



Kariyer Sınavlarına Hazırlanan Genç Yetişkin Bireylerde Kariyer Geleceği Algısı: Mutluluk ve Psikolojik Sağlamlığın Yordayıcılık Özelliği¹

Temel KALAFAT²

Öz

Kariyer geleceği algısı bireylerin kendi kariyer süreçlerini yönetme konusunda duydukları özgüvenlerini tanımlar. Bu algısı pozitif yönde olan bireyler kariyeri ile ilgili araştırma yapmaya, seçenekleri incelemeye ve kendisi için uygun seçimler yapmaya istekli olacaktır. Bu çalışmanın amacı da memurluk kariyer sınavına hazırlanan mezun ve üniversite genç yetişkin bireylerin kariyer geleceği algısı düzeyleri ile sahip oldukları mutluluk ve psikolojik sağlamlık düzeylerinin ilişkisini incelemektir. Bu amaçla Ankara ilinde bir özel öğretim kurumunda kurs alan 96 öğrenci çalışmaya alınmıştır. Çalışma sonucunda bireylerin kariyer geleceği algısının orta düzeyde pozitif yakın olduğu görülmektedir. Aynı zamanda bireylerin mutluluk düzeyleri cinsiyet, geçmişteki iş deneyimi ve öğrenim durumu göre değişmezken, psikolojik sağlamlık düzeyinin öğrenim durumu ve çalışma deneyimine göre değiştiği görülmüştür. Kariyer geleceği algısı üzerine ise sadece psikolojik sağlamlık düzeyinin yordayıcı etkisi bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kariyer uyumu, kariyer iyimserliği, mutluluk, psikolojik sağlamlık

Perception of Career Future in Young Adult Individuals Preparing for Career Exams: The Predictive Features of Happiness and Psychological Resilience¹

Abstract

Career future perception defines individuals' self-confidence in managing their own career processes. Individuals with a positive perception will be willing to do research on their career, examine options and make appropriate choices for themselves. The aim of this study is to examine the relationship between the career future perception levels of graduates and young university adults preparing for the civil service career exam and their happiness and psychological resilience levels. For this purpose, 96 students taking a course at a exam preparation center in Ankara were included in the study. As a result of the study, it is seen that individuals' career future perception is close to moderately positive. At the same time, it has been observed that while individuals' happiness levels do not vary according to gender, past work experience and education level, the level of psychological resilience varies according to educational status and working experience. Only the level of psychological resilience was found to have a predictive effect on the perception of career future.

Anahtar Kelimeler Career adaptation, career optimism, happiness, psychological resilience

Makale Geçmişi Geliş: 07. 09. 2024 Kabul:11.09.2024 Yayın:07.12.2024

Makale Türü Araştırma Makalesi

Önerilen Atf Kalafat, T. (2024). Kariyer sınavlarına hazırlanan genç yetişkin bireylerde kariyer geleceği algısı: Mutluluk ve psikolojik sağlamlığın yordayıcılık özelliği , *Uluslararası Sosyal Bilimlerde Mükemmellik Arayışı Dergisi (USMAD)*, 7, ss.

¹ Makale verileri 2019 yılında kapanmalar gerçekleşmeden önce toplanmıştır, bu nedenle etik kurul izni alınmadan sadece katılımcıların gönüllülüğü ile yürütülmüştür.

² Dr. Öğrt. Üyesi, Çankırı Karatekin Üniversitesi, Türkiye, kalafattemel@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-5794-9813

Giriş

Uzun yıllar kariyer doğru mesleği seçmekle eş anlamlı olarak görüldü. Bireyler lise ve üniversiteyi bitirecekler, daha sonra kendilerine uygun işe girecekler ve şansları yaver giderse emekli olana kadar çalışacaklardı. Bu nedenle artık “kariyer” meslek seçmekten ziyade bir süreç olarak ele alınmaktadır. Bu konuda “Amerikan Ulusal Kariyer Gelişimi Derneğinin (National Career Development Association)” kariyer gelişimini şöyle tanımlar; “*bireylerin yaşam boyunca kariyer davranışlarını şekillendiren psikolojik, sosyolojik, eğitimsel, fiziksel, ekonomik ve şans faktörlerinin de birleşimini içeren tüm değişkenlerin toplamı ve bireyin doğru kariyer kararı vermesini sağlayan tüm müdahaleler ve uygulamalar*” olarak açıklanmaktadır (Sears, 1982; Spokane, 1991). Verilen tanımda da görüldüğü gibi artık kariyer sadece meslek değil, yaşam boyunca karşılaşılan tüm kariyer problemleri ile baş edebilme becerilerini de açıklamaktadır.

Bu anlamda kariyer sadece meslek seçmek olmayıp, bireyin yaşam boyunca karşılaşılabileceği kariyer problemlerini aşmasına yardımcı olacak tüm kişilik özelliklerinin geliştirilmesi ile ilgilidir. Özellikle son yıllarda yaşanan teknolojik gelişmeler ışığında iş yapılarında birçok değişiklikler meydana gelmiş ve gelmeye de devam edeceği öngörülmektedir. Birçok iş kolunun kaybolacağı, buna ek olarak yeni iş alanlarının ortaya çıkacağı ve işten çıkarmaların yaşanacağı düşünülmektedir (Arntz ve diğerleri, 2016; Brynjolfsson ve McAfee, 2014; Frey ve Osborne, 2013). Savickas (1997), geliştirdiği teoride bu değişikliklerle baş etmenin yolunun bireyin kariyer uyumluluğu becerisini arttırmak olduğunu söyler. “Kariyer uyumluluğu, bireyin iş dünyasında yaşanan değişimlere kolayca alışabilen ve gerekli becerileri kazanabilen” bir kişilik yapısını tanımlamaktadır (Savickas, 2020). Savickas’a göre yaşam bir benlik inşa etme sürecidir. Bu inşa sürecinde birey birçok yaşam zorluğu ile karşılaşabilir, bu zorlukları aşma gücü ne kadar iyiye o kadar sağlıklı bir benlik geliştirebilir. Kariyer uyumluluğu kavramı ile araştırmacılar birey ve çevrenin etkileşimini, olgunlaşma ve büyümeye yapılan bir vurgudan ziyade, bireyin daha çok ileriye, gelecek zamanı düşünerek “proaktif” bir biçimde davranması gerektiğini vurgulamaktadırlar (Ebberwein ve diğerleri, 2004). Kariyer uyumluluğu kavramı dört temel bileşen ile tanımlanır: ilgi, kontrol, merak ve güven. İlgi bireyin kariyer süreci ile araştırma yapmak istemesini; kontrol kendi kariyer süreçlerini yönetmesini, merak, kariyerle ilgili süreçleri incelemeye açık olmasını; güven ise bireyin kariyer süreçlerini yönetebileceğine ve engelleri aşabileceğine inanmasını açıklar (Savickas, 1997; 2002; 2005).

Kariyer iyimserliğinin dışında diğer birçok Pozitif Psikoloji ile ilgili özelliğin bireylerin kariyer davranışlarını olumlu etkilediği alan yazınında görülmektedir. Örneğin mutlulukla ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde kendilerini genel anlamda mutlu olarak ifade eden bireylerin kariyer süreçlerini yönetmekte daha başarılı oldukları gözlenmiştir (Boehm ve Lyubomirsky, 2008; Wlash ve diğerleri, 2018).

Kariyer Geleceği Algısı ve Pozitif Duygular

Maier ve Seligman’a (1976) göre insanlar birçok olumsuz olay yaşadktan sonra gelecekte bazı şeyleri değiştirmek için harekete geçmiyorlar, pasif bir yaşam stili içine giriyorlar. Seligman bu bireylerdeki en büyük problemin iyimserlik duygusunu kaybetmek olduğunu vurgulamış ve çalışmalarını öğrenilmiş çaresizlik kavramı üzerinden başlatmıştır. Seligman daha sonra çalışmalarını genişletmiş ve “Otantik Mutluluk” üzerine bir kitap yazarak mutluluğun bileşenlerini tanımlamaya çalışmıştır. Bu çalışmasında mutluluğun temel bileşenlerinin de pozitif duygular olduğunu belirtmiştir (Seligman, 2007). Bu nedenle de yaklaşımın adı “Pozitif Psikoloji” olarak temellenmiştir. Pozitif Psikolojiye göre geleneksel psikolojik danışma kuramları depresyon, stres, kaygı gibi bireylerdeki olumsuz semptomların ortadan kaldırılmasına odaklanmaktadır. Fakat olumsuz durumlara

odaklanmaktan, semptomları ortadan kaldırmaktansa bireylerin iyimserlik, umut, psikolojik sağlamlık gibi olumlu yönlerini geliştirmek ruh sağlığına daha fazla katkı sağlayacaktır (Demir ve Türk, 2020; Eryılmaz, 2017).

Kariyer geleceği algısı bağlamında düşünüldüğünde aslında beklenen bireylerin kendi kariyer süreçleri ile ilgili olumlu düşünebilmeleri (kariyer iyimserliği), kariyerleri ile ilgili değişikliklere uyum sağlayabilmeleri (kariyer uyumluluğu) ve kariyer süreçlerine ilişkin bilgi sahibi olmalarıdır (algılanan bilgi). Bu anlamda bireyin kariyerine ilişkin sahip olacağı pozitif duygular kariyer geleceği algısının da olumlu yönde gelişmesine sebep olacaktır. Örneğin Tolentino ve diğerleri (2014), iyimserlik ve proaktif bir kişiliğin bireylerin kariyer uyumluluğu becerisini arttırdığını ortaya koymuştur. Araştırmacılara göre iyimserlik düzeyi yüksek bireyler kendilerine uygun birçok kariyer seçeneği olduğunu düşünerek aktif bir kariyer arayışı içinde olmaktadır. Eva ve diğerleri (2020), 31 makaleyi inceleyerek kariyer iyimserliğinin ilişkili olduğu bileşenleri araştırdıkları çalışmalarında kariyer iyimserliğinin kariyer uyumluluğu, kariyer kararı verme becerileri, kariyere ilişkin bilgi elde etme, iş hayatında kendini yeterli görme gibi birçok pozitif bileşenle ilişkili olduğunu bulmuştur. Pan ve Zhou (2002) ise bireyin kariyer başarısı ve kariyer bağlanma düzeyinin de genel yaşam mutluluğunda etkili olduğunu ortaya koymuştur.

Pozitif Psikolojide diğer önemli bir kavram da psikolojik sağlamlıktır. Masten (2001), psikolojik sağlamlığı “zorlu ve tehdit edici koşullara karşın kolayca uyum sağlayabilme becerisi” olarak tanımlamışlardır. Leipold ve Greve (2009) ise; “Önemli zor olaylar ve koşullar altında bireylerin kolayca iyileşebilmesi, kendini toparlayabilmesi” olarak psikolojik sağlamlığı tanımlamışlardır. En geniş tanımlardan biri ise Bonanno (2004), tarafından yapılmıştır. Ona göre psikolojik sağlamlık; “yetişkin bireylerin yakını kaybetme ya da tehdit verici bir duruma maruz kalma gibi normal dışında rahatsız edici durumlarla karşı karşıya kaldıklarında ruhsal dengelerini koruyabilmeleri, sağlıklı bir psikolojik ve fizyolojik düzeyde kalabilmeleri ve aynı zamanda pozitif duygular ve deneyimler üretebilmeleridir.” Tanımlardan da anlaşılacağı gibi aslında psikolojik sağlamlık aynı zamanda bireylerin uyum sağlama kapasitesini de arttıran bir değişkendir.

Bireylerin kariyer geleceği algısını şekillendiren üç alt değişkenin kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve algılanan bilgi olduğu dikkate alındığında bireyin sahip olduğu pozitif duyguların kariyer geleceği algılarını da olumlu yönde etkilemeleri beklenmektedir. Bu nedenle bu çalışmada amaç halihazırda eğitim gören ve mezun olan aynı zamanda da A grubu kariyer sınavlarına hazırlanan (Müfettiş, denetmen uzman, kontrolör yardımcılıkları gibi kamu kurum kadroları) bireylerin kariyer geleceği algı düzeyini tespit etmek ve kariyer geleceği algılarını etkileyen farklı değişkenleri incelemektir. Bu bağlamda çalışmada aşağıdaki araştırma sorularına cevap aranmıştır:

- Kariyer sınavlarına hazırlanan bireylerin kariyer geleceği algısı pozitif midir?
- Kariyer sınavlarına hazırlanan bireylerin kariyer geleceği algısı, mutluluk düzeyleri ve psikolojik sağlamlık düzeyleri cinsiyet, mezun olup olmama durumu ve daha önce çalışmış olup olmama durumuna göre farklılaşmakta mıdır?
- Bireylerin mutluluk ve psikolojik sağlamlık düzeyleri kariyer geleceği algısını yordayan bir değişken olarak tanımlanabilir mi?

Yöntem

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, katılımcılar, veri toplama araçları ve kullanılan istatistiki yöntemlerin açıklamasına yer verilmiştir.

Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada iki veya daha çok sayıdaki değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek için ilişkisel tarama modeli uygulanmıştır. İlişkisel tarama modeli, farklı değişkenler arasındaki ilişkinin ya da yordayıcı etkinin korelasyon yöntemiyle ortaya konulmasını açıklar (Fraenkel vd., 2012). Aynı zamanda bireylerin kariyer geleceği algısının cinsiyet, öğrenim durumu ve çalışma tecrübesi olup olmamasına göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemeye ise nedensel karşılaştırma modeli kullanılmıştır (Metin, 2014).

Araştırmanın Katılımcıları

Araştırma için katılımcıların belirlenmesinde kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu örnekleme yönteminde katılımcılar evrenden araştırmacının uygun gördüğü oranda ve kişilerden seçilirler. Tesadüfî olmayan örnekleme yöntemidir. Bu örnekleme belirleme biçiminde genelleme kaygısı güdülmez, sadece verilerin toplandığı grup üzerinden değerlendirme yapılır (Haşiloğlu ve diğerleri, 2015). Araştırma grubu Ankara ilinde özel bir sınav hazırlık kurumunda A grubu kariyer sınavlarına hazırlık eğitimi alan, siyaset bilimi ve kamu yönetimi, iktisat, çalışma ekonomisi ve endüstriyel ilişkiler bölümlerinden birinden mezun olmuş ya da hala bu bölümlerde üniversite öğrenimine devam eden bireylerden oluşmaktadır. Katılımcı grubun genel özellikleri Tablo1.'de verilmiştir.

Tablo 1

Katılımcılara ilişkin tanımlayıcı istatistikler

Değişken	N	%	
Cinsiyet	Kadın	73	76.0
	Erkek	23	24.0
Öğrenim Durumu	Mezun değil	11	11.5
	Mezun	85	88.5
Daha Önce Çalıştı Mı	Hayır	47	49.0
	Evet	49	51.0
Yaş	23	45	46.9
	24	26	27.1
	25	25	26.0
Toplam	96	100	

Çalışma örneklemini toplam 96 kişiden oluşmaktadır. Grup 73 kadın (%76), ve 23 erkek (%24) katılımcıdan oluşur. Katılımcıların yaş ortalaması $\bar{X} = 23.79$ 'dur. Çalışmanın yapıldığı zamana kadar

katılımcılara herhangi bir işte çalışıp çalışmadığı sorulduğunda yarı yarıya dengeli bir dağılım görülmüştür. Çalışmaya katılan bireylerin büyük çoğunluğu mezun durumdadır (%88.5).

Veri Toplama Araçları

Çalışmada dört veri toplama aracı kullanılmıştır. Bunlardan ilki araştırmacının oluşturduğu kişisel bilgi formudur. Bu form ile bireylerin yaş, cinsiyet, öğrenim durumu ve iş deneyimlerine ilişkin bilgiler alınmıştır. Kullanılan diğer ölçeklerin bilgileri ise aşağıdaki şekildedir.

Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL). Ölçeğin orijinali Rottinghaus, Day ve Borgen (2005) tarafından geliştirilmiştir. Aracın Türk kültürüne uyarlama çalışması Kalafat (2012) tarafından yapılmıştır. Ölçek, kariyer uyumluluğu (KU), kariyer iyimserliği (Kİ) ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi (AB) olmak üzere üç alt ölçeğe sahiptir ve 25 madde içermektedir. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık değerleri; tamamı için .88, KU alt boyutu için .83, Kİ alt boyutu için .82 ve AB alt boyutu için .62'dir. İki hafta arayla gerçekleştirilen test-tekrar test uygulaması için ise korelasyon katsayıları .87, KU alt boyutu için .75, Kİ alt boyutu için .81 ve AB alt boyutu için de .73 olarak belirlenmiştir.

Oxford Mutluluk Ölçeği-Kısa Form (OMÖ-K). Ölçeğin orijinal formu Hills ve Argyle (2002) tarafından geliştirilmiştir. Türk kültürüne uyarlama çalışması ise Doğan ve Çötök (2011) tarafından gerçekleştirilmiştir. Yapılan faktör analizi çalışmaları sonunda, 7 maddelik, öz-değeri 2.782 olan ve toplam varyansın % 39.74' ünü açıklayan tek boyutlu bir yapı elde edilmiştir.

Psikolojik Sağlık Ölçeği-K. Ölçeğin orijinali Smith ve diğerleri (2008) tarafından psikolojik sağlık özelliğini ölçmek için geliştirilmiştir. Türk kültürüne uyarlama çalışmaları Doğan (2015) tarafından yapılmıştır. Ölçek, 6 maddeden oluşan, 5'li Likert tipi bir ölçme aracıdır. Ölçekten alınan yüksek puan, psikolojik sağlamlığın yüksek olduğunu göstermektedir. Doğan'ın (2015) uyarlama araştırmasında, ölçeğin iç tutarlık kat sayısını .83, Cronbach alfa güvenilirliğini .81 olarak hesaplamıştır.

Geçerlik ve Güvenirlik

Çalışmada her ölçeğin toplam güvenirlilik değerleri de incelenmiştir. İnceleme sonucunda KARGEL'in $\alpha = .78$, OMÖ-K için $\alpha = .72$ ve PSÖ-K için $\alpha = .85$ bulunmuştur. Bu nedenle güvenirlilik değerlerinin bu çalışma için uygun olduğu düşünülmektedir.

Verilerin Analizi

Çalışmada öncelikle katılımcı grubun özelliklerini belirlemek için tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Daha sonra elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Ölçeklerin cinsiyet, öğrenim durumu ve çalışma deneyimine göre kariyer geleceği algısı, mutluluk ve psikolojik sağlamlık düzeylerinin farklılığını incelemek amacıyla t testi ve mann whitney u testleri; umut ve psikolojik sağlamlığın, kariyer geleceği algısı üzerindeki yordayıcı etkisini ölçmek amacıyla ise çoklu regresyon analizi kullanılmıştır.

Bulgular

Bu bölümde öncelikle normallik analizine ilişkin sonuçlar, sonrasında ise cinsiyet, öğrenim durumu ve çalışma deneyimine göre farklılıklar, en son olarak ise yordayıcı analizler verilmiştir.

Verilerin Normalliğine İlişkin Analizler

Verilerin normalliğinin değerlendirilmesinde çarpıklık ve basıklık değerleri temel alınmıştır. Bazı çalışmalarda basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1.5 ile +1.5 arasında olması verilerin normal

dağıldığının göstergesi olarak kabul edilir (Tabachnick ve Fidell, 2015). Aynı zamanda diğer bazı kaynaklar da basıklık ve çarpıklık değerlerinin +2 ile -2 olduğu durumlarda da normal dağılımın kabul edilebileceğini söylemektedirler (George ve Mallery 2019; HahsVaughn ve Lomax, 2013; Hair ve diğerleri, 2019). Kline ise (2011) bu aralığı daha geniş tutarak çarpıklık ve basıklık değerlerinin 3'ten küçük olması gerekmektedir. Bu yayınlara ek olarak Büyüköztürk (2011), basıklık ve çarpıklık değerlerinin kendi standart hatalarına bölünerek standart basıklık değeri (SBD) ve standart çarpıklık değeri (SÇD) elde edileceğini söylemiştir. Bu değerler ± 1.96 aralığında olursa verilen normal dağılım gösterdiği kabul edilir. Tablo 2'de bu çalışmanın normallik değerleri verilmiştir.

Tablo 2

Normallik dağılımına ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri

	Kariyer Uyumluluğu	Kariyer İyimserliği	Algılanan Bilgi	Kariyer Geleceği Toplam	Mutluluk	Psikolojik Sağlamlık
Çarpıklık	-1.147	-.274	.049	-.451	.694	-.278
Çarpıklığın Standart Hatası	.246	.246	.246	.246	.246	.246
Sonuç (SÇD)	4.66	1.11	0.19	1.83	2.82	1.13
Basıklık	3.465	.222	-.424	-.091	.658	-.195
Basıklığın Standart Hatası	.488	.488	.488	.488	.488	.488
Sonuç (SBD)	7.10	0.45	0.86	0.18	1.34	0.39

Bu çalışmada SÇD için sadece kariyer uyumluluğu ve mutluluk ölçeklerinin normal dağılım göstermediği bulunmuştur. SBD bakımından incelendiğinde ise sadece kariyer uyumluluğu alt ölçeğinin normal dağılım göstermediği görülmektedir.

Katılımcıların Kariyer Geleceği Algısı, Mutluluk ve Psikolojik Sağlamlık Düzeyleri

Çalışmada öncelikle öğrencilerin kariyer geleceği algısının pozitif olup olmadığı, genel mutluluk düzeyleri ile psikolojik sağlamlık düzeyleri değerlendirilmiştir. Aşağıda bu verilere ilişkin değerler Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3

Katılımcıların mutluluk, psikolojik sağlamlık ve kariyer geleceği algısı düzeyleri

Değişkenler	\bar{X}	Düzyer Aralığı
Mutluluk	22.05	27-35 (Çok mutlu)
		16-26 (Orta mutlu)
		7-15 (Az mutlu)

		6-12 (Düşük)
Psikolojik Sağlamlık	19.93	13-23 (Orta)
		24-30 (Yüksek)
		25-50 (Negatif)
Kariyer Geleceği Algısı	92.95	51-100 (Orta)
		101-125 (Pozitif)

Puanların kesme noktaları olarak düşük ve yüksek puanlar için alt-üst %25 sınır belirlenirken, ortalama puan için %50 aralık temel alınmıştır. Örneğin Kariyer Geleceği Ölçeğinden alınabilecek en düşük puan 25, en yüksek puan ise 125'tir. Bu anlamda 51-100 puan arası ortalama değer olarak kabul edilirken 25-50 arası düşük, 101-125 arası yüksek olarak kabul edilmiştir. Bu bağlamda veriler incelendiğinde katılımcıların tüm alanlarda ortalama değerlere sahip oldukları görülmektedir.

Katılımcıların Kariyer İyimserliği, Kariyer Uyumluluğu ve Kariyere İlişkin Bilgi Değişkenlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına Dair Bulgular

Tablo 4

Katılımcıların kariyer iyimserliği, algılanan bilgi mutluluk ve psikolojik sağlamlık değerlerinin cinsiyete göre farklılığına ilişkin t testi puanları

	Grup	N	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
Kariyer İyimserliği	Kadın	73	41.82	4.58	0.20	94	.84
	Erkek	23	41.56	7.10			
Algılanan Bilgi	Kadın	73	9.21	2.12	-.17	94	.83
	Erkek	23	9.30	1.49			

p<.05

Kadın ve erkeklerin kariyer iyimserliği düzeylerinin karşılaştırılması için yapılan t testi sonrasında kadın ve erkek katılımcıların ortalamaları arasında bir fark olmadığı bulunmuştur ($t_{0.05; 94} = 0.20$). Aynı şekilde kadın ve erkeklerin kariyer iyimserliği düzeylerinin karşılaştırılması için yapılan t testi sonrasında kadın ve erkek katılımcıların ortalamaları arasında bir fark olmadığı bulunmuştur ($t_{0.05; 94} = -.17$).

Tablo 5

Katılımcıların kariyer uyumluluğu değerlerinin cinsiyete göre farklılığına ilişkin mann Whitney u testi puanları

Değişken	Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Kariyer Uyumu	Kadın	73	48.90	3570.00	810	.79
	Erkek	23	47.22	1086.00		

p<.05

Kadın ve erkeklerin kariyer uyumluluğu değişkeni bakımından farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan analizler sonucunda cinsiyet bakımından bir farklılık olmadığı görülmüştür ($U= 810$, $p > .05$).

Tablo 6

Katılımcıların mutluluk ve psikolojik sağlamlık puanlarının cinsiyete göre farklılıklarına ilişkin t testi puanları

	Grup	N	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
Mutluluk	Kadın	73	21.78	2.66	-1.76	94	.08
	Erkek	23	22.91	2.76			
Psikolojik Sağlamlık	Kadın	73	19.17	4.17	.94	94	.34
	Erkek	23	18.17	5.16			

$p < .05$

Kadın ve erkeklerin mutluluk düzeylerinin karşılaştırılması için yapılan t testi sonrasında kadın ve erkek katılımcıların ortalamaları arasında bir fark olmadığı bulunmuştur ($t_{0.05; 94} = -1.76$). Aynı şekilde kadın ve erkeklerin psikolojik sağlamlık düzeylerinin karşılaştırılması için yapılan t testi sonrasında kadın ve erkek katılımcıların ortalamaları arasında bir fark olmadığı bulunmuştur ($t_{0.05; 94} = .94$).

Katılımcıların Kariyer İyimserliği, Kariyer Uyumluluğu ve Kariyere İlişkin Bilgi Değişkenlerinin Daha Önce Çalışıp Çalışmama Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına Dair Bulgular

Katılımcıların kariyer geleceği algısı bileşenleri ile mutluluk ve psikolojik sağlamlık düzeylerinin çalışma deneyimlerine göre farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin veriler aşağıda verilmiştir.

Tablo 7

Katılımcıların kariyer iyimserliği, algılanan bilgi mutluluk ve psikolojik sağlamlık değerlerinin çalışma deneyimine göre farklılığına ilişkin t testi puanları

	Grup	N	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
Kariyer İyimserliği	Çalışmış	47	41.65	5.57	-1.83	.94	.85
	Çalışmamış	49	41.85	4.99			
Algılanan Bilgi	Çalışmış	47	9.04	1.87	-.95	.94	.34
	Çalışmamış	49	9.42	2.08			
Mutluluk	Çalışmış	47	22.31	2.21	.94	.94	.34
	Çalışmamış	49	21.79	3.12			
Psikolojik	Çalışmış	47	19.80	4.52	1.91	.94	.05

Sağlamlık	Çalışmamış	49	18.10	4.20
------------------	-------------------	----	-------	------

p<.05

Katılımcıların daha önce çalışıp çalışmama durumlarına bağlı olarak yapılan t testi sonucunda kariyer iyimserliği, algılanan bilgi ve mutluluk düzeylerinin farklılaşmadığı görülmüştür ($t_{0.05; 94} = -1,83; -.95; .94$). Fakat çalışma durumuna göre bireylerin psikolojik sağlamlık düzeylerinin karşılaştırılması için yapılan t testi sonrasında bireylerin puanları arasında fark bulunmuştur ($t_{0.05; 94} = 1.91$). Daha önce çalışma deneyimi olan bireylerin psikolojik sağlamlık düzeylerinin çalışmamış olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 8

Katılımcıların kariyer uyumluluğu değerlerinin çalışma deneyimine göre farklılığına ilişkin mann Whitney u testi puanları

Değişken	Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Kariyer Uyumluluğu	Çalışmış	47	47.43	2229.00	1101.00	.71
	Çalışmamış	49	49.53	2427.00		

p< .05

Daha önce herhangi bir işte çalışıp çalışmama durumuna göre bireylerin kariyer uyumluluğu düzeylerinin farklılaşmadığı yapılan analizler sonucunda görülmüştür (U= 1101, p> .05).

Katılımcıların Kariyer Geleceği Algısının Değişkenleri, Mutluluk ve Psikolojik Sağlamlık Değişkenlerinin Mezun Olup Olmama Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına Dair Bulgular

Çalışmadaki değişkenlerin üniversiteden mezun olan ve mezun olmayan bireylerin kariyer geleceği algısının, mutluluk ve psikolojik sağlamlık düzeyinin farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin analizler Tablo 9.'da verilmiştir. Katılımcı grup arasında sayı bakımından dengesizlik olduğu için non-parametrik analiz ile değerlendirilmesi tercih edilmiştir.

Tablo 9

Katılımcıların kariyer iyimserliği, kariyer uyumluluğu, algılanan bilgi mutluluk ve psikolojik sağlamlık değerlerinin çalışma deneyimine göre farklılığına ilişkin mann Whitney u testi puanları

Değişken	Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Kariyer Uyumluluğu	Mezun	11	46,18	508,00	442,00	,76
	Mezun değil	85	48,80	4148,00		
Kariyer İyimserliği	Mezun	11	44,05	484,50	418,50	,57
	Mezun değil	85	49,08	4171,50		

Algılanan Bilgi	Mezun	11	48,14	529,50	463,50	,96
	Mezun değil	85	48,55	4126,50		
Mutluluk	Mezun	11	59,41	653,50	347,50	,16
	Mezun değil	85	47,09	4002,50		
Psikolojik Sağlık	Mezun	11	75,18	827,00	174,00	,00
	Mezun değil	85	45,05	3829,00		

p < .05

Mezun olup olmama durumuna göre bireylerin kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği, algılanan bilgi ve mutluluk düzeylerinin farklılaşmadığı yapılan analizler sonucunda görülmüştür (U= 442, 418, 463, 347, p> .05). Fakat bireylerin psikolojik sağlık düzeylerinin farklılaştığı görülmektedir. Mezun öğrencilerin psikolojik sağlık düzeylerinin mezun olmayanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur (U=174, p< .05).

Kariyer Geleceği Algısının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Çoklu regresyon analizinde yordayıcı değişkenler arasında “çoklu bağlantılılık” olmaması gerekir. Çoklu bağlantı değişkenler arasında yüksek düzeyli ilişki olmasıdır. Eğer korelasyonlar .80 ve üzerindeyse çoklu bağlantı olabileceği, .90 üzerinde ise güçlü bir çoklu bağlantı olduğu söylenebilir (Büyüköztürk, 2005).

Tablo 10

Çoklu bağlantılılık kontrolüne ilişkin değişkenler arası ilişkilere dair korelasyon analizi sonuçları

	Mutluluk	Psikolojik Sağlık	Kargel
Mutluluk	Korelasyon Değerleri		
	Sig. (2-tailed)		
	N	96	
Psikolojik Sağlık	Korelasyon Değerleri	-,352**	
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	96	96
Kargel	Korelasyon Değerleri	-,122	,278**
	Sig. (2-tailed)	,238	,006
	N	96	96

** . Korelasyon değerleri 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Elde edilen korelasyon değerleri incelendiğinde psikolojik sağlamlık düzeyleri ile mutluluk düzeyleri arasında orta düzeyde negatif bir korelasyon olduğu ($r = -.35$), kariyer geleceği algısı ile ise düşük düzeyde pozitif korelasyon ($r = .27$), aynı zamanda mutluluk düzeyleri kariyer geleceği algısı arasında düşük düzeyde pozitif korelasyon olduğu görülmüştür ($r = .23$). Elde edilen veriler çoklu bağlantı problemi olmadığını göstermektedir.

Elde edilen verilere göre mutluluk ile kariyer geleceği algısı arasında ilişki bulunmamıştır. Fakat yine de çoklu regresyon modelinde aşamalı regresyon analizi-forward yöntemi kullanılarak önce mutluluk sonra psikolojik sağlamlık özelliğinin yordayıcı gücüne bakılmıştır. Sonuçlar tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11

Psikolojik sağlamlık özelliğinin kariyer geleceği algısını yordama düzeyine ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	R	R ²	Beta	T	p
Model	.28	.08	.56	2.80	<.05

p<.05

Bulgulara göre mutluluk ve kargel arasındaki regresyon modeli anlamlı çıkmamıştır. Fakat psikolojik sağlamlık özelliğinin bireyin kariyer geleceği algısını % 8 varyans ile açıkladığı görülmektedir ($R = 0.28$, $R^2 = .08$, $p < .05$). Bulgular tartışma bölümünde yorumlanmıştır.

Tartışma

Kariyer geleceği algısı kavramı içeriğinde kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve kariyere ilişkin bilgi sahibi de olmayı içeren bir kavramdır. Bu nedenle bu üç özellik bakımından pozitif duygulara sahip bireylerin kendi kariyerlerini yönetmede daha başarılı olacakları düşünülür. Çalışmada öncelikle bireylerin kariyer geleceği algısı, mutluluk ve psikolojik sağlamlık düzeyleri incelenmiş ve orta düzeyde bulunmuştur. Alan yazında kariyer geleceği algısı ile ilişki yapılan farklı çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin Temel ve Nas (2018) üniversite öğrencilerinin kariyer geleceği algısını incelediği çalışmalarında kariyer iyimserliği ve algılana bilgi düzeyleri orta düzeyde, kariyer uyumluluğu düzeyleri ise yüksek seviyede bulunmuştur. Türkiye ve dünyadaki çalışma yaşamındaki belirsizlikler dikkate alındığında öğrencilerin kariyer geleceği puanlarını orta düzeyde olması kötü yorumlanmamalıdır. Çünkü üniversite öğrencilerinin karşılaştıkları zorluklara rağmen, bu problemleri aşmak için çaba gösterebileceklerini ortaya koymaktadır.

Üniversite öğrencilerinin mutluluk ve psikolojik sağlamlık düzeyleri incelendiğinde bu özellikler bakımından da orta düzeyde değere sahip oldukları görülmektedir. Elde edilen sonuçlar TÜİK (2023)’in “Yaşam Memnuniyeti Araştırması” ile de benzerlik göstermektedir. Çalışma sonucunda 18-24 yaş arası gençlerin genel mutluluk düzeyleri %54’tür. Yani gençlerin yarısının mutlu olduğu söylenebilir. Çalışmamızda mutluluğun kariyer geleceği algısını yordadığına dair bir veri bulunamamıştır. Benzer bulgular farklı çalışmalarda da görülmektedir. Örneğin Denizli ve Dündar (2020), kariyer çalışmaları ile mutluluk arasında kısmi bir ilişki bulmuştur. Özavcı ve diğerleri (2022) ise daha farklı yönde bir sonuç bulmuştur. Özel sektör çalışanlarında özellikle iş yerinde mutluluk arttıkça yaşam doyumunun da arttığı görülmüştür. Akyol ve Öztemel (2021) ise bu çalışmadan farklı bir bulgu elde etmiş ve bireylerdeki mutluluk düzeylerinin bireylerin kariyer uyumluluğu düzeylerini

tahmin etmede etkili olduğunu bulmuşlardır. Bu çalışmada örneklemin küçük olması ve tesadüfi olarak belirlenmemesi bu sonucu doğurmuş olabilir. Fakat genel anlamda bakıldığında mutluluğun kariyer başarısı ya da kariyer geleceği algısı gibi özellikleri pozitif yönde etkilediği söylenebilir (Boehm ve Lyubomirsky, 2008; Walsh ve diğerleri, 2018). Çünkü genel anlamda yaşamdan tat alan bireyler kariyerleri ile ilişkili de harekete geçmeye ve olumsuz durumları olumluya çevirme konusunda iyimser olacaktırlar.

Çalışmada psikolojik sağlamlığın ise kariyer geleceği algısını pozitif yönde etkilediği bulunmuştur. Xue ve diğerleri (2022) yılında hemşirelerle yürüttüğü çalışmada psikolojik sağlamlığın kariyer başarısı üzerinde olumlu etkisi olduğunu göstermiştir. Büyükgöze-Kavas (2016), bireylerde umut, iyimserlik ve psikolojik sağlamlık gibi özelliklerin geliştirilmesinin bireylerin kariyer uyumlarını arttıracaklarını vurgulamıştır. Özkan (2017) öğretmen adayları ile yaptığı çalışmada zayıf düzeyde de olsa psikolojik sağlamlık ile kariyer geleceği algısı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Şeker ve Çapri (2023) de beliren yetişkinlik döneminde yer alan bireylerle yürüttüğü çalışmada psikolojik sağlamlık kariyer uyumu arasında pozitif ilişkinin olduğunu ifade etmişlerdir. Bu veriler ışığında bireylerin dış olaylara karşı dayanıklı olma durumunun kariyer gelecekleri algılarını da pozitif yönde etkilediği söylenebilir. Çalışmada bu bulguyu destekleyen diğer bir bulgu da daha önce çalışma deneyimi olan ve mezun bireylerin kariyer geleceği algısının, daha önce çalışma deneyimi olmayan ve mezun olmayanlara göre daha pozitif olmasıdır. Monteiro ve Almeida (2015), lise öğrencileri ile yaptığı çalışmada da benzer bulgulara rastlamışlardır. Daha önce çalışma deneyimi olan öğrencilerin kariyerleri ile ilgili daha pozitif düşündüklerini söylemiştir. Fakat Veres ve Szamosközi (2017), üniversite öğrencileri ile yaptıkları çalışmada psikolojik sağlamlığın kariyer uyumluluğu ile ilişkili olduğunu bulsalar da bu ilişkinin anlamlı olmadığını söylemişlerdir. Bu durumun sebebi bireylerin karşılaştıkları kariyer problemlerini aştıkça, kendilerine olan güvenlerinin ve bu sorunları aşacaklarına dair duydukları inancın artmasıdır. Ama hiç çalışmayan ya da henüz öğrenciyken bu tip kariyer soruları ile karşılaşmayan bireyler daha tedirgin bir duygusal yapı içinde olacaktırlar.

Sonuç

Kariyer geleceği algısı, bireylerde pozitif ya da negatif yönlü olabilir. Bu algıyı pozitif yönde etkileyen değişkenleri belirlemek, bireylerde bu algıyı güçlendirmek için önemlidir. Bu algının güçlendirilmesinde Pozitif Psikolojinin verileri araştırmacılar için önemli bir kaynaktır. İyimserlik, umut, cesaret, psikolojik sağlamlık, mutluluk, huzur vb. birçok olumlu duygu vardır. Fakat bunlardan bazıları kariyer geleceği algısının geliştirilmesinde diğer özelliklere göre daha önemlidir. Bu nedenle bundan sonra yapılacak çalışmalarda diğer birçok pozitif özelliğin de kariyer geleceği algısı üzerine etkisinin incelenmesinde fayda vardır.

Kaynakça

- Arntz, M., T. Gregory & U. Zierahn (2016), "The risk of automation for jobs in OECD countries: A comparative analysis", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No: 189, OECD.
- Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success?. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 101-116.
- Bonanno, G. A. (2004). Loss, trauma, and human resilience: have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events?. *American Psychologist*, 59(1), 20.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. WW Norton & Company.
- Buyukgoze-Kavas, A. (2016). Predicting career adaptability from positive psychological traits. *The Career Development Quarterly*, 64(2), 114-125.
- Demir, R., ve Türk, F. (2020). Pozitif psikoloji: Tarihçe, temel kavramlar, terapötik süreç, eleştiriler ve katkılar. *Humanistic Perspective*, 2(2), 108-125.
- Denizli, A. A., ve Dündar, G. (2020). Kariyer tatmininin mutluluk düzeyi üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *İş'te Davranış Dergisi*, 5(1), 17-25.

- Doğan, T. (2015). Kısa psikolojik sağlamlık ölçeği'nin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Mutluluk ve İyi Oluş Dergisi*, 3(1), 93-102.
- Doğan, T., ve Çötök, N. A. (2011). Oxford mutluluk ölçeği kısa formunun Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(36), 165-172.
- Ebberwein, C. A., Krieshok, T. S., Ulven, J. C., & Prosser, E. C. (2004). Voices in transition: Lessons on career adaptability. *The Career Development Quarterly*, 52(4), 292-308.
- Eryılmaz, A. (2017). Pozitif psikoterapiler. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(3), 346-362.
- Eva, N., Newman, A., Jiang, Z., & Brouwer, M. (2020). Career optimism: A systematic review and agenda for future research. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103287.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012). How to design and evaluate research in education (8th ed.). New York: Mc Graw Hill.
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2013). The future of employment: How susceptible are jobs to computerization? Oxford Martin School: Oxford, UK.
- George, D., & Mallery, P. (2019). IBM SPSS statistics 26 step by step: A simple guide and reference. Routledge.
- Black, W., & Babin, B. J. (2019). Multivariate data analysis: Its approach, evolution, and impact. In *The great facilitator: Reflections on the Contributions of Joseph F. Hair, Jr. to Marketing and Business Research* (pp. 121-130). Cham: Springer International Publishing.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, spss uygulamaları ve yorum. Ankara: Pegem yayıncılık.
- Haşiloğlu, S. B., Baran, T., ve Aydın, O. (2015). Pazarlama araştırmalarındaki potansiyel problemlere yönelik bir araştırma: Kolayda örnekleme ve sıklık ifadedeli ölçek maddeleri. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, (1), 19-28.
- Hills, P., & Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 33(7), 1073-1082.
- Kalafat, T. (2012). Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk örnekleme için psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 4(38), 169-179.
- Kline, B. (2011). The Bayesian and frequentist approaches to testing a one-sided hypothesis about a multivariate mean. *Journal of Statistical Planning and Inference*, 141(9), 3131-3141.
- Leipold, B., & Greve, W. (2009). Resilience: A conceptual bridge between coping and development. *European Psychologist*, 14(1), 40-50.
- Lomax, R. G., & Hahs-Vaughn, D. L. (2013). *Statistical Concepts-A Second Course*. Routledge.
- Maier, S. F., & Seligman, M. E. (1976). Learned helplessness: theory and evidence. *Journal of Experimental Psychology: General*, 105(1), 3.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227.
- Metin, M. (2014). Kuramdan uygulamaya eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri. Pegem Yayıncılık.
- Monteiro, S., & Almeida, L. S. (2015). The relation of career adaptability to work experience, extracurricular activities, and work transition in Portuguese graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 106-112.
- Özavcı, R., Özkan, E., ve Koç, O. (2022). Özel sektör çalışanlarında mutluluk ve yaşam doyumu ilişkisi. *International Journal of Sport Exercise and Training Sciences-IJSETS*, 8(4), 143-151.
- Özkan, M. (2021). Öğretmen adaylarının kariyer geleceği algıları, duygusal zekâları ve psikolojik sağlamlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(1), 44-83.
- Öztemel, K., ve 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.
- Pan, J., & Zhou, W. (2013). Can success lead to happiness? The moderators between career success and happiness. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 51(1), 63-80.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.

- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259.
- Savickas, M. L. (2005). Toward a comprehensive theory of career development: Dispositions, concerns, and narratives. In *Contemporary models in vocational psychology* (pp. 303-328). Routledge.
- Savickas, M. L. (2020). Career construction theory and counseling model. *Career development and counseling: Putting Theory and Research to Work*, 3, 165-200.
- Sears, S. (1982). A definition of career guidance terms: A national vocational guidance association perspective. *Vocational Guidance Quarterly*, 31(2), 137-143.
- Seligman, M. E. (2007). Coaching and positive psychology. *Australian Psychologist*, 42(4), 266-267.
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., & Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: assessing the ability to bounce back. *International journal of behavioral medicine*, 15, 194-200.
- Şeker, G., ve Çapri, B. (2023). Kariyer Uyumluluğu ile Yaşam Doyumu ve Psikolojik Sağlık Arasındaki İlişkide Umudun Aracı Rolü. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(40), 1274-1292.
- Spokane, A. R. (1991). *Career intervention*. Prentice Hall Publishing.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell L. S. (2020). Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı (Çev. Ed. M. Baloğlu). Nobel Yayıncılık.
- Temel, V., ve Nas, K. (2018). Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin kariyer geleceği algı düzeylerinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 5(3), 35-45.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39-48.
- Türkiye İstatistik Kurumu-TÜİK (2023). Yaşam Memnuniyeti Araştırması. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yaşam-Memnuniyeti-Arastirmasi-2023-49692> adresinden 12.08.2024 tarihinde alınmıştır.
- Walsh, L. C., Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2018). Does happiness promote career success? Revisiting the evidence. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 199-219.
- Veres, A., & Szamosközi, I. (2017). Personality traits, work experience and GPA as predictors of Career Adaptability in College Students. *Transylvanian Journal of Psychology*, (2).
- Xue, H., Si, X., Wang, H., Song, X., Zhu, K., Liu, X., & Zhang, F. (2022). Psychological resilience and career success of female nurses in Central China: the mediating role of craftsmanship. *Frontiers in Psychology*, 13, 915479.