emotional dispositions, career adaptability, and satisfaction in Italian high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 329-338. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.004>
- Wolbert, L. S., de Ruyter, D. J., ve Schinkel, A. (2018). What attitude should parents have towards their children's future flourishing?. *Theory and Research in Education*, 16(1), 82-97. <https://doi.org/10.1177/1477878518765017>

Zorbaz, S., Mutlu, T., Owen, F. K. ve Arıcı-Şahin, F. (2020). Kariyer uyumu ve iyimserliğini arttırmada kariyer yelkenlisi modeline dayalı psiko-eğitim programının etkililiği. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 28(5), 2100-2111. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.693258>