

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER UYUMLARINI YORDAMADA
PSİKOLOJİK SAĞLAMLIK, BİLİŞSEL ESNEKLİK VE PROAKTİF
KİŞİLİĞİN ROLÜ

Mehmet ZİYAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ADANA / 2020

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**

**ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER UYUMLARINI YORDAMADA
PSİKOLOJİK SAĞLAMLIK, BİLİŞSEL ESNEKLİK VE PROAKTİF
KİŞİLİĞİN ROLÜ**

Mehmet ZİYAN

Danışman: Doç. Dr. Oğuzhan KIRDÖK

Jüri Üyesi: Prof. Dr. Fulya CENKSEVEN ÖNDER

Jüri Üyesi: Doç. Dr. Oğuzhan ÇOLAKKADIOĞLU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ADANA / 2020

ukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne;

Bu alışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Doç. Dr. Oğuzhan KIRDÖK
(Danışman)

ye: Prof. Dr. Fulya CENKSEVEN ÖNDER

ye: Doç. Dr. Oğuzhan ÇOLAKKADIOğLU

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen ğretim elemanlarına ait olduklarını onaylarım.
.../.../2020

Prof. Dr. Serap ÇABUK
Enstitü Müdürü

NOT: Bu tezde kullanılan ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, izelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndaki hükümlere tabidir.

ETİK BEYANI

Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim./...../2020

Mehmet ZİYAN

ÖZET

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER UYUMLARINI YORDAMADA PSİKOLOJİK SAĞLAMLIK, BİLİŞSEL ESNEKLİK VE PROAKTİF KİŞİLİĞİN ROLÜ

Mehmet ZİYAN

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Oğuzhan KIRDÖK

Temmuz 2020, 89 sayfa

Bu araştırmanın temel amacı üniversite öğrencilerinin kariyer uyumlarının; psikolojik sağlamlık, bilişsel esneklik ve proaktif kişilik özellikleri tarafından anlamlı düzeyde yordanıp yordanmadığının incelenmesidir. Araştırma, 2018-2019 eğitim öğretim yılında Çukurova Üniversitesi'nde çeşitli fakültelerde öğrenim gören 413 öğrencinin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veriler Kişisel Bilgi Formu, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Formu, Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği, Bilişsel Esneklik Ölçeği ve Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği ile elde edilmiştir. Araştırmanın verilerinin analizinde Pearson Momentler Çarpım Korelasyonu, İlişkisiz (Bağımsız) Örneklem İçin t-Testi ve Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu toplam puanı ve boyutlarından aldıkları puanlar ile psikolojik sağlamlık, bilişsel esneklik ve proaktif kişilik puanları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Araştırmada yordayıcı değişkenlerin birlikte kariyer uyumunu %33 düzeyinde anlamlı bir şekilde yordadığı görülmüştür. Yordayıcı değişkenlerin kariyer uyumu üzerindeki göreceli önem sırası; proaktif kişilik, psikolojik sağlamlık ve bilişsel esneklik şeklindedir. Öğrencilerin proaktif kişilik puanlarının kariyer uyumu ve boyutlarından aldıkları puanları anlamlı bir şekilde yordadığı bulunmuştur. Psikolojik sağlamlık puanları kariyer uyumu ilgi ve kontrol boyutu puanlarını yordamaktadır. Bilişsel esneklik puanlarının kariyer uyumu ve boyutları üzerinde önemli bir etkisinin olmadığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Kariyer uyumu, psikolojik sağlamlık, bilişsel esneklik, proaktif kişilik

ABSTRACT**THE ROLE OF PSYCHOLOGICAL RESILIENCE, COGNITIVE FLEXIBILITY AND PROACTIVE PERSONALITY IN PREDICTING CAREER ADAPTABILITY OF UNIVERSITY STUDENTS****Mehmet ZİYAN****Master Thesis, Department of Education Science****Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Oğuzhan KIRDÖK****Junly 2020, 89 pages**

The main purpose of this study is to investigate whether university students' career adaptability is predicted significantly by psychological resilience, cognitive flexibility and proactive personality characteristics. The research was carried out with the participation of 413 students studying in various faculties at Çukurova University in the academic year of 2018-2019. In this research, the data were obtained from the Career Adapt-abilities Scale-Short Form, Brief Resilience Scale, Cognitive Flexibility Scale, Abbreviated Proactive Personality Scale and Personal Information Form developed by the researcher. Pearson Product Moment Correlation, t-Test for Independent Samples and Multiple Linear Regression Analysis were used to analyze the data of the study. As a result of the research, a significant positive relationship was found between the scores of career adaptability total score and sub-dimensions of university students and psychological resilience, cognitive flexibility and proactive personality scores. In the study, it was seen that predictive variables together predicted career adaptability significantly at the level of 33 percent. The relative importance of predictor variables on career adaptability is that proactive personality, psychological resilience and cognitive flexibility. It was found that students' proactive personality scores predicted the dimensions of career adaptability. In addition career concern and control were predicted by psychological resilience. It was seen that cognitive flexibility scores of university students were not have a significant effect on the dimensions of career adaptability.

Key Words: Career Adaptability, psychological resilience, cognitive flexibility, proactive personality

ÖNSÖZ

Öncelikle araştırmanın planlanmasında, gerçekleşmesinde ve sonuçlanmasında bana destek sağlayan ve bilgi birikimiyle yol gösteren danışmanım Sayın Doç. Dr. Oğuzhan KIRDÖK'e sonsuz teşekkürler. Değerli geribildirimleriyle tezimin gelişmesine katkı sağlayan jüri üyeleri Sayın Prof. Dr. Fulya CENKSEVEN ÖNDER ve Doç. Dr. Oğuzhan ÇOLAKKADIOĞLU hocalarıma çok teşekkür ederim. Lisans ve yüksek lisans eğitimim boyunca desteğini esirgemeyen Sayın Doç. Dr. İsmail SANBERK hocama ayrıca teşekkür ederim.

Tez yazma sürecinde bana destek olan, motive eden dostlarım ve meslektaşlarım Sultan DEMİR ve Serap Burçak BORAN'a çok teşekkür ederim. Çeviri yaparken yardım aldığım İngilizce Öğretmeni arkadaşlarım Çağlacan ALTIPARMAK ve Deniz GÖZCÜ'ye çok teşekkürler.

Yaşamım boyunca her alanda gelişimime olan katkılarıyla biricik ablalarım Nurcihan ZİYAN ve Duygu KÖK'e, annem Raziye ZİYAN ve babam Nevzat ZİYAN'a sonsuz teşekkürler. Son olarak yüzündeki eksik olmayan gülümsemesiyle en büyük mutluluk kaynağım olan yeğenim Alptuğ'a çok teşekkür ederim.

Mehmet ZİYAN

Temmuz / 2020

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ	vi
KISALTMALAR	x
TABLolar LİSTESİ	xi
EKLER LİSTESİ	xii

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	6
1.3. Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi.....	7
1.4. Araştırmanın Varsayımları	10
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	10
1.6. Tanımlar.....	10

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Kariyer Uyumu ile İlgili Kuramsal Çerçeve.....	12
2.1.1. Super'in Yaşam Boyu, Yaşam Alanı Yaklaşımı	12
2.1.1.1. Super'in Varsayımları ve Temel Kavramları.....	12
2.1.2. Kariyer Yapılandırma Kuramı	15
2.1.2.1. Kariyer Uyumu	17
2.2. Psikolojik Sağlamlık ile İlgili Kuramsal Çerçeve.....	19
2.3. Bilişsel Esneklik ile İlgili Kuramsal Çerçeve	21
2.4. Proaktif Kişilik ile İlgili Kuramsal Çerçeve	23
2.5. Kariyer Uyumu, Psikolojik Sağlamlık, Bilişsel Esneklik ve Proaktif Kişilik ile İlgili Araştırmalar	25
2.5.1. Kariyer Uyumu ile İlgili Yapılan Araştırmalar	26

2.5.1.1. Kariyer Uyumunu ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	26
2.5.1.2. Kariyer Uyumunu ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	29
2.5.2. Kariyer Uyumunu ve Psikolojik Sağlamlık İlişkisine Yönelik Araştırmalar ..	32
2.5.3. Kariyer Uyumunu ve Bilişsel Esneklik İlişkisine Yönelik Araştırmalar	33
2.5.4. Kariyer Uyumunu ve Proaktif Kişilik İlişkisine Yönelik Araştırmalar	34

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli ve Deseni	36
3.2. Araştırma Grubu	36
3.3. Veri Toplama Araçları	37
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	37
3.3.2. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Formu (KUYÖ-KF).....	37
3.3.3. Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği (KPSÖ)	38
3.3.4. Bilişsel Esneklik Ölçeği (BEÖ)	39
3.3.5. Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği (KPÖ).....	40
3.4. İşlem.....	40
3.5. Verilerin Analizi	41
3.5.1. Verilerin Analize Hazırlanması	41

BÖLÜM IV

BULGULAR

4.1. Araştırmada Yer Alan Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular	45
4.2. Psikolojik Sağlamlık, Bilişsel Esneklik ile Proaktif Kişiliğin Kariyer Uyumunu Yordamasına İlişkin Bulgular	46
4.2.1. Psikolojik Sağlamlık, Bilişsel Esneklik ile Proaktif Kişiliğin Kariyer Uyumunu İlgi Boyutunu Yordamasına İlişkin Bulgular	47
4.2.2. Psikolojik Sağlamlık, Bilişsel Esneklik ile Proaktif Kişiliğin Kariyer Uyumunu Kontrol Boyutunu Yordamasına İlişkin Bulgular.....	48
4.2.3. Psikolojik Sağlamlık, Bilişsel Esneklik ile Proaktif Kişiliğin Kariyer Uyumunu Merak Boyutunu Yordamasına İlişkin Bulgular.....	49

4.2.4. Psikolojik Sağlamlık, Bilişsel Esneklik ile Proaktif Kişiliğin Kariyer Uyumu Güven Boyutunu Yordamasına İlişkin Bulgular	50
--	----

BÖLÜM V

TARTIŞMA VE YORUM

5.1. Psikolojik Sağlamlık, Bilişsel Esneklik ile Proaktif Kişiliğin Kariyer Uyumunu Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumlanması	52
5.1.1. Psikolojik Sağlamlık, Bilişsel Esneklik ile Proaktif Kişiliğin Kariyer Uyumu İlgili Boyutunu Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumlanması	55
5.1.2. Psikolojik Sağlamlık, Bilişsel Esneklik ile Proaktif Kişiliğin Kariyer Uyumu Kontrol Boyutunu Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumlanması	57
5.1.3. Psikolojik Sağlamlık, Bilişsel Esneklik ile Proaktif Kişiliğin Kariyer Uyumu Merak Boyutunu Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumlanması	58
5.1.4. Psikolojik Sağlamlık, Bilişsel Esneklik ile Proaktif Kişiliğin Kariyer Uyumu Güven Boyutunu Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumlanması	60

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar	63
6.2. Öneriler	64
6.2.1. Araştırmalara Yönelik Öneriler	64
6.2.2. Uygulamaya Yönelik Öneriler	66
KAYNAKÇA	67
EKLER	85
ÖZGEÇMİŞ	89

KISALTMALAR

KYK : Kariyer Yapılandırma Kuramı

KU: Kariyer Uyumu

Kİ: Kariyer İlgisi

KK: Kariyer Kontrolü

KM: Kariyer Merakı

KG: Kariyer Güveni

PS: Psikolojik Sağlamlık

BE: Bilişsel Esneklik

PR: Proaktif Kişilik

ADDT: Akılcı Duygusal Davranışçı Terapi

ÇK: Çarpıklık Katsayısı

BK: Basıklık Katsayısı

KUYÖ-KF: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Formu

KPSÖ: Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği

BEÖ: Bilişsel Esneklik Ölçeği

KPÖ: Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği

TABLOLAR LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 1. Kariyer Uyumu Yapısının Boyutları ve Boyutlara İlişkin Gelişimsel Görevler.....	19
Tablo 2. Çalışma Grubuna Ait Demografik Özellikler.....	36
Tablo 3. Veri Toplama Araçlarından Elde Edilen Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler	43
Tablo 4. Kariyer Uyumu ve Yordayıcı Değişkenlerin Cinsiyete Göre Değişip Değişmediğini Gösteren Bağımsız Gruplar t-Testi Bulguları.....	44
Tablo 5. Araştırmada Yer Alan Değişkenler Arasındaki İlişkiler.....	45
Tablo 6. Bağımsız Değişkenlerin Kariyer Uyumu Toplam Puanını Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Bulguları	46
Tablo 7. Bağımsız Değişkenlerin Kariyer Uyumu İlgi Boyutu Puanlarını Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Bulguları	47
Tablo 8. Bağımsız Değişkenlerin Kariyer Uyumu Kontrol Boyutu Puanlarını Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Bulguları.....	48
Tablo 9. Bağımsız Değişkenlerin Kariyer Uyumu Merak Boyutu Puanlarını Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Bulguları.....	49
Tablo 10. Bağımsız Değişkenlerin Kariyer Uyumu Güven Boyutu Puanlarını Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Bulguları	50

EKLER LİSTESİ

	Sayfa
Ek 1. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Formu.....	85
Ek 2. Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği	86
Ek 3. Bilişsel Esneklik Ölçeği.....	87
Ek 4. Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği.....	88



BÖLÜM I

GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde probleme, araştırmanın amacına, önemi ve gerekçesine, sayıtlara, sınırlılıklara ve tanımlara yer verilmiştir.

1.1. Problem

Kariyer, insan yaşamında sıklıkla karşılaşılan önemli bir kavramdır. Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı alanıyla ilgili literatür incelendiğinde birçok kariyer tanımıyla karşılaşılmaktadır. Örneğin; Super (1990) kariyer kavramını gelişimsel bir perspektiften ele almış ve kariyeri, bireyin yaşam boyunca karşılaştığı kariyeriyle ilgili bütün olayların toplamı olarak tanımlamıştır. Herr, Cramer ve Niles (2004), bireylerin yaşam boyunca sahip olduğu rollerin tamamına kariyer adını vermişlerdir. Savickas (2008) ise kariyeri meslek öncesinde, mesleki süreçte ve meslek sonrasında sahip olunan bütün görevleri, boş zaman etkinliklerini, toplumda üstlenilen diğer rolleri ve bütün bu roller gerçekleştirilirken bireyin kendine özgü uyumu ve gelişimi olarak ifade etmiştir. Bu tanımlar incelendiğinde; bir yaşam biçimi kavramı olarak ele alınan kariyerin yaşam boyu devam eden, bireyin meslek ve diğer yaşam rollerinin birbirini etkilemesi ve izlemesi sonucu oluşan genel görüntü ve gelişim çizgisinde, özellikle bireyin iş ve mesleğe ilişkin rollerinde ilerleme, duraklama ve gerilemeleri de ifade eden bir süreç olduğu anlaşılmaktadır (Kuzgun, 2014; Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013; Yeşilyaprak, 2014).

Üniversite yılları, genç yetişkin bireylerin kariyerlerinde önemli bir zaman dilimini oluşturur. Bu dönemde, genç yetişkinler üniversitelerde mesleki eğitimlerini alırlar ve daha sonra da iş yaşamına atılırlar. Ergenlik döneminin sonlarından otuzlu yaşların başına kadar olan dönemde, yani genç yetişkinlik döneminde, bireylerin bağımsızlıklarını kazanma, eş seçme ve aile kurma, bir işe başlama gibi gelişim görevleri bulunmaktadır (Settersten, 2012).

Genç yetişkinler için üniversite yılları, yeni çevrelerine uyum sağlamaları açısından oldukça zorlayıcı bir süreci kapsar. Bu dönemde genç yetişkinler hem ergenliğe hem de yetişkinliğe ait gelişim görevlerine uyum sağlamaya çalışırken bir yandan da üniversitedeki akademik, duygusal, fizyolojik ve sosyal ihtiyaçlarla karşı karşıya gelmektedir (Hudd ve diğerleri, 2000). Üniversite öğrencileri başarmaları

gereken gelişim görevleri ve ihtiyaçları arasında denge kurmaya çalışırken yoğun bir gerilimle karşı karşıya kalmakta ve bu gerilim bazen uyum problemlerine dönüşebilmektedir (Terzi, 2008; Yalın, 2007). Öğrencilerin uyum sağlamaları gereken yaşam görevlerinden birisi de iş, meslek ve kariyerle ilgili problemleridir. Bazı öğrenciler bu problemlerle ve yaşadıkları zorluklarla yapıcı bir şekilde baş edebilirken diğerleri, bu süreci sağlıklı bir şekilde geçirmekte zorlanmaktadır. Okulla iş arasındaki kariyer geçiş döneminde bulunan genç yetişkinlerin yaşadıkları kariyer geçiş problemleriyle başa çıkma ve uyum sağlamada gösterdikleri bu farklılıkları açıklayan kavram kariyer uyumudur.

Kariyer uyumu, iş dünyasındaki değişikliklerin yol açtığı uyumlarla bireyin mesleki rolündeki mevcut ve öngörülen görevlerle başa çıkmak için bireyin kaynaklarını veya hazır oluşunu ifade eder (Niles, 2011; Savickas, 1997; Savickas ve Porfeli, 2012). Rottinghaus, Day ve Borgen (2005) kariyer uyumunu, kariyer planlama ve kariyer planlarını değiştirmeye uyum sağlayan bireyin kapasitesi olarak tanımlarlar. Sonuç olarak; kariyer uyumu, sürekli değişen çalışma ortamları ile karşılaşan ve yeni taleplere cevap veren kişiler, özellikle çeşitli değişikliklerle baş etmeye çalışan genç yetişkinler için çok önemlidir. Kariyer kararsızlığı ve mesleki olgunlukla ilgili geleneksel görüşler kariyerin şu anki doğasını açıklamak için yeterli değildir (Savickas ve diğerleri, 2009). Kariyer uyumunun önemine rağmen kariyer kararı almakta olan üniversite öğrencileriyle ilgili bu konuda tam olarak araştırma yapılmamıştır. Bu yüzden kariyer uyumunu anlamak için daha fazla araştırma yapılmaya ihtiyaç vardır.

Kariyer uyumu tanımı, kariyer durumu ve iş değişimleriyle karşı karşıya olduklarında bireylerin yaptığı geçişler ve değişimlerle ilgilenen Super'ın Yaşam Boyu Yaşam Alanı Yaklaşımı'na dayanır. Kariyer değişiklikleriyle karşı karşıya kalan yetişkinler için kariyer uyumu, kariyer olgunluğundan daha uygun bir kavramdır. Kariyer uyumu, kariyer değişimleriyle baş etmede birçok kaynağı kullanmada bireyin yeteneğini içerir. Araştırmacılar kariyer uyumunun birçok değişkenle ilişkisini incelemişlerdir. Örneğin; Savickas ve Porfeli (2012)'ye göre ilgi, kontrol, merak ve güven kariyer uyumunun önemli unsurlarıdır. Ayrıca sosyal destek, pozitif duygular, statü ve sürekli kariyer eğitiminin (Hirchi, 2009) yanında proaktif kişiliğin (McArdles, Waters, Briscoe ve Hall, 2007) de kariyer uyumunun anahtar değişkenleri oldukları düşünülmektedir.

Genel olarak kariyer uyumu başarılı kariyer performansı için temel bir yetkinlik olarak görülmüştür (Hall, 2002; O'Connell, McNeely ve Hall, 2008). Ayrıca uyumlu

bireyler yüksek öz yeterliliğe sahip olabilir ve kariyer tercihinin daha fazla bağlı olabilirler (Duffy ve Blustein, 2005). Kariyer Yapılandırma Kuramına göre; uyum yeteneklerini geliştirmek için doğru zaman okuldan işe geçiş, yani genç yetişkinlerin okuldan mezun olup kariyerlerine başladıkları zamandır (Ng ve Feldman, 2007; Van Vianen, De Pater ve Preenen, 2009). Üniversite öğrencileri sadece Super'ın Keşfetme Aşaması'ndan Yerleştirme Aşamasına geçişteki gelişimsel değişimleri tecrübe etmezler; aynı zamanda yeni bir iş çevresinde çalışmış olurlar. Bu, genç yetişkinler için önemli bir aşamadır. Alanyazındaki birçok araştırma bulgusu kariyer uyumunun, ergenlerin ve genç yetişkinlerin gelişimi ve kariyer planlamaları üzerinde bir etkisinin olduğunu göstermiştir (Hirschi, 2009; Koen, Klehe ve Van Vianen, 2012).

Bazı araştırmacılar, kariyer uyumunun bireylere okuldan işe geçişle başa çıkabilmek için gerekli psikososyal kaynakları sağlamada yardımcı rolünün olduğunu ileri sürmüşlerdir (Koen, Klehe, Van Vianen, Zikic ve Nauta, 2010; Murphy, Blustein, Bohlig ve Platt, 2010). Boylamsal çalışmalar, mesleki geçişlerin üstesinden gelmede daha yüksek düzeyde kariyer uyumuna sahip bireylerin daha başarılı olduğunu ileri sürmektedir (Creed, Muller ve Patton, 2003; Germeijs ve Verschueren, 2007). Mezuniyetten sonra genç yetişkinler, çeşitli derecelerde başa çıkma becerilerine ve uyuma ihtiyaç duydukları birçok kariyer geçişiyle karşı karşıyadırlar (Murphy ve diğerleri, 2010). Bu yüzden öğrencilerin gelecekteki istihdamları için önemli kararlar aldıkları zaman olarak nitelendirilen üniversite yılları, kariyer uyumu açısından hayati önem taşımaktadır (Buyukgoze-Kavas, 2016).

Alanyazın incelendiğinde kariyer uyumunun, birçok değişkenle ilişkisinin olduğu görülmüştür. Yapılan araştırmalara göre kariyer uyumunun; mesleki araştırma, mesleki bağlılık ve erken karar verme eğilimi (Öztemel, 2018), kariyer karar verme yetkinlik beklentisi ve kariyer engelleri (Duffy, Douglass ve Autin, 2015; Eryılmaz ve Kara, 2017; Guan ve diğerleri, 2016), kariyer iyimserliği ve toplumsal cinsiyet algısı (Siyez ve Belkıs, 2016), öznel iyi oluş (Celen-Demirtas, Konstam ve Tomek, 2014; Kırdök ve Bölükbaşı, 2018; Konstam, Celen-Demirtas, Tomek ve Sweeney, 2015), kendine saygı ve sosyal destek (Ataç, Dirik ve Tetik, 2017), yetkinlik beklentisi (Bocciardi, Caputo, Fregonese, Langher ve Sartori, 2017), yaşam doyumu (Hirschi, 2009; Santilli, Nota, Ginevra ve Soresi, 2014), duygusal zeka (Coetzee ve Harry, 2014), iş arama yetkinlik beklentisi ve kariyer engelleri (Pajic, Ulceluse, Kismihók, Mol. ve den Hartog, 2018), çok yönlü ve sınırsız kariyer uyumu, proaktif kişilik ve kariyer doyumu (Stauffer, Abessolo, Zecca ve Rossier, 2019), işverilebilirlik ve kariyer

psikolojik sağlamlığı (Rossier, Ginerva, Bollman ve Nota,2017), psikolojik sağlamlık (Bimrose ve Hearne, 2012), beş faktör kişilik (Teixeira, Bardagi, Lassance, de Oliveira Magalhães ve Duarte, 2012; Zacher, 2014), kendine saygı ve kendini değerlendirme (Guan ve diğerleri, 2013; Pouyaud, Vignoli, Dosnon ve Lallemand, 2012; Van Vianen, Klehe, Koen ve Dries, 2012), proaktif kişilik (Cai ve diğerleri, 2015; Hou, Wu ve Lü, 2014; Öncel, 2014; Spurk, Volmer, Hagmaier ve Kauffeld, 2013; Tolentino ve diğerleri, 2014), öğrenme (Brown, Bimrose, Barnes ve Hughes, 2012), umut ve iyimserlik (Santilli ve diğerleri, 2014; Tolentiono ve diğ., 2014), yaşam anlamı ve iş istemi (Buyukgoze-Kavas, Duffy ve Douglass, 2015), kariyer planlama (Hirschi, Herrman ve Keller, 2015; Taber ve Blankenmeyer, 2015), kariyer keşfi (Li ve ark.,2015; Porfeli ve Savickas, 2012), işe olan bağlılık (Ito ve Brotheridge, 2005), iş doyumunu (Fiori, Bollmann ve Rossier, 2015) gibi birçok faktörle ilişkili olduğu görülmüştür.

Kariyer uyumuyla ilişkili pozitif psikoloji alanındaki kavramlardan biri psikolojik sağlamlıktır (Buyukgoze-Kavas, 2016). Psikolojik sağlamlık, bazı araştırmacılar tarafından bireylerin yaşamlarında karşılaştıkları zorluklarla baş etmek için kullandıkları kişisel kaynaklar olarak tanımlanmıştır (Connor ve Davidson, 2003). Psikolojik sağlamlık, bireylerin olumsuz durumlara uyum sağlayıp onları gelişmek için fırsata çevirmelerine yardımcı olmaktadır (Fletcher ve Sarkar, 2013; Smith ve diğerleri, 2008).

Psikolojik sağlamlık, bir dizi kişisel ve yapısal engellerle başa çıkmada çok önemli bir değişken olarak görülmektedir. Bimrose ve Hearne (2012) yaptıkları çalışmada, çalışmaya katılanların kariyerlerinde birçok zorlukla karşılaşmalarına rağmen bunlarla baş etmede farklı seviyelerde uyum ve psikolojik sağlamlığa sahip olduklarını göstermişlerdir. Psikolojik sağlamlık düzeyi yüksek olan bireyler için kötü sağlık, düşük yetkinlik beklentisi, sınırlı iş imkanları ve kişisel önceliklerindeki farklılıklar gibi güçlüklerin kariyer gelişimlerine engel olmadığı tespit edilmiştir. Nihai kariyer hedefine yüksek düzeyde bağlılığın bu bireyler için ödüllendirici olduğu görülmüştür. Wanberg ve Banas (2000) ise psikolojik sağlamlık düzeyi yüksek olan çalışanların organizasyonel değişikliklere uyum konusunda daha iyi olduklarını bulmuşlardır. Klohnen (1996) yaşamın farklı alanlarındaki kadınların uyum düzeylerinde ego sağlamlığının rolünü incelemiş ve ego sağlamlığının çalışma dahil yaşam alanlarında etkili bir şekilde işleyişi ile güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Kariyer uyumu ve psikolojik sağlamlık, kariyerlerini planlayan insanların temel kişisel kaynaklarıdır. Ayrıca bu kişisel kaynaklar, bireylerin kariyer

çevrelerindeki kaynakları daha iyi kullanmalarına yardımcı olur ve nihayetinde onların iş hayatlarına atılmalarına katkı sağlarlar (Rossier ve diğerleri, 2017).

Bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde değişen çevrelere karşı esnek bir biçimde düşünmeleri ve uyum sağlamaları önemlidir. Bu noktada bilişsel esnekliğin kariyer uyumunu açıklamada önemli bir yerinin olduğu düşünülmektedir (Chong ve Leong, 2015). Bireylerin uyumlu olmak için çevre tarafından sunulan bilinmedik, karmaşık ve belirsiz sorunları çözmek için kendi düzenleyici kaynaklarını kullanmaları gerekir (Savickas, 1997). Bilişsel esneklik, bireylerin kariyer uyumlarını geliştirmelerini sağlayan kararlı bir bireysel özelliktir ve değişen durumlara ilişkin bireyin değişme sorumluluğunu alan bilişsel kapasitesini ifade eder (Martin ve Rubin, 1995). Bilişsel esneklik ayrıca bireyin önceki duruma ket vurma ve yeni durumu benimseme yeteneğini ifade eder (Martin ve Rubin, 1995). Kişinin belirsizliğe olan eşliğini ve yeni durumlara olan merakını artırır (Griffin ve Hesketh, 2003; Judge, Thoresen, Pucik ve Welbourne, 1999). Yüksek bilişsel esnekliğe sahip bireyler, farklı deneyimler aramaya daha fazla eğilim gösterirler (McCrae ve Costa, 1997). Bilişsel esnekliği kariyer bağlamına koyarak bilişsel açıdan esnek düşünebilen bireylerin, diğer bireylere göre daha fazla kariyer uyumuna sahip olması beklenmektedir. Çünkü bilişsel esneklik, bu bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olabilecek farklı yollarla denemeler yapmaları, daha fazla ilgi ve meraka sahip olmaları, mesleki belirsizliklerin üstesinden daha kolay gelmelerini sağlamaktadır.

Psikolojik sağlamlık ve bilişsel esneklik gibi kariyer uyumunu etkilediği düşünülen diğer bir değişken ise proaktif kişiliktir. Proaktif kişilik, bireyin çevresinde değişiklik meydana getirmesini sağlayan nispeten kararlı bir eğilim olarak tanımlanmaktadır. Proaktif kişilik özelliğine sahip bireyler, kendisi için en uygun seçenekleri araştıran, gerekli kararları almayı bilen, bir işi yapmaya başlayabilen ve bitirmek amacı ile bir işe girişebilen, bununla beraber değişimi başlatanlar olarak diğerlerinden farklı olan kişilerdir. Proaktif bireyler, davranışlarına biçim veren, geleceğine odaklanan, gerektiğinde hareketlerine farklılık getiren ve kendisini yenileyebilen kimselerdir (Bateman ve Crant, 1993).

Kişiliğin temel boyutları olarak görülen Beş Faktör Kişilik Modeli; dışadönüklük, yumuşak başlılık, öz denetim, nevrozizm ve deneyime açıklıktan oluşmaktadır (McCrae ve John, 1992). Proaktif kişilik ise bu faktörlerden dışadönüklük ve öz denetim ile ilişkilidir (Bateman ve Crant, 1993). Bu yönleriyle proaktif kişiliğe sahip olan bireyler, bir işe çekinmeden girebilen, seçenekleri önceden görebilen,

amacına ulaşana kadar istikrar gösterebilen ve çevrelerine etki edebilmek için sorumluluklar alabilen bireylerdir (Crant, 2000; Gupta ve Bhawe, 2007; Siebert, Crant ve Kraimer, 1999; 2016).

Değişim ve eylem odaklı olan proaktif kişilik yapısına sahip bireyler, kariyerleriyle ilgili değişimlerle etkin bir şekilde ilgilenirler, gelişim seçeneklerini araştırırlar ve kariyer ihtiyaçları için çalışma çevreleri yaratırlar (Bateman ve Crant, 1993). Bu sebeplerden dolayı; proaktif kişilik yapısına sahip bireylerin, kariyer gelişim imkanlarını arttırmak için uyum kaynaklarını aktif bir şekilde geliştirmeye daha fazla eğilimli olmaları beklenmektedir.

Proaktif kişilik ile kariyer uyumu arasında pozitif yönde önemli bir ilişki vardır (McArdle ve diğerleri, 2007). Proaktif bireyler, kendi çalışma ortamlarını aktif olarak şekillendirmede ve kariyer uyum kaynaklarını geliştirmede proaktif olmayan bireylerden daha başarılıdırlar (Tolentino ve diğerleri, 2014). Proaktif bireyler kariyerlerinde daha başarılı olmakla kalmaz, aynı zamanda çevrelerine daha kolay uyum sağlarlar (Brown, Cober, Kane, Levy ve Shalhoop, 2006). Proaktif bireyler proaktif olmayan bireylere göre kariyerle ilgili değişikliklerle başa çıkmaya, işte yükselme fırsatlarını tespit etmeye ve kariyer ihtiyaçlarına uygun bir çalışma ortamı yaratmaya yönelik hazırlık yapmaya daha yatkındırlar (Bateman ve Crant, 1993).

Yukarıda da belirtildiği gibi yapılan araştırmalar incelendiğinde psikolojik sağlık, bilişsel esneklik ve proaktif kişilik değişkenlerinin kariyer uyumunu etkilemesi beklenmektedir. Ayrıca alanyazın incelendiğinde yurtdışı ve yurtiçi çalışmalarda üniversite öğrencileri için kariyer uyumu, psikolojik sağlık, bilişsel esneklik ve proaktif kişilik değişkenlerinin ilişkisini birlikte inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu sebeple bu değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyen bir araştırma yapılması hedeflenmiştir. Yapılması planlanan araştırmanın problemini ‘Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumlarını yordamada psikolojik sağlık, bilişsel esneklik ve proaktif kişiliğin rolünün incelenmesi’ oluşturmaktadır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, üniversite öğrencilerinin kariyer uyumlarını yordamada psikolojik sağlık, bilişsel esneklik ve proaktif kişiliğin rolünün incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki hipotezler sınanacaktır. Üniversite öğrencilerinin;

- H₁. Kariyer uyumu ve boyutları ile psikolojik sağlamlık, bilişsel esneklik ve proaktif kişilik puanları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkiler vardır.
- H_{2.0}. Psikolojik sağlamlık, bilişsel esneklik ve proaktif kişilik puanları, kariyer uyumu puanlarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır.
- H_{2.1}. Psikolojik sağlamlık, bilişsel esneklik ve proaktif kişilik puanları, kariyer uyumunun ilgi boyutu puanlarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır.
- H_{2.2}. Psikolojik sağlamlık, bilişsel esneklik ve proaktif kişilik puanları, kariyer uyumunun kontrol boyutu puanlarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır.
- H_{2.3}. Psikolojik sağlamlık, bilişsel esneklik ve proaktif kişilik puanları, kariyer uyumunun merak boyutu puanlarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır.
- H_{2.4}. Psikolojik sağlamlık, bilişsel esneklik ve proaktif kişilik puanları, kariyer uyumunun güven boyutu puanlarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır.

1.3. Araştırmanın Önemi ve Gerekliliği

Kariyer uyumu ile ilgili yurt dışında yapılan çalışmalar incelendiğinde kariyer uyumunun psikolojik sağlamlıkla (Bimrose ve Hearne, 2012), bilişsel esneklikle (Chong ve Leong, 2015) ve proaktif kişilikle (McArdle ve diğerleri, 2007; Tolentino ve diğerleri, 2014) ilişkisi incelenmiş ancak bu değişkenlerin bir arada incelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ayrıca yurt içinde yapılan çalışmalara bakıldığında, kariyer uyumunun psikolojik sağlamlıkla (Buyukgoze-Kavas, 2016) ve proaktif kişilikle (Öncel, 2014) ilişkisi ortaya konmuş ancak bilişsel esneklik ile ilişkisini ortaya koyan herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu sebeple, yurtiçinde ve yurtdışında psikolojik sağlamlık, bilişsel esneklik ve proaktif kişilik değişkenlerinin kariyer uyumu ilişkisinin sınırlı sayıda incelenmiş olması dikkate alındığında, mevcut çalışmanın bulgularının alana önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca literatürdeki ilgili araştırmaların bulguları ile bu çalışmadan elde edilecek bulguların benzerlik gösterip göstermeyeceği bakımından önem taşıdığı düşünülmektedir.

Üniversite yılları, bireylerin kariyer çizgilerinde önemli değişikliklerin olduğu bir dönemdir. Bu dönemde bireyler, okuldan iş yaşamına geçiş gibi zorlu ve kritik bir

aşamada olduklarından çeşitli uyum problemleri yaşayabilirler. Kimi üniversite öğrencileri bu zorlu geçiş sürecindeki problemlerle uygun ve yapıcı bir şekilde baş edebilirken, diğerleri ise bu süreçte zorlanabilmektedir. Öğrenciler gereksinimleri, gelişim görevleri ve akademik sorumlulukları arasında denge kurmaya çalışırken yoğun bir gerilim yaşayabilmektedirler (Terzi, 2008; Yalım, 2007). Ayrıca psikolojik sağlamlık veya yılmazlık ile ilgili yapılan araştırmalarda, üniversite öğrencileri risk grubundaki bireyler olarak değerlendirilmektedir (Hooper, 2003; Parrent, 2007; Yalım, 2007). Bu sebeple, yaşanan tüm zorluklara rağmen güçlü kalabilme, uyum ve başa çıkma becerisi gösterebilme şeklinde tanımlanan psikolojik sağlamlığın, üniversite öğrencilerinin kariyer uyumunu açıklamada önemli bir yerinin olduğu düşünülmektedir.

Esneklik bireylerin uyum gösterebilme kapasitesidir (Payne, Bettman ve Johnson, 1993). Bilişsel açıdan esnek bireyler girişken, çevresine ilgi gösteren, sorumluluk sahibi ve yaşadıklarını anlamlandırabilen bireylerdir (Martin ve Anderson, 1998). Ayrıca kariyer uyumu kavramı da bireyin mesleki gelişimi, görevleri, mesleki geçişleri sırasında yaşadığı problemlerle baş etmek için var olan kaynaklarını kullanması olarak tanımlanmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, bilişsel esnekliğin kariyer uyumuyla bir ilişkisinin olması beklenmektedir. Çünkü bilişsel açıdan esnek düşünebilen bireyler, kariyerleri sırasında karşılaştıkları problemlere çözüm üretmek için farklı yollar düşünmek durumundadırlar. Nitekim Chong ve Leong (2015)'ye göre bilişsel açıdan esnek bireyler hem kendilerini hem de çevrelerini değiştirip etkileyebilme yeterliliğine sahip olduklarından, daha iyi bir kariyer yönetimine ve kariyer uyumuna sahiptirler.

Bilişsel açıdan esnek düşünen bireyler, seçeneklerin farkındadırlar ve yeni durumlara uyum gösterme konusunda esnektirler ve esneklik konusunda kendilerini yetkin hissederler (Martin ve Anderson, 1998). Bilişsel esnekliğin bu tanımı, proaktif kişiliği de gündeme getirmektedir. Çünkü proaktif kişiliğe sahip bireyler için daima bir B planı vardır. İşler yolunda gitmese bile ortaya alternatif bir çözüm yolu koyabildikleri görülmüştür (Crant, 2000).

Bindl ve Parker (2010)'a göre proaktif kişilik yapısına sahip bireyler, kendi davranışlarına yön verebilen, geleceğe odaklanan ve kendilerini değiştirebilen bireylerdir. Proaktif kişiler fırsatları sezerler, harekete geçerler, öğrenmeye açıktırlar ve inisiyatif alırlar (Bateman ve Crant, 1993). Proaktif kişilik ise bireyleri çevrelerini etkilemeye yönelik girişimlerde bulunmaya iten oldukça kararlı bir eğilimdir. Kariyer yapılandırma kuramında vurgulanan kişisel irade görüşü doğrultusunda, proaktif odak,

insanların zorlu çevresel koşullara aktif bir şekilde tepki vererek, çevrelerini iyileştirmek için değişimde bulunabileceğini söyler (Crant, 2000; Tolentino ve diğerleri, 2014). Proaktif kişiliğe sahip bireylerin, kariyerleriyle ilgili farklılıklarla etkin bir şekilde ilgilenmeleri, çevrelerindeki gelişim olanaklarını keşfetmeleri ve kariyer gereksinimleri için kendi çalışma çevrelerini yaratmaları daha olasıdır (Bateman ve Crant, 1993; Tolentino ve diğerleri, 2014). Bu sebeplerden ötürü proaktif bireyler, kariyer gelişimlerini kolaylaştırmak için aktif olarak uyum kaynaklarını geliştirmeye daha yatkındırlar.

Proaktif kişilik ve kariyer uyumu arasındaki ilişki yapılan araştırmalarla ortaya konmuştur. Örneğin; Tolentino ve diğerleri (2014) Avustralyalı üniversite öğrencileri ile yaptığı çalışmada, kariyer uyumu ve boyutlarından (ilgi, kontrol, merak ve güven) yüksek puan alan öğrencilerin daha yüksek proaktif kişilik puanları aldıklarını ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde Öncel (2014), yaptığı çalışmada kariyer uyumu ve dört boyutunun proaktif kişilik ile pozitif yönde güçlü bir ilişki içinde olduğunu bulmuştur. Bu bulgular, ayrıca, Çinli üniversite öğrencileri arasında yapılan çalışmada da ortaya konmuştur (Cai ve diğerleri, 2015; Hou ve diğerleri, 2014).

Bu araştırmada psikolojik sağlamlık, bilişsel esneklik ve proaktif kişiliğin yukarıda anlatılan özelliklerinden dolayı kariyer uyumu ile ilişkisi araştırılmak istenmiştir; çünkü kariyer uyumunun temelinde de bireyin kariyer sürecinde karşılaştığı engellerle baş etmek için var olan kaynaklarını aktif bir şekilde kullanması, esnek düşünmesi, uyum sağlayabilmesi, kendisini ve çevresini etkileyebilmesi ve değişim için harekete geçebilmesi vardır.

Araştırma sonucunda elde edilecek bulgular doğrultusunda, üniversite öğrencilerinin kariyer uyumlarını geliştirmenin önemine dikkat çekilecek ve hangi özelliklere sahip olmanın kariyer uyumuna katkı sağlayacağı tespit edilecektir. Böylelikle bu çalışmanın, uygulayıcılara ve ilgili alanyazına farklı bir bakış açısı kazandırılması bakımından önemli olacağı düşünülmektedir. Son olarak, bu araştırmadan elde edilecek bulguların, üniversite öğrencilerinin kariyer uyumunu geliştirmeye yönelik çalışmalar için psikolojik sağlamlık, bilişsel esneklik ve proaktif kişilikle ilgili müdahaleler konusunda bilgi sağlayacağı düşünülmektedir.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

1. Araştırmaya katılan bireylerin, veri toplama araçlarına içten ve yansız bir biçimde yanıt verdikleri varsayılmıştır.
2. Araştırmada yararlanılan veri toplama araçları, ölçmek üzere hazırlandığı değişkenleri ölçebilme gücüne sahiptir.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Bahsedilen sınırlılıklar aşağıda maddeler halinde verilmiştir.

1. Araştırma 2018-2019 öğretim yılında Çukurova Üniversitesi Eğitim, Hukuk, Fen Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler ve Sağlık Bilimleri Fakültelerinde okuyan lisans sınıf öğrencileri üzerinde gerçekleştirildiğinden, araştırma sonuçları benzer gruplara genellenebilir.
2. Araştırmanın verileri, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Formu (Maggiori, Rossier ve Savickas, 2017; Işık ve diğerleri, 2018), Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği (Smith ve diğerleri, 2008; Doğan, 2015), Bilişsel Esneklik Ölçeği (Martin ve Rubin, 1995; Altunkol, 2011) ve Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği (Claes, Beheydt ve Lemmens, 2005; Akın, Abacı, Kaya ve Arıcı, 2011)'nin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Aşağıda araştırmada kullanılan değişkenlere ilişkin tanımlara yer verilmiştir.

Kariyer Uyum: Kariyer uyumu, bireyin gelecekteki kariyer durumuyla ilgili kestirimlerde bulunabilmesi, karşılaşılabileceği zorluklarla aktif bir şekilde başa edebilecek becerileri geliştirmesi olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca kariyer uyumu, kişinin mevcut ve ileride olması öngörülen görevlerini ifa etmesinde, mesleki geçişler, gelişimsel görevler ve mesleki travmalarıyla baş edebilmesi için hazır oluşunu ve var olan kaynaklarını ifade eden psikososyal yapı olarak tanımlanmaktadır (Savickas, 1997).

Psikolojik Sağlamlık: Bireylerin güç durumlar karşısında olumlu sonuçlar elde edebilme, gelişimlerini devam ettirebilme ve bu güçlüklerle iyi uyum sağlayabilme

olarak tanımlanmaktadır (Luthar, Cicchetti ve Becker, 2000; Padron, Waxman ve Huang, 1999).

Bilişsel Esneklik: Kişinin; herhangi bir durumda alternatiflerinin ve seçeneklerinin farkında olması, yeni durumlara adapte olmada esnek olabilmesi, esneklik gösterebildiği durumlarda kendini yetkin hissetmesi olarak tanımlanmaktadır (Martin ve Anderson, 1995; Martin ve Rubin, 1998).

Proaktif Kişilik: Bireyin; var olan şartları geliştirmesini sağlamasının yanında olanakları keşfederek yeni koşullar yaratmak için kararlar alabilmesi, mevcut şartlarda anlamlı bir değişim meydana gelene kadar sürdürebilmesi, çevresini etkileyebilmesi, dışadönük olması, harekete geçebilmesi, başarıma ihtiyacıyla ekstra öğrenim faaliyetlerine katılması ve değişim öncesi ve sonrası kişisel başarıları, lider davranışlarının olması ve bununla birlikte değişimin öncüsü olması olarak tanımlanmaktadır (Bateman ve Crant, 1993; Crant, 2000).

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, kariyer uyumu, psikolojik sağlamlık, bilişsel esneklik, proaktif kişilik kavramlarına ilişkin kuramsal bilgilere ve araştırma konusuyla ilgili yurt içi ve yurt dışında yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

2.1. Kariyer Uyumu ile İlgili Kuramsal Çerçeve

Kariyer uyumuyla ilgili literatür incelendiğinde, kariyer uyumu kavramının ilk olarak Super'in kariyer ile ilgili kuramsal açıklamalarının içinde bir yapı olarak ortaya çıktığı görülmüştür (Super, 1990; Super ve Knasel, 1981). Bu nedenle kariyer uyumu kavramını anlamak için öncelikle Super'in kuramına yer verilmiştir. Sonrasında da bu kavram üzerinde çalışıp onun geliştirilmesini sağlayan Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Kuramı'na yer verilmiştir.

2.1.1. Super'in Yaşam Boyu, Yaşam Alanı Yaklaşımı

Super (1990), kariyeri, “bireyin yaşamı boyunca kariyer ile ilgili karşılaştığı olayların toplamı” olarak tanımlamıştır. Super'a göre, kişinin yaşamı boyunca yaptığı, meslek öncesi, meslek uğraşları ve meslek sonrası rollerini de içerecek şekilde yani bireyin bütün uğraşlarını kapsayan etkinlikler bütünüdür (Drummond ve Ryan, 1995). Super kendi kuramını gelişim psikolojisi, sosyoloji ve kişilik kuramları gibi farklı alanlardan etkilenererek oluşturmuştur (Isaacson ve Brown, 2000). Super, kuramını zamanla tekrar tekrar gözden geçirerek yeni kavramlar eklemiş ve kuramını ilk önce “kariyer gelişim kuramı”, sonra “gelişimsel benlik kavramı kuramı”, daha sonra da “yaşam boyu-yaşam alanı yaklaşımı” olarak isimlendirmiştir (Patton ve McMahon, 2006).

2.1.1.1. Super'in Varsayımları ve Temel Kavramları

Super, 1953 yılında kariyer gelişim kuramı içerisinde 10 varsayımda bulunmuştur. Daha sonra 1957 yılında 2 varsayım daha eklemiş ve 1990 yılında da 2 varsayım daha ekleyerek 14 temel varsayımını oluşturmuştur (Super, 1980.) Super'in bahsedilen varsayımları aşağıda verilmiştir (Super, 1980; Akt. Yeşilyaprak, 2014).

1. Kişilerin kabiliyetleri, becerileri, kişilik özellikleri, ihtiyaçları, öncelikleri, ilgileri ve benlik kavramları birbirinden farklılık gösterir.
2. Kişiler kendi özelliklerine göre meslek seçmektedirler.
3. Her meslek farklı bir yeteneğe ve kişilik özelliğine sahip olmayı gerektirir. Ancak her bir meslek için birbirinden farklı özelliklere sahip kişiler olabileceği gibi kişi için de farklı mesleklere yönelebilmek söz konusudur.
4. Sosyal öğrenme kuramının bir ürünü olarak benlik kavramı, geç erkenlik döneminden yetişkinlik döneminin sonuna dek giderek daha çok kararlılık gösterir. Ancak kişilerin benlik kavramları yaşadıkları deneyimlere ve zamana bağlı olarak değişmektedir. Bunlar da onların mesleki seçim ve yeterliklerini etkilemektedir.
5. Büyüme, araştırma, yerleşme, sürdürme ve çöküş olarak adlandırılan bu değişim süreci, bir dizi yaşam basamaklarına ayrılabilir.
6. Kariyer örüntüsünün yapısı; kişilerin ailesinin sosyoekonomik düzeyiyle, kişinin zihinsel kapasitesiyle, becerileriyle, kişilik özellikleri (gereksinimleri, ilgileri, değerleri ve benlik kavramlarıyla), eğitimiyle, kariyer olgunluğuyla ve bireyin karşısına çıkan fırsatlarla belirlenir.
7. Kişinin organizma ve çevrenin istekleriyle başarılı bir şekilde baş edebilmesi, kişinin hazır bulunuşluk düzeyine yani “kariyer olgunluğu”na bağlıdır.
8. Kariyer olgunluğunun hipotetik bir yapısı vardır ve tıpkı zekanın tanımını yapmak gibi işlevsel bir tanımını yapmak güçtür.
9. Yaşam dönemleri boyunca gelişim, kısmen yetenek ve ilgilerin olgunlaşmasını kolaylaştırarak, kısmen de gerçeklik testinde ve benlik kavramının gelişimine yardımcı olarak hızlandırılabilir.
10. Kariyer gelişim süreci esas olarak, mesleki benlik kavramı gelişimi ve uygulanmasıyla ilgilidir. Bu süreçte benlik kavramı, kişinin yetenekleri, fiziksel yapısı ile çeşitli rolleri gözlemlemesi ve rol oynamaya ilişkin büyüklerinden aldığı onaylama yoluyla gelişen sentezleme ve bir uzlaşma sürecidir.
11. Benlik kavramı ile sosyal ve bireysel faktörler ve gerçeklik arasındaki sentez ve uzlaşma süreci, rol oynama ve buna verilen geri dönütler yolu ile elde edilen öğrenme ile ilişkilidir.

12. İş doyumu ve yaşam doyumu; kişinin kendi yetenekleri, gereksinimleri, öncelikleri, kişilik özellikleri, ilgileri ve benlik kavramına ilişkin alternatiflere ulaşmasına bağlıdır.
13. Bireylerin işlerinden aldıkları doyum seviyesi, onların benlik kavramlarını uygulayabilmeleri ölçüsünde gerçekleşir.
14. İş ve meslek, pek çok erkek ve kadın için kişilik örgütlenmesindeki en önemli konudur. Bazı bireyler için meslek ya da iş yaşamındaki önemli bir konu olmayabilirken, ev işleri ile serbest zaman aktiviteleri daha merkezi bir rol oynayabilmektedir.

Super'in kuramının merkezinde yer alan kavramlardan biri kariyer olgunluğudur. Super (1980)'in kuramında kariyer olgunluğu kavramı, kişinin biyolojik ve sosyal açıdan gelişmesi süresince bulunduğu gelişim dönemine ait gelişim görevlerini tamamlaması için gerekli hazır bulunuşluk düzeyi olarak tanımlamaktadır (Kuzgun, 2014; Yeşilyaprak, 2014)

Super (1974)' in kariyer olgunluğu kavramının altı boyutu aşağıda verilmiştir:

1. “Meslek Seçimine Bilinçli Yönelim”
 - Bireyin bir kariyer tercihinin yapılması gerektiğinin farkında olması
 - Mesleki bilginin birey tarafından kullanılması
2. “Tercih Edilen Meslek Hakkında Bilgi Toplama ve Planlama”
 - Kişinin tercih etmeyi düşündüğü meslekle ilgili özgül bilgilere sahip olması
3. “Mesleki Tercihlerin Tutarlılığı”
 - Kişinin mesleki tercihinin meslek düzeyleri ve alanları içinde tutarlılık göstermesi
4. “Özelliklerin Billurlaşması”
 - Kişinin öz kavramının belirgin hale gelmesi ve işine yönelik tutumlarının billurlaşması
5. “Mesleki Bağımsızlık”
 - İş tecrübesinin ne kadarının bağımsız bir şekilde elde edildiğidir.
6. “Meslek Tercihlerinde Akılcılık”
 - Mesleki tercih ile bireyin ilgi, yetenek ve yaptığı aktiviteler arasında bir ilişkinin olmasıdır.

Super'in kariyer olgunluğu kavramı, bireylerin daha çok ergenlik dönemindeki kariyer gelişimlerini ve mesleki karar vermelerine odaklanmaktadır (Super, Starishevsky, Matlin ve Jordaan, 1963). Bu yüzden, Super ve diğerleri (1996), kariyer olgunluğunun yetişkinlerin kariyer gelişimlerini açıklamada yeterli olmadığını belirtmişlerdir. Bunun üzerine, Super ve Savickas (1994), kariyer olgunluğunun yerine kariyer uyumu (career adaptability) kavramını ortaya koymuşlardır. Kariyer olgunluğunu en iyi açıklayacak kavramın kariyer uyumu olduğunu belirten Savickas (1997), bu kavramı, geliştirmiş olduğu “Kariyer Yapılandırma Kuramının” merkez ögesi olarak almıştır. Bu yüzden, kariyer uyumu kavramını daha iyi anlayabilmek adına aşağıda “Kariyer Yapılandırma Kuramı”na yer verilmiştir.

2.1.2. Kariyer Yapılandırma Kuramı

Kariyer gelişim kuramları arasında bütüncü ve yapılandırmacı etkenlerin rollerini anlamada önemli rol oynayan ve Savickas tarafından geliştirilen Kariyer Yapılandırma Kuramı (Yeşilyaprak, 2014), bireylerin mesleki davranışları üzerine anlam ve yön koyan, yorumlayan ve kişiler arası süreçleri açıklayan bir kuramdır. Kuram, Super'in mesleki gelişim kuramının güncelleştirilmiş ve geliştirilmiş halidir. Ayrıca sosyal yapılandırma kuramından da yararlanan bu çağdaş kuram, kişisel ve sosyal yapılandırma yoluyla kariyer dünyasının nasıl oluştuğunu açıklamaktadır (Savickas, 2005; Yeşilyaprak, 2014).

KYK temelde iş değişikliklerine uyum sağlamak için bireylerin mesleki kimliklerini nasıl kullanabileceklerine odaklanır (Savickas, 1997; 2005). Uyum, yeni veya değişen koşullara adapte olmak için büyük zorluk çekmeden değişebilme niteliğini ifade eder (Savickas, 2007).

KYK'ya göre kariyer öznel ve nesnel kariyer olarak ikiye ayrılır. Öznel kariyer, kişinin geçmişini, mevcut deneyimlerini ve gelecek ile ilgili beklentilerini ve iş yaşamına ilişkin oluşturduğu anlamı ifade etmektedir. Nesnel kariyer ise, kişinin kariyer gelişim sürecindeki görevleri, meslekler ve işleri anlatmaktadır (Savickas, 2005).

Super'ın kuramı, benlik kuramı, yaşam alanı kuramı ile yaşam gelişim kuramı olmak üzere üç farklı yapıdan oluşmaktadır. McAdams (1995) sosyal yapılandırmayı da entegre etmiş ve bu üçlü yapıyı uyarlayarak Super'in kuramını bütünlendirmeyi amaçlamıştır. Kişiler arasındaki farklılığı oluşturan bu üç yapıyı şöyle önerilmiştir: a) kişisel özelliklerdeki bireysel farklılıklar, b) gelişimsel görevler ve baş etme becerileri,

c) psikodinamik motivasyon- farklı, gelişimsel ve dinamik bir kariyer bakış açısı (Savickas, 2001). Savickas bu üç düzeye gelişimsel bir boyut eklemiştir. Savickas'a göre kişiler arasındaki farklılıklar dört düzeyden oluşmaktadır:

1. Düzey: Kişiliğin, geleneksel olarak dışa dönüklük, nevrozizm, yumuşak başlılık, öz denetim ve deneyime açıklık gibi adlandırmalarla ele alınması söz konusudur. Holland'a göre uyum için kişilik bir ön koşuldur. Savickas'a göre kişilik özellikleri, yeni ortamlara karşı kişinin esnek bir şekilde uyum sağlamasına ve gelişimsel değişimler ile baş etmesini sağlamaktadır.
2. Düzey: Bireyin kariyer gelişimindeki değerler, güdülenmeler, yaşam görevleri, başa çıkma mekanizmalarıyla ilişkilidir. Kariyer uyumunda bireyin kendisini düzenlemesinin ve örgütlenme sisteminin önemli bir rolü vardır.
3. Düzey: Bireyin kariyer uyumundaki değişiklikleri nasıl değerlendirdiğini anlatmaktadır.
4. Düzey: Bireyin kariyer gelişimi sürecinde biliş, öğrenme ve karar verme sürecini ifade etmektedir.

Kariyerin ne olduğu, nasıl elde edileceği ve neden önemli olduğu gibi sorularla üç temel öğeyi içeren Kariyer Yapılandırma Kuramı'na bir çerçeve çizerek kuramını daha geliştiren Savickas (Akt. Brown ve Lentz, 2005), kuramına çizmiş olduğu bu çerçeve ile mesleki kişilik, yaşam temaları ve kariyer uyumu kavramları üzerinde durmaktadır (Yeşilyaprak ve diğerleri, 2014).

Mesleki Kişilik: Kişilerin ilgileri ve diğer özellikleri zamanla aktif ve sürekli bir şekilde değişmekte olan bir yapıdır.

Yaşam Temaları: Kariyer davranışının sebepleri üzerine yoğunlaşan kariyer hikayeleri oluşturma unsurudur. Bu hikayeler, kariyer uyumu ve mesleki kişiliği anlamlı hale getiren bağlayıcı bir ögedir. Kişinin geçmişini nasıl algıladığını, şimdide ne olduğunu ve gelecekte de neler olabileceğini düşünmesini ortaya koyar.

Kariyer gelişim süreci sadece meslek seçiminden ibaret değildir. Kariyer gelişimi, birbiri ardına gelen, belirli dönemleri izleyen ve düzenli bir süreçtir. Kuzgun (2000) bu sürecin; meslek seçimi, mesleğe hazırlanma, bir işe girme, kariyerde ilerleme

ve kariyeri sonlandırma aşamalarını da içerdiğini belirtmiştir. Bu araştırmada, çalışma grubundaki üniversite öğrencileri, kariyer gelişim sürecinde Super'in Yaşam Dönemleri içerisinde Keşfetme Dönemi'nde Uygulama alt basamağında yer almaktadırlar. Bu aşamada bireyler kendi kariyer hedeflerine ulaşmak için planlama yaparlar ve iş başvuruları için özgeçmişlerini hazırlama, kendilerine iş bulmada yardımcı olabilecek kişilerle bağlantı kurma gibi etkinliklerde bulunurlar (Sharf, 2006; Savickas, 2002). İşte bu noktada, bireylerin kariyer gelişimlerini sağlıklı bir şekilde sürdürebilmeleri için kariyerlerine uyum sağlamaları gerekmektedir (Savickas, 2005).

2.1.2.1. Kariyer Uyum

Kariyer uyumu, kişinin meslek ve iş yaşamında değişen ve gelişen koşullarla sağlıklı bir şekilde baş edebilmesine ve yenilenen çevre koşullarına uyum gösterebilmesine yönelik hazır oluş düzeyi olarak tanımlanmaktadır (Savickas, 1994, 1997). Kariyer uyumu, mevcut ve ileride olması beklenen mesleki gelişim görevleri, mesleki geçişleri ve kişisel krizleri ile baş edebilmek için kişinin var olan kaynaklarını kullanmasını ifade eden psikososyal bir yapıdır (Savickas, 2005).

Kariyer uyumu, bireylere gelişimsel görevler, kariyer geçişleri ve iş travmalarından kaynaklanan karmaşık problemleri çözmede, bireylere kendini düzenleme gücü verir. Kariyer uyum yetenekleri, psikososyal tutum ve yeterlilikler oldukları için değişebilme ve gelişebilme özelliğine sahiptirler. Bu yüzden de kariyer psikolojik danışmanlarının ilgi alanındadırlar (Savickas ve Porfeli, 2012; Van Vianen, De Pater ve Preenen, 2009).

Kariyer uyumu, bireyin mevcut görevlerini yapması için ona bireysel kaynaklarını gösteren, yaşamdaki büyük veya küçük değişimleri, iş geçişi ve travmalarını öngören ve bireyin sosyal entegrasyonunu sağlayan psikososyal bir yapıdır (Savickas, 2007). Bu kavram, çevre koşullarına bağlı olarak çeşitli şekillerde incelenebilir. Kariyer gelişim çevresi ise kariyer uyumu ile yüksek derecede ilişkilidir. Savickas ve Porfeli (2012)'ye göre kariyer uyumu, yaşamın kaçınılmaz parçası olan gelişim görevleri ve iş geçişleri gibi zorlukların üstesinden gelmek için kişinin kullandığı bireysel kaynakları yansıtan psikososyal yapıdır.

Kariyer uyumunun dört tane boyutu vardır: İlgi, kontrol, merak ve güven. Savickas (2005), bu dört boyutu kariyer uyum yetenekleri adıyla ifade etmiştir. İlgi boyutu veya kariyer ilgisi, bireyin geleceğe yönelik uyum sağlaması, kariyer seçenekleri

ve gelecekteki yaşamı hakkında düşünmesi ve planlama yapmasını ifade etmektedir. Kariyer ilgisi, kariyer planlama ve iyimserliğe yönelik olumlu tutumları destekler. Kariyer ilgisi, bireyin kendi kariyer geleceğine ilişkin kaygılı ve ilgili olma durumunu ifade eder. Kariyer ilgisi yüksek olan bireyler, gelecekleri hakkında iyimser düşünürler. Kariyer ilgisinin düşüklüğü ise bireyin geleceğine ilişkin karamsarlık içinde olduğu yorumlanır. Kariyer ilgisinin olmaması ise bir kariyer problemi olarak bireyin geleceğine ilişkin ilgisizliğini ifade eder (Savickas, 2013). Kariyer uyumu kontrol boyutu, bireyin kendi kariyerini yapılandırmada kendisinin sorumlu olduğunu hissetmesini ifade eder. Sorumluluk bilincinde olan birey kariyer gelişim sürecinde daha kararlıdır. Eğer birey kariyer kararsızlığı yaşıyorsa bu bireyde kariyer kontrol eksikliği olduğunun bir göstergesidir. Merak boyutu, bireyin çalışmak istediği iş türleri ve iş fırsatları hakkında bilgi toplamaya yönelik girişken olmasını ifade eder. Birey kariyer merakı sayesinde, kendine uygun seçenekleri keşfeder. Son olarak güven boyutu ise; bireyin kariyer seçiminde ve mesleki planlamalarında elde ettiği başarılı sonuçların kendi çabasının bir sonucu olduğunu anlamasını ifade eder. Ayrıca güven boyutu, kişinin mesleki görevlerini ve mesleki geçişlerini yönetme becerisi ve problem çözme kapasitesini ifade eder (Savickas, 2005).

Aşağıda verilen Tablo 1’de kariyer uyumu yapısının boyutları ve ilgili gelişimsel görevler gösterilmiştir.

Tablo 1.

Kariyer Uyumu Yapısının Boyutları ve Boyutlara İlişkin Gelişimsel Görevler

Kariyer Boyutları	Kariyer Problemleri	Tutumlar ve İnançlar	Kariyer Soruları	Yeterlilik	Başa Çıkma Davranışları	Kariyer Müdahalesi
İlgi	İlgisizlik (Kayıtsızlık)	Planlı	Bir geleceğim var mı?	Planlı Olma	Farkında olma, hazırlıklı olma	Uyum çalışmaları
Kontrol	Kararsızlık	Kararlı	Geleceği mi kim kontrol ediyor?	Karar Verebilmek	Disiplinli ve istekli olma	Karar verme eğilimi
Merak	Gerçekçi Olmama	Meraklı	Gelecekte ne yapmak istiyorum?	Keşfetme	Risk alma Araştırma Deneyimleme	Bilgi araştırma etkinlikleri
Güven	Ketlenme	Etkili Olma	Bunu yapabilir miyim?	Problem Çözme	Mücadeleci olma, ısrarcı ve gayetli olma	Benlik saygısı geliştirme

Kaynak: Savickas, 2005

Tablo 1’de de görüldüğü gibi kariyer uyumu yapısının boyutlarını oluşturan ilgi, kontrol, merak ve güven; bireylerin yaşamları boyunca karşılaştıkları kritik anlar, dönemler, olaylar ve kariyer geçişleriyle baş etmede kullandıkları stratejileri, yeterliliği ve kaynakları ortaya koymaktadır. Savickas’a göre uyum sağlama yeteneği yüksek olan bireylerin özellikleri aşağıda verilmiştir:

1. Çalışacak veya çalışan biri olarak farkındalık sahibi ve planlı olmak,
2. Mesleki geleceği için yapabileceklerine karar verebilmek, disiplinli olmak ve kontrol edebilmek,
3. Kendisi ve geleceğiyle ilgili durumlarda meraklı olmak, risk almak ve araştırma yapmak,
4. Gerçekleşmesini beklediği durumlarla ilgili baş etme becerilerini artırmak.

2.2. Psikolojik Sağlamlık ile İlgili Kuramsal Çerçeve

Psikolojik sağlamlık kavramı ilk olarak 1970’li yıllarda ortaya çıkmıştır ve araştırmacılar tarafından farklı tanımları bulunmaktadır. Masten, Best ve Garmezy (1990), psikolojik sağlamlığı; zorlu veya travmatik etkisi olan durumlardan

kurtulabilme ve onlar karşısında pozitif sonuçlar elde edebilmeyi sağlayan süreç veya özellik tanımlamaktadırlar. Bir başka tanıma göre, nahoş duygusal tecrübeler, değişen istekler ile stresli yaşam tecrübelerine karşı esnek uyumsal kapasite olarak tanımlanmaktadır (Tugade ve Fredrickson, 2004).

Psikolojik sağlamlık genel olarak; riskli durumlardan kaçınma, travmatik yaşantılarla başarılı bir şekilde baş edebilme ve olumsuz bir risk durumuna maruz kalındığında bunun üstesinden gelme sürecinde bireye yardımcı olan kaynakları ifade eder (Fergus ve Zimmerman, 2005).

Psikolojik sağlamlık veya yılmazlık, insanların olumsuz koşullara rağmen uyumsal işlev gösterebilmesini anlatan bir olgudur (Luthar, 2006). Psikolojik sağlamlık, riskli durumlarda psikolojik açıdan sağlıklı kalabilmiş çocuklar üzerinde yapılan çalışmalar sonucunda ortaya çıkmış bir kavramdır (Garmezy, 1974, 1985). Ancak şimdilerde kişilik ve gelişim psikolojisi, biyoloji ve psikiyatri gibi çeşitli akademik disiplinlerde büyük ölçüde incelenmektedir (Windle, 2011).

Psikolojik sağlamlıkla ilgili yapılan birçok tanım bulunmasına ve birbirlerine benzemelerine rağmen, psikolojik sağlamlığın evrensel olarak kabul edilmiş bir tanımı yoktur. Ancak literatürdeki bütün psikolojik sağlamlık tanımlarının bir takım ortak yanları vardır. Aşağıda bu ortak noktalar sıralanmıştır:

1. Kişiler güç bir durumla karşılaştıklarında psikolojik sağlamlık ortaya çıkmaktadır. Ayrıca kişinin bu güçlüğü iyi bir şekilde adapte olması gerekmektedir.
2. Psikolojik sağlamlık doğuştan gelmeyen, geliştirilebilir bir özelliktir.
3. Yaşamda karşılaşılan riskli veya travmatik olaylar ile baş edebilme ve uyum sağlayabilme süreçlerini içermektedir.
4. Etkin bir süreçtir.
5. Psikolojik sağlamlığın ortaya çıkması için koruyucu faktörlerin olması gerekmektedir.
6. Psikolojik sağlamlık düzeyi yüksek bireyler; problem çözme becerilerini bilen ve kullanabilen, denetim odağını içten alan, iletişim becerileri yüksek, kendine saygısı ve benlik tasarımı olumlu ve de güç durumlara dirençli, mücadeleci kişilerdir (Akt; Eminağaoğlu, 2006).

Literatür incelendiğinde psikolojik sağlamlık üzerinde çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. Fergus ve Zimmerman (2005)'a göre; psikolojik sağlamlığın anahtar koşulu bireyin olumsuz sonuçlardan kaçınması ya da olumlu sonuçların gerçekleşmesine yardımcı olan koruyucu ve risk faktörlerinin oluşudur. Risk faktörleri, zor koşullarda bireylerin uyum sağlamasına engel olan çevresel ve kişisel özelliklerdir (Gizir, 2007; Iwaniec, 2006). Risk faktörleri bireyde uyumsuzluklara sebep olan psikolojik, çevresel, sosyoekonomik, biyolojik ve kişisel olmak üzere birçok değişkeni içinde barındırır (Gizir, 2007; Schoon, 2006). Koruyucu faktörler, riskin olumsuz etkilerinden kaçınmaya yardımcı olan kaynaklardır. Birey için bu kaynaklar; yetkinlik beklentisi ve baş etme becerileri gibi olumlu faktörler olabilir. Koruyucu faktörler sayesinde risk faktörlerinin olumsuz etkisi ortadan kalkmakta ve değişen çevreye bireyin uyum sağlaması kolaylaşmaktadır (Iwaniec, 2006; Masten ve Reed, 2002). Olumlu sonuç kavramı ise bireyin gelişim görevini başarılı bir şekilde yerine getirebilmesini ifade eder (Gizir, 2007). Sonuçta psikolojik sağlamlık, kişinin mevcut kaynaklarını kullanarak zorlu yaşantılar karşısında baş edebilme ve uyum sağlayabilme becerilerini gösterebilmesi olarak tanımlanabilir (Fergus ve Zimmerman, 2005; Arslan, 2015).

Psikolojik sağlamlık iş değiştirme gibi kariyer ilgili olumsuz ve stres verici durumlar ile baş edebilen insanların bunu neden ve nasıl başardıklarını anlayabilmek için kariyer gelişimi ve mesleki psikoloji alanlarında ve iş piyasasında, başlıca önemli kavramlardan biri olmuştur. Bu sebeple artık psikolojik sağlamlık, kariyer gelişimi alanında daha fazla araştırılmaktadır (Bimrose ve Hearne, 2012).

2.3. Bilişsel Esneklik ile İlgili Kuramsal Çerçeve

Martin ve Rubin (1995)'e göre bilişsel esneklik, bireylerin herhangi bir durum karşısında olası seçeneklerin farkında olabilmesi, esnek düşünme konusunda kararlı ve istekli olabilmesi ve yeni duruma uyum sağlayabilmesi, esnek olabildiği durumlarda da kendini yetkin hissedebilmesidir.

Bilişsel açıdan esnek olmayan bireylerin seçeneklerin farkında olması güç olabilir. Ancak eğer birey bilişsel açıdan esnek ise, seçeneklerinin farkında olması ve yeni durumlara uyum sağlayabilmesi diğer bireylere göre daha kolaydır (Martin ve diğerleri, 1995; 1998; 2003; Dreisbach ve Goschke, 2004).

Bilişsel esneklik, Martin ve Rubin (1995) tarafından geliştirilen Bilişsel Esneklik Ölçeği'nde üç alanda değerlendirilir: İletişim alternatiflerinin farkında olma, yeni

durumlara uyum sağlamaya istekli olma ve esnek olma konusunda kendini yetkin hissetme (Dennis ve Vander Wal, 2009).

Akılcı Duygusal Davranışçı Terapi'nin temsilcisi Ellis'e göre; insanların yaşadıkları duygusal rahatsızlıklar sahip oldukları irrasyonel inançlardan kaynaklanmaktadır. Kuramda yer alan ABC modeline göre –A olay, C duygusal ve davranışsal sonuç, B ise sahip olunan inançlar- insanlar karşılaştıkları bir olay ya da durumla ilgili rasyonel inançlara sahip ise, yaşadıkları duygu ve davranışları olaya ya da duruma uygun olacaktır. Dolayısıyla, rasyonel inançlar duruma uygun, esnek inançlardır. Eğer birey yaşadığı olay ya da durumla ilgili irrasyonel inançlara sahipse duruma ya da olaya uyum sağlaması güçleşmektedir (Ellis, 1975; Diguseppe ve David, 2015).

ADDT'ye göre düşünce, duygu ve davranışlarının farkında olan, kendisinden, yaşamdan ve diğer bireylerden beklentileri konusunda esnek düşünebilen, bir duruma ya da olaya yalnızca bir yönden değil de geniş bir açıdan bakabilen ve seçeneklerinin farkında olan bireyler bilişsel açıdan esnek bireyler olarak görülür. Bilişsel açıdan esnek olamayan bireyler ise, yeni bir durumla karşılaştıkları zaman alternatifler üzerinde düşünemez ve akıllarına ilk gelen düşünceyi sürdürme eğiliminde olurlar. Bilişsel esnekliğin sürekliliğini sağlamak, psikolojik uyumun temelini oluşturmaktadır (Scott, 1962; Ellis ve Dryden, 2007).

Beck (1967; 1995)'e göre, bireyin düşünceleri onun duygu ve davranışlarını etkilemektedir. Ona göre; esneklikten uzak olan olumsuz düşünceler bilişi etkilemekte ve psikolojik rahatsızlıklara neden olmaktadır. Pozitif düşünmenin temelinde ise esnek düşünme yatmaktadır.

Bilişsel Terapi, bireylerin bilişlerini otomatik düşünceler ve şemalar olmak üzere ikiye ayırır. Otomatik düşünceler, bir durum veya olayla ilgili bireyin hiçbir çaba sarfetmeden, tıpkı refleks gibi, aklına gelen düşüncelerdir. Şemalar ise yeni öğrendiğimiz bilgileri eskiler ile birlikte düzenleyen bilişsel yapılardır Şemalar, ara inançlar ve temel inançlar olmak üzere ikiye ayrılırlar. Ara inançlar, kurallarla ilgili olup otomatik düşüncelerin bir alt katmanında yer almaktadır. Temel inançlarsa, bireylerin küçük yaşlarda edindikleri kişisel deneyimler ile çevrenin etkisiyle öğrenilip büyüdükçe yaşanan benzer olaylarla pekişip kişiliği oluşturmaktadır. Temel inançlar; sevilme, değersizlik ve çaresizlik olmak üzere üç grupta toplanırlar (Beck, 1976; 1995; Beck ve Emery, 2005; Türkçapar, 2012).

Bireyin zihninde yer alan olumsuz inançlar düşüncelerini şekillendirmekte ve bilişsel hatalara yapmasına sebep olmaktadır. Bilişsel hatalarsa, bilginin hatalı bir şekilde işlenmesi neticesinde olaya ve duruma uygun olmayan ve bireyde duygusal sıkıntılara yol açan otomatik düşüncelerin oluşmasına neden olurlar. Bu noktada bireylerin yaptıkları bilişsel hataları ve otomatik düşüncelerini onlara farkettilmek ve bunları azaltmak, bilişsel esneklik düzeylerini arttırmak bilişsel terapisinin amaçları arasındadır. Yapılan araştırmalarda katı bir bilişsel yapıya sahip bireylerin, bilişsel terapi teknikleri ile daha esnek bir düşünce biçimine ulaşmalarının mümkün olduğu görülmüştür (Dennis ve Vander Wal, 2009; Dennis ve Vander Wal, 2010).

2.4. Proaktif Kişilik ile İlgili Kuramsal Çerçeve

Proaktif kişilikle ilgili alanyazını incelendiğinde, proaktif kişiliğe özgü bir kuram bulunmadığı görülmüştür. Ancak literatürde proaktif kişilikle ilgili birçok tanım yapıldığı görülmektedir. Bateman ve Crant (1993)'e göre proaktif kişilik özelliğine sahip bireyler; kendi davranışlarıyla çevrelerini ve olayları etkileyebilen, mevcut şartları değiştirmeye yönelik bir inanç taşıyan ve bu değişim gerçekleşene kadar sabır gösteren kişilerdir. Bateman ve Crant (1993)'e göre yüksek proaktif kişiliğe sahip olan bireyler, çevrelerindeki fırsatları farkedip bunlara göre hareket edebilen, inisiyatif alabilen, harekete geçebilen, bir değişime öncülük edebilen bireylerdir. Bindl ve Parker (2010)'a göre proaktif bireyler geleceğe odaklanan, eylemlerine yön veren, gerektiğinde kendisini değiştiren kimselerdir.

Proaktif bireyler yaptıkları işin kilit noktalarını iyi öğrenirler, öğrenmeye açıktırlar, hemen harekete geçerler, fırsatları araştırırlar, sorumluluk arar ve bir çıkış noktası ararlar (Lambert, Eby ve Reeves, 2006). Çevrelerindeki fırsatları önceden görür ve bunu bir girişime dönüştürürler (Crant, 1996). Proaktif kişiliğe sahip bireylerin, proaktif kişilik özelliği sergilemeyen bireylere göre girişimcilik özelliğini sergileme olasılıkları daha yüksektir. Bu açıdan proaktif bireylerin, kendine güvenli, motivasyon sahibi, yenilikçi, içsel kontrol odağına sahip, risk alabilen, yüksek otonomi sahibi, bağımsız ve çevrelerini etkileyebilen kişiler oldukları kabul edilmektedir (Naktiyok, 2004).

Proaktif kişilik güçlü bir kişilik özelliği olarak tanımlanmaktadır. Bu tanıma göre güçlü kişilik sahibi olan bireyler, zayıf kişiliği sahip olan bireylere göre mevcut ortamlara daha az bağımlıdır. Proaktif kişiliğe sahip bireyler, karşılaştıkları engellerle

baş etmek için farklı çözüm yollarını araştırırlar. Bu bireyler hedef odaklıdır. Proaktif kişilik özelliğine sahip bireyler, diğer insanlara kıyasla daha fazla öz disipline sahiptirler. Bu kişilik yapısındaki bireyler başarıya ulaşabilmek için neleri daha iyi yapmaları gerektiğini araştırırlar (Fuller, J, Hester ve Cox, 2010).

Proaktif kişilik özelliğine sahip olmayan bireyler reaktif bireylerdir. Bu bireyler çoğu zaman fırsatların farkına varamazlar. Çevrelerindeki insanların ve olayların etkisi altındadırlar. Reaktif bireyler etraflarında olup bitenlere karşı pasif bir tutum sergilerler. Reaktif kişiliğe sahip bireyler ile kıyaslandığında proaktif kişilik yapısındaki bireyler, istenmeyen çevreleri değiştirmeye, fırsatları kollama ve hedeflerine ulaşmada inisiyatif alma konusunda aktif bir şekilde davranırlar (Crant, 2000; Seibert ve diğerleri, 1999). Proaktif kişiliğe sahip bireyler, çevrelerini kendi davranışlarıyla değiştirebileceklerine yönelik bir inanç taşırlar. Reaktif bireylerse çoğu zaman çevrelerinde olup biten şeylerin farkında değildirler. Sadece olayları ya da durumları izlemekle yetinirler.

Covey (2010)'e göre proaktif insanlar yapabilecekleri işlerin üzerinde çalışırlar. Enerjilerinin doğası pozitifdir ve git gide etki alanları genişler. Öte yandan reaktif insanlar dikkatlerini başka bireylerin zayıf noktalarına, çevredeki sorunlara ve kendilerinin kontrol edemedikleri koşullara verirler. Reaktif odaktan yayılan negatif enerjide bireyin etki alanını küçültür.

Proaktif bireyler ile reaktif bireylerin kullanıkları dil farklılık göstermektedir. Örneğin; herhangi bir değişim ya da yenilik söz konusu olduğunda proaktif dile sahip olan bireyler 'Seneçeklerimize bir bakalım.' derken, reaktif bireylerse 'Yapabileceğim bir şey yok.' derler. Proaktif kişiler yeni başladıkları bir işe 'Yapacağım' diyerek başlarken, reaktif bireyler 'Yapamam' deme eğilimindedirler (Covey, 2010).

Proaktif bireyler, bir problemle karşılaştıklarında onun çözüm yollarını ararken reaktif bireyler problemi görmezden gelirler. Proaktif bireyler için bir problemi ortadan kaldıracabilecek mutlaka çözüm yolları vardır. Proaktif bireyler bunu yeniliklere açık olmaları ve yeni fikirler ortaya koymadaki kabiliyetleri sayesinde başarırlar (Amabile ve diğerleri, 2002).

Proaktif kişilik yapısı etkileşimsel perspektiften türemiştir. Bu bakış açısına göre bireyler kendi çevrelerini yaratma becerisine sahiptirler ve durumlar bireyin hem davranışlarını etkiler hem de onlardan etkilenirler (Bateman ve Crant, 1993; Bowers, 1973).

Proaktif davranış modellerinin birinde proaktif kişilik (Crant, 2000), gelişme alanlarını belirlemek, statükoya meydan okumak ve daha uygun koşullar yaratmak gibi

proaktif davranışları doğrudan etkileyen kontrol (Frese, Kring, Soose ve Zempel, 1996; Greenberger ve Strasser, 1986) ya da kişisel girişkenlik, özyetkinlik (Parker ve Sprigg, 1999), gibi birçok bireysel farklılıklardan biri olarak gösterilmektedir. Bu model ayrıca, örgüt kültürü ve yönetim desteği gibi bağlamsal faktörlerin proaktif davranışları nasıl belirleyebileceğini de tanımlar. Son olarak, bu davranışlardan kaynaklanan sonuçlar iş performansı, kariyer başarısı, tutumlar, rol belirginliği ve kontrol duygularını içerir.

Proaktif kişilik ölçeğini geçerli kılmak için tasarlanan bir çalışmada, Bateman ve Crant (1993) proaktif kişiliğin dışadönüklük, sorumluluk, başarıma ihtiyacının yanında değişimi yansıtan kişisel başarılar, ekstra öğrenim faaliyetlerine katılma gibi birçok davranışsal sonuçları içeren diğer kişilik yönleri ile ilişkili olduğunu buldular.

Antonacopoulou (2000) kendini geliştirme modelinin ana boyutlarından birine, yani kişisel sorumluluğun bir parçası olarak seçim yapma ve istekli olmanın önemine dikkat çekmiştir. Kişisel isteklilik ve kararlılık bir süreç için bireyin kendini adanması, bireyin kendini geliştirmesi konusunda kendini kontrol altında tutması olarak tanımlanır. Böylece proaktif kişiliğin çevresinde olup bitenleri izlemek yerine, atılım yapan ve durumu kontrol altında tutmaya çalışan bir kişilik özelliği olduğu anlaşılmaktadır. Proaktif kişiliğe sahip bireyler, iş olanakları hakkında daha fazla araştırma yaparlar ve çevreleri hakkında daha fazla bilgi sahibi olurlar.

Proaktif kişilik, proaktif davranıştan kaynaklanmaktadır. Bireyin mevcut durumunu kendiliğinden değiştirecek ya da değiştirme niyetiyle başlayan davranışlardır. Proaktif davranış sayesinde birey kendisinde ve çevresinde bir değişim ve gelişim sağlar (Bindl ve Parker, 2010).

Sonuç olarak proaktif kişilik kariyer başarısıyla ilişkilidir (Seibert, Crant ve Kraimer, 1999). Özellikle maaş, terfi ve kariyer tatmini yüksek olan bireylerin proaktif kişilik seviyeleri de yüksektir. Kariyer gelişim stratejilerini araştıran bir araştırmada, proaktif kişiliğin yenilikçi davranış, politik bilgi ile pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca proaktif kişilik motivasyonla pozitif yönde ilişkilidir (Turner, 2003).

2.5. Kariyer Uyumu, Psikolojik Sağlamlık, Bilişsel Esneklik ve Proaktif Kişilik ile İlgili Araştırmalar

Bu bölümde kariyer uyumu, psikolojik sağlamlık, bilişsel esneklik ve proaktif kişilik ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

2.5.1. Kariyer Uyumu ile İlgili Yapılan Araştırmalar

2.5.1.1. Kariyer Uyumu ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Kariyer uyumu ile ilgili yurt içinde yapılan ilk çalışma, Savickas ve Profeli (2012) tarafından geliştirilen Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği'nin (Career Adaptabilities Scale) ülkemizdeki uygunluğunun test edilmesini amaçlayan uyarlama çalışmasıdır (Kanten, 2012). Aynı ölçeğin Büyükgöze-Kavas (2014) tarafından lise ve üniversite öğrencileri örneklemini üzerinde Türkçe'ye uyarlaması yapılmıştır.

Rottinghaus ve diğerleri (2005) tarafından bireylerin pozitif kariyer tutumlarını değerlendirme amacıyla geliştirilen Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL)'nin Türkçe'ye uyarlamasının yapıldığı çalışmada, ölçeğin kariyer uyumluluğu (KU), kariyer iyimserliği (Kİ) ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi (AB) adı verilen üç alt boyuttan ve 25 maddeden oluştuğu görülmüştür. Kariyer uyumluluğu, Kariyer Geleceği Ölçeğin bir alt boyutunu oluşturmaktadır (Kalafat, 2012).

Kariyer uyumu ile ilgili yurt içinde yapılan ilk tez çalışması deneysel bir araştırmadır. Araştırmada 4.sınıf Polis Akademisi öğrencilerine için hazırlanan kariyer uyumu psikoeğitim programının etkililiği araştırılmıştır. Buna göre öğrencilerin kariyer uyumlarını arttırmak için gelecekteki kariyerlerine ilişkin bilgi ve beceri düzeyleri geliştirilmesi amaçlanmıştır. Çalışmada araştırmacı tarafından geliştirilen kariyer uyumu psikoeğitim programının polis akademisi öğrencilerinin kariyer uyumu düzeylerini anlamlı bir şekilde arttırdığı görülmüştür (Ömeroğlu, 2014).

Üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada, kariyer uyum yetenekleri ölçeğindeki dört boyutun yapısal geçerliliği incelenmiş ve duygusal denge, proaktif kişilik, genel öz yeterlik, benlik saygısı, gelecek zaman anlayışı, temel benlik değerlendirmeleri gibi değişkenlerle ilişkisi araştırılmıştır. Araştırma sonucunda, kontrol boyutunun, içsel kontrol odağı ve temel benlik değerlendirmeleri ile yüksek düzeyde ilişki gösterdiği, güven boyutunun ise genel öz yeterlik ile yüksek düzey ilişki gösterdiği bulunmuştur (Öncel, 2014).

Buyukgoze-Kavas ve diğerleri (2015) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada, kariyer uyumunun dört boyutunun yaşam doyumu ile ilişkisi ve mesleki iradenin ve yaşamın anlamının bu ilişkide aracılık rolü incelenmiştir. Üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirilen araştırmada kullanılan yapısal eşitlik modeli sonucunda, mesleki irade ve yaşamın anlamının ayrı ayrı kontrol ve ilgi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide aracılık rolünün olduğu görülmüştür.

Ülkemizde yapılan bir diğer deneysel çalışma, Psikolojik Danışma ve Rehberlik lisans programına devam eden birinci sınıf öğrencileri için hazırlanan kariyer uyumu programının, öğrencilerin kariyer uyum düzeyi üzerindeki etkililiğini inceleyen tez çalışmasıdır. Deney ve kontrol gruplarındaki toplam 32 üniversite öğrencisi üzerinde yürütülen çalışma sonucuna göre hazırlanan kariyer uyumluluğu programının, öğrencilerin kariyer uyumluluk düzeylerine olumlu yönde katkı sağladığı görülmüştür (Kara, 2016).

Üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirilen bir diğer çalışmada ise; kariyer uyumu ve kariyer iyimserliği ile toplumsal cinsiyet arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre, toplumsal cinsiyet algısı ve kariyer uyumu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu görülmüştür. Araştırma sonucunda ayrıca toplumsal cinsiyet algısı ve kariyer iyimserliği arasında da pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur (Siyez ve Belkıs, 2016).

Ülkemizde yapılan bir başka tez çalışmasında lise öğrencilerinin yaşam doyumu ve kariyer uyumu ilişkisinde umut ve iyimserliğin aracı rolü incelenmiştir. Araştırma sonucunda, yaşam doyumu, kariyer uyumu, umut ve iyimserliğin birbirleri ile pozitif yönde anlamlı ilişkiler içinde olduğu bulunmuştur. Ayrıca araştırma sonucunda kariyer uyumunun yaşam doyumunu anlamlı bir şekilde yordadığı bulunmuştur. Araştırmada kullanılan Yapısal Eşitlik Modeli analiz sonuçlarına göre, kariyer uyumunun yaşam doyumu ilişkisinde umut ve iyimserliğin tam aracılık ettiği görülmüştür (Bölükbaşı, 2017).

Acar ve Ulutaş (2017) yaptıkları araştırmada, Gazi Üniversitesi ve Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi bölümü son sınıf öğrencilerinin kariyer uyumu düzeylerini belirlemiş ve her iki grubu kariyer uyum yetenekleri açısından karşılaştırmışlardır. Kaygı, merak, güven boyutları ve kariyer uyum yetenekleri toplam puanları incelendiğinde, iki grupta yer alan öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür. Kontrol boyutu düzeylerinin ise eğitim görülen üniversiteye göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde istatistiki olarak anlamlı bir fark olduğu sonucu elde edilmiştir.

Eryılmaz ve Kara (2017), öğretmenleri ve öğretmen adaylarını kariyer uyum ve beş faktör kişilik özelliklerine göre karşılaştırmışlardır. Ayrıca bu iki değişken arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin kariyer uyum

düzeyi aday öğretmenlerinkinden daha yüksektir. Ayrıca kariyer keşfi ve planlama boyutlarının belirli kişilik özellikleriyle ilişkisi bulunmuştur.

Çelik (2017) tarafından yapılan tez çalışmasında, eleştirel düşünme eğiliminin kariyer uyum yeteneğine etkisi incelenmiştir. Araştırma 401 lisans öğrencisi üzerinde gerçekleştirilmiştir ve eleştirel düşünme eğiliminin kariyer uyum yeteneğini %44 oranında açıkladığı bulunmuştur.

Genç yetişkinler üzerinde yapılan bir araştırmada, kariyer uyumu ve kendine saygı arasındaki ilişkide sosyal desteğin aracılık rolü incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre kendine saygı anlamlı bir şekilde kariyer uyumunu açıklamaktadır. Bireyin kendine saygı düzeyi arttıkça kariyer uyum düzeyi de artmaktadır. Ayrıca algılanan sosyal destek kariyer uyumunu pozitif yönde yordamaktadır. Algılanan sosyal desteğin, kariyer uyumunun dört boyutu ve kendine saygı algısı ilişkisinde aracı rolü bulunmaktadır (Ataç ve diğerleri, 2018).

Öztemel (2018) araştırmasında kariyer uyumu ve kariyer iyimserliğini yordamada kariyer seçimlerine bağlılığın boyutları olan erken karar verme eğilimi ve mesleki araştırma ve bağlılığın rolünü incelemiştir. Araştırmanın bulguları incelendiğinde mesleki bağlılık ve araştırmanın kariyer iyimserliği ve kariyer uyumu ile orta düzeyde ilişkili olduğu görülmüştür. Ayrıca araştırma bulgularına göre erken karar verme eğilimindeki bireylerin daha az kariyer uyumu ve daha az kariyer iyimserliğine sahip oldukları bulunmuştur. Kariyer uyumunu yordamada hem mesleki bağlılık ve araştırma hem de erken karar verme eğiliminin anlamlı katkısı bulunurken, kariyer iyimserliğini yordamada sadece mesleki bağlılık ve araştırmanın anlamlı katkısının olduğu bulunmuştur.

Eryılmaz ve Kara (2018) araştırmalarında, farklı bölümlerde okuyan öğretmen adaylarının kariyer uyumluluklarını algılanan kontrol ve cinsiyet açısından incelemişlerdir. Araştırma sonucuna göre algılanan kontrolün; kariyer uyumluluk boyutlarından anlamlı bir şekilde en çok kariyer planı boyutunu sonra kariyer keşfi boyutunu yordadığı görülmüştür. Araştırmanın bir diğer sonucu ise kadın öğretmen adaylarının erkek öğretmen adaylarına göre daha yüksek düzeyde kariyer uyumluluğuna sahip oldukları bulunmuştur.

Kara, Şahin ve Başçı (2018) yaptıkları araştırmada, amaçlar için mücadele etme ve öznel iyi oluşun kariyer uyumluluğunu ne oranda yordadığını incelemişlerdir. Araştırmada kariyer keşfi ve kariyer planı olarak iki alt boyuttan oluşan Kariyer Uyumluluğu Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda amaç için mücadele etme,

amaca bağlanma ve öznel iyi oluşun kariyer keşfi ve kariyer bağlanmayı anlamlı bir şekilde pozitif yönden açıkladığı görülmüştür.

Üniversite son sınıf öğrencileri üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada, öznel iyi oluşun kariyer uyumu ve boyutları ile pozitif yönde anlamlı ilişkisinin olduğu bulunmuştur. Ayrıca yapılan Basit ve Çoklu Regresyon Analizine göre kariyer uyumunun öznel iyi oluşun önemli bir yordayıcısı olduğu ve kariyer uyumunun kontrol boyutu öznel iyi oluşun en güçlü açıklayıcısı olduğu görülmüştür (Kırdök ve Bölükbaşı, 2018).

2.5.1.2. Kariyer Uyumu ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Yurt dışında kariyer uyumu ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, kariyer uyumunun birçok değişkenle birlikte farklı örneklem grupları üzerinde çalışıldığı görülmüştür. Bu bölümde kariyer uyumuyla ilgili yurt dışında yapılan önemli çalışmalara yer verilecektir.

Hirchi (2009) 12 ile 16 yaş arasındaki 330 İsviçreli öğrenci üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında, kariyer uyumunun yaşam doyumunu etkilediğini bulmuştur. Ayrıca araştırma sonucunda ebeveyn eğitimi, yaş ve cinsiyetin kariyer uyumunun gelişimini etkilemediğini görmüştür.

Yapılan bir başka çalışmada, İsviçreli bir örneklem üzerinde kariyer uyumu yetenekleri ölçeğinin psikometrik özellikleri incelenmiş ve kariyer uyumunun ile iş bağlılığı ve kişilik boyutları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda kariyer uyumunun; öz-denetim, duygusal tutarsızlık ve iş bağlılığı ile ilişki içinde olduğu bulunmuştur. Ayrıca kariyer uyumu, işe bağlılık ve kişilik boyutları değişkenleri arasında aracı değişken rolündedir (Rossier, Zecca, Stauffer, Maggiori ve Dauwalder, 2012).

Coetzee ve Harry (2014)'e göre duygusal zekâ ve kariyer uyumu, kariyer alanı da dahil hayatın çeşitli alanlarında başarılı bir uyum için gerekli temel psikososyal kapasitelerdir. Çalışma, bireylerin kariyer uyumlarını arttırmak için duygusal zekalarını geliştirmenin önemini vurgulayan bir araştırmadır.

Navaitiene (2014) Litvanya Üniversitesi'nde okuyan farklı yaş gruplarındaki öğrencilerle yaptığı çalışma sonucunda, genç yetişkinlerin kariyer uyumlarının istatistiksel olarak daha olgun yaşta olan yetişkinlere göre daha düşük olduğunu bulmuştur. Ayrıca çalışmada, genç yetişkinlerin merak boyutundan aldıkları puanların

kendilerinden daha olgun olan yetişkinlere göre daha yüksek olduğu bulunurken, olgun yetişkinlerin kontrol ve güven boyutlarından aldıkları puanlarınsa genç yetişkinlerden daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Kore’de yapılan bir araştırmada kariyer uyumu, sosyal destek ile iş doyumu değişkenleri arasında aracılık rolü görmektedir. Algılanan okul ve aile desteği birbirleriyle yüksek derecede ilişkilidir. Cinsiyet farklılığının kariyer uyumu ve iş doyumu ilişkisinde önemli bir rolünün olduğu ortaya konmuştur. Araştırma sonucunda, erkeklerin iş doyumunda kadınlara göre kariyer uyumundan daha fazla etkilendiği ortaya konmuştur (Han ve Rojewski, 2015).

Duffy ve diğerleri (2015) araştırmalarında, kariyer uyumu ve boyutlarının akademik doyum değişkeni ile olan ilişkisinde mesleki irade ve kariyer karar verme yetkinlik beklentisinin aracı rölünü incelemişlerdir. Yapısal eşitlik modeli analizine göre, mesleki irade; kariyer kontrolü ve mesleki doyum ilişkisinde ve kariyer karar verme yetkinlik beklentisinin ise; kariyer ilgisi, kariyer kontrolü ve kariyer güveni unsurlarının mesleki doyum ile ilişkisinde aracılık ettikleri bulunmuştur.

Hirschi ve Valero (2015) ilgi, kontrol, merak ve güven açısından farklı uyumluluk profillerine sahip alt grupların tespit edilip edilemeyeceğini belirlemek için kişi merkezli bir yaklaşım kullanmışlardır. Ayrıca Alman üniversite öğrencileri üzerinde yaptıkları çalışmada, kariyer uyum profilleri ve uyumlu hale getirme (kariyer planlama, kariyer karar verme güçlükleri, kariyer keşfi ve mesleki yetkinlik beklentisi) ve uyum sağlama istekliliği (kendini değerlendirme ve proaktivite) değişkenleri arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırmanın sonucunda, yüksek kariyer uyum yetenek profili gösteren öğrencilerin daha yüksek uyum sağlama istekliliğine sahip oldukları görülmüştür.

Portekizli üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada, kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin psikometrik özellikleri analiz edilmiş ve kariyer uyumu, iş tecrübesi, müfredat dışı aktiviteler ve iş değişikliği değişkenleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda, ölçeğin geçerli ve güvenilir bir şekilde alanda kullanılabileceğinin tespitinin yanı sıra, öğrenci işçi statüsündeki ve iş tecrübesi olan bireylerin merak ve kontrol alt ölçeklerinden aldıkları puanların oldukça yüksek olduğu bulunmuştur (Monteiro ve Almeida, 2015).

Çinli 9.sınıf öğrencileri arasında yapılan bir başka araştırmada kariyer uyumu, yaşamın anlamı ve bağlanmışlık hissi değişkenleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Sonuçlara göre erkek öğrencilerde kariyer ilgisi değişkeni de yaşamın anlamı değişkeni

tarafından yordanmıştır. Yine erkek öğrencilerde kariyer kontrolü boyutu, yaşamda anlamın varlığı ve araştırılması değişkenleri tarafından yordanırken, kariyer merakı ve kariyer güveni boyutları, hem yaşamda anlamın varlığı ve araştırılması değişkeni hem de okula bağlanmışlık değişkeni tarafından yordanmıştır. Kadın öğrencilerde ise kariyer ilgisi, yaşamın anlamı ve okula bağlanmışlık değişkenleri tarafından yordanmıştır. Kariyer ilgisi ile arkadaş bağlılığı değişkeni arasında da negatif yönde bir ilişki bulunmuştur. Kariyer kontrolü ve kariyer merakı da yaşamın anlamının varlığı ve araştırılması değişkenleri tarafından yordanmıştır. Kariyer güveni ise sadece yaşamın anlamının varlığı değişkeni tarafından yordanmıştır (Yuen ve Yau, 2015).

Kariyer Yapılandırma Kuramı'na dayalı yapılan bir başka çalışmada, kariyer uyumunun Çinli öğrencilerin kişilik özellikleri ve kariyer keşfi davranışları arasındaki ilişkide aracı rolünün olup olmadığı incelenmiştir. Sonuçlar göstermiştir ki; kariyer keşfi, nevrotizmle negatif, tecrübeye açıklık, dışadönüklük, yumuşak başlılık, öz-denetim ve davranışsal aktivasyon sistemi ile pozitif yönde ilişki içindedir. Ayrıca regresyon sonuçlarına göre; kariyer uyumu, kariyer keşfi davranışı ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkide anahtar bir aracı değişken rolü göstermiştir (Li ve diğerleri, 2015).

Romanyalı üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada meslek tutkusu, kariyer uyumu ve kariyer yeterlikleri değişkenleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda meslek tutkusu ve kariyer yeterlikleri değişkenleri arasındaki ilişkide kariyer uyumunun kısmen aracı rolünün olduğu bulunmuştur (Dumulescu, Balazsi ve Opre, 2015).

Guan ve diğerleri (2016) yaptıkları çalışmada Çinli üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu, kariyer karar verme yetkinlik beklentisi ve ebeveyn desteği değişkenleri arasındaki dolaylı ilişkide gelenekselcilik inancının aracı rolünü incelemiştir. Araştırma sonucuna göre kariyer uyumu ve ebeveyn desteği arasında, ebeveyn desteği ile kariyer karar verme yetkinlik beklentisi arasında pozitif yönde bir ilişki vardır. Ayrıca kariyer uyumuna engel olan yüksek gelenekselcilik inancı, kariyer karar verme yetkinlik beklentisi ve kariyer gelişimi üzerindeki ebeveyn desteğinin etkisini düşürmektedir.

Merino-Tejedor, Hontangass ve Boada-grau (2016) araştırmalarına göre kariyer uyumu ile kendini düzenleme arasında pozitif yönde bir korelasyon vardır. Ayrıca akademik bağlılık ve kendini düzenleme arasında kariyer uyumunun direkt güçlü bir etkisi vardır. Kariyer uyumu ile akademik tükenmişlik arasında ise negatif yönde bir ilişki vardır.

Kim ve Lee (2018) araştırmalarında içsel kontrol odağı ile kariyer uyumu arasındaki ilişkide kariyer karar verme yetkinlik beklentisi ve mesleki bağılılığın aracı rolünü incelemişlerdir. Analiz için kullanılan yapısal eşitlik modeli sonuçlarına göre içsel kontrol odağı, kariyer karar verme yetkinlik beklentisi ve mesleki bağılılığın kariyer uyumunun önemli yordayıcıları oldukları görülmüştür. Ayrıca içsel kontrol odağı ve kariyer uyumu arasındaki ilişkide kariyer karar verme yetkinlik beklentisinin aracı rolü bulunurken, mesleki bağılılığın aracı etkisinin olmadığı görülmüştür.

2.5.2. Kariyer Uyumu ve Psikolojik Sağlamlık İlişkisine Yönelik Araştırmalar

Kariyer uyumu ve psikolojik sağlamlık arasındaki ilişki ilk olarak Bimrose ve Hearne (2012) tarafından incelenmiştir. Araştırmacılar psikolojik sağlamlığın kariyer uyumu ile ilişkisini nitel araştırma metodolojisini kullanarak incelemişlerdir. Araştırmada psikolojik sağlamlığın bir takım kişisel ve yapısal engellerle baş etmede çok önemli bir değişken olduğu görülmüştür. Çalışmada yer alan katılımcılar, kariyerlerinde birçok kez zorluklarla başa çıkmada farklı seviyelerde kariyer uyumu ve psikolojik sağlamlığı göstermişlerdir. Ayrıca nihai bir kariyer hedefine ulaşacağına dair yüksek bir kariyer bağılılığı ve psikolojik sağlamlığı olan bireylerin kariyer gelişimine; zayıf sağlık, düşük yetkinlik beklentisi, sınırlı iş imkanları ve kişisel önceliklerindeki farklılıklar gibi güçlüklerin her zaman engel olmadığı görülmüştür.

Ülkemizde yapılan bir çalışmada, beliren yetişkinlerin kariyer uyumunu yordamada psikolojik sağlamlık, umut ve iyimserliğin rolü incelenmiştir. Araştırma sonucunda, kariyer uyumunun büyük ölçüde psikolojik sağlamlık ve umut ile pozitif yönde ilişkili olduğu, iyimserlik ile kısmen ilişkili olduğu gözlemlenmiştir. Yapılan çoklu regresyon analizi sonucuna göre psikolojik sağlamlık, umut ve iyimserlik kariyer uyumunun önemli yordayıcıları oldukları bulunmuştur. Araştırmanın mevcut bulguları göz önüne alındığında psikolojik sağlamlığın kariyer uyumunun en güçlü ikinci yordayıcısı olduğu görülmüştür. Bu bulgu, değişen iş piyasasıyla baş etmede kariyer psikolojik danışmanlığı alanı için psikolojik sağlamlığın önemini vurgulayan daha önceki çalışmaları destekler niteliktedir (Büyükgöze-Kavas, 2016).

Tien ve ark. (2017) yürüttükleri nitel çalışmada, işçi ve işverenlerle yarı-yapılandırılmış görüşmeler yaparak onlar için kariyer uyumu, işverilebilirlik ve kariyer psikolojik sağlamlığı değişkenlerinin anlamını incelemişlerdir. Araştırmacılar, işverilebilirlikle ilgili 6 ana kategori ve 11 alt kategoriden oluşan bir hiyerarşik model

ortaya çıkarmışlardır. Özellikle iş stresi alanında psikolojik sağlamlığın önemli bir değişken olduğunu öne sürmüşlerdir.

Obschonka, Hahn ve Bajwa (2018) 267 göçmen üzerinde yaptıkları araştırma sonucuna göre; risk almanın kariyer uyumu üzerinde bir etkisi yokken, özyetkinlik ile psikolojik sağlamlığın kariyer uyumu üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu bulunmuştur. Öte yandan, kişilik özelliklerinin hiçbirinin girişimcilik niyeti üzerinde doğrudan bir etkisi yoktur. Ancak girişimcilik atikliği, psikolojik sağlamlık ve özyetkinliğin dolaylı etkisi vardır.

2.5.3. Kariyer Uyumu ve Bilişsel Esneklik İlişkisine Yönelik Araştırmalar

Kariyer Yapılandırma Kuramı'na dayanarak yaptıkları çalışmada Chong ve Leong (2015); öz denetim, bilişsel esneklik ve çevrenin araştırılması değişkenlerinin, kariyer uyumu aracılığıyla stratejik kariyer yönetimini yordadığını öne sürmüşlerdir. Hipotez modellerini test etmek için iş tecrübesi olan 307 üniversite öğrencisinden veri toplamışlardır. Araştırmada Martin ve Rubin (1995)'in 12 maddelik Bilişsel Esneklik Ölçeği kullanılmıştır. Sonuçlar hipotezlerini destekler niteliktedir. Araştırmada öz denetim, bilişsel esneklik ve çevrenin araştırılması stratejik kariyer yönetimini yordamada kariyer uyumunun dolaylı etkisini doğrulamaktadır. Çalışmaya göre bilişsel esnekliğin de kariyer uyumunun önemli bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Araştırmanın bulguları, kariyer uyumunun geliştirilmesinde kariyer psikolojik danışmanlarına, öğretim üyelerine pratik öneriler sunmaktadır.

Alanyazında kariyer uyumu ile bilişsel esneklik ilişkisini ortaya koyan sadece bir çalışma (Chong ve Leong, 2015) bulunmasına rağmen, kariyer alanında yer alan diğer değişkenler ile bilişsel esneklik arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalar da mevcuttur.

Kercood, Lineweaver, Frank ve Fromm (2017) yaptıkları çalışmada, dikkat eksikliği ve hiperaktivite bozukluğu olan ve olmayan üniversite öğrencileri ile kariyer hedefleri, kariyer yolları, akademik yetenekler ve bilişsel esneklik arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre dikkat etsikliği olan ya da olmayan kadın ve erkek üniversite öğrencilerinin bilişsel esneklik düzeyleri arasında fark bulunmaktadır. Çalışmada hem öznel bilişsel esneklik -Martin ve Rubin (2015) tarafından geliştirilen Bilişsel Esneklik Ölçeği ile ölçülen özellik- hem de nesnel bilişsel esneklik (Wisconsin Card Sorting Testi üzerinde sürekli eğilimler ile gösterilir) incelenmiştir. Ayrıca bilişsel

esnekliğin Woodcock Johnson Başarı Testi aracılığıyla değerlendirildiğinde akademik yeteneğin önemli bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Öznel bilişsel esneklik düzeyi yükseldikçe okuma becerilerinin de yükseldiği gözlemlenmiştir.

Girişimcilik niyeti bir işe başlamada belirleyici faktörlerden biridir. Bilişsel psikoloji literatüründen birey-çevre uyumu teorisi ve ilkelerine dayanan bu çalışmada, bilişsel esnekliğin bireyin kariyer girişimcilik niyeti üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmada ayrıca bilişsel esneklik ile girişimcilik niyeti arasındaki ilişkide, girişimci öz-yetkinlik ile risk almaya karşı tutumun rolü araştırılmıştır. Sonuçlara göre daha yüksek bilişsel esneklik düzeyine sahip olaran bireylerin daha fazla kariyer girişimcilik niyeti gösterdikleri bulunmuştur. Bilişsel esneklik girişimci öz-yetkinlik ile risk almaya karşı tutum arasındaki ilişkiye aracılık etmiştir (Dheer ve Lenartowicz, 2019).

2.5.4. Kariyer Uyumu ve Proaktif Kişilik İlişkisine Yönelik Araştırmalar

Tolentino ve diğerleri (2014) Avustralyalı üniversite öğrencileri üzerinde yaptıkları çalışmada, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği'nin psikometrik özelliklerini incelemişler ve ölçeğin proaktif kişilik ve kariyer iyimserliği gibi değişkenlerle ilişkisini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu belirtilmiştir. Ayrıca kariyer uyumu ile proaktif kişilik ve kariyer iyimserliği değişkenleri arasında pozitif yönde ilişki bulunmuştur.

Kariyer uyumu ve proaktif kişilik arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bir başka çalışmada, kariyer uyumu ile proaktif kişilik arasındaki ilişkide kariyer karar verme yetkinlik beklentisinin aracı rolü incelenmiştir. Araştırma, Çin'de 1014 son sınıf üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucuna göre proaktif kişilik ile kariyer uyumu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Proaktif kişilik ve kariyer uyumu arasındaki ilişkiye kariyer karar verme yetkinlik beklentisinin aracılık ettiği bulunmuştur. Ayrıca proaktif kişilik düzeyi yüksek olan öğrencilerin kariyer karar verme yetkinlik beklentisini oluşturmada diğer öğrencilere göre istihdam baskısının negatif etkilerinden daha fazla etkilendikleri bulunmuştur (Hou ve diğerleri, 2014).

Öncel (2014) yaptığı çalışmada, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği'ndeki dört alt ölçekten elde edilen puanlar ile uyum geçerliğini incelemiştir. Araştırmada alt ölçeklerin çeşitli değişkenlerle ilişkisi incelenmiştir. Buna göre kariyer merakının proaktif kişilik ile yüksek düzeyde ilişki içinde olduğu bulunmuştur.

Cai ve diğerleri (2015) kariyer yapılandırma kuramına dayanarak yaptıkları araştırmalarında, gelecekteki iş beklentisi ve kariyer uyumunun yordayıcıları olarak proaktif kişilik ve özsaygının rolünü incelemişlerdir. Araştırma 305 Çinli üniversite öğrencisi üzerinde iki aşamada gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonucuna göre hem proaktif kişiliğin hem de özsaygının (Ölçülen zaman 1) kariyer keşfi aracılığı ile gelecekteki iş beklentisinin ve kariyer uyumunun (Ölçülen zaman 2) önemli yordayıcıları oldukları bulunmuştur. Araştırma sonucunda ayrıca özsaygısının kariyer keşfi üzerindeki olumlu etkisinin, proaktif kişilik düzeyi daha yüksek olan öğrenciler arasında daha güçlü olduğu bulunmuştur.

Jiang (2017)'ın araştırması kariyer uyumu ile proaktif kişilik arasındaki ilişkinin altında yatan mekanizmayı inceleyen öncü çalışmalardan biridir. Araştırmada yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak kariyer uyumu ve başarı arasındaki ilişkide proaktif kişiliğin aracı rolü ve bu ilişki üzerinde başarının etkisi test edilmiştir. Çalışmaya 364 genç yetişkin işçi katılmıştır. Sonuçlar, proaktif kişiliğin ilk olarak bireylerin iş yerinde başarılı olmasını destekleyici rolde olduğu ve bunun da kariyer uyumuna arttırdığını göstermiştir. Ayrıca işteki başarının kariyer uyumu üzerindeki etkisi, proaktif kişilik düzeyi yüksek olan bireylerden ziyade düşük olan bireyler için daha güçlü bulunmuştur. Öte yandan araştırma düşük proaktif kişilik düzeyine sahip bireylerin, yüksek proaktif kişiliğe sahip meslektaşlarına kıyasla kariyer uyumu kaynaklarını geliştirmede kendilerine daha fazla güvendiklerini göstermiştir.

Kariyer yapılandırma kuramı ve iş özellikleri modeline dayanan bir çalışmada, Çinli üniversite öğrencilerinin istihdam başarısında staj kalitesinin rolü incelenmiştir. 207 üniversite öğrencisi örnekleme üzerinde gerçekleştirilen araştırma 4 aşamada yürütüldü. Temel kariyer uyumunun (Zaman 1) etkileri kontrol edildi. Staj kalitesi (Zaman 2) ve proaktif kişilik (Zaman 2) her ikisi de pozitif bir şekilde zaman 4'te istihdam başarısı göstergeleri (iş teklifleri sayısı, başlangıç maaşı ve iş arama verimliliği) ile ilgili olan kariyer uyumu (Zaman 3) ile ilişkilidir. Bunlara ek olarak, staj kalitesinin istihdam başarısının yanında, kariyer uyumu ve proaktif kişilik arasındaki ilişkiye aracılık ettiği bulunmuştur. Yani staj kalitesi düştüğü zaman, kariyer uyumu aracılığıyla iş arama başarısı üzerinde proaktif kişiliğin dolaylı etkisi daha güçlüdür (Pan ve diğerleri, 2018).

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli ve Deseni

İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha fazla değişken arasında birlikte değişimin varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlayan bir araştırma modelidir (Karasar, 2000). Bu araştırma, üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlamlık, bilişsel esneklik, proaktif kişiliğin kariyer uyumu ile ilişkisini ve kariyer uyumu ve boyutlarını yordamadaki rolünün incelendiği ilişkisel tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Araştırmanın bağımlı değişkeni kariyer uyumu ve dört boyutudur. Araştırmanın bağımsız değişkenleri ise psikolojik sağlamlık, bilişsel esneklik ve proaktif kişiliktir.

3.2. Araştırma Grubu

Bu araştırmanın hedef evreni Türkiye’deki üniversite öğrencileridir. Çalışma evreniyse 2018-2019 yılları arasında Çukurova Üniversitesi’nin Balcalı kampüsünde yer alan fakültelere devam eden lisans öğrencilerinden oluşmaktadır.

Araştırmanın grubunu, 2018-2019 öğretim yılında Çukurova Üniversitesi Eğitim, Hukuk, Fen Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler ve Sağlık Bilimleri Fakültelerinde okuyan lisans öğrencileri oluşturmaktadır. Çalışma grubuna ait demografik bilgiler Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2.

Çalışma Grubuna Ait Demografik Özellikler

Değişkenler		N	%	Toplam
Cinsiyet	Kadın	297	71.9	413
	Erkek	116	28.1	
Fakülte	Eğitim	104	25.2	413
	Fen Edebiyat	91	22.0	
	İktisadi ve İdari Bilimler	94	22.8	
	Sağlık Bilimleri	77	18.6	
	Hukuk	47	11.4	

Tablo 2’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan 413 öğrencinin 297 (%71.9)’si kadın, 116 (%28.1)’si erkektir. Araştırmaya katılan öğrencilerin yaş ortalaması 20.94 iken standart sapması 2.57’dir. Araştırma grubundaki öğrencilerin yaşları 17 ila 46 arasında değişmektedir. Araştırma grubunun fakültelere göre dağılımı incelendiğinde, öğrencilerin 104 (%25.2)’ü Eğitim Fakültesinde, 91 (%22.0)’i Fen Edebiyat Fakültesinde, 94 (%22.8)’ü İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde, 77 (%18.6)’si Sağlık Bilimleri Fakültesinde ve geriye kalan 47 (%11.4)’si ise Hukuk Fakültesinde öğrenim görmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Öğrencilerin kariyer uyumu ve boyutlarını ölçmek için Maggiori ve diğerleri (2017) tarafından geliştirilen Işık ve diğerleri (2018) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Formu (KUYÖ-KF)”, Smith ve diğerleri (2008) tarafından üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlamlık düzeylerini ölçmek üzere geliştirilen ve uyarlaması Doğan (2015) tarafından yapılan “Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği (KPSÖ)”, Martin ve Rubin (1995) tarafından geliştirilen ve Altunkol (2011) tarafından Türkçe’ye uyarlanan Bilişsel Esneklik Ölçeği Bateman ve Crant (1993) tarafından geliştirilen ve Claes ve diğerleri (2005) tarafından revize edilen ve Türkçe’ye uyarlaması Akın ve diğerleri (2011) tarafından yapılan “Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği (KPÖ)” kullanılmıştır. Ayrıca araştırmacı tarafından oluşturulan “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Öğrencilerin cinsiyetleri, yaşları ve fakülteleri hakkında bilgi almak amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilmiştir.

3.3.2. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Formu (KUYÖ-KF)

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Formu (KUYÖ-KF), Savickas ve Porfeli (2012) tarafından geliştirilmiş olan 24 maddelik Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (KUYÖ)’nün kısa, ekonomik, pratik ve geçerli bir alternatifidir. Ölçek 12 maddeden oluşmakta ve likert tipi beşli derecelendirmeli bir ölçektir. KUYÖ-KF’nin derecelendirilmesi (1) güçlü değil ve (5) çok güçlü şeklindedir. Ölçeğin dört tane boyutu vardır ve her biri üçer maddeden oluşmaktadır. Boyutlar; ilgi, kontrol, merak ve

güvendir. Ölçekteki tüm maddelerden toplam bir puan elde edilmektedir ve ölçeğin her bir boyutundan alınan toplam puan ne kadar yüksek ise kişinin kendini o boyuta ilişkin o kadar güçlü gördüğü anlaşılmaktadır. Veriler lise öğrencileri, üniversite öğrencileri ve çalışan yetişkin bireyler olmak üzere üç farklı yaş grubundan elde edilmiştir. KUYÖ-KF, madde sayısı yarı yarıya olmasına rağmen KUYÖ ile çok benzer psikometrik özellikler göstermiştir. Faktör yapısı aynıdır ve uyum değerleri de kabul edilebilir sınırlar içindedir. Uyum değerleri, lise örnekleme için $\chi^2/df=3.38$, GFI:.960, CFI: .947, TLI: .930, RMSEA = .061, üniversite öğrencileri için $\chi^2/df=2.13$, GFI:.950, CFI: .966, TLI: .955, RMSEA = .059 iken çalışan yetişkinler için ise $\chi^2/df=2.83$, GFI:.914, CFI: .941, TLI: .922, RMSEA = .082 bulunmuştur.

Ölçeğin güvenirlik katsayılarına bakılırken, Cronbach Alpha iç tutarlık güvenirlik katsayıları hesaplanmış ve lise öğrencileri için .70 ile .85 arasında, üniversite öğrencileri için .76 ile .90 arasında ve çalışan yetişkin bireyler için ise .80 ile .91 arasında değiştiği görülmüştür. Ölçeğin zamana bağlı kararlılığını kontrol etmek için araştırmacılar, lise öğrencileri örnekleminde gönüllü olan öğrencilere ölçeği 4 hafta sonra ikinci defa uygulamışlardır. Buna göre; Pearson korelasyon katsayısı değerinin ilgi alt boyutu için .66, kontrol alt boyutu için .62, merak alt boyutu için .68, güven alt boyutu için .64 ve tüm ölçek için .82 olduğu görülmüştür.

3.3.3. Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği (KPSÖ)

Ölçek, Smith ve diğerleri (2008) tarafından bireylerin psikolojik sağlamlık düzeyini ölçebilmek amacıyla geliştirilmiştir. KPSÖ, likert tarzı 5 dereceli ve 6 maddeden oluşan bir ölçek aracıdır. Ölçekten alınan yüksek puanlar yüksek psikolojik sağlamlığa işaret etmektedir. Ölçeğin geliştirilmesi ve geçerlik-güvenirlik çalışmaları dört farklı çalışma grubu üzerinde gerçekleştirilmiştir. Buna göre ilk iki grubu üniversite öğrencileri, sonraki iki grubu ise kalp ve fibromiyalji hastaları oluşturmuştur. Ölçeğin, yapı geçerliğini belirlemek üzere açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucu, 4 farklı örneklem grubu için sırasıyla, toplam varyansın % 61, % 61, % 57 ve %67'sini açıklayan tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Ölçek maddelerine ilişkin faktör yükleri ise, .68 ile .91 arasında değişen değerlerde bulunmuştur. Ölçeğin güvenirliği iç tutarlık ve test tekrar test yöntemleriyle hesaplanmıştır. Buna göre, iç tutarlık güvenirlik katsayısı .80 ile .91 arasında değişen değerlerde bulunmuştur. Test tekrar test güvenirlik katsayısı ise, .62 ile .69 arasında bulunmuştur. Ölçüt bağıntılı geçerlik kapsamında,

KPSÖ ile diğer ölçekler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Buna göre KPSÖ ile, ego sağlamlığı, iyimserlik, yaşam amaçları, sosyal destek, olumlu başa çıkma stratejileri ve olumlu duygular arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. KPSÖ ile, kötümserlik, depresyon, anksiyete, olumsuz duygular, algılanan stres ve olumsuz başa çıkma stratejileri arasında ise negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

KPSÖ'nün Türkçe uyarlamasını ve psikometrik özelliklerinin incelenmesi Doğan (2015) tarafından yapılmıştır. Araştırmaya 295 (186'sı kadın, 109'u erkek) üniversite öğrencisi katılmıştır. Ölçeğin psikometrik özellikleri iç tutarlık, açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ve ölçüt bağıntılı geçerlik yöntemleri ile incelenmiştir. Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi sonucu, ölçeğin tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. KPSÖ'ye ilişkin iç tutarlık katsayısı .83 olarak bulunmuştur. Açımlayıcı faktör analizine göre, toplam varyansın %54.66'sını açıklayan tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir.

3.3.4. Bilişsel Esneklik Ölçeği (BEÖ)

Bilişsel Esneklik Ölçeği (BEÖ) Martin ve Rubin (1995) tarafından bireylerin bilişsel esneklik düzeylerini belirleyebilmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek Likert tipi 6 dereceli ('1 kesinlikle katılmıyorum' ve '6 kesinlikle katılıyorum') ve 12 maddeden oluşmaktadır. Toplam puan her bir maddeye verilen yanıtların toplanmasıyla elde edilmektedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 12 iken, en yüksek puan 72'dir. Yüksek puanlar yüksek düzeyde bilişsel esnekliği gösterirken düşük puanlar, düşük düzeyde bilişsel esnekliği göstermektedir. Farklı çalışmalarda ölçeğe ilişkin elde edilen Cronbach alfa katsayıları .72 ila .87 arasında değişmektedir. Bir hafta arayla yapılan iki uygulama sonucunda ölçeğin test-tekrar test güvenirlik katsayısının .83 olduğu bulunmuştur (Martin ve Rubin, 1995).

Ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışması Altunkol (2011) tarafından yapılmıştır. Bilişsel Esneklik Ölçeği'nin güvenirliğini sınamak amacıyla hesaplanan iç tutarlık Cronbach alfa katsayısının .81 olduğu bulunmuştur. Bu değer, ölçeğin homojen bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. İki hafta arayla yapılan uygulamalarda, elde edilen test-tekrar test korelasyon katsayısı .73 bulunmuştur. Ölçeğin Türkçe formunun ölçüt-bağıntılı geçerliğini sınamak için fonksiyonel olmayan tutumlar ve akılcı olmayan inançlar ile arasındaki ilişki incelenmiştir. Bunun yanı sıra halihazırda Bilgin (2009) tarafından geliştirilen Bilişsel Esneklik Ölçeği ile araştırmada kullanılacak olan Bilişsel

Esneklik Ölçeği arasındaki korelasyonlar Spearman Brown Sıra Farkları Korelasyon Katsayısı ile hesaplanmıştır. Buna göre; Şahin ve Şahin tarafından (1992) Türkçe'ye uyarlanan Fonksiyonel Olmayan Tutumlar Ölçeği puanları ($X = 131.38$, $Ss=30.76$) arasında $-.23$, Jones tarafından geliştirilen Yurtal (1999) tarafından Türkçeye uyarlanan Akılcı Olmayan İnançlar Testi ile ($X = 138.42$, $Ss=13.68$) arasında $-.14$ düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir. Bilgin (2009) tarafından geliştirilen Bilişsel Esneklik Ölçeğinden alınan puanlar ($X = 75.68$, $Ss=11.26$) ile arasında $.54$ düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur.

3.3.5. Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği (KPÖ)

Bateman ve Crant (1993) tarafından geliştirilen ve Claes ve diğerleri (2005) tarafından revize edilen Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği'ni Türkçe'ye Akın, Abacı ve diğerleri (2011) tarafından uyarlanmıştır. Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği'nin orijinal formu 17 maddeden ve 7'li Likert tarzı (1=Kesinlikle katılmıyorum-7=Kesinlikle katılıyorum) bir derecelendirmeden oluşan tek boyutlu bir ölçme aracıdır. Claes ve diğerlerinin (2005) revize ettiği kısaltılmış form ise 10 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin 17 maddeden oluşan formunun iç tutarlılık güvenirlik katsayıları $.87$ ile $.89$, kısaltılmış formunun iç tutarlılık güvenirlik katsayıları ise $.76$ ile $.86$ arasında sıralanmaktadır. Türkçe'ye uyarlanan ölçeğin yapı geçerliği için ölçeğin orijinal formunda bulunan faktörlerin doğrulanması amacıyla DFA uygulanmıştır. Yapılan analizde elde edilen uyum indeksleri incelenmiş ve Ki-kare değerinin ($\chi^2=47.91$, $N=332$, $sd=29$, $p=.01502$) anlamlı olduğu görülmüştür. Uyum indeksi değerleri ise $RMSEA=.044$, $NFI=.99$, $CFI=.99$, $IFI=.99$, $RFI=.97$, $GFI=.97$, $AGFI=.95$ ve $SRMR=.033$ olarak bulunmuştur. Bu uyum indeksi değerleri tek boyutlu proaktif kişilik modelinin iyi uyum verdiğini göstermektedir. Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği'nin güvenirlik iç tutarlılık Cronbach α güvenirlik katsayısı $.86$ olarak bulunmuştur. Ölçeğin madde-test korelasyonlarının ise $.50$ ile $.66$ arasında değiştiği görülmüştür.

3.4. İşlem

Araştırma 2018-2019 öğretim yılında Çukurova Üniversitesi Eğitim, Fen Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler, Sağlık Bilimleri ve Hukuk Fakültelerinde okuyan lisans öğrencileri üzerinde yapılmıştır. Uygulama öncesinde veri toplanmasına yardımcı olacak öğretim üyelerinden uygulama gün ve saati için randevu alınmıştır. Verilerin

toplanması uygulaması araştırmacı tarafından yapılmıştır. Uygulamalar, öğrenci gönüllülüğü esaslı sınıf ortamında gerçekleştirilmiştir. Uygulama öncesinde araştırmanın amacı öğrencilere açıklanmış ve ölçekler hakkında bilgi verilmiştir. Sonrasında öğrencilere ölçekler dağıtılmış ve verilen cevapların gizli kalacağı, araştırmanın sonuçlanması için verecekleri içten yanıtların önemi, boş madde bırakmamanın önemi ve eğer isterlerse araştırmanın sonucunu araştırmacıdan öğrenebilecekleri söylenmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler bilgisayar ortamında değerlendirilmiş ve analiz SPSS 22.0 programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan değişkenler arasındaki korelasyonu belirlemek amacıyla Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu kullanılmıştır. Öğrencilerin psikolojik sağlamlık, bilişsel esneklik ve proaktif kişilik puanlarının kariyer uyumlarını ne oranda yordadığını belirlemek için Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi uygulanmıştır. Kariyer uyumunun cinsiyete göre farklılaşp farklılaşmadığının analizi İlişkisiz (Bağımsız) Örneklemeler İçin t-Testi ile yapılmıştır.

3.5.1. Verilerin Analize Hazırlanması

Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi yapılmadan önce, verilerin regresyon analizi varsayımlarını karşılayıp karşılamadıklarına bakılmıştır. Buna göre; değişkenler en az aralık ölçeğinde olmalı, bağımsız değişkenlerin her birisinin bağımlı değişkenle arasındaki ilişki doğrusal olmalı, bağımsız değişkenlerin kendi aralarında yüksek derecede ilişki bulunmamalı ve tahmin edilen değerlerle gözlenen değerler arasındaki farklar normal dağılım sergilemelidir (Can, 2017).

Bu araştırmada, regresyon analizinde kullanılan yordayıcı değişkenler sürekli, nicel ve aralık ölçeğindedir. Regresyon analizinin doğru sonuçlar verebilmesi için yordanan değişkenlerin arasında .80 üzerinde ilişki bulunmamalıdır. Bağımsız değişkenler arasındaki yüksek düzeydeki ilişkiler çoklu bağlantılılık problemine yol açmaktadır (Büyüköztürk, 2011). Bu nedenle, araştırmada kullanılan bağımsız değişkenler arasındaki korelasyonel ilişkilere bakılmış ve ilişki düzeylerinin çoklu bağlantılılık sorununa yol açacak düzeyde yüksek olmadığı görülmüştür. Değişkenler arasındaki korelasyon ilişkileri Tablo 5'te verilmiştir.

Regresyon analizinde aşırı uç değerlerin olması, mevcut regresyon modelinin olması gereken kuramsal modele uyumunu bozmaktadır. Bu sebeple aşırı uç değerler regresyon işleminden çıkartılabilir (Can, 2017). Aşırı uç değerlerin tespiti için Mahalanobis uzaklık değerine bakılmış, bu değerler $p < .001$ ölçüt alınarak incelenmiş ve yapılan analiz sonucu araştırmadan belirlenen dört uç değer çıkartılmıştır. Analize toplamda 413 veri ile devam edilmiştir.

Çoklu Doğrusal Regresyon Analizinin doğru sonuçlar vermesinin başka sayıtları da yordama işleminde tahmin edilen değerlerle gözlenen değerler arasındaki farkların normal dağılım göstermesi ve bağımsız değişkenlerin her birisinin bağımlı değişkenle arasındaki ilişki doğrusal olmasıdır (Can, 2017). Bu sebeple, normallik ve doğrusallık varsayımlarının incelenmesine ilişkin grafikler incelenmiş ve standardize edilmiş artık değerler ile standardize edilmiş yordanan değerler için oluşturulan saçılma diyagramının doğrusal bir ilişkiyi tanımladığı görülmüştür. Standardize edilmiş yordanan değerler için oluşturulan normal dağılım eğrileri ve histogram grafikleri de dağılımın normale yakın olduğunu göstermektedir. Ayrıca Hair, Black, Babin ve Anderson (2013)'a göre basıklık ve çarpıklık değerleri +1 ve -1 aralığında ise dağılım normaldir. Yapılan incelemeler sonucunda, araştırmada yer alan değişkenler için çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1 ila +1 arasında yer aldığı ve dağılımların normal dağılıma yakın olduğu gözlemlenmiştir. Çarpıklık ve basıklık katsayıları Tablo 3'te yer verilmiştir. Bulguların anlamlı olup olmadığının yorumlanabilmesi için .05 anlamlılık düzeyi ölçüt olarak alınmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu düzeyleri ile psikolojik sağlamlık, proaktif kişilik ve bilişsel esneklik düzeyleri arasındaki ilişkilere ve kariyer uyumunun cinsiyete göre değişip değişmediğine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Öğrencilerin ölçeklerden aldıkları puanlara ilişkin betimsel istatistikler Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3.

Veri Toplama Araçlarından Elde Edilen Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler

Değişkenler	N	En Düşük Puan	En Yüksek Puan	$\bar{X}$	Medyan	Mod	Ss	ÇK	BK
KU	413	19.00	60.00	44.87	45.00	42.00	6.59	-.26	.59
Kİ	413	3.00	15.00	10.73	11.00	10.00	2.20	-.34	.28
KK	413	3.00	15.00	11.69	12.00	12.00	2.19	-.68	.78
KM	413	3.00	15.00	11.11	11.00	12.00	2.11	-.42	.39
KG	413	4.00	15.00	11.35	11.00	11.00	2.11	-.35	.10
PS	413	6.00	30.00	19.09	19.00	18.00	4.61	-.37	.35
BE	413	33.00	66.00	52.52	53.00	52.00	5.14	-.14	.46
PR	413	24.00	69.00	52.31	53.00	54.00	7.70	-.74	.92

KU: Kariyer Uyumu, **Kİ:** Kariyer İlgisi, **KK:** Kariyer Kontrolü, **KM:** Kariyer Merakı, **KG:** Kariyer Güveni, **PS:** Psikolojik Sağlamlık, **BE:** Bilişsel Esneklik, **PR:** Proaktif Kişilik, **ÇK:** Çarpıklık Katsayısı, **BK:** Basıklık Katsayısı

Tablo 3'te görüldüğü gibi, öğrencilerin Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Formu'ndan aldıkları toplam puanların ortalaması 44.87'dir. Standart sapma değeri ise 6.59'dur. Kariyer uyumu ilgi boyutu puan ortalaması 10.73 iken standart sapma değeri 2.20'dir. Kariyer uyumu kontrol boyutu puan ortalaması 11.69, standart sapma değeri 2.19'dur. Kariyer uyumu merak boyutu puan ortalaması 11.11 iken standart sapma değeri 2.11'dir. Kariyer uyumu güven boyutu puan ortalaması ise 11.35, standart sapma değeri 2.11 olarak bulunmuştur.

Üniversite öğrencilerinin Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği'nden aldıkları puanların ortalaması 19.09'dir. Standart sapma değeri ise 4.61'dir. Öğrencilerin Bilişsel Esneklik Ölçeği'nden aldıkları puanların ortalaması 52.52 iken standart sapma değeri ise 5.14 olarak bulunmuştur. Öğrencilerin Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği'nden aldıkları puanların ortalaması 52.31'dir. Standart sapma değeri ise 7.70 olarak bulunmuştur.

Bu araştırmada cinsiyetin bir değişken olarak eşitliğe dahil edilip edilmeyeceğine karar vermek için bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır. Kadın ve erkek üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu ve yordayıcı değişkenlerden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını test etmek için yapılan analiz sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4.

Kariyer Uyumu ve Yordayıcı Değişkenlerin Cinsiyete Göre Değişip Değişmediğini Gösteren Bağımsız Gruplar t-Testi Bulguları

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	Sd	t	p
KU	Kadın	297	44.77	6.45	411	-.50	.620
	Erkek	116	45.13	6.95			
PS	Kadın	297	18.79	4.56	411	-2.09	.037
	Erkek	116	19.84	4.66			
BE	Kadın	297	52.74	5.01	411	1.39	.166
	Erkek	116	51.96	5.44			
PR	Kadın	297	52.41	7.89	411	.46	.645
	Erkek	116	52.03	7.19			

KU: Kariyer Uyumu, PS: Psikolojik Sağlamlık, BE: Bilişsel Esneklik, PR: Proaktif Kişilik

Tablo 4'te görüldüğü gibi erkek öğrencilerin kariyer uyumu toplam puanlarının aritmetik ortalaması 45.13 iken, kadın öğrencilerin ortalaması 44.77'dir. Bu değerler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($t_{411} = -.50$, $p > .05$). Erkek üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlamlık puan ortalamaları 19.84 iken kadın öğrencilerin ortalaması 18.79'dur. Kadın ve erkek öğrencilerin psikolojik sağlamlık puanları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($t_{411} = -2.09$, $p < .05$). Kadın öğrencilerin bilişsel esneklik puanlarının aritmetik ortalaması 52.74 iken, erkek öğrencilerin

ortalaması 51.96'dır. Yapılan analiz sonucunda puanlar arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($t_{411} = 1.39$, $p > .05$). Diğer yandan proaktif kişilik puan ortalamaları kadın öğrencilerde 52.41 iken erkek öğrencilerde 52.03'tür. Öğrencilerin proaktif kişilik puanları arasında cinsiyete göre bir farklılık olmadığı bulunmuştur ($t_{411} = .46$, $p > .05$). Elde edilen bulgular incelendiğinde; kariyer uyumu, bilişsel esneklik ve proaktif kişilik puanları kadın ve erkek öğrencilere göre farklılık göstermediğinden cinsiyet regresyon analizine dahil edilmemiştir.

4.1. Araştırmada Yer Alan Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular

Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu ve boyutlarından aldıkları puanlar ile psikolojik sağlamlık, bilişsel esneklik ve proaktif kişilik puanları arasındaki ilişkileri ortaya koymak için Pearson moment çarpım korelasyonları hesaplanmış ve elde edilen bulgulara aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 5.

Araştırmada Yer Alan Değişkenler Arasındaki İlişkiler

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
1. KU	-							
2. İlg	.77**	-						
3. Kontrol	.73**	.42**	-					
4. Merak	.80**	.51**	.41**	-				
5. Güven	.76**	.42**	.38**	.55**	-			
6. PS	.28**	.18**	.35**	.14**	.17**	-		
7. BE	.22**	.14**	.09	.20**	.25**	.08	-	
8. PR	.56**	.36**	.42**	.46**	.48**	.24**	.41**	-

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

KU: Kariyer Uyumu, **PS:** Psikolojik Sağlamlık, **BE:** Bilişsel Esneklik, **PR:** Proaktif Kişilik

Tablo 5'te görüldüğü gibi, araştırmanın bağımlı değişkeni kariyer uyumu ile bağımsız değişkenleri olan proaktif kişilik ($r = .56$, $p < .01$), psikolojik sağlamlık ($r = .28$, $p < .01$) ve bilişsel esneklik ($r = .22$, $p < .01$) arasında pozitif yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Kariyer uyumunun ilgi boyutunun; proaktif kişilik ($r = .36$, $p < .01$), psikolojik sağlamlık ($r = .18$, $p < .01$) ve bilişsel esneklik ($r = .14$, $p < .01$) arasında pozitif yönde ve anlamlı düzeyde ilişki olduğu görülmektedir. Kariyer uyumunun kontrol boyutunun; proaktif kişilikle ($r = .42$, $p < .01$) ve psikolojik sağlamlıkla ($r = .35$,

$p < .01$) arasında pozitif yönde ve anlamlı düzeyde ilişki olduğu görülmektedir. Kariyer kontrolü ile bilişsel esneklik ($r = .09$, $p > .05$) arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Kariyer uyumunun bir diğer boyutu olan merak değişkeni ile proaktif kişilik ($r = .46$, $p < .01$), bilişsel esneklik ($r = .20$, $p < .01$) ve psikolojik sağlamlık ($r = .14$, $p < .01$) arasında pozitif yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Kariyer uyumunun sonuncu boyutu olan kariyer güveni ile proaktif kişilik ($r = .48$, $p < .01$), bilişsel esneklik ($r = .25$, $p < .01$) ve psikolojik sağlamlık ($r = .17$, $p < .01$) arasında pozitif yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Yordayıcı değişkenler arasındaki ilişki incelendiğinde ise; bilişsel esneklik ile proaktif kişilik ($r = .41$, $p < .01$), psikolojik sağlamlık ile proaktif kişilik ($r = .24$, $p < .01$) arasında pozitif yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Psikolojik sağlamlık ile bilişsel esneklik ($r = .08$, $p < .05$) değişkenleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır. Elde edilen bulgulardan hareketle bilişsel esneklik ile kariyer kontrolü arasındaki ilişki hariç birinci araştırma hipotezinin doğrulandığı söylenebilir.

4.2. Psikolojik Sağlamlık, Bilişsel Esneklik ile Proaktif Kişiliğin Kariyer Uyumunu Yordamasına İlişkin Bulgular

Üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlamlık, bilişsel esneklik ve proaktif kişilik puanlarının kariyer uyumu puanlarını yordamasına ilişkin Çoklu Regresyon Analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6.

Bağımsız Değişkenlerin Kariyer Uyumunu Toplam Puanını Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Bulguları

Değişken	B	SH	β	t	p	R	ΔR^2	F
Sabit	17.42	2.93	-	5.95	.000	.58	.33	68.73
PS	.22	.06	.15	3.62	.000			
BE	-.00	.06	-.00	-.04	.967			
PR	.45	.04	.52	11.57	.000			

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Bağımlı Değişken: Kariyer Uyumunu

KU: Kariyer Uyumunu, **PS:** Psikolojik Sağlamlık, **BE:** Bilişsel Esneklik, **PR:** Proaktif Kişilik

Tablo 6’da görüldüğü gibi psikolojik sağlamlık, bilişsel esneklik ve proaktif kişilik birlikte, kariyer uyumu toplam puanını anlamlı düzeyde yordadığı görülmektedir, $R=.58$, $\Delta R^2=.33$, $p<.001$. Yordayıcı değişkenler birlikte, kariyer uyumundaki toplam varyansın yaklaşık %33’ünü açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin kariyer uyumu üzerindeki göreceli önem sırası; proaktif kişilik ($\beta=.52$), psikolojik sağlamlık ($\beta=.15$) ve bilişsel esneklik ($\beta=-.00$) şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde, proaktif kişilik ($t=11.57$, $p<.001$) ve psikolojik sağlamlık ($t=3.62$, $p<.001$) değişkenlerinin kariyer uyumu üzerinde önemli/anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Ayrıca bilişsel esnekliğin ($t=-.04$, $p>.05$) kariyer uyumu toplam puanı üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Bu durumda araştırma kapsamında test edilen $H_{2.0}$ hipotezi kısmen kabul edilebilir.

4.2.1. Psikolojik Sağlamlık, Bilişsel Esneklik ile Proaktif Kişiliğin Kariyer Uyumu İlgili Boyutunu Yordamasına İlişkin Bulgular

Öğrencilerin kariyer uyumu ilgi boyutu puanlarının yordanmasına ilişkin Çoklu Regresyon Analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7.

Bağımsız Değişkenlerin Kariyer Uyumu İlgili Boyutu Puanlarını Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Bulguları

Değişken	B	SH	β	t	p	R	ΔR^2	F
Sabit	4.92	1.11	-	4.42	.000	.37	.13	21.64
PS	.05	.02	.10	2.07	.040			
BE	-.01	.02	-.00	-.08	.937			
PR	.10	.02	.34	6.50	.000			

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

Bağımlı Değişken: Kariyer İlgisi

Kİ: Kariyer İlgisi, **PS:** Psikolojik Sağlamlık, **BE:** Bilişsel Esneklik, **PR:** Proaktif Kişilik

Tablo 7’de görüldüğü gibi psikolojik sağlamlık, bilişsel esneklik ve proaktif kişilik birlikte, kariyer uyumu ilgi boyutu puanlarını anlamlı düzeyde yordadığı görülmektedir, $R=.37$, $\Delta R^2=.13$, $p<.001$. Yordayıcı değişkenler birlikte, kariyer uyumu ilgi boyutunun yaklaşık %13’ünü açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin kariyer uyumu ilgi boyutu üzerindeki göreceli önem sırası; proaktif kişilik ($\beta =.34$), psikolojik sağlamlık ($\beta=.10$) ve bilişsel esneklik ($\beta=-.00$) şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde, proaktif kişilik ($t=6.50$, $p<.001$) ve psikolojik sağlamlık ($t=2.07$, $p<.05$) değişkenlerinin kariyer uyumu ilgi boyutu üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Bilişsel esneklik ($t=-.08$, $p>.05$) önemli bir etkiye sahip değildir. Bu durumda $H_{2.1}$ hipotezi kısmen kabul edilebilir.

4.2.2. Psikolojik Sağlamlık, Bilişsel Esneklik ile Proaktif Kişiliğin Kariyer Uyumu Kontrol Boyutunu Yordamasına İlişkin Bulgular

Öğrencilerin kariyer uyumu kontrol boyutu puanlarının yordanmasına ilişkin Çoklu Regresyon Analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8.

Bağımsız Değişkenlerin Kariyer Uyumu Kontrol Boyutu Puanlarını Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Bulguları

Değişken	B	SHb	β	t	p	R	ΔR^2	F
Sabit	5.43	1.04	-	5.25	.000	.50	.24	45.15
PS	.13	.02	.27	5.99	.000			
BE	-.04	.02	-.09	-1.88	.061			
PR	.11	.01	.39	8.10	.000			

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

Bağımlı Değişken: Kariyer Kontrolü

KK: Kariyer Kontrolü, **PS:** Psikolojik Sağlamlık, **BE:** Bilişsel Esneklik, **PR:** Proaktif Kişilik

Tablo 8’de görüldüğü gibi psikolojik sağlamlık, bilişsel esneklik ve proaktif kişilik birlikte, kariyer uyumu kontrol boyutu puanlarını anlamlı düzeyde yordadığı görülmektedir, $R=.50$, $\Delta R^2=.24$, $p<.001$. Yordayıcı değişkenler birlikte, kariyer uyumu kontrol boyutunun yaklaşık %24’ünü açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin kariyer uyumu kontrol boyutu üzerindeki göreceli önem sırası; proaktif kişilik ($\beta=.39$), psikolojik sağlamlık ($\beta=.27$) ve bilişsel esneklik ($\beta=-.09$) şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde, proaktif kişilik ($t=8.10$, $p<.001$) ve psikolojik sağlamlık ($t=5.99$, $p<.001$) değişkenlerinin kariyer uyumu kontrol boyutunun anlamlı yordayıcısı olduğu görülmektedir. Bilişsel esnekliğin ($t=-1.88$, $p>.05$) ise kariyer uyumu kontrol boyutu üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Bulgular incelendiğinde, araştırma kapsamında test edilen $H_{2.2}$ hipotezi kısmen kabul edilebilir.

4.2.3. Psikolojik Sağlamlık, Bilişsel Esneklik ile Proaktif Kişiliğin Kariyer Uyumu Merak Boyutunu Yordamasına İlişkin Bulgular

Öğrencilerin kariyer uyumu merak boyutu puanlarının yordanmasına ilişkin Çoklu Regresyon Analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9.

Bağımsız Değişkenlerin Kariyer Uyumu Merak Boyutu Puanlarını Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Bulguları

Değişken	B	SH	β	t	p	R	ΔR^2	F
Sabit	4.04	1.01	-	3.97	.000	.46	.21	36.64
PS	.02	.02	.03	.70	.483			
BE	-.01	.02	-.02	.44	.659			
PR	.12	.01	.44	8.97	.000			

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

Bağımlı Değişken: Kariyer Merakı

KM: Kariyer Merakı, **PS:** Psikolojik Sağlamlık, **BE:** Bilişsel Esneklik, **PR:** Proaktif Kişilik

Tablo 9’da görüldüğü gibi psikolojik sağlamlık, bilişsel esneklik ve proaktif kişilik birlikte, kariyer uyumu merak boyutu puanlarını anlamlı düzeyde yordadığı görülmektedir, $R=.46$, $\Delta R^2=.21$, $p<.001$. Yordayıcı değişkenler birlikte, kariyer uyumu merak boyutunun yaklaşık %21’ini açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin kariyer uyumu merak boyutu üzerindeki göreceli önem sırası; proaktif kişilik ($\beta=.44$), psikolojik sağlamlık ($\beta=.03$) ve bilişsel esneklik ($\beta=-.02$) şeklindedir. Regresyon

katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde, sadece proaktif kişilik ($t=8.97$, $p<.001$) değişkeninin kariyer uyumu merak boyutu üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Psikolojik sağlamlık ($t=.70$, $p>.05$) ve bilişsel esneklik ($t=.44$, $p>.05$) ise önemli bir etkiye sahip değildir. Bu durumda $H_{2.3}$ hipotezi kısmen kabul edilebilir.

4.2.4. Psikolojik Sağlamlık, Bilişsel Esneklik ile Proaktif Kişiliğin Kariyer Uyumu Güven Boyutunu Yordamasına İlişkin Bulgular

Öğrencilerin kariyer uyumu güven boyutu puanlarının yordanmasına ilişkin Çoklu Regresyon Analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10.

Bağımsız Değişkenlerin Kariyer Uyumu Güven Boyutu Puanlarını Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Bulguları

Değişken	B	SH	β	t	p	R	ΔR^2	F
Sabit	3.03	1.00	-	3.02	.000	.49	.24	43.07
PS	.03	.02	.06	1.37	.173			
BE	.03	.02	.07	1.46	.145			
PR	.12	.01	.44	9.08	.000			

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

Bağımlı Değişken: Kariyer Güveni

KG: Kariyer Güveni, **PS:** Psikolojik Sağlamlık, **BE:** Bilişsel Esneklik, **PR:** Proaktif Kişilik

Tablo 10’da görüldüğü gibi psikolojik sağlamlık, bilişsel esneklik ve proaktif kişilik birlikte, kariyer uyumu güven boyutu puanlarını anlamlı düzeyde yordadığı görülmektedir, $R=.49$, $\Delta R^2=.24$, $p<.001$. Yordayıcı değişkenler birlikte, kariyer uyumu güven boyutunun yaklaşık %24’ünü açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin kariyer uyumu güven boyutu üzerindeki göreceli önem sırası; proaktif kişilik ($\beta=.44$), bilişsel esneklik ($\beta=.07$) ve psikolojik sağlamlık ($\beta=.06$) şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde, sadece proaktif kişilik ($t=9.08$, $p<.001$) değişkeninin kariyer uyumu güven boyutu üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Psikolojik sağlamlık ($t=1.37$, $p>.05$) ve bilişsel

esneklik ($t=1.46$, $p>.05$) önemli bir etkiye sahip değildir. Bulgulara göre $H_{2.4}$ hipotezi kısmen kabul edilebilir.



BÖLÜM V

TARTIŞMA VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde, bulgulara yönelik tartışma ve yorumlara yer verilmiştir. Üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirilen bu çalışmanın temel amacı, psikolojik sağlamlık, bilişsel esneklik ve proaktif kişilik değişkenlerinin kariyer uyumu ve boyutları üzerindeki yordayıcılığının incelenmesidir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre, yordayıcı değişkenlerin birlikte kariyer uyumu ve boyutlarını anlamlı bir şekilde yordadığı bulunmuştur. Yordayıcı değişkenlerin kariyer uyumu üzerindeki göreceli önem sırası; proaktif kişilik, psikolojik sağlamlık ve bilişsel esneklik şeklindedir. Aşağıda ele alınan değişkenlerle ilgili bulgular önem sırasına göre tartışılmıştır.

5.1. Psikolojik Sağlamlık, Bilişsel Esneklik ile Proaktif Kişiliğin Kariyer Uyumunu Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumlanması

Araştırma sonucunda; üniversite öğrencilerinin proaktif kişilik puanlarının kariyer uyumu puanlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu toplam puanı ile proaktif kişilik puanları arasındaki ilişki orta düzeyde, pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu durumda üniversite öğrencilerinin proaktif kişilik düzeyleri arttıkça kariyer uyumu düzeylerinin de artacağı ifade edilebilir. Araştırmanın bu bulgusu, kariyer uyumunun proaktif kişilikle pozitif yönde ilişkili olduğu diğer çalışmaların sonuçları ile (Cai ve diğerleri, 2015; Hou ve diğerleri, 2014; Öncel, 2014; Tolentino ve diğerleri, 2014) benzerlik göstermektedir. Kariyer uyumu, bireylerin kariyer gelişimi görevlerinin, iş ya da okul değiştirme gibi kariyer geçişlerinin ya da iş kaybı gibi travmatik durumlarının üstesinden gelmede sahip oldukları başa çıkma becerileri olarak tanımlanabilir (Savickas ve Porfeli, 2012). Proaktif kişiliğe sahip bireylerin de iş yaşamlarında ve kariyer basamaklarında daha fazla karar alma ve bağımsız hareket etme yetisine sahip olmaları söz konusudur (Siebert ve diğerleri, 1999). Değişim ve eylem odaklı olan proaktif kişilerin kariyerle ilgili değişikliklerle aktif olarak ilgilenmeleri, gelişim fırsatlarını keşfetmeleri ve kariyer ihtiyaçları için çalışma ortamları yaratmaları reaktif bireylere göre daha muhtemeldir (Bateman ve Crant, 1993). Dolayısıyla bireylerin kariyer gelişim görevleri, kariyer geçişlerinde

karşılaşılan zorluklar ve bu zorluklarla baş etmede kullandıkları kaynakları ifade eden kariyer uyumu ile bireylerin kariyerle ilgili değişikliklerle aktif bir şekilde ilgilenmelerini sağlayan proaktif kişilik arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Buna göre; harekete geçen, öğrenmeye istekli, aktif bir şekilde problemlerle baş eden üniversite öğrencilerinin kariyer geçişlerinde yaşadıkları problemlerle baş etmede daha fazla uyum kaynağı kullandıkları söylenebilir.

Araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu toplam puanı ile psikolojik sağlık puanları arasında da pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca psikolojik sağlamlığın kariyer uyumunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Araştırmanın söz konusu bulgularının, kariyer uyumunun psikolojik sağlık ile pozitif yönde ilişkili olduğu diğer araştırma sonuçlarıyla (Bimrose ve Hearne, 2012; Büyükgöze-Kavas, 2016; Obschonka, 2018; Othman ve diğerleri, 2018; Kalafat, 2018) uyumlu olduğu görülmektedir. Bu durumda üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu düzeyi arttıkça psikolojik sağlık düzeyinin de artacağı ifade edilebilir. Psikolojik sağlık, bireyin engellerle veya zorluklarla yüzleştiği olumlu bir adaptasyon süreci anlamına gelir (Luthar ve diğerleri, 2000; Masten, 1994). Örgütsel bir kariyer veya iş çevresi altında, Luthans (2002) psikolojik sağlamlığın “yeni bir pozitif örgütsel davranış kapasitesi” olduğunu iddia etmiştir. Psikolojik sağlık sadece basit bir uyum kavramı değil, aynı zamanda bireyin uyum sürecinde önemli bir kaynaktır. Ayrıca bir iş değiştirme veya kariyer geçişlerinde yaşanan stres ile yüzleşmek için özellikle genç yetişkinler için temel bir psikolojik kapasiteyi ifade eder. Yine genç yetişkinler için önemli bir kavram olan kariyer uyumu ise bireyin eğitimi ve kariyer geleceği hakkındaki korkuların üstesinden gelmesini, belirsizlik ile baş edebilmesini ve tolere edebilme becerisidir (Rossier, 2015). Psikolojik sağlamlığın kariyer uyumunu olumlu yönde etkilemesi beklenen bir sonuçtur. Psikolojik sağlık düzeyi yüksek olan üniversite öğrencilerinin mevcut ve öngörülen kariyer geçişleri ve adaptasyonunu yönetmede başarılı oldukları düşünüldüğünde (Rudolph, Zacher ve Hirschi, 2019; Yang, Guan, Lai, She ve Lockwood, 2015), kariyer uyumunu açıklamadaki rolü anlaşılabilir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu toplam puanı ile bilişsel esneklik puanları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırmanın bu bulgusu, yurtdışında üniversite öğrencileri üzerinde yapılan bir çalışmanın bulguları (Chong ve Leong, 2015) ile paralellik göstermektedir. Buna göre; bireylerin mesleki gelişim görevlerini yerine getirmede ve mesleki geçiş süreçlerinde yaşadıkları problemlerde

kullandıkları uyum kaynaklarını ifade eden kariyer uyumu (Savickas, 1997) ile bireyin yeni durumlara uyumunu kolaylaştıran ve bu durumlarda alternatiflerin farkında olmasını sağlayan bilişsel esneklik (Martin ve Rubin, 1995) kavramının pozitif yönde ilişkili olduğu söylenebilir. Dolayısıyla daha esnek düşünen üniversite öğrencilerinin, kariyer gelişim görevlerini gerçekleştirmede ve geçiş sürecinde karşılaşması olası problemlerle baş etmede gösterdiği uyum becerilerini diğer bireylere göre daha etkili kullanabildikleri yorumu yapılabilir. Öte yandan araştırmanın bulgularında bilişsel esnekliğin kariyer uyumu ile pozitif yönde ilişkili olmasının yanında, kariyer uyumunu yordayacak düzeyde etkili olmadığı görülmüştür. Bunun olası sebebi olarak, Martin ve Rubin (1995) tarafından geliştirilen Bilişsel Esneklik Ölçeğinin daha çok bilişsel davranışçı kuramlar açısından ele alınması gösterilebilir. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Formu'nun ölçtüğü kariyer uyumu ise Savickas'ın kariyer yapılandırma kuramına dayanmaktadır. Dolayısıyla yapılan bilişsel esneklik tanımlamasının kariyer uyumu kavramı ile yeterince uyumlu olmadığı düşünülebilir. Ayrıca bilişsel esnekliğin kariyer uyumunu yordamadığı bulgusunun yurtdışında yapılan araştırma bulguları ile paralellik göstermemesinin sebebi kültürel faktörlerin etkisi ile de açıklanabilir. Bilişsel esneklik düzeyi düşük olan bireylerin daha fazla boyun eğici davranışlar sergilediği düşünülmektedir. Boyun eğici davranışlar daha çok toplulukçu kültürlerde görülmektedir. Toplulukçu bir kültüre sahip olan Türk toplumunun bireyci kültüre sahip batı toplumları ile karşılaştırıldığında; daha fazla boyun eğici davranışlar sergiledikleri, daha az problem çözme becerilerine ve bilişsel esneklik düzeyine sahip oldukları düşünülmektedir (Laçın, 2015).

Bilişsel esnekliğin kültürel değerlerle ilişkisinin incelendiği bir çalışmada, Asya kökenli Amerikalı üniversite öğrencilerinin Avrupa-Amerika değerlerine olan bağlılığı araştırılmıştır. Çalışmada Asya kültürel değerlerinin; toplulukçuluk, normlara uyma, otorite figürlerine itaat ve hiyerarşik aile yapısını içerdiği vurgulanmıştır. Avrupa-Amerika değerlerinin ise daha çok bireysellik, otonomi, özgürlük ve gelecek uyumunu içerdiği belirtilmiştir. Çalışma sonucunda Amerika'da öğrenim gören Asyalı öğrencilerin Avrupa-Amerika değerlerine olan bağlılık düzeylerinin, bilişsel esneklik ile pozitif yönde ilişkili olduğu ve bilişsel esnekliği anlamlı bir şekilde yordadığı bulunmuştur (Kim ve Omizo, 2005). Yani bireylerin bireyci veya toplulukçu kültürlerle olan bağlılıkları onların bilişsel esneklik düzeylerini etkilemektedir.

Bilişsel esneklik ile kariyer uyumu arasındaki ilişkiyi araştırarak mevcut araştırma, Türk kültürüne sahip öğrenciler üzerinde yapılmıştır. Bu çalışma,

Amerika'daki üniversite öğrencileri üzerinde yapılan benzer bir araştırma (Chong ve Leong, 2015) ile kıyaslandığında Amerikadaki öğrencilerin Bilişsel Esneklik Ölçeğinden (Martin ve Rubin, 1995) aldıkları bilişsel esneklik puan ortalamalarının Türk öğrencilerinin puan ortalamalarından daha yüksek olabileceği düşünülmektedir. Bilişsel esneklik puanlarındaki farklılığın da kariyer uyumu puanlarını etkiyebileceğine inanılmaktadır.

5.1.1. Psikolojik Sağlamlık, Bilişsel Esneklik ile Proaktif Kişiliğin Kariyer Uyumu İlgili Boyutunu Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumlanması

Araştırmada üniversite öğrencilerinin proaktif kişilik puanlarının kariyer uyumu ilgi boyutu puanlarının anlamlı bir yordayıcı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Öğrencilerin kariyer uyumu ilgi boyutu puanları ile proaktif kişilik puanları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bu bulgu, yurtdışında yapılan araştırmaların bulgularıyla uyumlu görünmektedir (Tolentino ve diğerleri, 2014; Stauffer ve diğerleri, 2019). Buna göre öğrencilerin proaktif kişilik düzeyleri arttığında kariyer ilgilerinin de artacağı söylenebilir. Kariyer ilgisi, bireyin kendi kariyer geleceğine ilişkin kaygılı ve ilgili olması demektir (Savickas, 2013). Kariyer ilgisi yüksek bireyler, bir kariyer vizyonu geliştirmeye çalışırlar ve kendi kariyer gelecekleri için hazırlanma eğilimindedirler (Savickas ve Porfeli, 2012). Proaktif kişilerse kariyer gelecekleri konusunda inisiyatif alırlar, seçenekleri araştırırlar (Bateman ve Crant, 1993). Dolayısıyla proaktif kişiliğe sahip bireylerin, kendi kariyer gelecekleri ile ilgili bir kariyer ilgisine sahip olduklarını söylemek mümkündür.

Yapılan araştırma sonucunda, öğrencilerin psikolojik sağlamlık puanları ile kariyer ilgisi puanları arasında pozitif yönde ve anlamlı düzeyde ilişki bulunmuştur. Araştırmanın bu bulgusu, yurtdışında yapılan diğer araştırmaların sonuçlarıyla paralellik göstermektedir (Ndlovu ve Ferreira, 2019; Sidiropoulou-Dimakakou, 2016). Ayrıca mevcut araştırmada, psikolojik sağlamlığın kariyer ilgisinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmüştür. Bu durumda öğrencilerin psikolojik sağlamlık düzeyleri arttıkça kariyer ilgilerinin de beraberinde artacaktır. Psikolojik sağlamlık, kariyer yaklaşımları açısından bireyin kariyer hedeflerine ulaşmak için önüne çıkan engellerle halihazırda var olan kaynak ve stratejilerini kullanarak baş etmesi ve değişen duruma uyum göstermesi anlamına gelir (Seibert ve diğerleri, 2016). Kariyer ilgisi ise gelecek oryantasyonu olup bireyin değişen durumlara uyum sağlaması ve gelecek

hakkında daha iyimser, ilgili ve kaygılı olmasını ifade eder. Bireyde kariyer ilgisi yükseldikçe kariyer geleceğiyle ilgili iyimserlik duygusu da yükselmektedir. Kariyer geleceği ile ilgili iyimserliğe sahip olan bireyler, hayal edilen geleceğe doğrudan bağlı olan öğrenmeye karşı heveslidirler ve kariyer başarısı için uygun yolda olduğu konusunda rahat hisseder (McIlveen, Burton, ve Beccaria, 2013; Savickas, 2005; Tolentino ve diğerleri, 2014). Bu noktada, bireyin kariyer engellerine karşı dayanıklılık veya yılmazlık göstermesi onun zor koşullar altında bile kariyer geleceğine ilişkin pozitif bir bakış açısına sahip olmasına yardımcı olabilir.

Yapılan analizler sonucunda üniversite öğrencilerinin bilişsel esneklik puanları ile kariyer ilgi puanları arasında pozitif yönde, düşük düzeyde, anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırmanın bu bulgusu, Chong ve Leong (2015)'un araştırması ile uyumlu görünmektedir. Buna göre öğrencilerinin kariyer ilgi düzeyi arttıkça bilişsel esneklik düzeyinin de artacağı söylenebilir. Bilişsel esneklik, bireyin çevresinde meydana gelen değişimlerde aynı anda birden fazla görevi göz önünde bulundurup bunlar arasında geçiş yapabilme, alternatifleri düşünebilme işlevini ifade eder. Daha esnek düşünen bireyler yeni durumlara daha kolay uyum sağlayabilirler (Martin ve Anderson, 1998).

Yapılan araştırmalar geçim sıkıntısı çeken ve işi olmayan bireylerin gelecek kaygısı yaşadıklarını göstermektedir. Coetzee ve Henry (2014)'e göre kariyer kaygısı, bireyin kendi kariyer geleceğini planlamadaki farkındalığıdır. Literatüre bakıldığında bilişsel esneklik ile kariyer ilgisi veya kariyer kaygısı arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Ancak mevcut araştırmada ulaşılan sonuçlar, Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Kuramı ve Beck'in Bilişsel Terapisinin kuramsal temeliyle paralellik göstermektedir. Bireylerin bir olay veya durum karşısında alternatif çözümlerin farkında olması ve esnek düşünmeleri karşılaştıkları yeni durumlara adaptasyonunu kolaylaştırmaktadır. Uyum düzeyi yüksek bireylerinse kendi kariyer geleceklerine ilişkin daha ilgili ve kaygılı olma eğiliminde olmaları beklenmektedir. Bilişsel esnekliğin kariyer uyumu ile pozitif yönde ilişkili olmasının yanında, kariyer uyumunu yordayacak düzeyde etkili olmadığı görülmüştür. Bunun sebebinin bilişsel esneklik ile kariyer uyumu ilişkisinde açıklandığı gibi kültürel faktörlerden kaynaklandığı düşünülmektedir.

5.1.2. Psikolojik Sağlamlık, Bilişsel Esneklik ile Proaktif Kişiliğin Kariyer Uyumunu Kontrol Boyutunu Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumlanması

Araştırma bulgularına göre; üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu kontrol boyutu puanları ile proaktif kişilik puanları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Öğrencilerin proaktif kişilik puanlarının kariyer uyumu kontrol boyutu puanlarını anlamlı bir şekilde açıkladığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgu, Stauffer ve diğerlerinin (2019) araştırma bulgusu ile paralellik göstermektedir. Kariyer kontrolü, bireyin kendi kariyer geleceğini kontrol etmesi demektir. Kariyer kontrol düzeyi yüksek olan bireyler kendi kariyer geleceklerine ilişkin sorumluluk alma eğilimdedirler. Kariyer kontrolüne sahip bireyler daha kararlı ve kendinden emin karar alırlar. (Savickas, 2005). Bu tanım, kariyer çevrelerinde sıklıkla kullanılan proaktif kişilik kavramını gündeme getirmektedir. Proaktif kişiliğin özünde bireylerin çevreyi etkileyebilmesi ve kontrol etme istekleri bulunmaktadır. Proaktif bireyler kararlı, kendine güvenen, sorumluluk sahibi bireylerdir. Bu bağlamda proaktif kişilik düzeyi yüksek olan bireylerin, daha yüksek kariyer kontrolüne sahip oldukları söylenebilir.

Araştırmanın bir diğer önemli bulgusu da üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlamlık puanlarının kariyer kontrolü puanlarını anlamlı bir şekilde yordamasıdır. Öğrencilerin kariyer uyumu puanları ile psikolojik sağlamlık puanlarının pozitif yönde ilişkili olduğu görülmektedir. Buna göre öğrencilerin psikolojik sağlamlık düzeylerinin artmasının kariyer kontrol düzeylerinin de artmasını sağladığı söylenebilir. Kariyer kontrolü, bireyin kendi kariyer geleceğine ilişki aldığı kararlarda kontrolün ne düzeyde kendisinde olduğunu ifade eder. Eğer kişi kendi kariyer geleceğine ilişkin kontrolü eline alamamışsa kariyer kararsızlığı ve belirsizlik sorunları yaşar (Savickas, 2013). Psikolojik sağlamlık ise Bimrose and Hearne (2012)'e göre bireyin kariyer belirsizlikleriyle baş etmesini ve uyum göstermesini sağlayan psikolojik kapasitesidir. Dolayısıyla kariyer belirsizliğine sahip bireyler, eğer psikolojik sağlamlık düzeyleri yüksek ise, kariyer belirsizliklerini daha kolay kontrol edebilirler. Ayrıca literatürde kariyer uyumunun önemli bir yordayıcısı olduğu düşünülen içsel kontrol odağı ile ilgili araştırmalar mevcuttur (Kim ve Lee, 2018). Öncel (2014) araştırmasında kariyer kontrolünün içsel kontrol odağı ile yüksek düzeyde ilişki olduğunu bulmuştur. Yüksek içsel kontrol odağına sahip kişiler, durumların kendilerinin kontrolü altında olduğuna inanırlar ve gelecekleriyle ilgili sorumluluk alıp karşılaştıkları problemlerle aktif bir şekilde baş edebilirler (Rotter, 1966; Lefcourt, 1966; Abramowitz, 1973). Birçok

araştırma içsel kontrol odağının psikolojik sağlamlık ile de ilişkisini ortaya koymuştur (Moran ve Eckendore, 1992; Akt; Eminağaoğlu, 2006). Dolayısıyla psikolojik sağlamlığın bireyin kariyerini yapılandırmada kendisini sorumlu hissetmesini ifade eden kariyer kontrolünü yordaması beklendik bir durumdur.

Araştırma sonucunda, bilişsel esneklik ile kariyer kontrolü arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı ve bilişsel esnekliğin kariyer kontrolünü yordamadığı tespit edilmiştir. Yapılan araştırmalar kariyer kontrolünün içsel kontrol odağı ile yüksek düzeyde ilişki gösterdiğini bulmuştur (Öncel, 2014). İçsel kontrol odağı, gelecekteki sonuçlara dair kontrolün öncelikle kişinin kendisinde olduğu inancıdır (Rotter, 1954). Dışsal kontrol odağına sahip bireylerse kontrolün kendisinin dışında olduğunu düşünür (Rotter, 1966; Martin, Thomas, Charles, Epitropaki ve McNamara, 2005). Bu çalışmada uygulanan Bilişsel Esneklik Ölçeği'nin karar vermeyle ilgili maddeleri incelendiğinde; (Örn; "Sanki hiç karar veremezmişim gibi hissediyorum", "Nasıl davranacağıma karar verirken pek fazla seçeneğim yoktur.") maddelerden yüksek puan alan bireylerin kariyer kararı vermede ve sorumluluk almada iç kontrol odağından çok dışsal kontrol odağına sahip oldukları söylenebilir. Dışsal kontrol odağına sahip bireylerse yaşadıkları problemlerin nedenini çevresinde ararlar ve problem çözme gibi çabaları da yoktur. Oysa bireyin yüksek kariyer kontrolüne sahip olduğunu anlamayı sağlayan Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği kariyer kontrolü boyutu ("Kendi kendine karar verme", "Davranışlarının sorumluluğunu alma") maddeleri daha çok içsel kontrol odağına sahip bireylerin özelliklerindendir. Bu sebeplerden ötürü bu çalışmada, bilişsel esnekliğin kariyer kontrolünü yordamadığı düşünülmektedir.

5.1.3. Psikolojik Sağlamlık, Bilişsel Esneklik ile Proaktif Kişiliğin Kariyer Uyumunu Merak Boyutunu Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumlanması

Üniversite öğrencilerinin proaktif kişilik puanlarının kariyer uyumu merak boyutu puanlarının anlamlı bir yordayıcı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmada kariyer merakı puanları ile proaktif kişilik puanları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Araştırmanın bu bulgusu, Tolentino ve diğerlerinin (2014) Avustralya'da yaptıkları çalışma ile uyumludur. Çalışmada proaktif kişiliğin kariyer merakı ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki içinde olduğu bulunmuştur. Bu sonuca göre, öğrencilerin proaktif kişilik düzeyleri arttıkça kariyer meraklarının da artacağı yorumu yapılabilir. Kariyer merakı bireyin çevresindeki kariyer seçeneklerini

aktif bir şekilde araştırma isteği veya ilgisi olarak tanımlanmaktadır (Savickas, 2005). Proaktif kişiliğin bireyin çevresindeki olanakları aktif bir şekilde araştırmasını, merak edip sorgulamasını sağlayan bir kişilik özelliği olduğu düşünülürse, kariyer olanaklarını öğrenmeye ilişkin bireyin girişimini ifade eden kariyer merakını arttırdığı ifade edilebilir.

Yapılan analizler sonucunda, üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlık puanları ile kariyer merakı puanları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırmanın bu bulgusu, yurtdışında yapılan çalışmalarla uyumludur (Ndlovu ve Ferreira, 2019; Sidiropoulou-Dimakakou ve diğerleri, 2016). Kariyer merakı bireyin kariyer çevrelerindeki olanakları keşfetmesi ve bilgi edinmeye çalışmasıdır (Savickas, 2013). Yüksek kariyer merakına sahip kişiler olası fırsatlar için kendi çevrelerini araştırma eğilimindedirler (Hartung, 2013; Nilforooshan ve Salimi, 2016; Savickas ve Porfeli, 2012). Değişen durumlara adapte olmaya çalışan bireylerin meraklı olmaları, risk alabilmeleri, yeni bilgiler edinmeleri ve araştırmacı bir tutum sergilemeleri gerekmektedir (Savickas, 2013). Bu açıdan bakıldığında, risk alan ve zorluklarla baş etmeyi kolaylaştıran bir kişilik özelliğini ifade eden psikolojik sağlamlığın (Werner ve Smith, 1992) kariyer merakı ile pozitif ilişkili olması beklenen bir sonuçtur. Öte yandan psikolojik sağlık, kariyer merakı ile ilişki göstermesine rağmen kariyer merakını yordayacak kadar güçlü bir etkiye sahip değildir. Bunun olası sebeplerinden biri mevcut araştırma ile ilgili araştırmalarda kullanılan ölçeklerin farklı olması olabilir. Bu çalışmada Smith ve diğerleri (2008) tarafından bireylerin psikolojik sağlık düzeylerini ölçmek üzere geliştirilen Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeği (KPSÖ) kullanılmıştır. Kariyer merakının psikolojik sağlamlıkla daha yüksek ilişki gösterdiği bir çalışmada (Sidiropoulou-Dimakakou ve diğerleri, 2016) kariyer psikolojik sağlamlığı (career resilience) değişkenini ölçmek için kullanılan ve henüz Türkçe'ye uyarlaması yapılmayan 'The Career Resilience Self-Assessment' adlı ölçme aracının kullanıldığı görülmektedir. Benzer şekilde alanyazında, Fourie ve vanVuuren (1998) tarafından geliştirilen ve ülkemizde uyarlama çalışması yapılmayan kariyer psikolojik sağlamlığı ölçeği mevcuttur. Psikolojik sağlamlığın kariyer merakını yordadığı bir çalışmada ise yine Türkçe versiyonu bulunmayan ve psikolojik sağlamlığı (resilience) ölçmek için kullanılan ve "control", "commitment", "challenge" olmak üzere üç boyutu bulunan "The Personal Views Survey" adlı ölçeğin kullanıldığı görülmüştür.

Araştırmanın bir diğer bulgusu ise kariyer merakı ile bilişsel esneklik arasında pozitif yönde, düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişkinin bulunmasıdır. Bu bulgu, Chong ve Leong (2015) tarafından yapılan araştırma sonuçlarıyla uyumlu görünmektedir. Hartung ve Caradet (2017)'e göre, bireyde kariyer merakının eksikliği keşfetmeyi kısıtlar ve geleceğe ilişkin gerçek dışı tutku ve beklentileri besler. Gerçek dışı beklentilerse bireyin esneklikten uzak, katı bir düşünmesiyle mümkündür. Bireyin kariyer geleceğine ilişkin gerçekçi ve esnek bir şekilde düşünmesi ise onun kariyer merakını arttıracaktır söylenebilir. Bu çalışmada, öğrencilerin kariyer merakı puan ortalamalarının beklenenden daha düşük olduğu belirlenmiştir. Bundan dolayı bilişsel esneklik kariyer merakı üzerinde anlamlı bir etki gösterememiş olabilir.

5.1.4. Psikolojik Sağlamlık, Bilişsel Esneklik ile Proaktif Kişiliğin Kariyer Uyumu Güven Boyutunu Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumlanması

Üniversite öğrencilerinin proaktif kişilik puanlarının kariyer uyumu güven boyutu puanlarının anlamlı bir yordayıcı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırma sonucuna göre, bireyin proaktif kişilik düzeyi arttıkça kariyer güven düzeyi de artacaktır. Kariyer güveni bireyin öz yetkinlik inancı ve problem çözme yeteneği ile ilgilidir (Savickas, 2002). Bireyin kendi kariyer geleceğine ulaşması için kariyer güvenine ihtiyacı vardır. Kariyer güveninin eksikliği bireyin gelecek hakkında çekingen olmasına ve ket vurmasına neden olur (Hartung ve Cadaret, 2017). Savickas ve Porfeli (2012), kariyer güvenliğini bireyin kariyer hedefini takip etmesi ve bir başarı beklentisinin olması şeklinde açıklamışlardır. Diğer yandan proaktif kişiliğe sahip bireylerse özgüven sahibi, girişimci, çevrelerini etkileyebilen bireylerdir (Bateman ve Crant, 1999). Bu açıdan bakıldığında, proaktif kişiliğin kariyer güveni üzerinde önemli bir etkisinin olduğu düşünülebilir.

Araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu güven boyutu puanları ile psikolojik sağlamlık puanları arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Psikolojik sağlamlığın kariyer güveninin anlamlı bir yordayıcısı olmadığı bulunmuştur. Bu bulgunun anlamı, psikolojik sağlamlığın kariyer güveni ile pozitif yönde, düşük de olsa bir ilişki içinde olduğu; ancak onu yordayacak düzeyde bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Dolayısıyla bireyin psikolojik açıdan yılmazlık göstermesinin kendi kariyer geleceğine ilişkin kariyer güveninin olmasına önemli bir etkisinin olmadığı söylenebilir. Literatürde kariyer güveninin daha çok kendine saygı, öz yetkinlik ve

problem çözme becerisi gibi değişkenlerle ilişkisinin olduğu görülmektedir (Savickas, 2002).

Psikolojik sağlamlık literatürde çok farklı alanlarda incelenen bir değişkendir. Bu sebeple Luthar, Cicchetti ve Becker (2000), araştırmacıların psikolojik sağlamlık kavramını tanımlarken daha açıklık ve kesinlik ifade etmesi için kavrama bazı sınırlandırmalar getirdiklerini ifade etmiştir. Örneğin; psikolojik sağlamlık kavramına Block ve Kremen (1996) “ego sağlamlığı (ego resilience), Kline ve Short (1991), “duygusal sağlamlık (emotional resilience)” ve Carpentieri, Mulhern, Douglas, Hana ve Faidough (1993) “davranışsal sağlamlık (behavioral resilience)” gibi sınırlandırmalar getirmişlerdir. Bu araştırmada ise herhangi bir sınırlandırma getirilmeden tanımlanan psikolojik sağlamlık (resilience) değişkeni kullanılmıştır. Smith ve diğerleri (2008) tarafından geliştirilen Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeğinin maddeleri incelendiğinde, (Örn; “Sıkıntılı zamanlardan sonra kendimi çabucak toparlayabilirim” “Stresli durumlardan sonra kendime gelmem uzun zaman almaz”) ölçekteki maddelerin Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği kariyer uyumu güven boyutunda bulunan maddeler (Örn; “Yeni beceriler kazanma”, “Yeteneklerim doğrultusunda çalışma”) ile ilişkili olmadığı görülmüştür. Literatürde psikolojik sağlamlığın kariyer güvenliğini yordadığı araştırmalar incelendiğinde psikolojik sağlamlığın sınırlandırılmış bir şekilde kariyer psikolojik sağlamlığı (career resilience) olarak tanımlandığı ve bu değişkeni ölçmek için de Türkçe’ye uyarlaması henüz yapılmayan Kariyer Psikolojik Sağlamlığı-Kendini Değerlendirme (The Career Resilience Self-Assessment) adlı ölçeğinin kullanıldığı görülmüştür (Ndlovu ve Ferreira, 2019; Sidiropoulou-Dimakakou ve diğerleri, 2016).

Araştırmadan elde edilen bir diğer sonuca göre, üniversite öğrencilerinin bilişsel esneklik puanları ile kariyer güven puanları arasında pozitif yönde, düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki vardır. Bu durumda üniversite öğrencilerinin bilişsel esneklik düzeylerinin arttıkça kariyer güven düzeylerinin de artacağı ifade edilebilir. Martin ve Anderson (1998)’a göre, yetkinlik beklentisi ve bilişsel esneklik birbirleri ile pozitif yönde ilişkilidir. Yetkinlik beklentisi, bireyin bir performansı en iyi şekilde yapabileceğine olan inancını ifade eder (Bandura, 1995b). Ayrıca yetkinlik beklentisinin bireyin bilişsel sürecini etkilediği düşünülmektedir (Al-Moshaigeh, 2006). Bilişsel esneklik, bireyin karşılaştığı yeni durumlarda esnek olabileceğine ilişkin istekliliği ve davranışlarının sonucunda etkili olabileceğine ilişkin kendine güveni ifade etmektedir. Bireyin esnek olabildiği durumlarda kendini yetkin hissetmesi gerekmektedir (Martin ve Anderson, 1998). Kariyer güveni ise bireyin karşılaştığı engellerin üstesinden gelmesi

için yapmaya ihtiyacı olduğu şeyi yapması ve bunun için kullandığı problem çözme becerisini ifade eder (Savickas ve Porfeli, 2012). Kariyer güveni bireyin kendi kariyer amacını gerçekleştirme yolunda karşılaştığı zorluklarla baş etmede kendisine duyduğu güvendir (Neureiter ve Mattausch, 2017). Yapılan araştırmalar göz önüne alındığında, bilişsel esnekliğin kariyer güveni ile ilişkili olması beklenen bir sonuçtur. Kariyer çözülmesi gerektiren karmaşık problemleri içerdiğinden dolayı bireyin kariyer güveni ve bilişsel esneklik düzeyinin yüksek olması beklenmektedir. Ancak bu araştırmada bilişsel esneklik kariyer güvenliğini açıklamada anlamlı bir etki göstermemiştir. Bunun nedeni, öğrencilerin düşük yetkinlik beklentisine sahip olmaları ile açıklanabilir. Düşük yetkinlik beklentisi olan bireyler, bir işi yapma konusunda yüksek yetkinlik beklentisine sahip bireylere göre daha çekingendirler (Schunk, 1989). Bundan dolayı eğer öğrenciler düşük yetkinlik beklentisine sahiplerse, bunun bilişsel esnekliği dolayısıyla da kariyer güvenliğini etkileyebileceği düşünülmektedir.

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, yapılan araştırma sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda sonuçlar özetlenmiştir. Ayrıca araştırma sonucunda hem uygulamaya yönelik hem de bu alanda ileride yapılacak çalışmalara yönelik öneriler sunulmuştur.

6.1. Sonuçlar

Bu çalışmada, üniversite öğrencilerinin kariyer uyumlarını yordamada psikolojik sağlamlık, bilişsel esneklik ve proaktif kişiliğin rolü incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda aşağıdaki sonuçlar bulunmuştur.

1. Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu toplam puanı ile psikolojik sağlamlık, bilişsel esneklik ve proaktif kişilik puanları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur.
2. Öğrencilerin kariyer ilgisi ile psikolojik sağlamlık, bilişsel esneklik ve proaktif kişilik puanları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur.
3. Öğrencilerin kariyer kontrolü ile proaktif kişilik ve psikolojik sağlamlık puanları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunurken, kariyer kontrolü ile bilişsel esneklik arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır.
4. Öğrencilerin kariyer merakı ile psikolojik sağlamlık, bilişsel esneklik ve proaktif kişilik puanları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur.
5. Öğrencilerin kariyer güveni ile psikolojik sağlamlık, bilişsel esneklik ve proaktif kişilik puanları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur.
6. Üniversite öğrencilerinin proaktif kişilik ve psikolojik sağlamlık puanlarının kariyer uyumu toplam puanını anlamlı düzeyde yordadığı bulunmuştur. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin sonuçlar incelendiğinde, bilişsel esnekliğin kariyer uyumu üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür.
7. Üniversite öğrencilerinin proaktif kişilik ve psikolojik sağlamlık puanlarının kariyer ilgi puanlarını anlamlı düzeyde yordadığı bulunmuştur. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin sonuçlar incelendiğinde, bilişsel

esnekliğin kariyer ilgisi üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür.

8. Üniversite öğrencilerinin proaktif kişilik ve psikolojik sağlamlık puanlarının kariyer kontrol puanlarını anlamlı düzeyde yordadığı bulunmuştur. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin sonuçlar incelendiğinde, bilişsel esnekliğin kariyer kontrolü üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür.
9. Üniversite öğrencilerinin proaktif kişilik puanlarının kariyer uyumu merak boyutu puanlarını anlamlı düzeyde yordadığı bulunmuştur. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin sonuçlar incelendiğinde, psikolojik sağlamlık ve bilişsel esnekliğin kariyer merakı üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadıkları görülmüştür.
10. Üniversite öğrencilerinin proaktif kişilik puanlarının kariyer uyumu güven boyutu puanlarını anlamlı düzeyde yordadığı bulunmuştur. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin sonuçlar incelendiğinde, psikolojik sağlamlık ve bilişsel esnekliğin kariyer güveni üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadıkları görülmüştür.

6.2. Öneriler

Bu bölümde, araştırmadan elde edilen sonuçlar dikkate alınarak ileride bu alanda yapılacak araştırmalara ve uygulamalara yönelik öneriler sunulmuştur.

6.2.1. Araştırmalara Yönelik Öneriler

1. Bu çalışmada, kariyer uyumunu yordamada psikolojik sağlamlık, bilişsel esneklik ve proaktif kişiliğin rolü incelenmiştir. Yordayıcı değişkenlerin kariyer uyumu üzerindeki etkisini analiz etmek için Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi kullanılmıştır. Psikolojik sağlamlık, bilişsel esneklik ve proaktif kişilik değişkenleri birbirleriyle ilişkili değişkenlerdir. Bu değişkenler arasındaki ortak ilişkinin araştırma sonucu üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir. Diğer yandan araştırmada yer alan değişkenler arasındaki ilişkiler Yapısal Eşitlik Modellemesi gibi farklı yöntem ve modeller kullanılarak da incelenebilir. Özellikle bilişsel esnekliğin kariyer uyumunu etkilemiyor olması yeniden araştırılabilir. Çünkü bilişsel esneklik

ve kariyer uyumunu etkileyebilecek çok farklı faktör söz konusudur. Dolayısıyla bu iki değişken arasındaki ilişkiye bazı aracı değişkenler etki ediyor olabilir. Bilişsel esnekliğin buradaki rolünü daha net görebilmek için farklı modellerin ortaya konulmasına ihtiyaç vardır.

2. Bu araştırmanın sınırlılıklarından bir tanesi, araştırma grubunu meslekleşme süreci içerisinde olan üniversite öğrencilerinin oluşturmastır. Mesleğe yerleşmiş olan ve işlerini icra eden bireyler üzerinde benzer bir çalışma yapıldığında farklı sonuçlar elde edilebilir. Çünkü bireyler aldıkları eğitim ve kazandıkları tecrübelerle değişen durumlara karşı daha esnek bir şekilde bakabilirler. Bu da onların kariyer uyum düzeylerini etkileyebilir.
3. Psikolojik sağlamlık ve bilişsel esnekliğin kariyer uyumu ile ilişkisi psikolojik sağlamlık ve bilişsel esneklik değişkenlerini ölçen farklı ölçekler kullanılarak tekrar ortaya konabilir. Bu çalışmada Smith ve diğerleri (2008) tarafından geliştirilen Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği kullanılmıştır. Ancak psikolojik sağlamlığın kariyer uyumunun güçlü bir yordayıcısı olduğunu ortaya koyan çalışmalarda Block ve Kremen (1996) tarafından geliştirilen Ego Sağlamlığı Ölçeği (ESÖ)'nin kullanıldığı görülmüştür. Öte yandan yurt dışı çalışmalarda rastlanan ve kariyer çalışmalarında kullanılmak üzere psikolojik sağlamlık değişkenine bir sınır koyan “Kariyer Psikolojik Sağlamlığı Ölçeği” Türkçe’ye uyarlanabilir. Bilişsel esneklik değişkenini ölçmek için de Türkiye’de geliştirilen Bilişsel Esneklik Ölçeği kullanılabilir.
4. Kariyer uyumu bu çalışmada, nicel veri toplama araçlarıyla ölçülmüştür. İleride yapılacak çalışmalarda kariyer uyumu kavramı ile ilgili daha kapsamlı veriler elde edilebilmesi için bu ölçüm gözlem ve görüşme gibi nitel araştırma yöntemleriyle de desteklenebilir.
5. Araştırma Türkiye’de gerçekleştirildiğinden bazı sonuçlar yurtdışında yapılan çalışmalarla paralellik göstermemiştir. Kültürler arası farklılıklardan kaynaklandığı düşünülen bu sonucu araştırmak üzere yeni araştırmalar yapılabilir.

6.2.2. Uygulamaya Yönelik Öneriler

1. Araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer uyumunun proaktif kişilik ve psikolojik sağlıkla değişkenlerinden olumlu yönde etkilendiği bulunmuştur. Buradan hareketle alanda çalışan psikolojik danışmanların, özellikle üniversitelerin psikolojik danışma ve rehberlik merkezleri ile kariyer danışma merkezlerinde, üniversite öğrencilerinin kariyer uyumlarını arttırmak için öğrencilerin proaktif kişilik ve psikolojik sağlık düzeylerini arttırmaya yönelik müdahale programları geliştirebilirler. Kariyer danışmanları, danışanlarının uyum kaynakları (ilgi, kontrol, merak ve güven) düzeyini değerlendirebilirler. Bu, üniversite öğrencilerinin gelecekte iş arama ve işe yerleşme konusunda kendilerine güvenmeleri, kariyer gelecekleri hakkında iyimser bir bakış açısına sahip olmaları ve aktif bir şekilde kariyer seçeneklerini araştırmaları konusunda onlara faydalı olabilir.
2. Proaktif kişiliğin üniversite öğrencilerinin kariyer ilgisi, kariyer kontrolü, kariyer merakı ve kariyer güvenleri üzerinde etkili bir faktör olduğu bulgusundan hareketle öğrencilerin kariyer uyum kaynaklarını arttırmak için proaktif kişilik düzeylerini arttırmaya yönelik eğitim programları geliştirilebilir.
3. Mevcut çalışmada üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlık puanlarının kariyer kontrolü ve kariyer ilgisi puanlarını anlamlı bir şekilde yordadığı bulunmuştur. Buna göre üniversite öğrencilerinin kariyer ilgisi ve kontrol düzeylerini arttırmak için psikolojik sağlık düzeylerini arttırmayı amaçlayan bir psikoeğitim müdahale yöntemleri kullanılabilir.

KAYNAKÇA

- Abramowitz, S. I. (1973). Internal-external control and social-political activism: A test of the dimensionality of Rotter's internal-external scale. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 40(2), 196.
- Acar, S. ve Ulutaş, A. (2017). Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü Öğrencilerinin Kariyer Uyum Yeteneklerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Journal of Human Sciences*. 14(4), 4910-4923. doi: 10.14687/jhs.v14i4.5022
- Akın, A., Abacı, R., Kaya, M., & Arıcı, N. (2011). Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği'nin (KPÖ) Türkçe formunun geçerlik ve güvenirliği. In *ICES11 International Conference on Educational Sciences, June* (pp. 22-25).
- Al-Moshaigeh, A. I. (2006). The effect of self-efficacy on the decision to enroll and succeed in internet accountin course. (Doctoral Dissertation), Available from ProQuest Dissertations and Theses database.
- Altunkol, F. (2011). Üniversite öğrencilerinin bilişsel esneklik algılanan stres düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Amabile, T. M., Mueller, J. S., Simpson, W. B., Hadley, C. N., Kramer, S. J., & Fleming, L. (2002). Time pressure and creativity in organizations: A longitudinal field study.
- Antonacopoulou, E. (2000). Employee development through self-development in three retail banks. *Personnel Review*, 29, 491-508.
- Arslan, G. (2015). Yetişkin Psikolojik Sağlamlık Ölçeği'nin (YPSÖ) Psikometrik Özellikleri: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Ege Eğitim Dergisi*. 2(16), 344-357.
- Ataç, L. O., Dirik, D., ve Tetik, H. T. (2018). Predicting career adaptability through self-esteem and social support: A research on young adults. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 18(1), 45-61.
- Bandura, A. (1995b). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bateman, T. S. ve Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of organizational behavior*, 14(2), 103-118.
- Beck, A. T. (1967). *Depression: Clinical, experimental, and theoretical aspects*. New York: Harper and Row.

- Beck, A. T. (1976). *Cognitive therapy and the emotional disorders*. Madison, WI: International Universities Press.
- Beck, A. T. ve Emery, G. (2005). *Anxiety disorders and phobias: A cognitive perspective*. New York: Basic Books.
- Beck, J. S. (1995). *Cognitive therapy: Basic and beyond*. New York: Guilford Press.
- Bilgin, M. (2009). Developing a cognitive flexibility scale: Validity and reliability studies. *Social Behavior And Personality*, 37(3), 343-354.
- Bimrose, J. ve Hearne, L. (2012). Resilience and career adaptability: Qualitative studies of adult career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 338-344.
- Bindl, U. K., ve Parker, S. K. (2010). Proactive work behavior: Forward-thinking and change-oriented action in organizations. *APA handbook of industrial and organizational psychology*, 2, 567-598.
- Block, J. ve Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and seperateness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 349-361.
- Bocciardi, F., Caputo, A., Fregonese, C., Langher, V., ve Sartori, R. (2017). Career adaptability as a strategic competence for career development: An exploratory study of its key predictors. *European Journal of Training and Development*, 41(1), 67-82.
- Bowers, K. (1973). Situationism in psychology: An analysis and critique. *Psychological Bulletin*, 80, 307-336.
- Bölükbaşı, A. (2017). Lise öğrencilerinin kariyer uyumu ve yaşam doyumu ilişkisinde iyimserlik ve umudun aracı rolü. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Brown, A., Bimrose, J., Barnes, S. A. ve Hughes, D. (2012). The role of career adaptabilities for mid-career changers. *Journal of Vocational Behavior*. 80, 754–761.
- Brown, D. J., Cober, R. T., Kane, K., Levy, P. E., ve Shalhoop, J. (2006). Proactive personality and the successful job search: A field investigation with college graduates. *Journal of Applied Psychology*, 91, 717-726. <http://doi.org/ft9xtx>
- Brown, D. ve Lent, R. W. (Eds). (2005). *Career Development and Counseling*. New Jersey: Wiley & Sons.

- Buyukgoze-Kavas, A. (2014). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale-Turkish Form and its relation to hope and optimism. *Australian Journal of Career Development*, 23(3), 125-132.
- 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.
- Buyukgoze-Kavas, A. (2016). Predicting career adaptability from positive psychological traits. *The Career Development Quarterly*, 64(2), 114-125.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Can, A. (2017). *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*. Ankara: Pegem Akademi
- Cai, Z., Guan, Y., Li, H., Shi W., Guo, K., Liua, Y., Li, Q., Han, X., Jiang, P. Fanga, Z., ve Hua, H. (2015). Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: An examination of mediating and moderating processes. *Vocational Behavior*. 86, 86-94.
- Carpentieri, S. C., Mulhern, R. K., Douglas, S., Hanna, S. ve Faidough, J. (1993). Behavioral resiliency among children surviving brain tumors. The neuropsychological basis of disorders affecting children and adolescents. *Journal of Clinical Child Psychology*, 22, 236-246.
- Celen-Demirtas, S., Konstam, V. ve Tomek, S. (2014). Leisure Activities in Unemployed Emerging Adults: Links to Career Adaptability and Subjective Well-Being. *Journal of Career Development*. 42(6), 463-477.
- Chong, S. ve Leong, T. L. (2015). Antecedents of Career Adaptability in Strategic Career Management. *Journal of Career Assessment*. 25(2), 268-280.
- Claes, R., Beheydt, C., ve Lemmens, B. (2005). Unidimensionality of abbreviated proactive personality scales across cultures. *Applied Psychology*, 54(4), 476-489.
- Coetzee, M. ve Harry, M. (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 90-97.
- Connor, K. M., ve Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and anxiety*, 18(2), 76-82.
- Covey, S. (2010). *Etkili İnsanların 7 Alışkanlığı* (37 b.). (O. Deniztekin ve F. N. Deniztekin, Çev.) İstanbul: Varlık Yayınları.

- Crant, J. M. (1996). The proactive personality scale as a predictor of entrepreneurial intentions. *Journal of Small Business Management*, 34, 42–49.
- Crant, J. M. (2000). Proactive Behavior in Organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435-462.
- Creed, P. A., Muller, J. ve Patton, W. (2003). Leaving high school: The influence and consequences for psychological well-being and career-related confidence. *Journal of Adolescence*, 26, 295–311. doi:10.1016/S0140-1971(03)00015-0
- Çelik, Ö. (2017). Eleştirel düşünme becerilerinin kariyer uyum yeteneklerine etkisi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Dennis, J. P. ve Vander Wal, J. S., (2009). The cognitive flexibility inventory: instrument development and estimates of reliability and validity. *Cognitive Therapy Research*, 34, 241–253.
- Dennis, J. P. ve Wal, V. J. (2010). The cognitive flexibility inventory: Instrument development and estimates of reliability and validity. *Cognitive Therapy and Research*, 34(3), 241 253.
- Dheer, R. J. S. ve Lenartowicz, T. (2019). Cognitive flexibility: Impact on entrepreneurial intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103339
- Digiuseppe, R. A., ve David, O. A. (2015). Rational emotive behavior therapy. İçinde H. T. Prout ve D. T. Brown (Ed.). *Counseling and Psychotherapy with Children and Adolescents*. (s.155-215) New York: John Wiley ve Sons.
- Doğan, T. (2015). Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeği'nin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1), 93-102.
- Dreisbach, G. ve Goschke, T. (2004). How positive affect modulates cognitive control: Reduced perseveration at the cost of increased distractibility. *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory, and Cognition*, 30(2), 343-353.
- Drummond, R.J. ve Ryan, C.W. (1995). *Career counseling: A developmental approach*. USA: Printice Hall.
- Duffy, R. D. ve Blustein, D. L. (2005). The relationship between spirituality, religiousness and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 429–440.
- Duffy, R. D., Douglass, R. P. ve Autin, K. L. (2015). Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 46-54. doi: 10.1016/j.jvb.2015.07.007

- Dumulescu, D., Balazsi, R. ve Opre, A. (2015). Calling and career competencies among Romanian students: The mediating role of career adaptability. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 209, 25-32.
- Ellis, A. (1975). *Humanistic psychotherapy: Therational-emotive approach*, New York: McGraw-Hill Book Company.
- Ellis, A., ve Dryden, W. (2007). *The practice of rational emotive behavior therapy*. NewYork: Springer.
- Eminağaoğlu, N. (2006). *Güç koşullarda yaşayan sokak çocuklarında dayanıklılık (Sağlamlık)*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ege Üniversitesi, İzmir.
- Eryılmaz, A. ve Kara, A. (2018). Pre-Service teachers' career adaptabilities: It's relationships with career decision making self-efficacy and career barriers. *International Online Journal of Educational Sciences*, 10(2), 235-244.
- Eryılmaz, A. ve Kara, A. (2017). Comparison of Teachers and Pre-Service Teachers with Respect to Personality Traits and Career Adaptability. *International Journal of Instruction*, 10(1), 85-100.
- Eryılmaz, A. ve Kara, A. (2018). Öğretmen Adaylarının Kariyer Uyumluluklarının Cinsiyet ve Algılanan Kontrol Açısından İncelenmesi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 20(1), 43-52.
- Fergus, S. ve Zimmerman, M. A. (2005). Adolescent resilience: A framework for understanding healthy development in the face of risk. *Annu. Rev. Public Health*, 26, 399-419.
- Fiori, M., Bollmann, G. ve Rossier, J. (2015). Exploring the path through which career adaptability increases job satisfaction and lowers job stress. *The role affect. Journal of Vocational Behavior*, 91, 113-121.
- Fletcher, D. ve Sarkar, M. (2013). Psychological resilience: A review and critique of definitions, concepts, and theory. *European psychologist*, 18(1), 12.
- Fourie, C. Ve vanVuuren, L.J. (1998). Defining and measuring career resilience. *Journal of Industrial Psychology*, 24 (3), 52-59.
- Frese, M., Kring, W., Soose, A., ve Zempel, J. (1996). Personal initiative at work: Differences between East and West Germany. *Academy o f Management Journal*, 39, 37-63.
- Fuller Jr, J. B., Hester, K. ve Cox, S. S. (2010). Proactive personality and job performance: Exploring job autonomy as a moderator. *Journal of Managerial Issues*, 35-51.

- Garnezy, N. (1974). The study of competence in children at risk for severe psychopathology. J. E. Anthony ve C. Koupernik, (Ed.), *The child in his family: Children at psychiatric risk* içinde (s. 77-97). New York, NY: Wiley.
- Garnezy, N. (1985). Stress-resistant children: The search for protective factors. Davids, A. (Ed.), *Recent research in development psychopathology* içinde (s. 213-233). Elmsford, NY: Pergamon Press.
- Germeijs, V. ve Verschueren, K. (2007). High school students' career decision-making process: Consequences for choice implementation in higher education. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 223–241. doi:10.1016/j.jvb.2006.10.004
- Gizir, C. A. (2007). Psikolojik sağamlık, risk faktörleri ve koruyucu faktörler üzerinde bir derleme çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(28),113-128.
- Greenberger, D. ve Strasser, S. (1986). The development and application of a model of personal control in organizations. *Academy of Management Review*, 11, 164-177.
- Griffin, B. ve Hesketh, B. (2003). Adaptable behaviours for successful work and career adjustment. *Australian Journal of Psychology*, 55, 65–73. doi:10.1080/00049530412331312914
- Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., Fu, R., Wang, Y., Zhang, S. ve 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. doi: 10.1016/j.jvb.2013.09.003
- Guan, P., Capezio, A., Restubog, S. L. D., Read, S., Lajom, J. A. L. ve Li, M. (2016). The role of traditionality in the relationships among parental support, career decision-making self-efficacy and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 114-123.
- Guan, Y., Yang, W., Zhou, X., Tian, Z. ve Eves, A. (2016). Predicting Chinese human resource managers' strategic competence: Roles of identity, career variety, organizational support and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 116-124. doi: 10.1016/j.jvb.2015.11.012
- Gupta, V. K. ve Bhawe, N. M. (2007). The influence of proactive personality and stereotype threat on women's entrepreneurial intentions. *Journal of Leadership and Organizational Studies*. 13(4), 73-85.

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. ve Tatham, R. L. (2013). *Multivariate Data Analysis*: Pearson Education Limited.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Han, H. Ve Rojewski, J. W. (2015). Gender-specific models of work-bound Korean adolescents' social supports and career adaptability on subsequent job satisfaction. *Journal of Career Development*, 42(2), 149-164.
- Hartung, P. J. (2013). Career construction counseling. di Fabio ve J. G. Maree (Ed.), *The psychology of career counseling: New challenges for a new era* içinde (s.15–28) New York, NY: Nova Science Publishers.
- Hartung, P.J. ve Cadaret, M.C. (2017). Career Adaptability: Changing self and situation for satisfaction and success. K. Maree (Ed.). *Psychology of career adaptability, employability and resilience* içinde (s. 15-27). Switzerland: Springer International Publishing
- Herr, E.L., Cramer, S. H. ve Niles, S. G. (2004). *Career Guidance and Counseling through the Life-span*. Boston: Pearson Education.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 145–155.
- Hirschi, A., Herrmann, A. ve Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87,1-10. doi: 10.1016/j.jvb.2014.11.008
- Hirschi, A. ve Valero, D. (2015). Career adaptability profiles and their relationship to adaptivity and adapting. *Journal of vocational behavior*, 88, 220-229.
- Hooper, L. M. (2003). Parentification, resiliency, secure adult attachment style and differentiation of self as predictors of growth among college students. (Unpublished doctoral dissertation), The George Wassington University, Washington.
- Hou, C., Wu, L. ve Liu, Z. (2014). Effect of Proactive Personality and Decision-Making Self-Efficacy on Career Adaptability Among Chinese Graduates. *Social Behavior and Personality*. 42(6), 903-912.
- Hudd, S. S., Dumlao, J., Erdmann-Sager, D., Murray, D., Phan, E., Soukas, N. ve Yokozuka, N. (2000). Stress at college: effects on health habits, health status and selfesteem. *College Student Journal*, 34 (2), 217 – 228.

- Isaacson, L. E. ve Brown, D. (2000). *Career information, career counseling and career development*. USA: Allyn & Bacon.
- Işık, E., Yeğin, F., Koyuncu, S., Eser, A., Çömlekçiler ve Yıldırım, K. (2018). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale-Short Form across different age groups in the Turkish context. *Int J Educ Vocat Guidance*, 18, 297-314. doi: 10.1007/s107775-018-9362-9
- Ito, J. K., ve Brotheridge, C. M. (2005). Does supporting employees' career adaptability lead to commitment, turnover, or both?. *Human Resource Management*, 44(1), 5-19.
- Iwaniec, D. (2006). *The emotionally abused and neglected child: identification, assessment and intervention a practice handbook*, England: John Wiley & Son.
- Jiang, Z. (2017). Proactive personality and career adaptability: The role of thriving at work. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 85-97.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Pucik, V. ve Welbourne, T. M. (1999). Managerial coping with organizational change: A dispositional perspective. *Journal of Applied Psychology*, 84, 107-122. doi:10.1037/0021-9010.84.1.107
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2013). *Dünden Bugüne İnsan ve İnsanlar: Sosyal Psikolojiye Giriş*. Ankara: Evrim Yayıncılık.
- Kalafat, T. (2012). Kariyer geleceği ölçeği: Türk örnekleme için psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4 (38), 169-179.
- Kalafat, T. (2018). Psychological resilience and self-esteem related components on career adaptability and career optimism. *The International Journal of Human and Behavioral Science*, 4(2), 32-41. doi: 10.19148/ijhbs.500795
- Kanten, S. (2012). Kariyer uyum yetenekleri ölçeği: geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Journal of Süleyman Demirel University Institute of Social Sciences* Year, 2(16), 191-205.
- Kara, A. (2016). Kariyer uyumluluğu programının RPD öğrencilerinin kariyer uyumluluk düzeyleri üzerindeki etkisinin incelenmesi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kara, A., Şahin, C. ve Başçı, E. S. (2018). Bankacılık ve Finans Bölümü Öğrencilerinin Kariyer Uyumlulukları Üzerinde Amaç İçin Mücadele Etme ve Öznel İyi Oluşun Rolü. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 1(1), 83-100.

- Kercood, S., Lineweaver, T. T., Frank, C. C. ve Fromm, E. D. (2017). Cognitive Flexibility and Its Relationship to Academic Achievement and Career Choice of College Students with and without Attention Deficit Hyperactivity Disorder. *Journal of Postsecondary Education and Disability*, 30(4), 327-342.
- Kim, B. S. ve Omizo, M. M. (2005). Asian and European American Cultural Values, Collective Self-Esteem, Acculturative Stress, Cognitive Flexibility, and General Self-Efficacy Among Asian American College Students. *Journal of counseling psychology*, 52(3), 412.
- Kim, N. R. ve Lee, K. H. (2018). The Effect of Internal Locus of Control on Career Adaptability: The Mediating Role of Career Decision-Making Self-Efficacy and Occupational Engagement. *Journal of Employment Counseling*, 55(1), 2-15.
- Kirdök, 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.
- Klohn, E. C. (1996). Conceptual analysis and measurement of the construct of ego resiliency. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 1067–1079.
- Kline, B. E. ve Short, E. B. (1991). Changes in emotional resilience: Gifted adolescent boys. *Roeper Review*, 13, 184-187.
- Koen, J., Klehe, U.-C., Van Vianen, A. E. M., Zikic, J. ve Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 126–139. doi: 10.1016/j.jvb.2010.02.004
- Koen, J., Klehe, U.-C. ve Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Psychology*, 81, 395–408.
- Konstam, V., Celen-Demirtas, S., Tomek, S. ve Sweeney, K. (2015). Career Adaptability and Subjective Well-Being in Unemployed Emerging Adults: A Promising and Cautionary Tale. *Journal of Career Development*. 42(6) 463-477.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek Danışmanlığı, Kuramlar ve Uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. (2014). *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. (2014). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Laçın, B. G. D. (2015). Üniversite öğrencilerinde özyeterlilik ve stresle başa çıkma stratejilerinin bilişsel esnekliği yordama düzeyleri. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Lambert, T. A., Eby, L. T. ve Reeves, M. P. (2006). Predictors of networking intensity and network quality among white-collar job seekers. *Journal of career development*, 32(4), 351-365.
- Lefcourt, H. M. (1966). Internal versus external control of reinforcement: A review. *Psychological Bulletin*, 65, 206–220.
- Li, Y., Guan, Y., Wang, F., Zhou, X., Guo, K., Jiang, P., Mo, Z., Li, Y., ve 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. doi:10.1016/j.jvb.2015.04.006
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695–706. doi:10.1002/job.165.
- Luthar, S. S., Cicchetti, D. ve Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, 71, 543-562.
- Luthar, S. S. (2006). Resilience in development: A synthesis for research across five decades. İçinde D. Cicchetti ve D. J. Cohen (Ed), *Developmental psychopathology: Risk, disorder, and adaptation* içinde (s. 739-795). Hoboken, NJ: Wiley.
- Maggiore, C., Rossier, J. ve Savickas, M. L. (2017). Career Adapt-Abilities Scale Short Form (CAASSF): Construction and validation. *Journal of Career Assessment*, 25, 312–325. <https://doi.org/10.1177/1069072714565856>.
- Martin, M. M. ve Rubin, R. B. (1995). A new measure of cognitive flexibility. *Psychological Reports*, 76, 623–626. doi:10.2466/pr0.1995.76.2.623
- Martin, M. M. ve Anderson, C. M. (1998). The cognitive flexibility scale: Three validity studies. *Communication Reports*, 11(1), 1-9.
- Martin, M. M. ve Cayanus, J. L. (2003). Celebrity worship and cognitive flexibility. *North American Journal of Psychology*, 5(1), 75-80.
- Martin, R., Thomas, G., Charles, K., Epitropaki, O. ve McNamara, R. (2005). The role of leader-member exchanges in mediating the relationship between locus of control and work reactions. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 78, 141-147

- Masten, A.S., Best, K. M. ve Garmezy, N. (1990). Resilience and development: Contributions from the study of children who overcome adversity. *Development and Psychopathology*, 2, 425-444.
- Masten, A. S. ve Reed, M. G. (2002). Resilience in development. İçinde S. R. Snyder ve S. J. Lopez (Ed.). *The handbook of positive psychology* içinde (s. 74-88) England: Oxford University Press.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P. ve Hall, D. T. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 247–264.
- McCrae, R. R. ve Costa, P. T. Jr. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52, 509–516. doi:10.1037/0003-066X.52.5.509
- McIveen, P., Burton, L. J., ve Beccaria, G. (2013). A short form of the career futures inventory. *Journal of Career Assessment*, 21(1), 127-138.
- Merino-tejedor, E., Hontangas, P. M. ve Boada-grau, J. (2016). Career adaptability and its relation to self-regulation, career construction, and academic engagement among Spanish university students. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 92–102. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.01.005>.
- Monteiro, S. ve 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*, 1, 106-112.
- Moran P.B. ve Eckenrode, J., (1992). Protective personality characteristics among adolescent victims of maltreatment. *Child Abuse and Neglect*, 16, 743–754.
- Murphy, K. A., Blustein, D. L., Bohlig, A. J. ve Platt, M. G. (2010). The college-to-career transition: An exploration of emerging adulthood. *Journal of Counseling & Development*, 88, 174–181. doi:10.1002/j.1556-6678.2010.tb00006.x
- Naktiyok A. (2004). *İç Girişimcilik*. İstanbul: Beta.
- Navaitienė, J. (2014). Career adaptability of young adults: Psychological aspect of professional socialization. *Pedagogika*, 116(4).
- Neureiter, M., & Traut-Mattausch, E. (2017). Two sides of the career resources coin: Career adaptability resources and the impostor phenomenon. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 56-69.
- Ndlovu, V. ve Ferreira, N. (2019). Students' psychological hardiness in relation to career adaptability. *Journal of Psychology in Africa*, 29(6), 598-604.

- Ng, T. W. ve Feldman, D. C. (2007). Organizational embeddedness and occupational embeddedness across career stages. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 336–351.
- Niles, G. S. ve Harris-Bowlsbey, J. (2013). *21.Yüzyılda Kariyer Gelişimi Müdahaleleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Niles, S. G. (2011). Career flow: A hope-centered model of career development. *Journal of Employment Counseling*, 48, 173–175. doi:10.1002/j.2161-1920.2011.tb01107.x
- 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>
- Obschonka, M., Hahn, E. ve Bajwa, N. H. (2018). Personal agency in newly arrived refugees: The role of personality, entrepreneurial cognitions and intentions, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 173-184.
- O’Connell, D. J., McNeely, E. ve Hall, D. T. (2008). Unpacking personal adaptability at work. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14, 248–259
- Othman, R., Kamal, N. M., Alias, N. E., Ismail, S. ve 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.
- Ömeroğlu, S. (2014). Polis akademisi öğrencilerine yönelik kariyer uyumu programının etkililiğinin değerlendirilmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Öncel, L. (2014). Career adapt-abilities scale: Convergent validity of subscale scores. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 13-17.
- Öztemel, K. (2018). Kariyer Uyumluluğu ve Kariyer İyimserliğinde Kariyer Seçimlerine Bağlılığın Yordayıcı Rolü. *Researcher: Social Science Studies*, 6(1), 302-314.
- Padrón, Y. N., Waxman, H. C. ve Huang, S. L. (1999). Classroom behavior and learning environment differences between resilient and nonresilient elementary school students. *Journal of Education for Student Placed At Risk*, 4 (1), 63-81.
- Pajic, S., Ulceluse, M., Kismihók, G., Mol, S. T. ve den Hartog, D. N. (2018). Antecedents of job search self-efficacy of Syrian refugees in Greece and the Netherlands. *Journal of vocational behavior*, 105, 159-172.

- Pan, J., Guan, Y., Wu, J., Han, L., Zhu, F., Fu, X. ve Yu, J. (2018). The interplay of proactive personality and internship quality in Chinese university graduates' job search success: The role of careeradaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 109, 14-26.
- Parker, S. ve Sprigg, C. (1999). Minimizing strain and maximizing learning: The role of job demands, job control, and proactive personality. *Journal of Applied Psychology*, 84, 925-939.
- Parrent, C. M. (2007). *Resilience and the Successful First-Generation Community College Student: Identifying Effective Student Support Services*. Unpublished doctoral dissertation, University of North Texas, Texas.
- Patton, W. ve McMahon, M. (2006). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice*. Netherlands: Sense Publishers.
- Payne, J. W., Bettman, J. R. ve Johnson, E. J. (1993). *The adaptive decision maker*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Porfeli, E. J. ve Savickas, M. L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-USA Form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 748-753. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.009
- Pouyaud, J., Vignoli, E., Dosnon, O. ve Lallemand, N. (2012). Career adapt-abilities scale-France form: Psychometric properties and relationships to anxiety and motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 692-697. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.021
- Rotter, J. B. (1954). *Social learning and clinical psychology*. New York: Prentice-Hall
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological monographs: General and applied*, 80(1), 1.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X. ve Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13, 3-24.
- Rossier, J., Ginerva, M.C., Bollmann, G. ve Nota, L. (2017) The Importance of Career Adaptability, Employability, and Career Resilience in Designing a Successful Life. *Personal Resources Promoting A Successful Life*.
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori C. ve Dauwalder, J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale in a French-Speaking Swiss Sample: Psychometric Properties and Relationships to Personality and Work Engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 734-743

- Rudolph, C. W., Zacher, H. ve Hirschi, A. (2019). Empirical developments in career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 1–6. doi: 101016/jjvb.2018 12.003
- Santilli, S., Nota L., Ginevra M.C. ve Soresi, S. (2014). Career adaptability, hope and life satisfaction in workers with intellectual disability. *Journal of Vocational Behavior*. 85, 67–74.
- Savickas, M. L. (1994). Donald Edwin Super: The career of a planful explorer. *The Career Development Quarterly*, 43(1), 4-24.
- Savickas, M. L. (1994). Measuring career development: Current status and future directions. *The Career Development Quarterly*, 43(1), 54-62.
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Savickas, M. L. (2001). Toward a comprehensive theory of career development: Dispositions, concerns and narratives. F.T.L. Leong ve A. Barak (Ed.), *Contemporary models in vocational psychology: A volume in honor of Samuel H. Osipow* içinde (s. 295-320). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Savickas, M. L. (2002). Career Construction: A Developmental Theory of Vocational Behavior. D. Brown (Ed.), *Career Choice and Development* içinde (s. 149-206). San Francisco: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. S. D. Brown ve R. W. Lent (Ed.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* içinde (s. 42–70). Hoboken, NJ: Wiley.
- 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. (2008). Helping people choose jobs: A history of the guidance profession. *International handbook of career guidance* içinde (s. 97-113). Springer, Dordrecht.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J. Ve Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239–250.
- 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, 661–673.

- Savickas, M.L. (2013). Career construction theory and practice. R. W. Lent ve S. D. Brown (Ed). *Career development and counseling: Putting theory and research to work* içinde (s. 147-183). New Jersey: John Wiley and Sons.
- Schoon, I. (2006). *Risk and resilience: Adaptations in changing times*. Cambridge University Press.
- Schunk, D. H. (1989). Self-efficacy and achievement behaviors. *Educational Psychology Review*, 1, 173-208.
- Scott, W. A. (1962). Cognitive complexity and cognitive flexibility. *Sociometry*, 25, 405- 414.
- Settersten, R., A. (2012). Becoming adult: meanings and markers for young Americans. MC Waters, PJ Carr, MJ Kefalas, J Holdaway (Ed.) *Coming of Age in America: The Transition to Adulthood in the Twenty-First Century* içinde, (s. 167–90). Berkeley: Univ. Calif. Press
- Sharf, R. S. (2006). *Applying career development theory to counseling*. Canada: Thomson Brooks Cole.
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P. ve Jennifer Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: Assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15, 194–200.
- Sidiropoulou-Dimakakou, D., Argyropoulou, K., Drosos, N., Kaliris, A. ve Mikedaki, K. (2016). Exploring career management skills in higher education: Perceived self-efficacy in career, career adaptability and career resilience in Greek university students. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 14(2).
- Sidiropoulou-Dimakakou, D., Mikedaki, K., Argyropoulou, K., & Kaliris, A. (2018). A Psychometric Analysis of the Greek Career Adapt-Abilities Scale in University Students. *International Journal of Psychological Studies*, 10(3), 95-108.
- Siebert, S. E., Crant, M. J. ve Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416-423.
- Siebert, S. E., Kraimer, M. L. ve Heslin, P. A. (2016). Developing career resilience and adaptability. *Organizational Dynamics*, 45, 245—257
- Siyez, D. M. ve Belkıs, Ö. (2016). Üniversite öğrencilerinde kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğu ile toplumsal cinsiyet algısı arasındaki ilişki. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 28.

- Super, D. E., Starishevsky, R., Matlin, N. ve Jordaan, J. P. (1963). *Career development: self –concept theory; essays in vocational development*. New York: College Entrance Examination Board.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Super, D. E. (1990). A life span, life-space approach to career development. In *Career Choice and Development*. D. Brown, L. Brooks (Ed.), (s.197–261). San Francisco: Jossey–Bass.
- Super, D. E., Savickas, M. L. ve Super, C. M. (1996). *The Life-Span, Life-Space Approach to Careers*. D. Brown, L. Brooks ve Associates içinde, *Career Choice and Development* (s. 121-178). San Francisco: Jossey-Bass.
- Spurk, D., Volmer, J., Hagmaier, T. ve Kauffeld, S. (2013). Why are proactive people more successful in their careers? The role of career adaptability in explaining multiple career success criteria. E. E. Crossman ve M. A. Weiler (Ed.), *Personality Traits: Causes, Conceptions and Consequences* İçinde. New York: Nova Publishers
- Stauffer, S. D., Abessolo, M., Zecca, G. ve Rossier, J. (2019). French-language translation and validation of the protean and boundaryless career attitudes scales: relationships to proactive personality, career adaptability, and career satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 27(2), 337-357.
- Taber, B. J. ve Blankemeyer, M. (2015). Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 20-27. doi:10.1016/j.jvb.2014.10.005
- Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., de Oliveira Magalhães, M. ve Duarte, M. E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale—Brazilian Form: Psychometric properties and relationships to personality. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 680-685. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.007
- Terzi, Ş. (2008). Üniversite öğrencilerinde kendini toparlama gücü'nün içsel koruyucu faktörlerle ilişkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(35), 297-306.
- Tien, H. L. S. ve Wang, Y. C. (2017). Career Adaptability, Employability, and Career Resilience of Asian People. *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience* İçinde (s. 299-314). Springer, Cham.

- 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, 39–48.
- Tugade, M. M. ve Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86, 320-333.
- Turner, E. J. (2003). Proactive personality and the big five as predictors of motivation to learn. (Unpublished doctoral dissertation). Old Dominion University Norfolk, VA.
- Türkçapar, M.H. (2012). *Bilişsel terapi: Temel ilkeler ve uygulama*. Ankara: HYB Yayınları.
- Van Vianen, A. E. M., De Pater, I. E. ve Preenen, P. T. Y. (2009). Adaptable careers: Maximizing less and exploring more. *The Career Development Quarterly*, 57, 298–309. doi:10.1002/j.2161-0045.2009.tb00115.x
- Van Vianen, A. E., Klehe, U. C., Koen, J. ve Dries, N. (2012). Career Adapt-Abilities Scale —Netherlands form: Psychometric properties and relationships to ability, personality, and regulatory focus. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 716-724. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.002
- Wanberg, C. R. ve Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of openness to changes in a reorganizing workplace. *Journal of Applied Psychology*, 85, 132–142. doi:10.1037/0021-9010.85.1.132
- Werner, E. ve Smith, R.S. (1992). *Overcoming The Odds: High-Risk Children From Birth To Adulthood*. New York: Cornell University Press.
- Windle, G. (2011). What is resilience? A review and concept analysis. *Reviews in Clinical Gerontology*, 21(2), 152-169. Doi: 10.1017/s0959259810000420
- Yalım, D. (2007). First year college adjustment: the role of coping, ego resiliency, optimism and gender. Üniversite öğrencilerinin uyumu: Psikolojik sağlamlık, başa çıkma, iyimserlik ve cinsiyetin rolü. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Yang, W., Guan, Y., Lai, X., She, Z. ve Lockwood, A. J. (2015). Career adaptability and perceived overqualification: Testing a dual-path model among Chinese human resource management professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 154-162.

- Yeşilyaprak, B. (Editör). (2014). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya*. Ankara : Pegem Akademi.
- Yiğit, S. (2018). Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumu, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılar ve kariyer kararsızlığı. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Yuen, M. ve Yau, J. (2015). Relation of Career Adaptability to Meaning in Life and Connectedness among Adolescents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 147-156.
- Yurtal, F. (1999). Üniversite öğrencilerinin akılcı olmayan inançlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. (Yayınlanmamış doktora tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 21-30. doi: 10.1016/j.jvb.2013.10.002

EKLER

Ek 1.Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Formu

İnsanlar kariyerlerini şekillendirirken güçlü oldukları farklı yanlarını kullanırlar. Hiç kimse her konuda iyi olamaz. Her birimizin diğerlerinden daha iyi/güçlü olduğu bazı yanları vardır. Sizden istenen her bir ifadeyi dikkatlice okuyarak, bu konularda kendinizi ne düzeyde güçlü/iyi hissettiğinizi 1'den 5'e kadar olan seçeneklerden işaretlemenizdir.

1-----2-----3-----4-----5

Güçlü

Çok

Değil

Güçlü

1. Geleceğimin nasıl olacağı hakkında düşünme	1	2	3	4	5
2. Gelecek için hazırlanma	1	2	3	4	5
5. Davranışlarımın sorumluluğunu alma	1	2	3	4	5
6. Kendime güvenme	1	2	3	4	5
9. İşlerin farklı yapılış yollarını gözlemleme	1	2	3	4	5
10. İşleri iyi yapmaya özen gösterme	1	2	3	4	5
12. Yeteneklerim doğrultusunda çalışma	1	2	3	4	5

Ek 2.Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği

Lütfen aşağıdaki ifadeleri okuduktan sonra kendinizi değerlendirip sizin için en uygun seçeneğin karşısına çarpı (X) işareti koyunuz.	Hiç uygun değil	Uygun değil	Biraz uygun	Uygun	Tamamen uygun
1. Sıkıntılı zamanlardan sonra kendimi çabucak toparlayabilirim.	1	2	3	4	5
2. Stresli olayların üstesinden gelmekte güçlük çekerim.	1	2	3	4	5
4. Kötü bir şeyler olduğunda bunu atlatmak benim için zordur.	1	2	3	4	5
6. Hayatımdaki olumsuzlukların etkisinden kurtulmam uzun zaman alır.	1	2	3	4	5

Ek 3.Bilişsel Esneklik Ölçeği

Aşağıdaki ifadeler, sizin kendi davranışlarınız hakkındaki inanç ve duygularınızla ilgilidir. Lütfen her cümleyi ayrı ayrı dikkatle okuyup, bunlara ne kadar katıldığınızı çarpı (X) işareti koyarak belirleyiniz.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Bazen Katılmıyorum	Kararsızım	Bazen Katılıyorum	Katılıyorum
1. Bir fikri çok farklı yollarla ifade edebilirim.	1	2	3	4	5	6
2. Yeni ve alışılacagelmışin dışındaki durumlardan kaçınırım	1	2	3	4	5	6
5. Nasıl davranacağıma karar verirken pek fazla seçeneğim yoktur	1	2	3	4	5	6
6. Problemlere karşı yaratıcı çözümler üretmeye istekliyimdir	1	2	3	4	5	6
9. Herhangi bir durum karşısında, çok farklı davranış seçeneklerine sahibim	1	2	3	4	5	6
10. Bilgilerimi gerçek yaşamda kullanmakta zorluk çekerim	1	2	3	4	5	6
12. Farklı davranış biçimlerini deneyecek kadar öz güvenliyimdir	1	2	3	4	5	6

Ek 4.Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği

Lütfen aşağıdaki ifadeleri okuduktan sonra kendinizi değerlendirip sizin için en uygun seçeneğin karşısına çarpı (X) işareti koyunuz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Bazen Katılmıyorum	Kararsızım	Bazen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Kendi yaşamımı geliştirmek için sürekli yeni yollar araştırırım.	1	2	3	4	5	6	7
2. Nerede olursam olayım, yapıcı bir değişim için güçlü bir etkiye sahibim.	1	2	3	4	5	6	7
4. Eğer hoşlanmadığım bir şey görürsem, onu düzeltirim.	1	2	3	4	5	6	7
5. Ne kadar tuhaf olursa olsun, bir şeye inanırsam onu yaparım.	1	2	3	4	5	6	7
7. Fırsatları saptamada uzmanım.	1	2	3	4	5	6	7
8. Her zaman bir şeyin en iyisini yapmanın yollarını ararım.	1	2	3	4	5	6	7
10. Olanakları diğer insanlardan daha iyi tespit ederim.	1	2	3	4	5	6	7

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Mehmet ZİYAN

Doğum Yeri ve Tarihi : Kadirli /1993

e-mail : mehmetziyann@gmail.com

ÖĞRENİM DURUMU

2017- 2020 : Yüksek Lisans, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı, Adana.

2012-2016 : Lisans, Çukurova Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı, Adana.

İŞ DENEYİMİ

2018 - : MEB, Okul Psikolojik Danışmanı, Batman.

2017-2018 : Hatay Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü, ASDEP Personeli.