

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK YÜKSEK LİSANS
PROGRAMI

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNDE KARIYER UYUMLULUĞUNUN
YORDANMASINDA PSİKOLOJİK İHTİYAÇLAR VE AZMİN ROLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN
AHMET AYAZ

GAZİANTEP – 2017

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK YÜKSEK LİSANS
PROGRAMI

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNDE KARIYER UYUMLULUĞUNUN
YORDANMASINDA PSİKOLOJİK İHTİYAÇLAR VE AZMİN ROLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN
AHMET AYAZ

TEZ DANIŞMANI
YRD. DOÇ. DR. HASAN EŞİCİ

GAZİANTEP – 2017

KABUL VE ONAY

Ahmet Ayaz tarafından hazırlanan “Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Uyumluluğunun Yordanmasında Psikolojik İhtiyaçlar ve Azimin Rolü” başlıklı bu çalışma 02/06/2017 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucu **başarılı** bulunarak jürimiz tarafından **Yüksek Lisans** tezi olarak kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Kemal ÖZTEMEL
(Başkan)

Yrd. Doç. Dr. Hasan EŞİCİ
(Danışman)

Ydr. Doç. Dr. İsmail Hakkı TOMAR
(Üye)

Onay

Yukarıdaki imzaların. adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım. 02/06/2017

Doç. Dr. Mazlum ÇELİK
Enstitü Müdürü

TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Uyumluluğunun Yordanmasında Psikolojik İhtiyaçlar ve Azimin Rolü**” başlıklı çalışmanın tarafımda, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve onurumla doğrularım...../...../.....



[İmza]

Öğrenci Adı Soyadı

ÖNSÖZ

Bana her zaman güvenen, arkamda duran, bir akademisyenin araştırma yapma dışındaki görev ve sorumluluklarını hatırlamamı sağlayan kıymetli hocamve tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Hasan Eşici'ye teşekkür ederim.

Tez jürimde bulunarak kıymetli katkılarını esirgemeyen Doç. Dr. Kemal Öztemel ve Ydr. Doç. Dr. İsmail Hakkı Tomar hocalarıma sonsuz teşekkürler ederim.

Varlığıyla güç veren, öğrenmenin hiçbir zaman bitmeyeceğini, hayat boyu hem öğrenci hem de öğretmen olmanın ne olduğunu, iyi bir akademisyen olmanın yanında iyi bir insan olmanın ne demek olduğunu öğrendiğim kıymetli hocalarım Prof. Dr. Yaşar Özbay ve Prof. Dr. Şener Büyükoztürk'e teşekkür ederim.

Tez yazım sürecimde bana elinden gelen tüm desteği veren, bilgi ve deneyimi ile yol gösterici olan Yrd. Doç. Dr. Nurten Karacan Özdemir hocama teşekkür ederim.

Her zaman yanımda olacağını bildiğim, birbirimizi her zaman desteklediğimiz, ekip olmanın, arkadaşlığın, dostluğun ne olduğunu bana hissettiren kıymetli dostum Özgür Osman Demir'e teşekkür ederim.

Teşekkürlerin en büyüğünü tez yazım sürecinde benden desteğini eksik etmeyen, her türlü zorluğa katlanan, fedakar ve kıymetli eşim, yol arkadaşım Ayşeme teşekkür ederim.

Gaziantep, 2017

Ahmet AYAZ

ÖZET

Bu araştırmanın amacı üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğunu yordamada psikolojik ihtiyaçlar ve azimin rolünü incelemektir. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın deseni yordayıcı korelasyonel araştırma olarak belirlenmiştir. Araştırma Hasan Kalyoncu Üniversitesi'nde eğitim gören 382 öğrenci üzerinden gerçekleştirilmiştir. Araştırmada elde edilen verilerin analizi SPSS 22.0 istatistik programı üzerinden gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın bağımlı değişkeni kariyer uyumluluğu, bağımsız değişkenleri ise psikolojik ihtiyaçlar ve azimdir. Araştırma amacına bağlı olarak kullanılan hiyerarşik regresyon analizine ilk olarak psikolojik ihtiyaçlar, ikinci olarak ise azimin alt boyutlarından gayrette ısrar dahil edilmiştir. Araştırma sonuçları incelendiğinde psikolojik ihtiyaçların tek başınakariyer uyumluluğunun %41'ini açıkladığı görülmektedir. Modele gayrette ısrar eklendiğinde ise kariyer uyumluluğunun %49'u açıklanır hale gelmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer uyumluluğu, Psikolojik ihtiyaçlar, Azim

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine the career adaptability of university students in terms of psychological needs and grit. For this purpose, research design was determined as the predictive correlational research. The research was conducted on 382 students studying at Hasan Kalyoncu University. Analysis of the data obtained in the study was made using SPSS 22.0 statistical program. The dependent variable of the research is the career adapt abilities, and the independent variables are the psychological needs and grit. The first thing that was added to the hierarchical regression analysis, which was used in accordance with the purpose of the research, was psychological needs, followed by vigorous insistence subdimension of grit. When the research results are examined, it is seen that psychological needs explain 41% of career adaptation ability alone. When persistence insistence is added to the model, 49% of career adaptation skills were explained.

Key Words: Career adapt abilities, Psychological needs, Grit

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar LİSTESİ	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ	viii
KISALTMALAR LİSTESİ	ix
BİRİNCİ BÖLÜM	
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.1.1. Problem Cümlesi.....	4
1.1.2 Alt Problemler.....	5
1.2. Araştırmanın Önemi.....	5
1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	6
1.4. Tanımlar.....	6
İKİNCİ BÖLÜM	
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	7
2.1. Psikolojik İhtiyaçlar.....	7
2.2. Azim.....	9
2.3. Kariyer Yapılandırma Kuramı.....	13
2.3.1. Mesleki Kişilik ve Kariyer Yapılandırma Kuramı.....	14
2.3.2. Kariyer Uyumunda Gelişimsel Görevler.....	15
2.3.3. Kariyer Uyumluluğu.....	16
2.4. Kariyer Uyumluluğu ve Psikolojik İhtiyaçlar.....	25

2.5. Kariyer Uyumluluğu ve Azim.....	26
--------------------------------------	----

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM.....	29
--------------------	-----------

3.1. Araştırma Modeli	29
-----------------------------	----

3.2. Çalışma Grubu	29
--------------------------	----

3.3. Veri Toplama Araçları.....	31
---------------------------------	----

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	31
----------------------------------	----

3.3.2. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği	31
--	----

3.3.2. Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği.....	34
--	----

3.3.3. Kısa Azim Ölçeği	34
-------------------------------	----

3.4. Verilerin Analizi ve Yorumlanması	35
--	----

3.4.1. Kayıp Verilerin Tespit Edilmesi ve Atamasının Yapılması.....	36
---	----

3.4.2. Sapkın Değerlerin Belirlenmesi	36
---	----

3.4.3. Çoklu Bağlantılılık Sorununun Test Edilmesi.....	37
---	----

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR.....	38
----------------------	-----------

4.1. Kariyer Uyumluluğu Toplam Puanı ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre İncelenmesi	38
--	----

4.2 Kariyer Uyumluluğu Toplam Puanı ve Alt Boyutlarının Sınıf Düzeyine Göre İncelenmesi	39
--	----

4.3 Kariyer Uyumluluğu Toplam Puanı ve Alt Boyutlarının Eğitim Görülen Bölüme Göre İncelenmesi	40
---	----

4.4 Kariyer Uyumluluğu Toplam Puanı ve Alt Boyutlarının Geçmiş Çalışma Durumuna Göre İncelenmesi	40
---	----

4.5 Araştırmada Yer Alan Değişkenlere İlişkin Korelasyon Katsayıları.....	41
---	----

4.6 Kariyer Uyumluluğunun Yordanmasında Psikolojik İhtiyaçlar ve Azimin Rolü.....	43
---	----

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA45

ALTINCI BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER.....50

6.1. Sonuçlar..... 50

6.2. Öneriler 51

6.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler 51

6.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler 52

KAYNAKÇA53



TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Araştırmaya katılan öğrencilerin demografik değişkenlere göre dağılımları.....	30
Tablo 2. Araştırma Kapsamında İncelenen Değişkenlere Yönelik Çoklu Bağlantılılık Sorununun İncelenmesine Yönelik Değerler	37
Tablo 3. Kariyer uyumluluğu Toplam Puanı ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları	38
Tablo 4. Kariyer Uyumluluğu Toplam Puanı ve Alt Boyutlarının Sınıf Düzeyine Düzeylerine Göre ANOVA Sonuçları.....	39
Tablo 5. Kariyer Uyumluluğu Toplam Puanı ve Alt Boyutlarının Eğitim Görülen Bölüme Göre ANOVA Sonuçları	40
Tablo 6. Kariyer Uyumluluğu Toplam Puanı ve Alt Boyutlarının Geçmiş Çalışma Durumuna Göre Göre T-Testi Sonuçları.....	41

ŞEKİLLER LİSTESİ

- Şekil 1.** Araştırmanın hipotez modeli 29
- Şekil 2.** Kariyer Uyum Yetenekleri ölçeğine yönelik doğrulayıcı faktör analizi sonuçları..... 33



KISALTMALAR LİSTESİ

VİF	:	Varyans büyütme faktörü
CI	:	Durum indeksi
KU	:	Kariyer Uyumluluğu
Pİ	:	Psikolojik İhtiyaçlar
İT	:	İlgide Tutarlılık
GI	:	Gayrette Israr



BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Glasser (1998) insanların hayatlarındaki temel motivasyonunun hazzı arttırmak ve acıyı azaltmak olduğunu ve bunun da temel ihtiyaçların doyurulmasıyla mümkün olduğunu belirtmiştir. Bu ihtiyaçlardan hayatta kalma ihtiyacı fizyolojikken, sevgi ve ait olma, güç, özgürlük ve eğlence psikolojik ihtiyaçlardır (Glasser, 1999). Doğuştan gelen bu ihtiyaçlar yaşam boyunca insan davranışlarını yönlendirmektedir (Corey, 2015).

Sevgi ve ait olma ihtiyacı bireyin, sosyal çevresinde, kişilerarası ilişkilerinde sevildiğine ve kendisiyle ilgilenildiğine yönelik inancını oluşturmaktadır (Glasser, 1999). Glasser (2000) sevgi ve ait olma ihtiyacının insanın en önemli psikolojik ihtiyaç olduğunu belirtmektedir. Güç ihtiyacı, yaptığımız işlerde başarılı olma, diğer insanlara sözümüzü geçirme, başkalarından takdir ve onay alma, kendi sözümüzü başkalarına geçirme, kendini önemli hissetme isteğimizi oluşturmaktadır (Glasser, 1998; Glasser, 1999; Peterson, 2000). Glasser (1999) insanların hayatlarını kendi kontrollerinde hissettiklerinde özgürlük ihtiyaçlarını karşıladıklarını belirtmektedir. Özgürlük ihtiyacını karşılayan bireyler sağlıklı karar veren, yaratıcılığını kullanan, kendini özgür ve bağımsız hisseden bireylerdir. Eğlence ihtiyacı ise bir şeyden zevk alma, rahatlama, gülme ve öğrenmeyle karşılayabildiğimiz ihtiyacımızı oluşturmaktadır (Glasser, 1999). Eğlence ihtiyacının karşılanmasıyla bireyler yeni şeyler öğrenmeye istekli hale gelirler (Glasser, 2002).

Glasser (1999) bireylerin çalışma ortamlarında psikolojik ihtiyaçlarını karşılayarak kendini, özgür, güçlü, güven altında ve mutlu hissedeceklerini belirtmektedir. İşlerini yaparken kendini işine bağlı, eğlenen ve öğrenen, özgür ve güçlü hisseden bireyler kariyerlerinde daha başarılı olacaktır. Psikolojik ihtiyaçlarını karşılayan bireyler aynı zamanda kariyerlerinde karşılaşılabilecekleri görevlere ve krizlere hazırlıklı olacaklar, seçeneklerinin farkında olacaklar ve bu seçeneklerden kendilerine uygun olanı seçebileceklerdir.

Bireylerin kariyerlerinde başarılı olmalarında psikolojik ihtiyaçlar kadar azim de

etkilidir. Azim, bireyin karşılaştığı zorluklara ve uğradığı başarısızlıklara rağmen çalışmasına yoğun bir şekilde devam etmesi ve amacına yönelik ilgisini uzun süre devam ettirmesi olarak tanımlanmaktadır. Azimli olmayan kişi karşılaştığı zorluklarda hayal kırıklığına uğrayarak pes ederken, azimli kişi izlemesi gereken adımların farkındadır ve bunları uygulamaya devam eder (Duckworth ve Peterson, 2007). Azimli insanı başarıya ulaştıran temel nokta çaba göstermedir. Zeka ve azimle birlikte yapılan karşılaştırmalarda daha düşük zeka seviyesine sahip ama daha azimli bireyler, yüksek zekalı ama düşük azimli bireylere göre daha başarılı olabilmektedirler (Duckworth, 2016). Azimli birey karşılaştığı aksiliklerin geçici olduğunun bilincindedir ve yaşadığı başarısızlıklar, zorlanmalar, tükenmişlikler, acılar ve korkular onun amacına ulaşmasını engellememektedir (Siddoway, 2013).

Azim mesleki başarıyı da beraberinde getirmektedir. Yüksek azimli bireylerin daha yüksek mesleki başarı gösterdikleri ve mesleklerinde daha uzun süre çalışmaları (Duckworth ve Peterson, 2007; Winkler, Shulman, Beal, Duckworth ve ark., 2014), mesleki performanslarının daha yüksek olduğu (Maddi, Matthews, Kelly ve White, 2012), meslek hayatlarında karşılaştıkları olumsuzluklar ve zorlu görevlerle baş etmede daha başarılı oldukları (De Vera ve ark., 2015) görülmektedir.

Değişen dünyayla birlikte bireylerin mesleklere ve çalışma hayatına bakışlarını da değişim göstermektedir. 20. yüzyıldaki baskın görüş insanların hayatlarını belirli bir işe adanmalarının gerekli olduğu üzerinedir. Hayatlarını belirli bir işe adayın bireyler bu işin güvenli olmasına da büyük önem vermektedir. 20. Yüzyıl şartları insanları önceden belirlenmiş kurallara göre yaşamaya itmekte ve bu durum etkisini bireyin kariyer gelişiminde de önemli ölçüde hissettirmektedir (Savickas, Nota, Rossier ve ark., 2009).

21. yüzyılla birlikte küreselleşmenin ve sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş sağlanmıştır. Bu geçişin etkisiyle kariyer gelişiminde farklı beceri ve yeterliklerin geliştirilmesi ihtiyacı ortaya çıkmıştır (Savickas, Nota, Rossier ve ark., 2009). Sürekli gelişim ve değişimin var olduğu bu yüzyılda, insanların geliştirmeleri gereken iki önemli özellik hazırbulunuşluk ve değişime açıklıktır (Savickas, 2011).

Bilgi teknolojilerindeki hızlı ilerleme, ekonominin globalleşmesi ve dünyanın bir pazar haline gelmesi, maddi alışverişle birlikte fikirlerin de karşılıklı etkileşimle değişime uğraması, çalışma hayatını doğrudan etkilemiştir. 21. yüzyıldaki bu değişimler uzun süreli ve

güvenli iş kavramından kısa süreli ve proje temelli işe dönüşümü başlatmıştır. İş değiştirme artık çok sık karşılaşılan ve normalleşen bir durum haline gelmiştir (Savickas, 2011).

Değişen dünyayla ve iş piyasasıyla birlikte kariyer danışmanlığının odak noktası da değişime uğramaktadır. Uzun süreli bir işe odaklanma yerine kısa süreli istihdam edilebilirlik kariyer danışmanlığında son yıllarda odaklanılan temel konulardandır. Bireyin bir işe girmesi, bu işin ömür boyu olmadığını bilmesi ve kendini yeni bir işe hazırlama süreci bireyde farklı becerilerin gelişmiş olmasını da gerektirmektedir (Savickas, 2011). Yaşam boyu öğrenme, esnek olabilmek ve bireyin kendi imkanlarını yaratabilir olması günümüz insanında sağlıklı bir kariyer gelişimi için olması gereken becerilerdir (Savickas, Nota, Rossier ve ark.. 2009).

Çevrenin insan üzerindeki etkisi 21. yüzyılda gelişen kariyer yaklaşımlarınca ele alınması gereken önemli konu başlıklardandır. Kişisel özellikleri ne denli gelişmiş olursa olsun hızla değişen çevreye uyum sağlayamayan birey 21. yüzyıl dünyasında sağlıklı bir kariyer gelişimi göstermekte zorlanacaktır (Oyserman, Bybee ve Terry, 2006).

Kariyer yapılandırma kuramında Savickas (2005), bireylerin kariyer süreçlerinde karar verirken, gelecekleriyle ilgilenmeleri duymaları, kariyerlerinin kendi kontrollerinde olduğunu bilmeleri, kariyerleriyle ilgili farklı olasılıkları ve fırsatları merak etmeleri, keşfetmeleri ve mesleki geleceklerini planlarken kendilerine güvenmeleri gerektiğini belirtmiştir. Kariyer yapılandırma kuramında ilgilenilen en temel konulardan biri kariyer uyumluluğudur. Kariyer Kariyer uyumluluğu bireylerin güncel gelişim görevlerini yerine getirmeleri ve kariyer krizleriyle başa çıkmalarında benliklerinin şekillenmesine yardım etmektedir (Savickas, 2013).

Kariyer uyumluluğu dört alt boyuttan oluşmaktadır. Kariyere yönelik ilgi temel olarak gelecek odaklı olmak ve geleceğe yönelik hazırlık yapmanın önemini bilmeyi ifade etmektedir. Kariyer geleceğine ilgi duyan bireyler mesleki gelişim görevlerini bilen, karşılaşılabileceği mesleki geçişlerin farkında olan ve yakın veya uzak gelecekte karar vermek zorunda olduğunu bilen bireylerdir. Bu özelliğin az olması bireyin geleceğini daha az önemseydiğini göstermektedir. İlginin az olması bireyde geleceğe yönelik plansızlığın ve olumsuz bakış açısının oluşmasına neden olmaktadır (Savickas ve Porfeli, 2011). Kariyer kontrolü bireyin kendi kariyerini yapılandırırken sorumluluğunun farkında olması ve bu sorumluluk çerçevesinde davranmasıdır. Kariyer kontrolünün elinde olduğuna inanan

bireyler, şansı kendine dayanak göstermeden, disiplinli bir şekilde, düşünerek, amaç odaklı ve organize bir şekilde mesleki gelişim görevlerini yerine getirmektedirler. Kariyer kontrolünün düşük olması bireyde kararsızlığın ve kafa karışıklığının, ertelemenin ve mükemmelliyeçiliğin oluşmasına neden olmaktadır (Savickas ve Porfeli, 2011). Kariyer merakı bireyin dünyayı keşfetmesini sağlayan özelliktir. Yeni deneyimlere açık bireyler, meraklı, keşfetmeyi seven ve bireyin kendisi ile kendisi dışındaki iş durumunu eşleştirebilen bireylerdir. Merakın eksikliği bireyin kariyeriyle ilgili gerçekçilikten uzaklaşmasına ve dünyadaki iş durumuyla ilgili kendisine yönelik gerçek olmayan düşüncelere kapılmasına neden olacaktır (Savickas ve Porfeli, 2011). Kariyer güveni ise bireyin kariyeriyle ilgili kompleks sorunlar karşısında karar verirken ve mesleki seçim yaparken başarılı olacağına yönelik umudunu ifade etmektedir. Bu kavram bireyin çaba gerektiren zorlu bir görevi yerine getirmesiyle birlikte öz yeterlik hissinin yaşanmasıyla da ilgilidir. Kariyer güveninin azlığı bireyin kariyer engelleriyle sık karşılaşmasına ve bu engeller karşısında çözüm bulamamasına neden olmaktadır (Savickas ve Porfeli, 2011).

21. yüzyılda, üniversite öğrencilerine üniversite hayatlarında ve sonrasında gerekli olacak temel beceriler arasında yer alan kariyer uyumluluğunu geliştirmek, üniversitelerdeki kariyer hizmetleri kapsamında oldukça büyük öneme sahiptir. Kariyer uyumluluğunun geliştirilmesine katkı sağlayacak değişkenler incelendiğinde ise psikolojik ihtiyaçların karşılanması ve azim ön plana çıkmaktadır. Psikolojik ihtiyaçları karşılanmış ve yüksek azim gösteren bireylerin kariyer uyumluluklarının daha yüksek olacağı tahmin edilmektedir. Bu bağlamda kariyer uyumluluğunu yordamada bireylerin motivasyon kaynağı olarak görülen temel ihtiyaçların doyurulması ve bireyi yaşadığı zorluklara rağmen başarıya götüren azmin rolünün incelenmesi araştırmanın temel problemini oluşturmaktadır.

1.1.1. Problem Cümlesi

Bu araştırmanın temel problemi; kariyer uyumluluğunun yordanmasında psikolojik ihtiyaçlar ve azimin rolünün incelenmesidir. Araştırma kapsamında bu ana problem altında aşağıdaki alt problemler araştırılmıştır.

1.1.2 Alt Problemler

Araştırma kapsamında aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır.

1. Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumlulukları
 - a) Cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?
 - b) Sınıf düzeyine göre farklılaşmakta mıdır?
 - c) Eğitim görülen bölüme göre farklılaşmakta mıdır?
 - d) Geçmiş çalışma durumuna göre farklılaşmakta mıdır?
2. Kariyer uyumluluğunu yordamada psikolojik ihtiyaçların alt boyutlarından sevgi ve ait olma, güç, özgürlük ve eğlencenin rolü nedir?
3. Kariyer uyumluluğunu yordamada azimin alt boyutlarından gayrette ısrar ve igrinin tutarlılığının rolü nedir?

1.2. Araştırmanın Önemi

Kariyer gelişimi yaşam boyu devam eden bir süreçtir. Yaşam boyu devam eden bu süreçte insanlar kariyer gelişimini olumlu ve olumsuz etkileyen birçok olayla karşılaşmaktadır. 21. yüzyıl beraberinde getirdiği değişim sürecinden iş dünyası da etkilenmiştir. Yapılan işler uzun süreli olmaktan çıkıp proje tabanlı, kısa süreli hale gelmiştir. Çalışma hayatı sürekli değişime ve yeniliğe açık hale gelmiştir. Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğunun geliştirilmesi öğrencilerin mezuniyetlerinden sonra iş bulma ihtimallerini arttıracak, iş bulduklarında ise bu işe uyum sağlama süreçlerini hızlandırmayı sağlayacaktır. Bu araştırmadan elde edilecek veriler özellikle yüksek öğretimde gerçekleştirilecek kariyer uyumluluğu geliştirme programlarının yapısı ve niteliğini şekillendirilmesine katkı sağlayacaktır.

Literatür incelendiğinde psikolojik ihtiyaçlar ve azimin kariyer uyumluluğu üzerindeki etkisinin incelendiği başka bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda yapılan araştırmanın literatüre yeni bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Azim bireyleri başarıya götüren önemli değişkenlerden biridir. Azimle ilgili literatür incelendiğin yurt dışında birçok çalışmaya rastlansa da ülkemizde yapılmış çalışmaların sayısı ve niteliği oldukça yetersizdir. Bu bağlamda yapılan araştırmanın azim literatürüne de katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Üniversitelerimizde birçok öğrenci kurum içi yatay geçişle kendi üniversitesinde farklı bir programa dahil olabilirken, kurum dışı yatay geçişle farklı bir üniversiteye geçiş yapabilmektedir. Ayrıca birçok öğrenci üniversite hayatında yarı zamanlı ve tam zamanlı olarak çalışma hayatına başlamaktadır. Mezuniyet sonrası çalışma hayatına geçiş süreci ise öğrenciler için başlı başına bir kaygı kaynağıdır. Bu ve bunun gibi kariyer değişimlerine uyum sağlamakta zorlanan öğrencilerin kariyer uyumluluklarının artırılması gerekmektedir. Yapılan araştırmalarda yüksek öğretimde psikolojik danışma ve kariyer danışmanlığı hizmeti veren profesyonellerin öğrencilerin kariyer uyumluluklarını arttırmalarına yönelik uygulamalara katkı sağlanacaktır.

1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma kapsamında toplanan veriler kendini anlatma tekniğine dayalı olarak toplanmıştır. Bu tekniğin en önemli sınırlılığı kişisel yanlılıktır.

1.4. Tanımlar

Kariyer Uyumluluğu: Kariyer uyumluluğu bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde sorumlu oldukları görevleri yerine getirmeleri ve küçük-büyük düzeyli kariyer geçişlerine uyum göstermeleri için gerekli olan niteliklere sahip olma durumlarıdır (Savickas, 2013).

Azim: Azim uzun vadeli hedefler için tutkulu olmayı ifade etmektedir. Azimli insan zorluklara rağmen yoğun bir şekilde çalışan, başarısızlık yaşamasına rağmen amacına yönelik ilgisinin uzun süreli olarak devam ettirebilen kişidir (Duckworth ve Peterson, 2007).

Psikolojik İhtiyaçlar: Psikolojik ihtiyaçlar doğuştan gelen ve insan davranışına yön veren özelliklerdir. Bu ihtiyaçlar hayatta kalma, sevgi ve ait olma, güç, özgürlük ve eğlence olarak sınıflandırılmaktadır (Glasser, 1999).

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Psikolojik İhtiyaçlar

Glasser (1998)'e göre insanların temel motivasyonları hazzı arttırmak ve acıyı azaltmaktır. Haz ve acı ise temel ihtiyaçların doyurulup doyurulmamasıyla ilgilidir. İhtiyaçlarımızı doyurmaya başladığımızda kendimizi iyi hissederken ihtiyaçlarımızı doyurmamamız bizi kötü hissettirecektir. İnsan davranışlarına doğuştan gelen beş temel ihtiyacın yön vermektedir. Glasser (1999) seçim teorisi olarak adlandırdığı kuramında, insanların biri fizyolojik dördü psikolojik olmak üzere beş temel ihtiyacı olduğunu belirtmektedir. Bu ihtiyaçlar hayatta kalma, sevgi ve ait olma, güç, özgürlük ve eğlencedir.

Seçim teorisinde , temel ihtiyaçların karşılanmasının bireye en önemli katkısı; bireyin gelişimine, büyümesine ve kendini gerçekleştirmesine yönelik olmaktan ziyade, insanın genetik yapısında var olduğu kabul edilen ihtiyaçların yarattığı gerilimin giderilip, bireyin doyuma ulaşmasına ve kendini mutlu hissetmesine yönelik olmasındadır (Glasser, 2005).

Günlük hayattaki davranışlarımızın amacı aslında ihtiyaçlarımızı karşılama isteğimizdir. İnsanların doğuştan getirdiği beş temel ihtiyaç yaşam boyunca tüm davranışlarımızı yönlendirir (Corey, 2015).

Hayatta kalma ihtiyacı, insanda görülen en temel ihtiyaçtır. Bu ihtiyacın karşılanması insanın yaşamını sürdürebilmesi için şarttır. Hayatta kalma ihtiyaçlarını karşılayan insan yemek, hava, su, tuvalet, sağlık gibi konularda yeterli düzeydedir denilebilir (Glasser, 1999).

Sevme, sevilme ve ait olma ihtiyacı, bireyin sosyal çevresinde yer alan ilişkilerinde sevildiğine ve kendisiyle ilgilenildiğine inanmasıdır. İnsanın en önemli olan ihtiyaçlarından olan sevme ve ait olma ihtiyacının karşılanması bireyin ruhsal sağlığı için oldukça önemlidir (Glasser, 1999). Glasser (2000) en temel gereksinimimizin sevme ve ait olma olduğunu belirtmiştir. Çünkü insanlar diğer ihtiyaçlarını karşılayabilmek için başka insanlarla ilişki içinde olmalıdır. Başkalarını sevme ve sevilme ihtiyacı ailemizi, arkadaşlarımızı, yakın ve uzak çevremizi kapsamaktadır (Peterson, 2000).

İnsan bulunduğu ortam içerisinde kendisini güçlü hissetmek ve güçlü göstermek isteyen bir yapıya sahiptir. Yaptığımız eylemlerde başarılı olma isteği ve farklı konularda bilgi otoritesi olma isteği güç ihtiyacımız aracılığıyla karşılanmaktadır (Glasser, 1999). İnsanlar önemli olduklarını hissetmeyi ve bunun başkaları tarafından da kabul edilmesini isterler (Peterson, 2000). Diğer insanlara sözümüzü geçirme istediğimiz, başkalarına nasıl davranmaları gerektiğini söylememiz, başkalarına yardım ederek taktir ve onay almamız güç ihtiyacımızı karşılamamızı sağlamaktadır (Glasser, 1998).

Bağımsızlık olarak ifade edebileceğimiz özgürlük, insanın kendi hayatını kontrol altına alabilmesi olarak tanımlanabilir. Bireyin karar verebilmek, yaratıcı olmak, araştırmak ve kendini özgür bir şekilde ifade edebilmek için kendini özgür ve bağımsız hissetmeye ihtiyacı vardır (Glasser, 1999). İnsanlar hayatlarının kendi kontrollerinde olduğunu hissettikçe özgürlük ihtiyaçlarını karşılamaktadırlar. Bireyin karar verme özgürlüğünün olması, karar verirken kontrolün kendinde olduğunu hissetmesi, özgür bir şekilde kendini ifade edebilmesi, keşfetme imkanının açık olması ve seçimlerde bulunabilir olması özgürlük ihtiyacını doyurmada etkili olabilir (Peterson, 2000; Frey ve Wilhite, 2005).

Bir işi sevme, espri yeteneğine sahip olma, bir hobi ile meşgul olma, proje çalışması için heyecan duyma eğlenceye örnek olarak verilebilir. Eğlence, bir şeyden zevk alma, rahatlama, gülme ve öğrenmeyi de kapsamaktadır. Eğlence ihtiyacının karşılanması zevk olarak gerçekleştirdiğimiz eylemlerin niteliği ve niceliğiyle doğru orantılıdır (Glasser, 1999). Eğlenme ihtiyacımızı oyunlar oynayarak doyurabiliriz. Glasser (2002)'e göre eğlenme ihtiyacının karşılanmasıyla bireyler yeni şeyler öğrenmeye hevesli olur ve pozitif duygular geliştirir. Eğlenme ihtiyacının karşılanması oldukça kolaydır.

Psikolojik ihtiyaçların karşılanması sınıf içindeki öğrenme ortamının ve öğrenme motivasyonunun gelişmesi üzerinde etkilidir. Öğrenci ihtiyaçlarını karşılayacak bir sınıf ortamının oluşturulması öğrenme motivasyonunu artırırken, sınıf içi istenmeyen davranışların da azalmasını sağlayacaktır. Sınıf ortamının öğrencilerin ait olma, özgürlük, güç ve eğlence ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde dizayn edilmesi ve bununla birlikte öğretmenin etkili bir iletişim kurması sınıf içi öğrenme motivasyonunun artmasına büyük katkı sağlayacaktır (Atıcı, 2003).

Psikolojik ihtiyaçları farklı demografi değişkenlere farklılık gösterebilmektedir. Sevgi

ve ait olma ihtiyacının kadınlarda erkeklere göre daha fazla karşılanırken (Türkdoğan ve Duru 2011), psikolojik ihtiyaçların genel doyumu da kadınlarda erkeklere göre daha fazla karşılanmaktadır (Sorhan, 2014). Ayrıca özgürlük ve eğlence ihtiyaçları da sınıf düzeyine göre farklılık göstermektedir. Özgürlük ihtiyacı birinci sınıf öğrencileri üçüncü sınıf öğrencilerine göre daha fazla karşılanırken, eğlence ihtiyacını ise birinci sınıf öğrencileri dördüncü sınıf öğrencilerine göre daha fazla karşılamaktadırlar.

2.2. Azim

Azim uzun vadeli hedefler için tutkulu olmayı ifade etmektedir. Azimli insan zorluklara rağmen yoğun bir şekilde çalışan, başarısızlıklar sonucunda oluşan gerginliğe rağmen amaca yönelik ilgiyi uzun süre devam ettirebilen kişidir. Azimli birey başarıya ulaşmayı uzun süreli bir maraton olarak görür. Amaca ulaşmaya yönelik ilginin kalıcı olması azimli kişinin en büyük avantajlarından biridir. Hayal kırıklığına uğrayan, çalışma motivasyonunu kaybeden kişiler amaçlarına ulaşmaktan vazgeçerken azimli kişi amacına ulaşmak için izlemesi gereken adımları devam ettirir (Duckworth ve Peterson, 2007).

Duckworth (2016) azimle ilgili çalışmalarına daha iyiyi elde etmek için çalışan öğrencilerle bu çabayı ortaya koymayan öğrencilerin farklılıklarını gözlemleyerek başlamıştır. Duckworth kişinin başarılı olmasında göstermiş olduğu çabanın önemli bir etken olduğunu düşünmektedir. Ayrıca azimli bireyleri başarıya ulaştıran temel nokta kalıcı bir çaba göstermeleridir. Başarıya ulaşmada zekanın da önemli bir etkisi vardır, ancak Duckworth'a göre zekası daha düşük ama azmi yüksek bireyler yüksek zekalı ancak düşük azimli bireylere göre daha başarılı olmaktadır.

Azimli insanlar bir projeye başlamak için gerekli olan tutkuya sahip olan ve içinde bulunduğu projede olumsuzluklar yaşamasına rağmen ilgisini kaybetmeyen kişiler olarak tanımlanabilir (Duckworth, 2016).

Azimli birey başarısızlık, zorluk, acı, tükenme, korku gibi olumsuz durumlar yaşasa bile karşısındaki işin zorluğuna aldırmandan denemeye devam etmektedir. Azimli kişi kötü zamanların ve karşısına çıkan aksiliklerin geçici olduğunun bilincindedir (Siddoway, 2014). Azimin göstergeleri arasında engel ve krizden kurtulma, bireysel eksikliklerle yoğun bir şekilde başa çıkma ve eninde sonunda karşılaşılan zorluğun üstesinden gelme yer almaktadır

(De Vera ve ark, 2015).

Aynı zeka seviyesine sahip olmalarına rağmen neden bazı insanlar diğerlerine göre daha başarılı oluyor sorusunun cevabı azimle verilmektedir. Yaratıcı olmak, duygusal zeka, karizma, öz güven, duygusal istikrar, fiziksel çekicilik, dışadönüklük gibi birçok özellik insanları başarıya götürebilir. Ancak insanları başarıya ulaştırmada olmazsa olmaz özellikler vardır. Azim de bu olmazsa olmaz özellikler arasında yer almaktadır (Duckworth ve Peterson, 2007).

Azimli birey başarısızlığa, ilerlemiş yaşa ve yaşadığı sıkıntılara rağmen amacına yönelik gayret ve ilgisini sürdürerek çalışmaya devam etmektedir. Azimli kişi başarıya ulaşmayı bir maraton olarak görmektedir. Maratonda azimli kişinin avantajı ise kalıcı olan ilgi ve ısrarıdır. Bu ilgi ve ısrar devamlılığı ve başarıyı getirmektedir. Azmi düşük birey karşılaştığı engellerde amacından uzaklaşıp ve yörüngesini değiştirirken azimli birey planladığı şekilde seyrini korumaktadır (Duckworth ve Peterson, 2007).

Duckworth ve Peterson (2007) farklı meslek çalışanlarına (bankacı, boyacı, akademisyen, doktor, avukat) başarılı olmak için nelerin gerekli olduklarını sorduklarında katılımcılardan çoğunlukla azim ve yetenekle ilgili cevaplar almışlardır. Katılımcıların çoğu başlangıçta kendini diğerlerine göre daha düşük yetenekli olarak tanımlayan kişilerin amaçlarına olan bağlılıkları ve buna yönelik çalışmalarıyla kendilerinden daha yetenekli kişilere göre mesleklerinde daha başarılı oldukları görülmüştür.

Okullarda çocuklara öğretilen şey sınavlardan, derslerden başarılı olma üzerindedir. Ancak bireylerin günlük hayatta ve meslek hayatlarında başarılı olmaları için daha farklı becerileri öğrenmelerine ihtiyaç vardır. Azim, kararlılık, ısrar ve pes etmeme bunlara örnek gösterilebilir (Hoerr, 2013). Azimli öğrenci karşılaştığı engelleri aşmada azimli olmayana göre daha başarılıdır. Üniversiteye yerleşen öğrenciler birçok uyum sorunu yaşamaktadır. Azim öğrenilebilir bir özelliştir ve azimli olmak öğrencilerin üniversiteye uyum sağlamalarına önemli katkı sağlamaktadır. İnsanlar bazı konularda yüksek azim gösterebilirken bazı konularda ise kolayca pes edebilirler (Duckworth, 2016).

Azim ayrıca başarının önemli yordayıcılarından biridir. İşe alımlarda ve sonrasındaki performans ölçümlerinde sıkı bir şekilde çalışmanın zekaya göre performansı daha iyi bir

şekilde yordadığı görülmektedir (Duckworth, 2016).

Azimli olmak mesleki başarıyı da beraberinde getirmektedir. Bankacılıktan, gazeteciliğe, akademisyenlikten, boya teknikerliğine kadar meslek çalışanlarıyla yapılan görüşmelerde meslekte başarılı olmanın azimle birlikte ortaya çıktığı sonucuna ulaşılmıştır. Kendilerini daha zeki-yetenekli akranlarıyla karşılaştıran bireyler başlangıçta yetersizlik duygusu yaşayabilirler, ancak insanların amaçlarına ulaşmalarında azimli olmaları yetenekli veya zeki olmalarından daha önemli bir role sahiptir. Pek çok üstün yetenekli birey kariyerlerinde üst basamaklara çıkmakta zorlanırken, üstün yetenekli olmayan ama azimli olan bireyler bu basamakları daha kolay bir şekilde çıkmaktadır (Duckworth ve Peterson, 2007). Amaçlarına ulaşmada başarılı insanların öne çıkan özellikleri iki gruba ayrılabilir. Bunlardan ilki yılmaz, esnek ve çalışkan olmaları, ikincisi ise kararlı olmaları ve amaçlarına ulaşmak için bir yöne sahip olmalarıdır. Bu özelliklerin kombinasyonları ise azmi ortaya çıkarmaktadır (Duckworth, 2016).

Azimli birey sadece üzerinde çalıştığı işi bitirmekle kalmaz aynı zamanda uzun vadeli hedeflerini de gerçekleştirme konusunda arzudur (Duckworth ve Peterson, 2007). Yüksek azim gösteren bireyler düşük azim gösterenlere göre eğitimlerini daha üst kademelere taşımaktadırlar. Ayrıca yüksek azimli bireyler düşük azimlilere göre daha az kariyer değişikliği yapmaktadırlar (Duckworth ve Peterson, 2007).

İçinde bulunduğumuz ortamın (çalışma ortamı, sınıf arkadaşları, takım arkadaşları) sahip olduğu kültür bizim performansımızı etkilemektedir. Azimli olma kültürüne sahip bir grup içine katılan bir bireyde bu kültürden etkilenerek başarıya ulaşacaktır. Grup içine giren kişide onu başarıya götürecektir özellikler yeteri kadar olmasa da grubun sıkı çalışma ortamı, öz disiplininin olması, azimli olması yeni üyeyi de aynı kültür içerisine alacaktır (Duckworth, 2016).

Azimli olmak üniversiteden mezun olmak veya bir işe yerleşmek için yeterli bir özellik midir sorusunun cevabı henüz verilebilmiş değildir. Duckworth (2016)'a göre azim üniversitede başarılı olmaya olumlu etki yapmaktadır ancak öğrencilerin karşılaşılabileceği diğer engellerde dikkate alınmalıdır.

Azim bireyi zorlu koşullar altında hedefine ulaştırmada etkili bir kişilik özelliğidir.

Askeri okulda eğitim görmeye devam etmeye istekli bireylerde azim önemli bir açıklayıcı faktördür. Askerlik performansına bakıldığında ise azimin yine pozitif bir yordayıcı olduğu görülmektedir (Maddi, Matthews, Kelly ve White, 2012). Azim bireylerin çalıştıkları kurumlardaki devamlılığında da büyük etkiye sahiptir. Winkler, Shulman, Beal, Duckworth ve ark. (2014) satış elemanlarının çalıştığı şirketlere bir sene arayla azim ölçeği uygulamıştır. Ölçümler yapıldıktan sonraki sene şirketten ayrılanların %55'nin azim ölçümlerinin düşük olduğu görülmüştür. Azim puanları yüksek olan bireylerin ise çalışma hayatlarında daha istikrarlı oldukları görülmektedir. Öğretmenlerin performanslarını yordayan pozitif faktörler incelendiğinde de azim ve yaşam memnuniyetinin ön plana çıktığı görülmektedir (Duckworth, Quinn ve Seligman, 2009). Azimli öğretmenlerin yarıyıl sonundaki sınıf içi performansları azimli olmayan öğretmenlere göre daha yüksektir (Robertson-Kraft ve Duckworth, 2014).

Azim akademik başarının da önemli açıklayıcılarından biridir. Azimin liseden mezun olmanın da önemli bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Düşük azim gösteren öğrencilerin liseden mezun olmakta zorlanırken, yüksek azimliler rahatlıkla mezun olmuştur (Duckworth, 2016). Bu araştırmaya benzer bir şekilde azimli yetişkinlerin aldıkları eğitimin düzeyinin azmi düşük olanlara göre daha yüksek seviyelere çıktığı görülmektedir (Duckworth, 2016). Amerikan Özel Kuvvetlerinin kursundan ayrılanların %42'sinin de azim ölçümlerinin düşük olduğu tespit edilmiştir (Duckworth, 2016). Azimli bireyler kendilerini zorlayan ve tamamlanması zor görevlerde sonuca ulaşma noktasında daha ısrarcı olmaktadır (Lucas, Gratch, Cheng ve Marsella, 2015). Yüksek azimli siyahi üniversite öğrencilerinin düşük azimli olanlara göre üniversite mezuniyet derecelerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuç azimle birlikte akademik başarının da arttığının göstergelerindedir. Azim üniversite öğrencilerinin mezuniyetlerine doğrudan katkıda bulunmaktadır (Strayhorn, 2014). Duckworth ve Peterson (2007) ise azmin üniversite öğrencilerinin yıl sonu not ortalamalarıyla ve SAT sonuçlarıyla pozitif yönde ilişkili olduğunu belirtmektedirler. Yani azim arttıkça hem yıl sonu not ortalaması hem de SAT sonuçları artış göstermektedir. Azim akademik başarı üzerinde kişilik özellikleriyle birlikte etkili bir değişkendir. Akademik başarının büyük bir kısmı kişilik özellikleriyle açıklanabilirken, azim kişilik özelliklerine göre daha düşük bir açıklama oranına sahiptir (Rimfeld, Kovas, Dale ve Plomin, 2016).

Azmin kişilik temelleri incelendiğinde büyük beşli kişilik kuramının temel alındığı araştırmalarla karşılaşılmıştır. Duckworth ve Peterson (2007) azimle büyük beşli kişilik

özellikleri arasında ilişki bulmuşlardır. Azimle en yüksek ilişkiyi sorumluluk verirken en düşük ilişkiyi ise deneyime açıklık vermiştir. Bu bulguyu destekler nitelikte Ivcevic ve Bracket (2014) azmin okuldan memnuniyet ve sorumluluk temelli davranışlarla ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir.

Pozitif psikoloji temelli bir kavram olan azim diğer pozitif psikoloji kavramlarıyla birlikte de çalışılmıştır. Duckworth (2016) azimle birlikte yaşam doyumunun ve pozitif duygulanımında arttığını belirtmektedir. Farklı bir araştırma da azim, pozitif duygu duruma sahip olma, mutluluk ve yaşam doyumunu ile pozitif yönde ilişkili bulunmuştur. Negatif duygu durum ise azimle ters yönde ilişkilidir (Singh ve Jha, 2008). Salles, Cohen ve Mueller (2014) azmin iyi oluşla pozitif yönde ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Bireylerde azim arttıkça iyi oluşta artış göstermektedir. Azim ile yaratıcılık arasında da güçlü bir ilişki vardır (Rojas ve Usher, 2014).

Azim aynı zamanda koruyucu etkiye sahip olan bir kavramdır. Burkhart, Tholey, Guinto ve ark. (2014) azmin bireyleri intihar eğilimine karşı koruduğunu belirtmekteyken, Maddi, Erwin, Carmody, Villerreal ve ark. (2013) azmin internetin köyüye kullanımını azalttığını belirtmektedirler.

2.3. Kariyer Yapılandırma Kuramı

Parsons'la başlayan mesleki rehberliğin cevap aradığı ilk soru bireylerle meslekleri eşleştirme üzerinedir. Bu ilk ve temel yaklaşımda insanların özellikleriyle meslekleri eşleştirmek yatmaktadır. 1950'lerde ise bu soruya ek olarak bireylerin mesleki gelişimlerini etkileyen faktörler nelerdir sorusu ortaya çıkmıştır. Super yaşam boyu gelişimin faktörleri, aşamaları ve süreçleri nelerdir sorusunu cevaplamayı amaçlayan çalışmalar yürütmüştür. Günümüzde ise bir kişinin kendi kariyerini inşa etme süreci üzerine odaklanılmaktadır. Günümüzde cevap aranan temel soru bireyin kendi kariyerini/yaşamını inşa ederken izlediği süreçler, etkilendiği durumlar ve geçirdiği aşamalar nelerdir sorusudur (Guichard, 2005).

Savickas (2013) Holland'ın tipoloji kuramını ve Super'in gelişim dönemlerini sosyal yapılandırmacı bakış açısıyla incelemiş ve bu iki kuramsal yaklaşımın üzerine kendi kariyer yaklaşımını inşa etmiştir. Kariyer yapılandırma kuramının temelinde bireyin kariyer dünyası

üzerinde bireysel ve sosyal yapılandırıcılığın nasıl etkili olduğu sorusu yer almaktadır (Savickas, 2005). Kuramın odak noktasında bireyin kariyer öyküsünün içeriği ve bu öykünün sosyal etkileşim bağlamında anlamının tartışılması yer almaktadır. Kariyer yapılandırma kuramında, bireylerin mesleki davranışlarına ve mesleki deneyimlerine anlamlar yükleyerek kariyerlerini inşa ettiklerini öne sürülmektedir (Savickas, 2005).

Kariyer yapılandırma kuramında gelişim dönemlerinde gösterilen başarıların, iş deneyimlerinin toplamı değil, bu deneyimlerin bir bütün halinde anlamlı hale gelmiş kısımları önem arz etmektedir (Savickas, 2005). Bu bağlamda kariyerin tanımı Savickas (2005) 'a göre bireyin geçmiş yaşantıları, şundaki deneyimleri ve gelecek tahminlerini çalışma hayatını şekillendiren bir yaşam temasıyla anlamlandırması ve bireyin öznel dünyasında yapılandırmasıdır. Bundan dolayı öznel kariyer yaklaşımı mesleki davranışların geçmişte ortaya çıkan etkilerini keşfederek değil şunda oluşan anlamları üzerinden bireye yol gösterir, bireyi düzenler ve bireye güç verir.

Savickas (2013) bireylerin çevrelerinde gerçekleşen olaylara uyum sağlama düzeylerine odaklanmaktadır. Savickas bireyin kariyer gelişiminde asıl önemli olan noktanın gelişim dönemlerine göre geliştirdiği kariyer olgunluğundan çok etrafında gelişen olaylara uyum sağlama yeteneği olduğunu belirtmiştir.

Kariyer yapılandırma kuramı dört temel alanın birleşiminden oluşan bir meta kuramdır. Bu alanlar; mesleki kişilik, gelişimsel görevler, kariyer uyumu ve yaşam temaları şeklinde sıralanmaktadır (Savickas, 2013). Kariyer danışmanları kariyer yapılandırma kuramında danışanlarının kariyer öykülerini dinler ve bu öyküleri, mesleki kişilik tipleri, kariyer uyumu ve yaşam temaları bağlamında değerlendirir (Savickas, 2005).

2.3.1. Mesleki Kişilik ve Kariyer Yapılandırma Kuramı

Savickas bireylerin mesleki kişiliklerinin kariyer hikâyelerini anlamlandırma konusunda oldukça yardımcı olacağını belirtmektedir. Savickas'a göre Holland'ın tipoloji kuramı dinamik ve değişkendir. Kişilik özellikleri bireyin kendini geliştirme durumuna ve çağın ihtiyaçlarına göre değişkenlik göstermektedir (Savickas, 2013).

Savickas Holland'ın tipolojisini danışanların kariyer öykülerini anlamlandırma

amacıyla ele almaktadır. Farklı kişilik tipi baskın olan bireylerin farklı kariyer öyküleri sunması beklenir. Savickas (2013)'a göre baskın olan kişilik tiplerine göre danışan hikayeler Holland'ın tipolojisinde yer alan gerçekçi, araştırmacı, sanatçı, sosyal, girişimci ve gelenekçi kişilik tiplerinin temel özelliklerine bağlı olarak şekillenir (Savickas, 2013).

2.3.2. Kariyer Uyumunda Gelişimsel Görevler

Bireyler okuldan iş yaşamına, iş yaşamından emekliliğe doğru gelişim gösterdikçe yani yaşlandıkça farklı değişimlere maruz kalırlar ve bu değişimlere uyum gösterme çabası içine girerler. Kariyer uyumu bireylerin kariyerlerini nasıl yapılandırdıkları ve yönettikleriyle ilgilenmektedir. Kariyer uyumunun konusu içerisinde bireyin kendisiyle ve çevresiyle yaşadığı uyum sorunları girmektedir. Bireyler okul veya iş yaşamındaki değişimlere uyum gösterme çabası içerisinde ve bu uyumun iyi olması bireylerin kariyer örüntülerini sağlamlaştırmaktadır (Savickas, 2013).

Bireylerin kariyer öykülerinde başarılar olduğu kadar başarısızlıklarda yer almaktadır. Bazı bireyler karşılarına çıkan zorlukla kolaylıkla baş edebilirken bazıları ise bu zorluklarla baş etmekte zorlanmaktadır. Kariyer yapılandırma kuramı kapsamında yeniden ele alınan Super'in gelişim dönemleri kariyer gelişiminde engellerle karşılaşan bireylerin kariyer öykülerinin dinlenmesi ve bu engellerin aşılması konusunda yardımcı olacaktır (Savickas, 2013).

Savickas (2013) Super'in gelişim dönemlerini kariyer uyumluluğu kapsamında yeniden incelemiştir. Super'in gelişim dönemleri, gelişimsel görevlere bağlı kalınarak yeniden organize edilmiştir.

Büyüme: 15 yaşına kadar bireyler bireylerin öyküleri okul sistemi, aile yaşantıları ve arkadaşlar bağlamında gelişmektedir. Bu dönemde ilgi, yetenek ve değerler değişim göstermektedir. Kariyer öykülerinin içeriği gerçek olaylardan oluştuğu gibi, hayali unsurların da içeriğe eklendiği öykülerle karşılaşmaktadır. Bu dönemde yaş ilerledikçe çocuklar kendi kapasitelerini değerlendirmeye başlamaktadırlar. Bu dönemdeki kariyer öykülerinde öğretmen, arkadaş, aile ve kardeşler yer almaktadır.

Keşfetme: 15-25 yaş arasındaki bireyler farklı kariyer seçeneklerini keşfetme aşamasındadır. Bu dönemde yer alan bireylerin kariyer öyküleri yapabileceklerini keşfetme, işe girme süreci, yarı zamanlı iş deneyimleri, daha fazla eğitim alma isteği gibi konular üzerinde şekillenmektedir. Bu dönemde insanlar daha spesifik alanlara ilgi duymaya başlamaktadır. Danışan öykülerinde ilk tam zamanlı çalıştıkları iş, çalışma arkadaşları ve yöneticileri önemli yer tutmaktadır.

Yerleşme: 25-45 yaşları arasını kapsayan dönemde bireyler çalışma hayatlarında ilerleme kaydetmektedirler. Bu dönemdeki kariyer öyküleri, işte sabitliğe yönelik duygular, iş ile ilgili temel unsurları bilme ve işi uzun vadede düşünme ile ilgilidir. Bu gelişimsel görevin ilerleyen aşamalarında bireyler işlerinde başarılı ve güvenilen kişiler olacaktır. Kariyer öykülerinin içeriğinde ikramiye alımları ve maaş artışı gibi unsurlar yer alabilir.

Sürdürme: 45-65 yaş arasındaki kariyer öykülerinde işe devam ederken aynı zamanda işte gerekli olan yenilikleri de takip etme yer almaktadır. Bu dönemde bireyler yenilikçi değişimler gerçekleştirmektedir. Aynı zamanda çevresindeki çalışanların da performanslarını nasıl arttıracakları konusunda bilgilidirler.

Çöküş: 65 yaş civarındaki bireyler sağlık sorunları ve fiziksel sınırlandırmalar nedeniyle işlerini kaybetme ihtimaliyle karşı karşıya kalmaktadır. Bu dönemde tam zamanlı işlerin yarı zamanlı işlere dönüşmesi veya emeklilik sürecinin başlaması bu dönemdeki danışanların kariyer öyküleri içerisinde yer alabilir.

2.3.3. Kariyer Uyumluluğu

Kariyer gelişimi her bir birey için farklılık göstermektedir yani kariyer gelişiminin belirgin bir doğrultuda devam etmeyen bir süreçtir. Kariyer uyumu bireylerin güncel gelişim görevlerini yerine getirmelerini ve kariyer krizleriyle başa çıkmalarında benliklerinin şekillenmesine yardım etmektedir (Savickas, 2013).

Savickas (2013) kariyer uyumu kavramında gelişimsel görevlerle birlikte bireyin uyum sürecini de ele almıştır. Savickas Super'in kariyer olgunluğu kavramı yerine kariyer uyumu kavramını kullanmayı tercih etmiştir. Kariyer uyumu kariyer olgunluğu gibi sadece ergenlik döneminde okuldan çalışma hayatına geçiş sürecindeki uyum sorunlarını ele

almayıp, bireyin yaşam boyunca yaşadığı geçişlere uyum sağlama becerisini incelemektedir. Bireylerin kariyerlerindeki küçük düzeydeki geçişler ve büyük düzeyli değişimlerle ilgili görevlerini yerine getirebilmeleri için gereken nitelikler kariyer uyumluluğunu oluşturmaktadır (Savickas, 2005).

Kariyer yapılandırma kuramı bireyin gelişimini içsel gelişimle birlikte bireyin çevreye olan uyumu şeklinde ele almaktadır. Kariyer uyumu kavramı Super'in kariyer olgunluğu kavramından farklıdır. Kariyer olgunluğunda bireyin mesleki gelişim derecesi diğer akranlarıyla karşılaştırılarak belirlenmektedir. Super'in gelişimsel yaklaşımı bireylerin düzgün ve normatif bir doğrultuda gelişim gösterdikleri ve bu süreçte potansiyellerini gerçekleştirdikçe daha eksiksiz olmaya başladıklarını öne sürmektedir. Mesleki olgunluk kişinin belirli bir yaşam evresinde karşılaşmayı beklediği gelişimsel görevleri karşılama durumuna göre operasyonel olarak tanımlanabilir (Savickas, 2005).

Endüstriyel toplum anlayışından bilgi üreten toplum anlayışına geçiş süreci kariyer gelişiminde uyum sağlama kavramının ortaya çıkmasına öncülük etmiştir. Kariyer uyumu bireyin mevcut durumda karşısına çıkan ve gelecekte karşısına çıkma ihtimali olan mesleki gelişim görevleri, mesleki geçişler ve kişisel travmalara yönelik hazır bulunuşluluğunu gösteren psikososyal bir yapıdır. Kariyer uyumu davranışı bireyin içinde bulunduğu sosyal çevreden bağımsız değildir. Mesleki gelişim görevleri aynı zamanda toplumun etkisiyle de belirlenmektedir. Kariyer uyumu aynı zamanda bireyin kendisini mesleki rolleri içerisinde yansıtabileceği kendini düzenleme becerisidir (Savickas, 2005).

Kariyer uyumluluğu dört alt boyuta ayrılmaktadır. Bu dört alt boyut ise kendi içerisinde homojen bir yapı oluşturmaktadır. Alt boyutlar kendi içlerinde gelişimsel görevleri yerine getirmek, mesleki geçişleri tartışmak ve kişisel travmalarla başa çıkmak için belirli tutum inanç ve yeterlilikleri içermektedir (Savickas, 2005).

Kariyer uyumluluğu dört alt boyutu aşağıdaki gibi ifade edebilir.

1. Bir çalışan olarak geleceği hakkında **ilgili** olma.
2. Mesleki geleceği üzerinde kişisel **kontrolünü** arttırma.
3. Gelecekte olabilecek muhtemel senaryoları keşfetmeye yönelik **merakını** ortaya koyma.

4. **Güvenini** güçlendirerek amaçlarını gerçekleştirmek için arzusunu arttırma.

İlgi

Bireyin mesleki geleceğini önemsemeye başlaması kariyer uyumunun ilk ve en önemli boyutudur. Kariyer ilgisi temel olarak bireyin gelecek yönelimli olması ve geleceğe hazırlanmanın önemini fark etmesi anlamına gelmektedir. Planlılık ve iyimserlik tutumları bireylerin yakın zamanda ve gelecekte karşılaşacakları mesleki görevlere ve geçişlere yönelik farkındalık oluşturmaktadır (Savickas, 2005).

İlgi boyutu bireyin mesleki geçmişini hatırlamasın, şundaki mesleki kararlarını almasını ve mesleki geleceğine yönelik çıkarımlarda bulunmasını sağlar. Kariyer yapılandırma kuramı bireyin şundaki mesleki durumunun geçmiş yaşantılardan kaynaklı olduğunu kabul ederek bu yaşantılar ışığında gelecekte bireyin tercih etmek istediği bir planlama oluşturur ve bunun gerçekleştirilmesi için çaba sarf eder. İnsanın yaptığı tüm davranışlar geleceğini şekillendirme noktasında kendine katkı sağlamaktadır. Eylemlerden elde edilen tecrübenin devamlılığı düşüncesi bireylerin şunda yaptıkları davranışların gelecek başarılarını oluşturduğunu görmelerini sağlayacaktır. Planlama davranışı gelişmiş olan bireyler mevcut durumdan arzulanan geleceğe ulaşmaya kadar yapması gereken davranışları belirler. bu davranışları sıraya koyar ve bu davranışları gerçekleştirmeye başlar (Savickas, 2005).

Bireyler kariyer seçimleri ve kariyer gelecekleri hakkındaki kayıtsızlıkları veya eylemsizlikleri karşısında endişelenmeye başladıklarında kendilerine bir gelecekleri kurmayı isteyip istemedikleri sorulabilir. Bu endişeye sahip bireyler büyük ihtimalle geleceklerini planlamak için hazırlık yapmaya ihtiyaçları olduğunu farkına varacaklardır. Psikolojik danışman bireylerin gelecekleri hakkında daha iyimser düşünmelerine, geleceğe ilişkin bazı detayları görmelerini sağlamaya, planlarında pozitif düşüncenin aktif olmasına ve geleceğe yönelik plan ve eylemlerin ilişkisinin ayarlanmasına yardımcı olabilir. Pratik planlama becerileri bireylerin gelecekleri ile ilgili endişeleriyle baş etmelerinde yardımcı olacaktır (Savickas, 2013).

Kariyer ilgisinin az olması plansızlık ve geleceğe yönelik kötümserliği kapsayan kariyer ilgisizliği olarak tanımlanmaktadır. Kariyer ilgisizliği danışanlarla yapılan

görüşmelerle ortaya çıkartılabilir (Savickas, 2005).

Kontrol

Bireyin kendi mesleki geleceği üzerinde kontrol hissetmesi kariyer uyumunun ikinci alt boyutunu oluşturmaktadır. Kontrol kavramı kariyer yapılandırma kuramı içerisinde oldukça geniş kapsamlı ele alınmıştır. Karar verme, kararlılık, kontrol odağı, özerklik kontrolle ilgili kavramlar arasındadır. Kariyer kontrolünün anlamı bireylerin kendi kariyerlerini yapılandırduklarına inanmaları ve bunu hissetmeleridir. Kariyer kontrolünün kendi elinde olduğunu hisseden bireylerde kendine güven ve kararlılık tutumları sayesinde mesleki gelişim görevlerinin yerine getirilmesi ve mesleki geçiş sürecine uyum sağlama daha sağlıklı işlemektedir. Ancak kariyerinin kendi kontrolünde olmadığını düşünen bireyler zorluklarla karşılaştıklarında erteleme ve kaçınma davranışları sergilemektedirler (Savickas, 2005).

Bireylerin kendi geleceklerini şansa bırakmayarak kendisinin inşa etmek istemesi bireyci ve kollektif bakış açısından bağımsız olup tamamen bireyin kendi yaşamının sorumluluğunu almasıyla ilişkilidir. Psikolojik danışman danışanının sahip olduğu kültürel bağlamı keşfetmelidir. Danışanın seçeneklerini genişletmek ve danışanı güçlendirmek için içinde bulunduğu sosyal yapıyı keşfeden o sosyal yapıdan beslenmesini sağlamak gerekmektedir (Savickas, 2005).

İnsanlar hayatlarının bazı dönemlerinde kendi eylemleri üzerinde nispeten daha az denetime sahip olduklarının ve daha kesin kararlar vermeleri gerektiğinin farkında değildirler. İnsanlar kendilerine ‘‘Geleceğimi kontrol edebiliyor muyum?’’ sorusunu sorabilir. Psikolojik danışmanlar danışanlarına, karar verme yöntemleri öğretebileceği gibi, danışanların davranışlarının sorumluluklarını almaları konusunda destekleyici olmalıdır. Öz-yönetim ve zaman yönetimi teknikleri kariyer kararsızlığıyla ve kontrolü yeniden ele almada destekleyici olabilir (Savickas, 2013).

Kariyer kontrolünün az olması kariyer kararsızlığı olarak kavramsallaştırılabilir. Karar veremeyen danışanlara yapılandırılmış kariyer müdahaleleri yapmak gerekmektedir. Kariyer danışmanlığı müdahaleleri genel olarak insanların seçimlerini netleştirerek karar verme becerilerini geliştirmeye yardımcı olmaktadır (Savickas, 2005).

Merak

Kontrol ile bireyler çalışmak istediği iş türlerini ve bu işleri yapabilmek için kazanılması gereken nitelikleri öğrenme isteği kazanmaktadır. Kariyer merakı bireyin kendisi ve iş dünyası ile ilgili uyumluluğu merak etmesi ve araştırmasıdır. İnsanlar karar vermek için harekete geçtiklerinde merak farklı seçeneklerin keşfedilmesini ve yeni bilgilerin üretilmesini sağlar (Savickas, 2005).

Meraklılık bireylerin çevrelerini keşfetmelerini ve kendileri ve içinde buldukları durumlar hakkında daha fazla bilgi sahibi olmalarını sağlamaktadır. Meraklılık eğilimi keşfetme ve yeni deneyimlere açık olmayı beraberinde getirecektir ki bu da bireyin kendisi ve kariyer seçenekleri hakkında daha fazla bilgi edinmesini sağlayacaktır. Kendi yakın çevresinin ötesinde dünyayı keşfeden kişiler. Yetenekleri, ilgileri ve değerleri ile çeşitli mesleklerin gereklilikleri, rutinleri ve ödülleri hakkında daha fazla bilgiye sahip olurlar. Birey elde ettiği bu bilgilerle daha sonra karşısında çıkacak karar verme süreçlerinde daha gerçekçi tutum ve davranışlar sergileyecektir (Savickas, 2005).

İnsanlar gelecekları hakkında meraklı olabilirler. Seçimleri hakkında soru sormaya başlarlar ve bu seçimlerin doğru olup olmadığını merak ederler. Bu meraklılık değişim sürecinde keşfetmeye ve harekete geçmeye yol açabilir. Eğer bireyler keşfetmeye isteklilerse yeni olasılıkları deneme, farklı mesleki alternatifler hakkında bilgi alma, risk alma, yarı zamanlı ve gönüllü çalışma yapma konusunda istekli olabilirler. Psikolojik danışmanlar belirgin olmayan değişim karşısında danışanlarına değerlerini netleştirerek, ilgi envanterleri uygulayarak ve değişecek durumla ilgili olasılıkları tartışarak danışanları yeni olasılıkları keşfetmeleri konusunda teşvik edici olabilirler. Bu keşif süreci içerisinde bir işi deneme, çalışanları izleme, mesleklerle ilgili internetten araştırmalar yapma veya dergileri inceleme, gönüllü faaliyetlere katılma veya işte yarı zamanlı olarak çalışma gibi faaliyetler yapılabilir (Savickas, 2013).

Kariyer merakının eksikliği bireyin benliğini ve iş dünyasını yanlış anlamlandırmasına neden olabilir. Bu gerçekçi olmayan algılar bilgi sağlayıcı kariyer danışmasıyla düzeltilebilir. Bireyin kendisi ve iş dünyası hakkında doğru bilgi alabileceği kaynakların belirlenmesi ve nasıl kullanılacağına öğretilmesi etkili bir yöntem olacaktır (Savickas, 2013).

Güven

Kariyer seçimi karmaşık problemlerin çözülmesini gerektirmektedir. Güven bu karmaşık sorunları çözmede oldukça işlevsel role sahiptir. Kariyer yapılandırma kuramında güven, bireyin uygun eğitsel mesleki tercihleri yapması ve bunları uygulamaya geçirebilmesi için gerekli olan süreci başarıyla yürütebileceğine ilişkin öz yeterliği ifade etmektedir. Kariyer güveninin temelinde ev işleri, okul işleri ve hobiler gibi günlük aktivitelerde karşılaşılan sorunların çözülmesi yer almaktadır. Bu alanlarda yararlı ve üretken olabileceğinin farkına varan insanlar aynı zamanda kendini kabul ve öz saygı özelliklerini de geliştirmektedir. İnsanlar keşfettikçe yeni şeyler denemek için kendilerine olan güvenlerini sağlamlaştırırlar. Belirgin deneyimlerden kaçınan bireyler sonrasında kaçındıkları konulara ilişkin kendilerine daha az güvenmeye başlarlar ve bu durum o faaliyetleri ilgilendiren mesleklere daha az ilgi duymalarına neden olur. Toplumsal roller, cinsiyet ve ırk konusundaki yanlış inançlar genellikle güven gelişimini olumsuz yönde etkiler (Savickas, 2005).

Bazen insanlar keşfetmeye ve planlı bir şekilde ilerlemeye istekli olsalar da, bunu gerçekleştirebilecekleri güveni kendilerinde bulamazlar. İstedikleri eylemi gerçekten yapıp yapamayacaklarını merak ederler. Sahip oldukları sorunu çözmek isterler ancak bunu yapmaktan korkarlar çünkü benlik saygıları ve öz yeterlikleri düşük olabilir. İnsanlar günlük hayatlarında problem çözdükçe özgüvenlerini de geliştirirler. Günlük hayatta karşılaşılan küçük problemler çözüldükçe güven ve başarı deneyimleyen bireyler ilerde daha büyük problemlerle baş edebileceklerine inanmaya başlarlar. Bireylerin sahip oldukları hatalı düşünce sistemleri de kendilerine olan güvenlerinde eksikliğe sebep olabilir. Psikolojik danışmanlar danışanlarıyla öz yeterliklerini, kendilerini kabullerini ve öz saygılarını geliştirecek şekilde destekleyici bir ilişki kurmalıdırlar. Destekleme, cesaretlendirme ve kaygıyı azaltma alıştırmaları da bu konuda faydalı olabilir. Danışanlar sadece o an onları etkileyen problemleri üzerine değil, aynı zamanda gelecekte karşılaşılabilecekleri problemler karşısında da baş edici beceriler geliştirmelidirler (Savickas, 2013).

Kariyer güveninin eksikliği amaçlara ulaşmayı ve kariyer rollerini içselleştirmeyi engellemektedir. Kariyer güveni düşük olan danışanlarla kendini kabul ve öz saygı geliştirme üzerine çalışmalar yapılabilir (Savickas, 2005).

Kariyer uyumluluğuna ilişkin araştırmalar incelendiğinde, kişilik özellikleriyle kariyer

uyumluluğunun ilişkilendirildiği araştırmalar dikkat çekmektedir. Kariyer uyumlulu ile büyük beşli kişilik kuramında yer alan kişilik özellikleri ilişkilidir. Kariyer uyumlulu toplam puanı ve alt boyutları büyük beşli kişilik kuramının alt boyutlarından açıklık, sorumluluk, uyumluluk, dışadönüklükle pozitif, nevroitiklikle negatif yönde ilişkilidir (Guan, Wang, Zhou ve ark., 2015; Nilforooshan ve Salimi, 2016; Zacher, 2014; Rudolph, Lavigne ve Zacher, 2017). Rudolph, Lavigne ve Zacher (2017) kariyer uyumluluğunun %52'lik kısmının büyük beşli kişilik kuramında yer alan kişilik özellikleriyle açıklanabileceğini belirtmişlerdir.

Literatürde kariyer uyumluluğuyla ilgili araştırmalar incelendiğinde kariyer uyumluluğunun bireylerin iş ve kariyer yaşantılarıyla ilgili araştırmalar dikkat çekmektedir. Kariyer uyumluluğu kariyer performansının önemli yordayıcılarından. Kariyer uyumluluğunun alt boyutlarından ilgi ve güven özelliklerinin yüksekliği ise öznel kariyer başarısını arttırıcı etkiye sahiptir (Nilforooshan ve Salimi, 2016). Kariyer uyumluluğunun gelişmiş olması işle ilgili pozitif çıktılarının oluşmasını sağlamaktadır. Kariyer uyumluluğunun yüksek olan bireyin kariyer memnuniyeti ve kariyerinde yükselebilirliği de yüksekken işten ayrılma niyeti düşük olmaktadır (Chan, Mai, Kuok ve Kong, 2016).

Kariyer uyumluluğu mezuniyet sonrasında çalışma hayatına başlamaya doğrudan olumlu etki yaptığı gibi, iş aramada bireyin sahip olduğu öz yeterlikle birlikte aracı etkiye de sahiptir (Guan, Guo, Bond, Cai ve ark., 2014). Kariyer uyumluluğunun alt boyutlarından ilgi ve merak sosyal çalışma öğrencilerinin profesyonel yeterliklerini pozitif yönde etkilemektedir (Guo, Guan, Yang, Xu ve ark. 2014). Kariyer uyumluluğu ve iş arama stillerinin yeniden işe alınabilirlik kalitesi üzerine etkisinin incelendiği araştırmada karar verme alt boyutunun ve güven alt boyutunun yeniden işe alınabilirliği doğrudan pozitif yönde etkilediği görülmektedir (Koen, Klehe, Van Vianen ve ark., 2010). Ayrıca kariyer uyumluluğu yüksek bireylerin iş stresini az yaşadıkları, kendi iş performans değerlendirmeleri, işe alınabilirlikleri, yükselmeye uygunluklarının, maaşlarının, işe bağlılıklarının, girişimcilerinin yüksek olduğu görülmektedir (Rudolph, Lavigne ve Zacher, 2017). Harry ve Coetzee (2013) ise kariyer uyumluluğu yüksek olan bireylerin daha az tükenmişlik yaşadıklarını belirtmektedir.

Brown, Bimrose, Barnes ve Hughes (2012) çalışanlarda kariyer uyumluluğunun arttırılması için çalışma hayatının zorluklarının farkında olunması, bilgi birikiminin arttırılması, bireyin iş ile olan bağının artması ve bireyin kendi davranışlarını yönlendirdiğine yönelik inancının olması gerektiğini belirtmiştir. Kariyer uyumluluğu aynı zamanda bireylerde kariyer

planı, kariyer keşfi, mesleki ve kariyerle ilgili karar vermede öz yetkinlik inancıyla pozitif yönlü ilişkili göstermektedir (Rudolph, Lavigne ve Zacher, 2017). Kariyer uyumluluğu girişimcilikle de pozitif yönde ilişkilidir. Kariyer uyumluluğu girişimciliğe olumlu etkide bulunmaktadır (Tolentino, Sedaglovich, Lu ve ark. 2014).

Kariyer uyumluluğu iş ve iş dışı bağlamlarda bireylerin iyi oluşlarını destekleyen önemli bir değişkendir. Kariyer uyumluluğu yüksek olan bireyler iş bağlamında iyi oluşu sağlamak için gerekli olan insan kaynağına sahiptirler. Kariyer uyumluluğuyla ilgili kaynakları güçlü ancak iyi oluşa ilişkin kaynakları yeterince güçlü olmayan bir birey kariyer uyumluluğunu güçlü tutan kaynakları ile iyi oluşu tolere edebilir düzeydedirler (Rudolph, Lavigne ve Zacher, 2017). Kariyer uyumluluğunun yüksek olması bireyin kariyerde öz yeterliği ve kariyer yılmazlığı özelliklerini de artırıcı etkiye sahiptir (Sidiropoulou-Dimakakou, Argyropoulou, Drosos, Kaliris ve Mikedaki, 2016).

Kariyer uyumluluğuyla ilgili dikkat çeken bir diğer araştırma alanı ise pozitif psikolojidir. Kariyer uyumluluğu iyimserlik, proaktif kişilik özellikleri, gelecek odaklılık, umut, kariyer geleceğine ilişkin kararlılık, hedef yönelimli olma ve emin olma ile pozitif yönde ilişkilidir (Rudolph, Lavigne ve Zacher, 2017; Tolentino, Garcia, Lu ve ark. 2014).

Kariyer uyumluluğu aynı zamanda öznel iyi oluş, yaşam memnuniyeti, yaşamda pozitif etkileşimin artması ve negative etkileşimin azalması ile ilişkilidir. Öznel iyi oluş, yaşam memnuniyeti ve pozitif etkileşim kariyer uyumluluğuyla birlikte pozitif değişim gösterirken negatif etkileşim kariyer uyumluluğuyla negatif ilişki göstermektedir. (Rudolph, Lavigne ve Zacher, 2017).

Yılmazlık bireylerin karşılarına çıkan bireysel ve yapısal engelleri aşmalarında önemli bir faktördür. Sağlık sorunları yaşayan, düşük öz yeterliğe sahip olan, çevresindeki iş imkanları sınırlı olan, çevresindeki desteği kaybederek eğitsel ve kariyer hedefleri karşısında peseden bireyler bulunmaktadır. Yılmaz bireyler bu engelleri kolaylıkla aşabilmektedir. Yılmazlıkla birlikte gelişen kariyer uyumluluğu ise zorluklarla karşılaşan bireylerde güçlü kariyer hedeflerinin gelişmesini sağlamaktadır (Bimrose ve Hearne, 2012). Hafif düzey zihinsel engele sahip çocukların ebeveynlerinde kariyer uyumluluğu, yılmazlık ve yaşam doyumunun incelendiği araştırmada ise yaşam doyumunun yılmazlık ve yılmazlığın aracılığında kariyer uyumluluğuyla açıklanabildiği görülmektedir (Ginevra, Maggio, Santili,

Sgaramella ve ark., 2017).

Kariyer uyumluluğu yaşam doyumuna doğrudan katkı sağladığı gibi, umut aracılığıyla da yaşam doyumuna katkı sağlamaktadır. Kariyer uyumluluğuna sahip olan ve amaçlarına ulaşmak için çalışmaya başlamaya karar veren ve buna yönelik planlar yapan bireyler yaşamdan daha fazla doyum almaktadır (Santilli, Nota, Ginevra ve Soresi, 2014). Kariyer uyumluluğu genel iyi oluş ve profesyonel iyi oluşa doğrudan pozitif katkı sağlamaktadır. Genel iyi oluşun %44'ü kariyer uyumluluğuyla açıklanabilirken, profesyonel iyi oluşun %14'ü kariyer uyumluluğuyla açıklanabilmektedir. Ayrıca kariyer uyumluluğu yönelik güvensizlik ve iş gerginliği ile negatif yönde ilişkilidir. Kariyer uyumluluğunun artması işe yönelik güvensizliği ve iş gerginliğini azaltıcı etkiye sahiptir (Maggiori, Jonhston, Krings ve ark., 2013).

Pozitif duygular ve sosyal destek kariyer uyumluluğunun manidar yordayıcılarıdır. Kariyer uyumluluğu yaşam doyumunun %22'sini güç hissinin ise %43'ünü açıklamaktadır (Hirschi, 2009). Kariyer uyumluluğunu açıklayan bir diğer değişken ise duygusal zekadır. Duygusal zeka aracılığıyla kariyer uyumluluğunun %63'lük kısmı açıklanabilmektedir (Coetzee ve Harry, 2014).

Kariyer uyumluluğunun alt boyutlarından ilgi, kontrol, merak ve güven, gelecek odaklılık, iyimserlik, umut, kariyer geleceğine ilişkin kararlılık ve emin olma ile pozitif yönde ilişkilirken, kötümserlikle negatif yönlü ilişki içerisindedir. Ayrıca kariyer uyumluluğu geleceğe yönelik pozitif tutum ve davranışların %68'ini açıklayabilirken, geleceğe yönelimin %85'ini açıklayabilmektedir (Ginevra, Pallini, Vecchio, Nota ve Soresi, 2016).

Kariyer uyumluluğu ile yılmazlık, umut ve iyimserlik arasında orta düzeyde pozitif ilişki bulunmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre kariyer uyumluluğu yılmazlık, umut düzeyi ve iyimserlikle birlikte pozitif değişim göstermektedir (Büyükgöze-Kavas, 2016; Wilkins, Santilli, Ferrari ve ark., 2014). Wilkins, Santilli, Ferrari ve ark., (2014) ayrıca kariyer uyumluluğunun öğrencilik yaşamı ve genel yaşama ilişkin olumlu özellikleri arttırıcı etkisi bulunduğunu belirtmiştir. Kariyer uyumluluğunun yüksekliği engel algısını azaltırken, yaşam kalitesini arttırır niteliktedir. Kariyer uyumluluğu yüksek ergenlerin daha az engel algısı olduğu, ilgilerinin daha çeşitli olduğu ve yaşam kalitelerinin daha yüksek olduğu görülmüştür (Soresi, Nota ve Ferrari, 2012). Kariyer uyumluluğu mutluluk yönelimi ile pozitif, iş stresi ile

negatif yönlü ilişki göstermektedir. Mutluluk yönelimi ve kariyer uyumluluğu doğrudan iş stresini azaltıcı bir etkiye sahipken, kariyer uyumluluğu mutluluk yönelimi ile iş stresi arasında aracı etkiye de sahiptir (Johnston, Luciano, Maggiori ve ark., 2013).

Öğrenci memnuniyeti öğrencinin okulla ve okul içerisinde sosyal çevre bütünleşmesi ve kariyer uyumluluğu geliştirmesi ile sağlanabilir. Kariyer uyumluluğu öğrenci memnuniyeti üzerinde doğrudan etkiye sahip olduğu gibi okula ve okul içerisindeki sosyal çevreyle bütünleşmeye de aracı etki sağlamaktadır (Ingusci, Palma, De Giuseppe ve Iacca, 2016). Negru-Subtirica, Pop ve Crocetti (2015) ergenlerde mesleklerin keşfedilmesi ve mesleklere yönelik bağlılık gösterilmesinin kariyer uyumluluğu tarafından pozitif yordandığı sonucuna ulaşmışlardır. Kariyer uyumluluğu yüksek olan ergenler mesleki kararlarını daha kolay bir şekilde verebilmektedirler.

Akademik başarı ve kariyer uyumluluğu karşılıklı olarak birbirini açıklamaktadır. Kariyer uyumluluğunun alt boyutlarından ilgi, kontrol ve güven akademik başarı tarafından açıklanabilirken akademik başarıyı açıklayan kariyer uyum yeteneği alt boyutu ise ilgidir (Negru-Subtirica ve Pop, 2016).

Sosyal statü kariyer uyumluluğu ve iş isteğini yordamaktadır. İnsanların sosyal statüleri yükseldikçe daha yüksek düzeyde kariyer uyumluluğu ve iş isteğine sahip olmaktadır (Autin, Douglass, Duffy ve ark., 2017).

Kariyer uyumluluğuna ilişkin yapılan meta analiz sonucunda bilişsel esnekliğin kariyer uyumluluğunu açıklamada önemli bir rolü olduğu görülmektedir. Kariyer uyumluluğunun %60 lık kısmı bilişsel esneklikle açıklanabilmektedir (Rudolph, Lavigne ve Zacher, 2017).

2.4. Kariyer Uyumluluğu ve Psikolojik İhtiyaçlar

Kariyer uyumluluğu ve psikolojik ihtiyaçların teorik yapıları incelendiğinde iki yapının ilişkili olduğu düşünülen bilgilerle karşılaşılmıştır. Kariyer uyumluluğunun alt boyutlarından kontrol, merak ve güven ile güç ve özgürlük ihtiyaçları arasında güçlü kuramsal bağlar olduğu görülmektedir.

Kontrol, Savickas (2005) tarafından bireyin kendi kariyerini yapılandırdığına inanması ve bunu hissetmesi olarak tanımlanmıştır. Glasser (1999) ise özgürlük ihtiyacını insanların kendi hayatlarını kontrol altına almak istemesi olarak tanımlamaktadır. Glasser (1999)'e göre insanların kendi kararlarını verebilme, yaratıcı olma, araştırma ve kendini özgür bir şekilde ifade edebilme gibi istekleri özgürlük ihtiyacının doyurulmasıyla karşılanmaktadır. Bu iki tanım incelendiğinde kariyer uyumluluğunun alt boyutlarından kontrol ile temel ihtiyaçların alt boyutlarından özgürlüğün ilişkili olduğu görülmektedir. Ayrıca kontrolün güç ihtiyacı karşılanmasıyla da ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Güç ihtiyacını karşılayan bireyler bir konuda saygı görme, otorite olma eğilimindedir (Glasser, 1999). Kendini güçlü hisseden bireylerin kariyer geleceklerini kendilerinin yapılandırdıkları düşünülebilir.

Kariyer uyumluluğunun alt boyutlarından merak ile özgürlük ihtiyacının da ilişkili olduğu düşünülmektedir. Merak, kişinin kariyeriyle ilgili yeni şeyler keşfetme isteği, yeni deneyimlere açık olması olarak tanımlanmaktadır (Savickas, 2005). Özgürlük ihtiyacını karşılayan bireyler ise yeni deneyimler yaşamak ve araştırmak için kendilerini hazır hissetmektedir (Glasser, 1999). Bu iki tanıma bakıldığında özgürlük ihtiyacını karşılayan bireylerin kariyer seçeneklerini keşfetme konusunda daha ilgili oldukları söylenebilir.

Kariyer uyumluluğunun diğer bir alt boyutu ise güvendir. Güven bireyin kariyeriyle ilgili süreçleri yürütebileceğine dair öz yeterlik algısını ifade etmektedir (Savickas, 2005). Güç ihtiyacını karşılayan bireyler ise kendilerini belirli konularda yetkin görme eğilimi içerisindedir (Glasser, 1999). Bu yetkinlik bireylerin kariyer süreçlerinde aldıkları kararlarda kendilerine güvenlerini sağlayabilir.

2.5. Kariyer Uyumluluğu ve Azim

Kariyer uyumluluğu Savickas (2013) tarafından bireylerin halihazırda var olan kariyer gelişim görevlerini yerine getirebilmeleri ve kariyer krizleriyle başa çıkma sürecinde benliklerini şekillendirebilmeleri olarak tanımlanmıştır. Kariyer uyumu kişinin kariyeriyle ilgili beklenen veya beklenmeyen görevlere karşı hazırlıklı olması ve karşılaştığı görevleri başarıyla yerine getirmesi olarak ta tanımlanmaktadır (Savickas, 2005). Kariyer uyumluluğu ilgi, merak, güven ve kontrol olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır (Savickas, 2013).

Azim ise karşılaşılan zorluklara rağmen amaca ulaşmak için gerekli olan motivasyonu kaybetmeyerek çalışmaya devam etmek olarak tanımlanmaktadır. Azimli bireyin amaca yönelik ilgisi uzun süreli ve kalıcıdır (Duckworth ve Peterson, 2007).

İki kavramın teorik yapıları incelediğinde birbiriyle ilişkili oldukları görülmektedir. Azimli bireyin kariyer gelişim sürecinde karşısına çıkabilecek zorluklara, beklenmedik durumlara karşı dirençli olduğu kavramsal çerçeveye bakıldığında anlaşılmaktadır (Duckworth ve Peterson, 2007; Duckworth ve ark., 2009; Maddi ve ark., 2012; Hogan, 2013; Siddoway, 2014; De Vera ve ark., 2015). Bu bağlamda azimli bireylerin kariyer uyumlarının da yüksek olmasını bekleyebiliriz.

Kariyer uyumunun alt boyutlarından ilgi bireyin kariyer geleceği ile ilgili düşünmeye başlamasını, planlamalar yapmasını ifade etmektedir (Savickas, 2005). Azimli bireylerde hedefleriyle ilgili düşünen ve planlamalar yapan bireylerdir (Duckworth ve Peterson, 2007; Hogan, 2013). Kariyer uyumunun alt boyutlarından kontrol özelliği yüksek olan bireyler ise kariyerlerini kendilerinin kontrol ettiklerine yönelik inanca sahiplerdir. Kontrol özelliği düşük olan bireyler ise karşılaştıkları zorluklar karşısında sorumluluklarını devam ettirmekte zorlanırken erteleme ve kaçınma davranışları sergilemektedirler (Savickas, 2005). Azimli bireyler ise sorumluluk bilinci yüksek ve zorluklar karşısında pes etmeyen kişilerdir (Maddi ve ark., 2012). Merak kariyer uyumunun üçüncü alt boyutudur ve bireylerin kariyerleri hakkında yeni deneyimlere ve keşfetmeye açık olmasını, kariyer seçenekleri hakkında daha fazla bilgi toplamasını ifade etmektedir (Savickas, 2013). Azimli insan ise zorluklar karşısında yılmayan, başarısız olsa da denemeye devam eden, yeni deneyimlere açık olan merak eden ve araştıran kişidir (Hogan, 2013; De Vera ve ark., 2015). Kariyer uyumu bağlamında güven bireylerin uygun eğitsel ve mesleki tercihleri yapması ve bunların uygulamaya geçirilmesi konusunda kendilerine olan öz yeterliklerini ifade etmektedir. Kariyer güveninin gelişmesinde günlük hayatta karşılaşılan problemlerin çözülmesi ve başarı deneyimlerinin artması önemli rol oynamaktadır (Savickas 2005; Savickas, 2013). Azimli insanlar da günlük hayatta karşılaştığı problemlere etkili çözüm bulan ve bunların sonucunda yeni problemlere yönelik öz güven geliştiren bireylerdir (Duckworth ve ark., 2009).

Literatür incelendiğinde azim ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak azim ile kariyer uyumluluğunun ilişkili olabileceği düşünülen araştırmalarla karşılaşılmıştır. İlgili araştırmalar aşağıda

özetlenmiştir.

Azimli olmak bireylerin meslek hayatlarını doğrudan etkilemektedir. Meslek hayatlarında olumsuzluklarla ve zorlu görevlerle karşılaşan yüksek azimli bireyler düşük azimli bireylere göre bu zorlukların ve görevlerin üstesinden gelmede daha başarılıdırlar (De Vera ve ark., 2015). Ayrıca azimli bireyler azimli olmayanlara göre buldukları işte daha uzun süre çalışma eğilimi göstermektedirler ve kendilerini geliştirmek için çabalamaktadırlar. Azimli bireyler meslek hayatlarında bir güçlkle karşılaştıklarında bu güçlüğü azimli olmayanlara göre daha kolay bir şekilde atlatabilirler (Hogan, 2013). Azimli bireyler zorlu çalışma koşullarına ve mesleki görevlere azimli olmayanlara göre daha kolay uyum sağlamakta ve başarıya ulaşmaktadırlar. Ayrıca azimöğretmenlerin performanslarını yordayan faktörler arasında yer (Duckworth, Quinn ve Seligman, 2009).

Azim akademisyenlerin kariyer başarılarını etkileyen önemli değişkenlerden biridir. Lee, Pusek, Wine ve ark., (2012) yüksek azimli akademisyenlerin zamanlarını planlayarak araştırma yapmaları için kendilerine gereken uzun süreli çalışma sürelerini oluşturabileceklerini belirtmişlerdir. Ayrıca yüksek azimli bireyler kariyerlerinde daha fazla süreklilik göstermektedirler. Duckworth ve Peterson (2007) yüksek azimli bireylerin düşük azimlilere göre daha az kariyer değişikliği yaptıklarını belirtmiştir.

Azim çalışanların kurumlarına bağlılıklarına da olumlu etkide bulunmaktadır. Suzuki, Tamesue, Asahi ve Ishikawa (2015) araştırmalarında çalışan bağlılığının %52'sinin azimle açıklandığı sonucuna ulaşmışlardır.

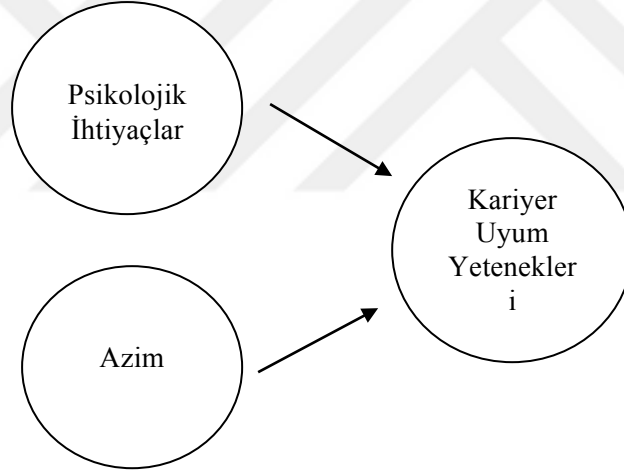
Franklin (2015) ise azmi kariyer başarısı, firmada gösterilen performans ve öznel iyi oluş açısından incelemiştir. Azim bu üç değişkenle de pozitif yönde ilişki göstermektedir. Azim ile kariyer başarısının %30'u açıklanabilirken, firmada gösterilen performansın %22'si açıklanabilmektedir. Ayrıca azim öznel iyi oluşun %39'unu açıklayabilmektedir. Araştırma sonuçları azmin kariyer başarısını ve işyeri performansını arttırıcı nitelikte olduğunu göstermektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırmada, üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluklarının yordanmasında psikolojik ihtiyaçlar ve azmin rolünün belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın deseni yordayıcı korelasyonel araştırma olarak belirlenmiştir. Yordayıcı korelasyonel araştırmalar Frankel ve Wallen (2006) 'e göre değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenip, değişkenlerin birinden yola çıkılarak diğerinin yardımına çalışıldığı araştırmalardır. Araştırmanın bağımlı değişkeni kariyer uyumluluğu iken bağımsız değişkenler psikolojik ihtiyaçlar ve azimdir.



Şekil 1. Araştırmanın hipotez modeli

3.2. Çalışma Grubu

Bu araştırma 2016-2017 eğitim öğretim yılı güz döneminde Gaziantep'te bulunan Hasan Kalyoncu Üniversitesi'nde eğitim gören öğrenciler üzerinde yapılmıştır. Çalışma grubunun belirlenmesinde uygun örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Çalışma grubunda toplam 390 öğrenci yer almaktadır. Ölçme araçlarını tamamlamadığı tespit edilen dört öğrenci çalışma grubundan çıkartılmış ve 386 kişiden oluşan nihai çalışma grubu elde edilmiştir. Çalışma grubuyla ilgili betimleyici istatistikler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Araştırmaya katılan öğrencilerin demografik değişkenlere göre dağılımları

Değişkenler	Kategoriler	N	%
Cinsiyet	Erkek	152	39.4
	Kadın	234	60.6
	Toplam	386	100
Eğitim Görülen Program	Beslenme ve Diyetetik	81	21
	İnşaat Mühendisliği	62	16.1
	Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler	28	7.3
	İşletme-İktisat	68	17.6
	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	147	38.1
	Toplam	386	100
Sınıf Düzeyi	1. Sınıf	148	38.3
	2. Sınıf	44	11.4
	3. Sınıf	111	28.8
	4. Sınıf	83	21.5
	Toplam	386	100
Kayıt Türü	ÖSYM Yerleştirmesi	266	68.9
	Yatay Geçiş	120	31.1
	Toplam	386	100
Geçmiş Çalışma Durumu	Evet	112	29
	Hayır	274	71
	Toplam	386	100

Tablo 1 de görüldüğü gibi araştırmaya 152'si (%39,4) erkek 234'ü (%60,6) kadın olmak üzere 386 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırma grubundaki öğrencilerin yaş aralığı 18-37 arasında değişmektedir. Araştırma grubuna altı farklı programdan öğrenci dahil edilmiştir. Araştırma grubunda Beslenme ve Diyetetik programından 81, İnşaat Mühendisliği programından 62, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler programından 28, İşletme-İktisat programından 68, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık programından 147 öğrenci bulunmaktadır. Araştırma grubundaki öğrencilerin 148'i birinci sınıf, 44'ü ikinci sınıf, 111'i üçüncü sınıf ve 83'ü dördüncü sınıf öğrencisidir. Araştırma katılan öğrencilerin 266'sı üniversiteye ÖYSM yerleştirmesi ile kayıt yaptırmışken, 120'si yatay geçiş ile farklı bir üniversiteden gelmiştir. Son olarak araştırma grubundaki öğrencilerin 112'si daha önceden bir işte çalıştığını belirtmiş, 274'ü ise daha önce herhangi bir işte çalışmadığını belirtmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında, araştırmacı tarafından hazırlanan bilgi formu, orijinali Savickas ve Porfeli (2012) tarafından geliştirilen ve Karacan Özdemir (2016) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Kariyer Uyumluluğu Ölçeği, Eşici (2014) tarafından geliştirilen Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği ve orijinali Duckworth ve Quinn (2009) tarafından geliştirilen, Sarıçam, Çelik ve Oğuz (2016) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Kısa Azim Ölçeği kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu katılımcılardan cinsiyet, yaş, not ortalaması, bölüm, sınıf, üniversiteye kayıt şekli, daha önce çalışma durumu, daha önce çalışılan süre, hakkında bilgi toplamaktadır. Ayrıca kişisel bilgi formu aracılığıyla katılımcılardan şuan ve gelecekte karşılaşılabilecekleri kariyer görevlerini yerine getirme konusunda kendilerini yeterli hissetme dereceleri hakkında da bilgi toplanmıştır.

3.3.2. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği

Araştırma kapsamında kullanılan Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği'nin orijinali Savickas ve Porfeli (2012) tarafından geliştirilmiştir. 24 maddeden oluşan ölçek beşli likert tipindedir. Ölçek ilgi, merak, güven ve kontrol olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekten alınan toplam puan 24 ile 120 arasında değişmektedir.

Karacan Özdemir (2016) tarafından uyarlama çalışması yapılan Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği ilgi, kontrol, merak ve güven olmak dört alt boyuttan ve 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçme aracının çeviri işlemi tamamlandıktan sonra 619 öğrenci üzerinden geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır.

Ölçeğin orijinalindeki gibi dört faktörlü bir yapıya sahip olup olmadığını test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan doğrulayıcı factor analizi sonucunda çıkan uyum indeksi değerlerinden ölçme aracının dört faktörlü yapı üzerinden iyi uyum gösterdiği anlaşılmaktadır ($\chi^2/sd= 2.98$, SRMR= .05, RMSEA=.05, CFI=.90).

Ölçeğin güvenilirliğini test etmek amacıyla Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Cronbach alfa katsayısı ölçeğin tamamında .89'ken. ilgi boyutunda .69. kontrol boyutunda .71. merak boyutunda .82 ve güven boyutunda ise .80'dir.

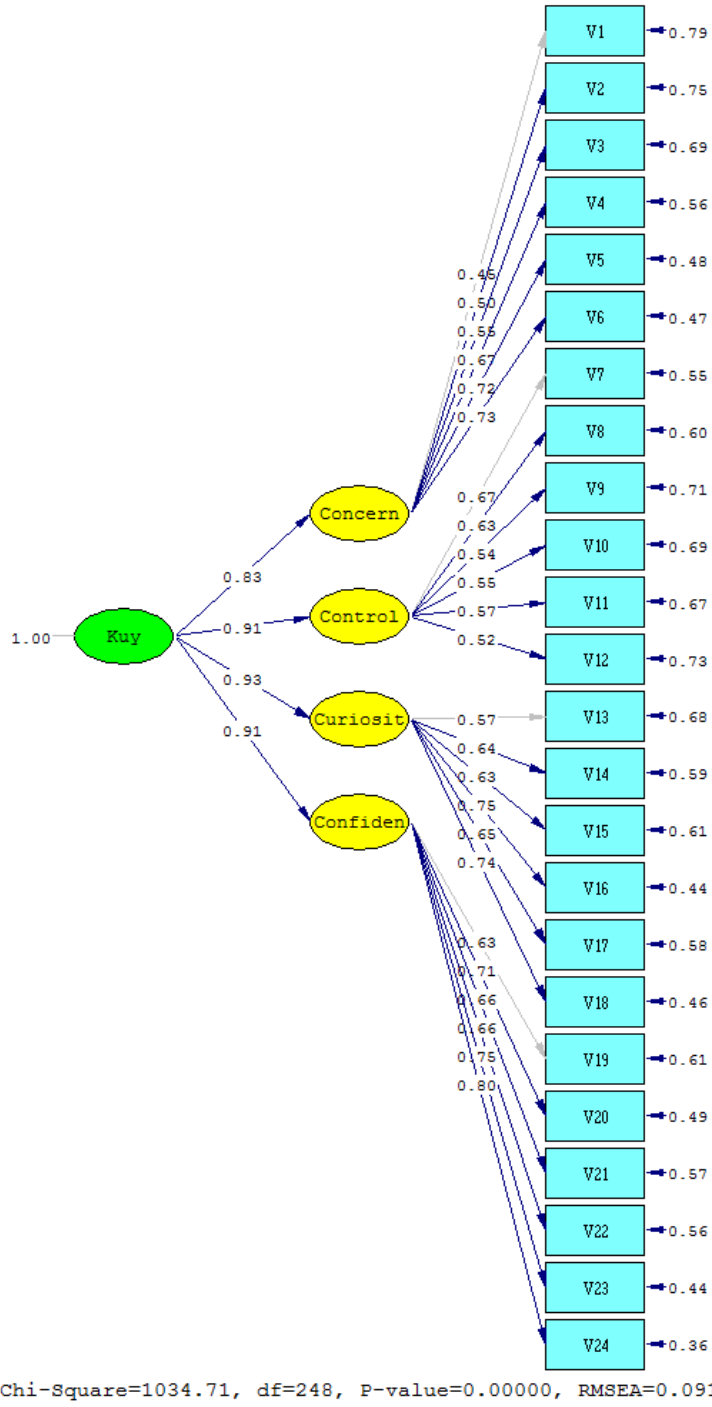
Elde edilen sonuçlar Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği'nin lise öğrencileri için hazırlanmış Türkçe formunun dört faktörlü kuramsal yapıya iyi uyum gösterdiği ve güvenilir olduğunu göstermektedir.

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği'nin Üniversite Öğrencileri Üzerinde Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği'nin üniversite öğrencileri üzerinde kullanılabilmesi için öncelikle ölçek maddelerinin üniversite öğrencileri tarafından anlaşılabilirliği kontrol edilmiştir. Bu kapsamda öncelikle biri ölçme ve değerlendirme, diğeri ise PDR alanında olan iki uzman ölçek maddelerini incelemiş ve maddelerin üniversite örneklemini için uygun olduğu belirtmişlerdir. Buna ek olarak 10 üniversite öğrencisinden, ölçek maddelerinin anlaşılabilirliğine yönelik görüşleri alınmış ve tüm maddelerin öğrenciler tarafından anlaşılır olduğu belirlenmiştir.

Savickas ve Porfeli (2012) tarafından geliştirilen Kariyer Uyum Yetenekleri ölçeğinin Türkçe'ye uyarlama çalışmasını Karacan Özdemir (2016) gerçekleştirmiştir. Karacan Özdemir (2016) ölçeğin orijinalinde yer alan dört faktörlü yapının üniversite öğrencileri örneklemini üzerinde de çalışıp çalışmadığını test etmek için 386 öğrenci üzerinden doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen uyum indeksleri ölçeğin dört boyutlu yapısının kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğunu göstermektedir ($\chi^2/sd= 4.17$, RMSEA=.09, SRMR=.09, NFI=.93, CFI=.95, GFI=.82). (Tabachnick ve Fidell, 2015).

Ölçeğin güvenilirlik analizi kapsamında tüm maddelerin ve alt boyutların iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen cronbach alfa katsayısı ölçeğin tamamında .91, ilgi boyutunda .83, kontrol boyutunda .79, merak boyutunda .73 ve güven boyutunda .86 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlar ölçeğin kararlı bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir.



Şekil 2. Kariyer Uyum Yetenekleri ölçeğine yönelik doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

3.3.2. Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği

Eşici (2014) tarafından geliştirilen Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği sevgi ve ait olma, özgürlük, güç ve eğlence olmak üzere dört alt boyuttan ve 25 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin geçerliğini belirlemek amacıyla öncelikle açımlayıcı faktör analizi yapılmış ve altı faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Faktör analizinin dört alt boyutla sınırlandırılması ile dört alt boyuttan oluşan 25 maddelik bir yapı elde edilmiştir. Dört faktör birlikte toplam varyansın %48.21'ini açıklamaktadır.

Açımlayıcı faktör analizinde ortaya çıkan yapıyı test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin dört faktörlü yapısının uyum değerlerinin yüksek olduğu görülmektedir ($\chi^2/sd= 2.03$, RMSEA=.05, RMR=.04, NFI=.83, CFI=.91, GFI=.90).

Ölçeğin güvenilirliğini test etmek amacıyla cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanmış ve test tekrar test katsayıları incelenmiştir. Alt boyutlara ait cronbach alfa katsayıları .66 ile .87 arasında değişmektedir. Test tekrar test katsayıları ise .66 ile .91 arasında değişmektedir. Elde edilen sonuçlar Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği'nin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

3.3.3. Kısa Azim Ölçeği

Orjinali Duckworth ve Quinn (2009) tarafından geliştirilen ve Sarıçam, Çelik ve Oğuz (2016) tarafından üniversite öğrencileri üzerinde uyarlama çalışması yapılan Kısa Azim Ölçeği ilginin tutarlılığı ve gayrette ısrar olmak üzere iki alt boyuttan ve toplam sekiz maddeden oluşmaktadır.

Araştırmacılar öncelikle ölçeği İngilizce'den Türkçe'ye iki dil uzmanı tarafından çevirtmişler ve sonrasında dilsel eşdeğerliği test etmek amacıyla İngilizce ve Türkçe bilen 29 kişiye iki hafta arayla iki formu da uygulamışlardır. İki uygulama arasındaki korelasyon katsayısı .89 bulunmuştur.

Dilsel eşdeğerlik sağlandıktan sonra araştırmacılar ölçeğin yapı geçerliğini test etmek amacıyla açımlayıcı faktör analizi uygulamışlardır. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda

toplam varyansın %53'ünü açıklayan iki faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Faktör yükleri ilginin tutarlılığı alt boyutu için .46 ile .65 arasında değişirken. gayrette ısrar alt boyutundaki maddelerin faktör yükleri .67 ile .80 arasında farklılaşmaktadır.

Açımlayıcı faktör analizi sonucu elde edilen iki faktörlü yapıyı test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulamalı faktör analizi sonuçları ölçeğin iki faktörlü yapısının uyum değerlerinin yüksek olduğunu göstermektedir ($\chi^2/sd=2.06$, $p=.00011$, $RMSEA=.046$, $CFI=.95$, $GFI=.94$, $AGFI=.93$, $SRMR=.047$).

Ölçeğin güvenilirliğini test etmek amacıyla iç tutarlılık katsayıları incelenmiş ve test tekrar test korelasyonuna bakılmıştır. Ölçeğin tamamına ilişkin cronbach alfa katsayısı .83 iken, ilginin tutarlılığı alt boyutu için .80 ve gayrette ısrar alt boyutu için .71 olarak hesaplanmıştır. Test tekrar test korelasyon katsayısı ise .86 olarak hesaplanmıştır.

Elde edilen değerler ölçme aracının orjinal ölçekteki gibi sekiz maddeden oluşan ve iki faktörlü bir yapı sergilediğini ve ölçme aracının güvenilir olduğunu göstermektedir.

3.4. Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Yapılan araştırmada kariyer uyumluluğunun cinsiyete ve geçmiş çalışma durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla bağımsız gruplar için t testi, kariyer uyumluluğunun sınıf düzeyine ve eğitim görülen bölüme göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla bağımsız gruplar için varyans analizi gerçekleştirilmiştir. Hiyerarşik regresyon analizi, araştırmacının mantıksal veya ampirik dayanaklara göre değişkenleri belirli bloklara ayırdığı ve bloklarda yer alan değişkenlerin ayrı ayrı bağımlı değişken üzerindeki etkisini görebildiği analizdir (Büyüköztürk, 2017). Araştırmada hiyerarşik regresyon analizi gerçekleştirilmeden önce veri setinin analize hazır hale getirmek amacıyla bir dizi işlem gerçekleştirilmiştir. İlk olarak verilerin veri dosyasına doğru bir şekilde girilip girilmediği kontrol edilmiş ve herhangi bir hataya rastlanmamıştır. İkinci aşamada kayıp veriler tespit edilerek, kayıp veriler için uygun atama yöntemi belirlenmiştir. Üçüncü aşamada veri setinde yer alan sapkın değerler belirlenerek veri setinden çıkartılmıştır. Dördüncü aşamada ise hiyerarşik regresyon analizinin varsayımları test edilmiştir. Kariyer uyumluluğunun yordanmasında psikolojik ihtiyaçlar ve azimin rolünü belirlemek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırmada elde edilen

verilerin analizleri SPSS 20 istatistik programı kullanılarak çözümlenmiştir.

3.4.1. Kayıp Verilerin Tespit Edilmesi ve Atamasının Yapılması

Bir veri setinde kayıp veri ataması yapılmadan önce kayıp verinin örüntüsünün tespit edilmesi gerekmektedir. Kayıp verinin örüntüsü miktarından daha önemlidir (Tabachnick ve Fidell, 2015). Araştırma kapsamında kayıp veriler incelendiğinde öncelikle ölçme araçlarını belirgin bir şekilde boş bıraktığı tespit edilen 261, 279, 350 ve 377 numaralı katılımcılar veri setinden çıkartılmıştır. Veri setinde yer alan kayıp değerler incelendiğinde ise kayıp değer oranlarının %0 ile %2,6 arasında değiştiği görülmüştür. Ölçme araçlarına ait hiçbir maddenin %5'in üzerinde kayıp değer göstermemesi ve kayıp değerlerin dağılımının sistematik olmaması sonucu kayıp değer atanması yapılmasına gerek olmadığını sonucuna varılmıştır. Ancak yapılacak analizlerle ortaya çıkacak veri kaybını engellemek adına Tabachnick ve Fidell (2015) tarafından yansız kayıp veriler için geçerli olan bir yöntem olarak nitelendirilen beklenti yükseltme (EM) yöntemiyle kayıp veri ataması yapılmasına karar verilmiştir.

3.4.2. Sapkın Değerlerin Belirlenmesi

Sapkın değer tek bir değişken üzerindeki var olan aşırı değer veya iki ve daha fazla değişken üzerinde puanların normal dışı bir kombinasyon oluşturması olarak tanımlanmaktadır. Veri setinde sapkın değerlerin bulunması I. ve II. tip hatalara yol açabilmektedir. Ayrıca veri setlerinde sapkın değerlerin bulunduğu araştırma sonuçlarının genellebilirliği tartışmalı duruma düşmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2015). Gerçekleştirilen araştırmada veri setinde yer alan tek boyutlu sapkın değerleri tespit etmek amacıyla z puanları ve çok boyutlu sapkın değerleri belirlemek amacıyla Mahalanobis uzaklıkları hesaplanmıştır.

Veri setinde yer alan kariyer uyumluluğu, psikolojik ihtiyaçlar ve azimin alt boyutlarının ve toplam puanlarının ayrı ayrı z puanları hesaplanmış ve -3 +3 aralığında değer vermediği tespit edilen 11 katılımcı veri setinden çıkartılmıştır. Z puanından sonra hesaplanan Mahalanobis uzaklığı değerleri incelendiğinde ise .001'den küçük değer veren iki katılımcı veri setinden çıkartılmıştır. Sapkın değer verdiği belirlenen 13 katılımcının veri setinden çıkartılmasının ardından araştırmanın analizlerine 373 katılımcı ile devam edilmiştir.

3.4.3. Çoklu Bağlantılılık Sorununun Test Edilmesi

Çoklu bağlantılılık sorunu regresyon analizlerinde karşılaşılan ve analiz öncesinde incelenmesi gereken sorunlardan biridir. Bu sorun bağımsız değişkenler arasında yüksek düzeyde ilişkilerin varolması sonucu ortaya çıkmaktadır (Büyüköztürk, 2017). Araştırmada çoklu bağlantılılık sorununun varlığını tespit etmek amacıyla bağımsız değişkenler arasındaki ikili korelasyonların, bağımsız değişkenlerin açıklayamadıkları varyans olan tolerans değerlerinin, varyans büyütme faktörü (VIF) değerlerinin, durum indeks (CI) değerlerinin incelenmesi gerekmektedir. Bu kapsamda gerçekleştirecek hiyerarşik regresyon analizinde test edilecek iki ayrı modele ilişkin katsayılar incelenmiştir.

Tablo 2. Araştırma Kapsamında İncelenen Değişkenlere Yönelik Çoklu Bağlantılılık Sorununun İncelenmesine Yönelik Değerler

Model	Değişkenler	İkili r	Kısmi r	Tolerans	VIF	CI
1	Sevgi	0.167	0.001	0.898	1.114	14.461
	Özgürlük	0.397	0.188	0.806	1.241	17.861
	Güç	0.555	0.352	0.668	1.496	20.003
	Eğlence	0.504	0.305	0.75	1.333	26.264
2	Sevgi	0.167	0.014	0.897	1.115	15.023
	Özgürlük	0.397	0.135	0.783	1.277	18.01
	Güç	0.555	0.261	0.61	1.639	20.46
	Eğlence	0.504	0.230	0.705	1.419	22.4
	Gayret	0.588	0.364	0.688	1.452	28.781

VIF: Varyans büyütme faktörü

CI: Durum indeksi

Tablo 2 incelendiğinde bağımsız değişkenler arasındaki ikili korelasyonların tamamının .80 den küçük olduğu görülmektedir. Değişkenlerin tolerans değerleri incelendiğinde tüm değerlerin .20'den daha yüksek olduğu görülmektedir. Değişkenlerin varyans büyütme faktörü değerleri incelendiğinde ise 10'dan yüksek herhangi bir değere rastlanmamıştır. Son olarak değişkenlerin durum indeks değerleri incelendiğinde 30'dan yüksek bir değere rastlanmamıştır. Elde edilen sonuçlar araştırmada çoklu bağlantılılık sorununun olmadığını göstermektedir (Büyüköztürk, 2017).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde öncelikle araştırma grubunda yer alan öğrencilerin kariyer uyumluluğu puanları cinsiyete, sınıf düzeyine, eğitim görülen bölüme ve geçmiş çalışma durumuna göre karşılaştırılmıştır. Bulgular bölümünün ikinci kısmında ise, araştırmada yer alan değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkileri incelenmiş ve böylece üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğunu yordayan değişkenlerin belirlenmesi amacıyla hiyerarşik regresyon analizine dahil edilecek değişkenler belirlenmiştir. Değişkenlerin belirlenmesinin ardından hiyerarşik regresyon analizi gerçekleştirilmiş ve analiz sonuçları raporlaştırılmıştır.

4.1. Kariyer Uyumluluğu Toplam Puanı ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre İncelenmesi

Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğu toplam puanı ve alt boyutlarının cinsiyete göre t-testi sonuçları Tablo 3’de gösterilmiştir. Kariyer uyumluluğu toplam puanı, ilgi, merak ve güven alt boyutları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermezken, kontrol alt boyutunda erkeklerin puanları ($\bar{x}= 23.86$) kadınların puanlarından ($\bar{x}= 22.97$) manidar şekilde farklılaşmaktadır $t(384)= 2.10$, $p<.05$. Bu bulgu erkeklerin kadınlara göre kariyerlerini daha fazla kontrol ettiklerine dair inanca sahip olduklarını göstermektedir. Elde edilen bu farka ilişkin etki büyüklüğünün ise oldukça düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Kariyer uyumluluğu Toplam Puanı ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	\bar{x}	S	sd	t	P	η^2
Kariyer Uyumluluğu Toplam Puan	Erkek	152	92,04	13,89	384	1,75	,080	-
	Kadın	234	89,33	14,96				
İlgi	Erkek	152	23,26	4,24	384	1,55	,122	-
	Kadın	234	22,56	4,19				
Kontrol	Erkek	152	23,86	3,80	384	2,10	,036	0.01
	Kadın	234	22,97	4,09				
Merak	Erkek	152	21,78	4,65	384	1,31	,188	-
	Kadın	234	21,12	4,70				
Güven	Erkek	152	23,12	4,22	384	1,00	,318	-
	Kadın	234	22,65	4,51				

4.2 Kariyer Uyumluluğu Toplam Puanı ve Alt Boyutlarının Sınıf Düzeyine Göre İncelenmesi

Tablo 4. Kariyer Uyumluluğu Toplam Puanı ve Alt Boyutlarının Sınıf Düzeyine Düzeylerine Göre ANOVA Sonuçları

Değişken	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Kariyer uyumluluğu Toplam Puan	Gruplararası	1113,98	4	371,316			
	Gruplarıçi	78211,42	380	211,955	1,752	,156	-
	Toplam	79325,37	384				
İlgi	Gruplararası	44,40	4	14,80			
	Gruplarıçi	6580,26	380	17,83	,830	,478	-
	Toplam	6624,67	384				
Kontrol	Gruplararası	48,28	4	16,09			
	Gruplarıçi	5921,67	380	16,04	1,003	,392	-
	Toplam	5969,96	384				
Merak	Gruplararası	213,79	4	71,26			
	Gruplarıçi	7963,39	380	21,58	3,302	,020	-
	Toplam	8177,18	384				
Güven	Gruplararası	105,81	4	35,27			
	Gruplarıçi	7103,59	380	19,25	1,832	,141	-
	Toplam	7209,40	384				

Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğu toplam puanı ve ilgi, kontrol, merak ve güven alt boyutlarının sınıf düzeyine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA sonuçları tablo 4 de gösterilmiştir. Tablo 4 incelendiğinde kariyer uyumluluğu toplam puanı $F(4,380)= 1.752$ ve ilgi $F(4,380)= .830$, kontrol $F(4,380)= 1.003$ ve güven $F(4,380)= 1.832$ alt boyutlarının sınıf düzeyine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. Merak $F(4,380)= 3.302$ alt boyutunda sınıflar arasında manidar bir fark çıksa bile bu farkın kaynağını test etmek amacıyla yapılan scheffe testi sonuçları incelendiğinde sınıf düzeyinde manidar bir farklılaşmanın bulunmadığını görülmektedir.

4.3 Kariyer Uyumluluğu Toplam Puanı ve Alt Boyutlarının Eğitim Görülen Bölüme Göre İncelenmesi

Tablo 5. Kariyer Uyumluluğu Toplam Puanı ve Alt Boyutlarının Eğitim Görülen Bölüme Göre ANOVA Sonuçları

Değişken	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Kariyer Uyumluluğu Toplam Puan	Gruplararası	1394,60	4	348,65			
	Gruplariçi	77930,76	380	211,76	1,646	,162	-
	Toplam	79325,37	384				
İlgi	Gruplararası	84,61	4	21,15			
	Gruplariçi	6540,05	380	17,77	1,190	,315	-
	Toplam	6624,67	384				
Kontrol	Gruplararası	111,64	4	27,91			
	Gruplariçi	5858,31	380	15,91	1,753	,138	-
	Toplam	5969,96	384				
Merak	Gruplararası	120,50	4	30,12			
	Gruplariçi	8056,68	380	21,89	1,376	,242	-
	Toplam	8177,18	384				
Güven	Gruplararası	125,16	4	31,29			
	Gruplariçi	7084,23	380	19,25	1,625	,167	-
	Toplam	7209,40	384				

Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğu toplam puanı ve ilgi, kontrol, merak ve güven alt boyutlarının eğitim görülen bölüme göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA sonuçları tablo 5 de gösterilmiştir. Tablo 5 incelendiğinde kariyer uyumluluğu toplam puanı $F(4,380)= 1.646$ ve ilgi $F(4,380)= 1.190$, kontrol $F(4,380)= 1.753$, merak $F(4,380)= 1.376$ ve güven $F(4,380)= 1.635$ alt boyutlarının eğitim görülen bölüme göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir.

4.4 Kariyer Uyumluluğu Toplam Puanı ve Alt Boyutlarının Geçmiş Çalışma Durumuna Göre İncelenmesi

Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğu toplam puanı ve ilgi, kontrol, merak ve güven alt boyutlarının öğrencilerin geçmiş çalışma durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t-testi sonuçları tablo 6 da gösterilmiştir.

Tablo 6. Kariyer Uyumluluğu Toplam Puanı ve Alt Boyutlarının Geçmiş Çalışma Durumuna Göre Göre T-Testi Sonuçları

Değişken	Çalışma Durumu	N	\bar{x}	S	sd	t	P	η^2
Kariyer Uyumluluğu Toplam Puan	Evet	112	92,72	14,34	384	1,960	,051	-
	Hayır	274	89,45	14,60				
İlgi	Evet	112	23,20	4,22	384	1,079	,171	-
	Hayır	274	22,68	4,21				
Kontrol	Evet	112	23,76	4,04	384	1,373	,042	.005
	Hayır	274	23,13	4,00				
Merak	Evet	112	22,15	4,73	384	2,038	,041	.01
	Hayır	274	21,06	4,61				
Güven	Evet	112	23,59	4,30	384	2,046	,051	-
	Hayır	274	22,56	4,40				

Tablo 6 incelendiğinde daha önce çalışma tecrübesi olan öğrencilerin çalışma tecrübesi olmayan öğrencilere göre kontrol $t(384)=1.373$, $p<.05$ ve merak, $t(384)=2.038$ $p<.05$ boyutlarından aldıkları puanlar manidar bir şekilde farklılık göstermektedir. Daha önce çalışan öğrencilerin kontrol ve merak puanları çalışmayan öğrencilere göre manidar şekilde daha yüksektir. Ancak bu ortalama farkına ilişkin etki büyüklüğü değerleri oldukça küçük çıkmaktadır. Kariyer uyum uyumluluğu toplam puanı $t(384)=1.960$, $p>.05$ ve ilgi $t(384)=1.079$, $p>.05$ ve güven $t(384)=2.046$, $p>.05$ alt boyutlarında ise çalışan ve çalışmayan öğrencilerin puanları farklılık göstermemektedir.

4.5 Araştırmada Yer Alan Değişkenlere İlişkin Korelasyon Katsayıları

Araştırma kapsamında yer alan kariyer uyumluluğu ölçeği toplam puanı ve alt boyutları (ilgi, kontrol, merak, güven), psikolojik ihtiyaçlar ölçeği toplam puanı ve alt boyutları (sevgi, özgürlük, güç, eğlence) ve azim ölçeği toplam puanı ve alt boyutları (ilgide tutarlılık, gayrette ısrar) arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla değişkenler arasında pearson momentler çarpımı korelasyonları hesaplanmıştır. Korelasyon katsayılarına Tablo 3'te belirtilmiştir.

Tablo 7 incelendiğinde kariyer uyumluluğu toplam puanı ile psikolojik ihtiyaçlar ölçeği alt boyutlarından sevgi ihtiyacı arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ilişki ($r = .17$, $p < .01$), özgürlük ihtiyacı arasında orta düzeyde pozitif yönlü ilişki ($r = .40$, $p < .01$), güç ihtiyacı arasında orta düzeyde pozitif yönlü ilişki ($r = .50$, $p < .01$) ve eğlence ihtiyacı arasında orta düzeyde pozitif yönlü ilişki ($r = .55$, $p < .01$) bulunmuştur. Kariyer uyumluluğu toplam puanı ile psikolojik ihtiyaçlar ölçeği toplam puanı arasında ise orta düzeyde pozitif yönlü ilişki ($r = .58$, $p < .01$) bulunmuştur.

Ayrıca kariyer uyumluluğu toplam puanı ile azim ölçeği alt boyutlarından ilgide tutarlılık arasında manidar bir ilişkinin ($r = .04$, $p > .05$) bulunmadığı görülmektedir. Kariyer uyum yeteneği ölçeği toplam puanı ile azim ölçeği alt boyutlarından gayrette ısrar arasında ise orta düzeyde pozitif yönlü ilişki bulunmuştur ($r = .59$, $p < .01$). Azim ölçeği toplam puanı ile kariyer uyumluluğu toplam puanı arasında ise orta düzeyde pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır ($r = .40$, $p < .01$).

Tablo 7. Araştırma Kapsamında İncelenen Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
İlgi (1)	1												
Kontrol (2)	.56**	1											
Merak (3)	.59**	.56**	1										
Güven (4)	.62**	.62**	.72**	1									
KU (5)	.82**	.81**	.86**	.88**	1								
Sevgi (6)	.20**	.17**	.05	.16**	.17**	1							
Özgürlük (7)	.26**	.45**	.32**	.31**	.40**	.02	1						
Güç (8)	.43**	.50**	.46**	.48**	.55**	.29**	.40**	1					
Eğlence (9)	.40**	.41**	.42**	.47**	.50**	.21**	.32**	.47**	1				
Pİ (10)	.48**	.54**	.43**	.51**	.58**	.63**	.57**	.75**	.75**	1			
İT (11)	.08	.03	-.02	.06	.04	.07	-.07	.01	-.02	.01	1		
GI (12)	.47**	.54**	.43**	.55**	.59**	.12*	.36**	.48**	.44**	.49**	.07	1	
Azim (13)	.36**	.38**	.26**	.40**	.41**	.12*	.18**	.31**	.27**	.32**	.77**	.69**	1

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

KU: Kariyer Uyumluluğu **Pİ:** Psikolojik İhtiyaçlar **İT:** İlgide Tutarlılık **GI:** Gayrette İsrar

4.6 Kariyer Uyumluluğunun Yordanmasında Psikolojik İhtiyaçlar ve Azimin Rolü

Kariyer uyumluluğunun yordamada psikolojik ihtiyaçlar ve azmin rolünü belirlemek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır. Hiyerarşik regresyon analizi bağımlı değişkeni yordayan bağımsız değişkenlerin belirli bir sıraya göre analize dahil edildiği ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni yordama düzeylerinin birbirilerinden bağımsız şekilde görüldüğü analiz türüdür (Büyüköztürk, 2017). Analizin ilk aşamasında modele psikolojik ihtiyaçların alt boyutlarından sevgi, özgürlük, güç ve eğlence dahil edilmiştir. Analizin ikinci aşamasında ise modele azimin alt boyutlarından gayrette ısrar dahil edilmiştir. Hiyerarşik regresyon analizine ilişkin sonuçlar Tablo 8’de belirtilmiştir.

Tablo 8. Kariyer Uyumluluğu Yordanmasına İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Yordayıcı	B	SH _B	β	R ²	Δ/R ²
1	Sabit	13.723	5.872	-	.41	.41**
	Sevgi	.003	.131	.001		
	Özgürlük	.758	.207	.164**		
	Güç	1.623	.225	.355**		
	Eğlence	.931	.152	.285**		
2	Sabit	8,116	5,527		.49	.08**
	Sevgi	0,033	0,122	0,011		
	Özgürlük	0,511	0,195	0,111**		
	Güç	1,138	0,219	0,249**		
	Eğlence	0,661	0,146	0,202**		
	Gayrette Israr	1,801	0,24	0,338**		

*p<.05

**p<.01

Tablo 8 incelendiğinde sevgi, özgürlük, güç ve eğlenceden oluşan modelin kariyer uyumluluğuna ilişkin varyansın %41’ini açıkladığı görülmektedir. Kariyer uyumluluğu ile sevgi, özgürlük, güç ve eğlence arasında pozitif yönlü ilişki vardır. Özgürlük, güç ve eğlence manidar yordayıcı iken sevgi manidar yordayıcı değildir. Analize ikinci blok olarak gayrette ısrar değişkeni dahil edilmiştir. Sevgi, özgürlük, güç ve eğlence değişkenleri kontrol edildiğinde gayrette ısrar değişkeni daha önce açıklanan varyansa %8’lik manidar (p<.01) bir katkı sağlamaktadır. Gayrette ısrarın modele eklenmesiyle kariyer uyumluluğuna yönelik

açıklanan toplam varyans %49'a yükselmiştir. Gayrette ısrar ile kariyer uyumluluğu arasında pozitif bir ilişki vardır.



BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA

Bu araştırmanın temel amacı üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğunu yordamada psikolojik ihtiyaçlar ve azimin rolünü tespit etmektir. Bu amacı gerçekleştirmek için hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır. Analiz kapsamında modele öncelikle psikolojik ihtiyaçların alt boyutlarından sevgi, özgürlük, güç ve eğlence eklenmiştir. Analizin ikinci aşamasında ise azimin alt boyutlarından gayrette ısrar modele dahil edilmiştir.

Analiz sonuçları incelendiğinde özgürlük, güç ve eğlencenin uyumluluğunu manidar bir şekilde yordadığı görülürken sevginin kariyer manidar bir yordayıcısı olmadığı görülmektedir. Analizin ikinci aşamasında modele dahil edilen gayrette ısrar değişkeni de modele anlamlı bir katkıda bulunmaktadır. Kariyer uyumluluğunun en güçlü yordayıcısı analizin birinci aşamasında güç, eğlence ve özgürlük olarak sıralanırken, analizin ikinci aşamasında sıralama gayrette ısrar, güç, eğlence ve özgürlük olmuştur.

Güç ihtiyacını karşılayan bireyler Glasser (1999) tarafından saygı görme, otorite olma, belirli bir konuda yetkin hissetme gibi ihtiyaçlarını da karşılayan bireyler olarak tanımlanmaktadır. Kariyer uyumluluğunun alt boyutlarından kontrol ise bireylerin kariyer kararlarını kendilerinin verdiği dair inançları olarak tanımlanmıştır (Savickas, 2005). Tanımlar incelendiğinde güç ihtiyacını karşılayan yani kendini güçlü hisseden bireylerin kariyerlerini kendilerinin yapılandığı düşünülebilir. Aynı zamanda güç ihtiyacını karşılayan bireylerin kendilerini belirli konularda yetkin görme eğilimi içerisinde oldukları görülmektedir (Glasser, 1999). Kariyer uyum yeteneğinin alt boyutlarından güven ise bireyin kariyeriyle ilgili süreçleri yönetebileceğine dair öz yeterlik algısı olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin kariyerlerini yönetebildiklerine yönelik algıları aynı zamanda kendilerini güçlü hissetmelerini de sağlayacaktır (Savickas, 2005). Mesleki görevlerini layıkıyla yerine getiren birey ise güç ihtiyacını karşılayacak kendini güçlü hissedecektir. Öğrencilerinin başarılı olduğunu gören öğretmen veya hayat kurtaran bir doktor mesleki görevlerini yerine getirirken aynı zamanda güç ihtiyacını da karşılamaktadır (Glasser, 1999).

Glasser (1999) eğlence ihtiyacının öğrenme süreçleriyle karşılandığını belirtmektedir. Öğrenme, oynama ve eğlence birbiriyle ilişkili ve birbirini tamamlayan süreçlerdir. Kariyer

uyumluluğunun alt boyutlarından merak ise bireyin kendi kariyerine ilişkin keşfetme, öğrenme ihtiyacını betimlemektedir (Savickas, 2005). Kavramların tanımları incelendiğinde bireyde merak özelliğinin geliştirilmesi öğrenmeye olan açıklığı ile ilişkilidir. Öğrenen bireyler ise eğlence ihtiyacını karşılamaktadırlar.

Glasser (1999) kendi kendine karar verebilen, yaratıcılığını kullanan, kendini ifade etmekte özgür olan ve araştıran bireylerin özgürlük ihtiyaçlarını karşıladıklarını belirtmektedir. Savickas (2005) ise kariyer uyumluluğunun alt boyutlarından kontrolü bireylerin kariyerlerini yapılandırma süreçlerinin kendi kontrollerinde olduğuna inanmaları olarak tanımlanmaktadır. İki kuramsal yapıda yer alan tanımlar incelendiğinde kariyer gelişimini kendi kontrolünde tutan bireylerin aynı zamanda özgürlük ihtiyaçlarını da karşıladığı söylenebilir. Kariyer uyumluluğunun alt boyutlarından merak ise Savickas (2005) tarafından bireyin kariyeriyle ilgili yeni şeyler keşfetme isteği, yeni deneyimlere açık olması, seçenekleriyle ilgili araştırmalar yapması olarak tanımlanmaktadır. Özgürlük ihtiyacının karşılanması ise bireyleri yani deneyimler yaşamak ve araştırmalar yapmak için hazır hale getirmektedir (Glasser, 1999).

Glasser (1999) bireylerin çalışma hayatlarında psikolojik ihtiyaçlarını karşılamalarının büyük öneme sahip olduğunu düşünmektedir. Birey, kendini özgür hissetmediği, güç ihtiyacını karşılayamadığı, güven duygusunu kaybettiği iş yerinde mutlu da olamayacaktır. Patron veya yönetici konumundaki kişinin altında çalışan kişilere yaptığı baskı onun güç ihtiyacını karşılamasını sağlarken çalışanların kendilerini özgür hissetmemelerine, güvensiz hissetmelerine yol açacaktır. Sevgi / ait olma ihtiyacını karşılayan bireyler ise altındaki insanlara karşı daha dostane temaslar kurarak onların hem sevgi / ait olma hem özgürlük, hem güç hem de eğlence ihtiyaçlarını karşılayacaklardır. İşlerini yaparken kendilerini işine bağlı, özgür, öğrenen, eğlenen ve güçlü hisseden bireyler kariyerlerinde daha başarılı olacaktır. Çalışanların yapılan iş ve süreciyle ilgili bilgilendirildiği, yapılacak işle ilgili çalışanların fikirlerinin alındığı, çalışanların kendi işlerini yaparken özgürlüklerinin olduğu bir iş yeri hem çalışanlar hem de yöneticiler açısından psikolojik ihtiyaçların karşılandığı ve kariyer gelişiminin alınması için üst düzeyde olduğu bir iş yeridir.

İlgili literatür incelendiğinde kariyer uyumu ve psikolojik ihtiyaçları doğrudan inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak Glasser'in psikolojik ihtiyaçlar tanımlamalarıyla büyük benzerliğe sahip olan Deci ve Rayn'ın tanımladığı temel psikolojik

İhtiyaçların bireyin mesleki gelişim ve çalışma hayatı kapsamında incelendiği araştırmalara rastlanmıştır. Araştırma sonuçları (Kovajnic, Schuh ve Jonas 2013; Silman, 2014; Verbruggen, Cooman ve Vansteenkiste, 2015) temel psikolojik ihtiyaçların doyurulmasının çalışanların işlerine yönelik bağlılıklarını arttırdığını göstermektedir. İki araştırma sonucunda yeterli ihtiyacının karşılanması işe bağlılığın en büyük yordayıcı olmuştur. Yeterlik ihtiyacı Glasser'in psikolojik ihtiyaçlarındaki güç ihtiyacına karşılık gelmektedir. Kovajnic ve Schuh (2013) işe bağlılığın %49'luk kısmının temel psikolojik ihtiyaçların doyurulmasıyla açıklanabileceğini ortaya koymuşken, Silman (2014) ise işe bağlılığın %55'inin temel psikolojik ihtiyaçların doyurulması ile açıklanabileceğini belirtmiştir. Verbruggen, Cooman ve Vansteenkiste (2015) ise temel psikolojik ihtiyaçların doyurulmasının çalışanların işe bağlılıklarını arttırdığı gibi, işten ayrılma niyetini ve iş-günlük yaşam çatışmasını azalttığı sonucuna ulaşmıştır.

Temel psikolojik ihtiyaçların doyurulması bireyin işe yönelik motivasyonunu, hayata bakışını ve yaşam aldığı doyumunu da etkilemektedir. Broeck, De Witte ve Lens (2008) temel psikolojik ihtiyaçların doyurulmasının mesleki tükenmişliği engellediğini ve işe yönelik zindeliği geliştirdiğini belirtmektedirler. Temel ihtiyaçların doyurulması bireyin işine yönelik motivasyonunu ve iş performansını olumlu etkilemektedir. İhtiyaçların doyurulması iş motivasyonunun %40'unu açıklarken iş performansının %24'ünü açıklamaktadır (Arshadi, 2010). Özgürlük ve güç ihtiyacının karşılanması işten alınan zevki arttırmaktadır. Özgürlük ihtiyacının karşılanması ise bireyin yaptığı işi mecburiyet olarak görmesini engellemektedir (Andreassen, Hetland, ve Pallesen, 2010). Doğan ve Eryılmaz (2012)'a göre işle ilgili temel psikolojik ihtiyaçların doyurulması bireyin pozitif duygulanımını, öznel iyi oluşunu ve yaşam doyumunu artırırken negatif duygulanımını azaltmaktadır.

Ulaşılan sınırlı sayıda araştırma bireylerin psikolojik ihtiyaçlarının doyurulmasının mesleki hayatına olumlu etki yaptığını göstermektedir.

Kariyer uyum yeteneğinin alt boyutlarından kontrol özelliği yüksek olan bireyler kariyer kontrollerini kendi ellerinde tutarken karşılaştıkları zorluklar karşısında da erteleme ve pes etme davranışı sergilemekten kaçınırlar. Kontrol özelliği düşük olan bireyler ise karşılaştıkları zorluklar karşısında görevlerini tamamlamakta zorlanırlar ve erteleme davranışı sergilemeye başlarlar (Savickas, 2013). Azimli bireyler Maddi ve ark. (2012) 'na göre sorumluluk bilinci yüksek ve zorluklara rağmen amacına ulaşmak için çabalayan bireylerdir.

Kariyer uyumluluğunun alt boyutlarından olan merak Savickas (2013) tarafından bireylerin kariyerleriyle ilgili yeni tecrübeler ve keşiflere açık olması anlamına gelirken, azim ise Hogan (2013) ve De Vera ve ark. (2015) tarafından başarısızlıklarına rağmen amacına ulaşmak için denemeye devam eden, yeni deneyimlere açık olan ve seçeneklerini merak eden kişi olarak tanımlanmaktadır. Kariyer uyum yeteneğinin alt boyutlarından güven bireyin aldığı kariyer kararlarında kendisine yönelik öz yeterliği ifade etmektedir. Kariyer güveni yüksek olan bireyler karşılaştıkları problemleri daha rahat çözerken aynı zamanda başarı deneyimlerini de arttırmaktadırlar (Savickas, 2005; Savickas, 2013). Duckworth ve ark. (2009)'na göre ise azimli insanlar problemle karşılaştıklarında etkili çözümler bulmakta ve bu çözümler sonucunda öz güven geliştirmektedirler.

Azim karşılaşılan zorluklara rağmen amaca ulaşmak için gerekli olan motivasyonu kaybetmemeden çalışmaya devam etme olarak tanımlanmaktadır (Duckworth ve Peterson, 2007). Azimli bireyler hedefleriyle ilgili düşünceleri ve planlamalar yapmalarıyla ön plana çıkmaktadırlar (Duckworth ve Peterson, 2007; Hogan, 2013). Kariyer uyumluluğunun alt boyutlarından ilgi ise bireylerin kariyerleriyle ilgili düşünceleri, planlamalar yapmaları, gelecekte ne olacaklarına dair planlamalar içine girmeleri anlamına gelmektedir (Savickas, 2005).

İki kavram arasındaki ilişki kavramlara ilişkin tanımlar incelendiğinde de görülmektedir. Kuramsal bilgilere bakıldığında azimin alt boyutlarından gayrette ısrarın kariyer uyumluluğunun en güçlü yordayıcısı olması beklenen bir sonuçtur.

Azim bireylerin meslek hayatında doğrudan etkili bir özelliktir. Yüksek azimli bireyler meslekte karşılaşılan sorunların, olumsuzlukların ve zorlu görevlerin üstesinden gelmede düşük azimli bireylere göre daha başarılıdırlar (De Vera ve ark., 2015; Hogan, 2013). Azim bireylerin meslekte çalışma süresini de etkilemektedir (Duckworth ve Peterson; 2007; Lee, Pusek, Wine ve ark. 2012). Hogan (2013) 'a göre azim özelliği yüksek olan bireyler, düşük olan bireylere göre buldukları meslekte daha uzun süre çalışma eğilimi göstermektedirler. Azimli bireylerin azimsiz bireylerden diğer bir farkı ise kendilerini geliştirmek için çaba harcamaları ve mesleki görevlere daha kolay uyum sağlamalarıdır.

Bireyin sahip olduğu azim özelliği aynı zamanda mesleki başarıyı da beraberinde getirmektedir. Azim öğretmenlerin (Duckworth, Quinn ve Seligman, 2009) ve

akademisyenlerin (Lee, Pusek, Wine ve ark., 2009) mesleki başarılarını arttıran önemli bir özelliktir. Azim aynı zamanda kuruma yönelik çalışan bağlılığını da etkilemektedir. Suzuki, Tamesue, Asahi ve Ishikawa (2015) çalışan bağlılığının %52'lik kısmının azimle açıklanabileceğini belirtmiştir. Azim bireyin kariyer başarısına, firmada gösterdiği performansa ve öznel iyi oluşuna da olumlu etki yapmaktadır (Franklin, 2015).

Araştırma sonucunda kariyer uyumluluğu toplam puanı ve alt boyutlarından ilgi, merak ve güvenin cinsiyete göre farklılık göstermediği ancak kontrol alt boyutunun cinsiyete göre manidar farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu farka ilişkin etki büyüklüğü ise düşük seviyededir. Araştırma sonucunda erkeklerin kadınlara göre kariyerlerini daha fazla kontrol altında tutabildikleri görülmektedir. Literatür incelendiğinde bu sonucu destekleyen ve desteklemeyen araştırmalara rastlanmıştır. Koen, Klehe ve Van Vianen (2012), Hirschi (2009) ve Santilli ve ark. (2014) 'in yaptığı araştırmada kariyer uyumluluğu toplam puanı ve alt boyutları cinsiyete göre farklılık göstermemektedir. Zacher (2014) ise güven boyutunda kadınların erkeklerden daha yüksek puan aldıklarını belirtmiştir. Rossier ve ark. (2012) ise kariyer uyumluluğu cinsiyete fark gösterdiğini ancak bu farkın önemsenemeyecek kadar düşük olduğunu belirtmiştir.

Araştırma sonuçları incelendiğinde kariyer uyumluluğunun alt boyutlarından ilgi ve kontrolün geçmiş iş tecrübesine sahip olan ve olmayan öğrencilere göre farklılaştığı görülmektedir. Bu farka ilişkin etki büyüklüğü ise düşük seviyededir. Geçmiş iş deneyimi olan öğrencilerin kontrol ve merak düzeyleri iş deneyimi olmayan öğrencilere göre manidar derecede yüksektir. Monteiro ve Almeida (2015)'nin iş deneyimi olan ve olmayan öğrencilerin kariyer uyumluluğunu karşılaştırdıkları araştırmanın sonucu bu bulguları destekler niteliktedir. Monteiro ve Almeida (2015) geçmiş iş deneyimine sahip olan öğrencilerin kariyer uyumluluğunun kontrol ve merak alt boyutlarında manidar şekilde yüksek puan aldıklarını belirtmiştir. Davies (2000) ise yaptığı araştırmada öğrencilerin geçmiş iş deneyimlerinin işe alınma ihtimalleriyle pozitif yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırma sonuçları iş deneyimine sahip olan öğrencilerin kariyer süreçlerine daha hazır ve uyumlu girdiklerini göstermektedir.

ALTINCI BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmanın amacı çerçevesinde psikolojik ihtiyaçlardan sevgi/ait olma, güç, özgürlük, eğlence ve azmin alt boyutlarından gayrette ısrar ve ilginin tutarlılığının kariyer uyumluluğunu yordamadaki rolüne ilişkin elde edilen bulgulara göre sonuçlar verilmiştir. Bunlara ek olarak alanda çalışan uzmanlara ve araştırmacılara öneriler sunulmuştur.

6.1. Sonuçlar

Bu araştırmanın sonuçlarına göre;

1. Psikolojik ihtiyaçların alt boyutlarından sevgi/ait olma kariyer uyumluluğunu manidar bir şekilde yordamamaktadır.
2. Psikolojik ihtiyaçların alt boyutlarından güç kariyer uyumluluğunu pozitif yönde yordamaktadır.
3. Psikolojik ihtiyaçların alt boyutlarından özgürlük kariyer uyumluluğunu pozitif yönde yordamaktadır.
4. Psikolojik ihtiyaçların alt boyutlarından eğlence kariyer uyumluluğunu pozitif yönde yordamaktadır.
5. Azmin alt boyutlarından gayrette ısrar kariyer uyumluluğunu pozitif yönde yordamaktadır. Ayrıca gayrette ısrar kariyer uyum yeteneklerinin en güçlü yordayıcısıdır.
6. Azmin alt boyutlarından ilginin tutarlılığı kariyer uyumluluğunun manidar yordayıcısı değildir.
7. Kariyer uyumluluğu toplam puanı, ilgi, merak ve güven alt boyutları cinsiyete göre farklılık göstermezken, kontrol alt boyutu cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

Erkeklerin kariyerlerinin kendi kontrollerinde olduklarına dair algıları kadınlara göre daha yüksektir.

8. Kariyer uyumluluğu toplam puanı ve alt boyutları sınıf düzeylerine göre farklılaşmamaktadır.
9. Kariyer uyumluluğu toplam puanı ve alt boyutları eğitim görülen bölüme göre farklılaşmamaktadır.
10. Kariyer uyumluluğu, ilgi ve güven alt boyutları geçmiş çalışma durumuna göre farklılaşmamaktayken, kontrol ve merak alt boyutları farklılaşmaktadır. Daha önceden başka bir işte çalışmış olan öğrenciler çalışmamış olan öğrencilere göre kariyer kontrollerini daha çok ellerinde hissediyor ve kariyeriyle ilgili daha fazla keşfedici faaliyette bulunuyor.

6.2. Öneriler

Öneriler araştırmadan elde edilen verilere dayalı olarak alan çalışanlarına yönelik öneriler ve araştırmacılara yönelik öneriler olmak üzere iki bölümde verilmiştir.

6.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

1. Üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerinin geliştirilmesi için psikolojik ihtiyaçlar ve azmi kapsayan deneysel ve deneysel olmayan uygulama temelli faaliyetler düzenlenmelidir.
2. Yüksek öğretimde kariyer hizmetleri kapsamında verilen hizmetler öğrencilerin güç, özgürlük ve eğlence ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri şekilde düzenlenmelidir.
3. Mezun olup çalışma hayatına atılan öğrencilerin çalışma hayatında yaşadıkları zorluklar ve bunlarla başa çıkma yolları tespit edilerek mezunların ve öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerini güçlendirici programlara ağırlık verilmelidir.

4. Öğrencilerin mezun olmadan önce çalışma hayatının değişken koşullarına kendilerini alıştırmaları için üniversite müfredatı içerisinde zorunlu ve gönüllü staj, eğitim öğretim dönemi içerisinde çalışma hayatına başlanması gibi kariyer uyum yeteneklerini geliştirici faaliyetler arttırılmalıdır.
5. Üniversite öğrencilerinin iş çalışma hayatında kullanabilecekleri yaşam becerilerini geliştirmeye yönelik yaşantı temelli faaliyetler düzenlenebilir, öğrenciler bu faaliyetlere yönlendirilebilir.
6. Öğrencilere psikolojik ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri kaynaklar konusunda farkındalık kazandırılabilir.
7. Öğrencilerin mezuniyetten önce çalışma hayatına atılabilecekleri COOP (öğrencilerin 8. yayırlı sektörde çalışmaya başladıkları bir uygulama) gibi uygulamalar üniversitelerde yaygınlaştırılmalıdır.

6.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Kariyer uyum yetenekleri üzerinde psikolojik ihtiyaçlar ve azimin rolünün tespit edilmesi amacıyla deneysel desenli araştırmalar gerçekleştirilmelidir.
2. Yapılan araştırma karma metoda dönüştürülerek kariyer uyum yetenekleri yüksek ve düşük bireylerle görüşmeler yapılabilir, kariyer uyum yeteneklerini açıklayıcı değişkenleri keşfetmeye yönelik araştırmaların niteliği arttırılabilir.
3. Üniversite öğrencilerinde mezuniyet sonrasında iş bulma, işe devam etme, işten ayrıldıktan sonra yeniden iş bulma durumunun yordanmasında kariyer uyum yetenekleri, azim ve psikolojik ihtiyaçların rolünün belirlenmesine yönelik araştırmalar yapılabilir.
4. Kariyer uyum yetenekleri yüksek ve düşük gruplar üzerinde ayırıcı özellikleri belirtmeye yönelik nicel ve nitel araştırmalar yaparak, kariyer uyum yeteneklerinin açıklama ve geliştirme konusunda literatüre katkı sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Andreassen, C. S., Hetland, J., & Pallesen, S. (2010). The relationship between 'workaholism', basic needs satisfaction at work and personality. *European Journal of Personality, 24(1)*, 3-17.
- Arshadi, N. (2010). Basic need satisfaction, work motivation, and job performance in an industrial company in Iran. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 5*, 1267-1272.
- Bimrose, J., & Hearne, L. (2012). Resilience and career adaptability: Qualitative studies of adult career counseling. *Journal of Vocational Behavior, 81(3)*, 338-344.
- Brown, A., Bimrose, J., Barnes, S. A., & Hughes, D. (2012). The role of career adaptabilities for mid-career changers. *Journal of Vocational Behavior, 80(3)*, 754-761.
- Burkhart, R. A., Tholey, R. M., Guinto, D., Yeo, C. J., & Chojnacki, K. A. (2014). Grit: a marker of residents at risk for attrition?. *Surgery, 155(6)*, 1014-1022.
- Büyüköztürk, Ş. (2017). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Buyukgoze-Kavas, A. (2016). Predicting Career Adaptability From Positive Psychological Traits. *The Career Development Quarterly, 64(2)*, 114-125.
- Chan, S. H., Mai, X., Kuok, O. M., & Kong, S. H. (2016). The influence of satisfaction and promotability on the relation between career adaptability and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior, 92*, 167-175.

- Coetzee, M., & Harry, N. (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior, 84*(1), 90-97.
- Corey, G. (2015). *Theory and practice of counseling and psychotherapy*. New York: Nelson Education.
- Davies, L. (2000). Why kick the “L” out of “learning”? The development of students’ employability skills through part-time working. *Education+ Training, 42*(8), 436-445.
- De Vera, M. J., Gavino Jr, J. C., & Portugal, E. J. (2015). Grit and superior work performance in an Asian context. *In Proceedings of 11th International Business and Social Science Research Conference*, January 2015.
- Dogan, T., & Eryilmaz, A. (2012). Work-related basic need satisfaction and subjective well-being among academicians. *Ege Academic Review, 12*(3), 383-389.
- Duckworth, A. (2016). *Grit: The power of passion and perseverance*. New York: Simon and Schuster.
- Duckworth, A. L., & Quinn, P. D. (2009). Development and validation of the Short Grit Scale (GRIT-S). *Journal of personality assessment, 91*(2), 166-174.
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: perseverance and passion for long-term goals. *Journal of personality and social psychology, 92*(6), 1087.
- Duckworth, A. L., Quinn, P. D., & Seligman, M. E. (2009). Positive predictors of teacher effectiveness. *The Journal of Positive Psychology, 4*(6), 540-547.

- Duffy, R. D., England, J. W., Douglass, R. P., Autin, K. L., & Allan, B. A. (2017). Perceiving a calling and well-being: Motivation and access to opportunity as moderators. *Journal of Vocational Behavior, 98*, 127-137.
- Eskreis-Winkler, L., Duckworth, A. L., Shulman, E. P., & Beal, S. (2014). The grit effect: Predicting retention in the military, the workplace, school and marriage. *Frontiers in psychology, 5*, 36.
- Eşici, H. (2014). *Romantik ilişki kalitesinin erken dönem uyumsuz şemalar, bağlanma ve psikolojik ihtiyaçlar açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (1993). *How to design and evaluate research in education* (Vol. 7). New York: McGraw-Hill.
- Franklin, R. J. (2015). What Leads To Effective Self-Regulation? Origins And Outcomes Of Entrepreneurs' grit. *Frontiers of Entrepreneurship Research, 35(4)*, 1.
- Ginevra, M. C., Di Maggio, I., Santilli, S., Sgaramella, T. M., Nota, L., & Soresi, S. (2017). Career adaptability, resilience, and life satisfaction: A mediational analysis in a sample of parents of children with mild intellectual disability. *Journal of Intellectual & Developmental Disability, 1-10*.
- Ginevra, M. C., Pallini, S., Vecchio, G. M., Nota, L., & Soresi, S. (2016). Future orientation and attitudes mediate career adaptability and decidedness. *Journal of Vocational Behavior, 95*, 102-110.
- Glasser, W. (2000). School violence from the perspective of William Glasser. *Professional School Counseling, 4(2)*, 77.

- Glasser, W. (2002). *Unhappy teenagers: A way for parents and teachers to reach them*. New York: Harper Collins.
- Glasser, W. MD (1998). *The quality school: managing students without coercion* New York: Harper Collins.
- Guan, Y., Guo, Y., Bond, M. H., Cai, Z., Zhou, X., Xu, J., ... & Wang, Y. (2014). New job market entrants' future work self, career adaptability and job search outcomes: Examining mediating and moderating models. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 136-145.
- Guichard, J. (2005). Life-long self-construction. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5(2), 111-124.
- Guo, Y., Guan, Y., Yang, X., Xu, J., Zhou, X., She, Z., ... & Pan, Z. (2014). Career adaptability, calling and the professional competence of social work students in China: A career construction perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 394-402.
- Harry, N., & Coetzee, M. (2013). Sense of coherence, career adaptability and burnout of early-career Black staff in the call centre environment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-10.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145-155.
- Hoerr, T. R. (2013). *Fostering Grit: How do I prepare my students for the real world?* New York: ASCD.
- Ingusci, E., Palma, F., De Giuseppe, M. C., & Iacca, C. (2016). Social and scholar integration

- and students satisfaction: the mediating role of career adaptability. *Electronic Journal of Applied Statistical Analysis*, 9(4), 704-715.
- Ivcevic, Z., & Brackett, M. (2014). Predicting school success: Comparing conscientiousness, grit, and emotion regulation ability. *Journal of Research in Personality*, 52, 29-36.
- Johnston, C. S., Luciano, E. C., Maggiori, C., Ruch, W., & Rossier, J. (2013). Validation of the German version of the Career Adapt-Abilities Scale and its relation to orientations to happiness and work stress. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 295-304.
- Karacan-Özdemir, N., (2016). *The factors contribute to career adaptability of high school students*. Yayınlanmamış doktora tezi, METU, Ankara.
- Koen, J., Klehe, U. C., Van Vianen, A. E., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 126-139.
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408.
- Kovjanic, S., Schuh, S. C., & Jonas, K. (2013). Transformational leadership and performance: An experimental investigation of the mediating effects of basic needs satisfaction and work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(4), 543-555.
- Li, Y., Guan, Y., Wang, F., Zhou, X., Guo, K., Jiang, P., ... & Fang, Z. (2015). Big-five personality and BIS/BAS traits as predictors of career exploration: The mediation role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 39-45.

- Li, Y., Guan, Y., Wang, F., Zhou, X., Guo, K., Jiang, P., ... & Fang, Z. (2015). Big-five personality and BIS/BAS traits as predictors of career exploration: The mediation role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior, 89*, 39-45.
- Lucas, G. M., Gratch, J., Cheng, L., & Marsella, S. (2015). When the going gets tough: Grit predicts costly perseverance. *Journal of Research in Personality, 59*, 15-22.
- Maddi, S. R., Erwin, L. M., Carmody, C. L., Villarreal, B. J., White, M., & Gundersen, K. K. (2013). Relationship of hardiness, grit, and emotional intelligence to internet addiction, excessive consumer spending, and gambling. *The Journal of Positive Psychology, 8*(2), 128-134.
- Maddi, S. R., Matthews, M. D., Kelly, D. R., Villarreal, B., & White, M. (2012). The role of hardiness and grit in predicting performance and retention of USMA cadets. *Military Psychology, 24*(1), 19.
- Maggiore, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior, 83*(3), 437-449.
- Monteiro, S., & Almeida, L. S. (2015). The relation of career adaptability to work experience, extracurricular activities, and work transition in Portuguese graduate students. *Journal of Vocational Behavior, 91*, 106-112.
- Negru-Subtirica, O., & Pop, E. I. (2016). Longitudinal links between career adaptability and academic achievement in adolescence. *Journal of Vocational Behavior, 93*, 163-170.
- Negru-Subtirica, O., Pop, E. I., & Crocetti, E. (2015). Developmental trajectories and reciprocal associations between career adaptability and vocational identity: A three-wave longitudinal study with adolescents. *Journal of vocational behavior, 88*, 131-

- Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior, 94*, 1-10.
- Oyserman, D., Bybee, D., & Terry, K. (2006). Possible selves and academic outcomes: How and when possible selves impel action. *Journal of personality and social psychology, 91(1)*, 188.
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American psychologist, 55(1)*, 44.
- Rimfeld, K., Kovas, Y., Dale, P. S., & Plomin, R. (2016). True grit and genetics: Predicting academic achievement from personality. *Journal of personality and social psychology, 111(5)*, 780.
- Robertson-Kraft, C., & Duckworth, A. L. (2014). True grit: Trait-level perseverance and passion for long-term goals predicts effectiveness and retention among novice teachers. *Teachers College record (1970), 116(3)*.
- Rojas, J. P., & Usher, E. L. (2012). Exploring the correlations among creativity, grit, and mathematics achievement in socioeconomically diverse schools. In *Poster presented at the Interdisciplinary Graduate Student Conference for Research on Children at Risk, Lexington, KY*.
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dauwalder, J. P. (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(3)*, 734-743.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of

- relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34.
- Salles, A., Cohen, G. L., & Mueller, C. M. (2014). The relationship between grit and resident well-being. *The American Journal of Surgery*, 207(2), 251-254.
- Santilli, S., Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2014). Career adaptability, hope and life satisfaction in workers with intellectual disability. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 67-74.
- Sarıçam, H., Çelik, İ., & Aytunga, O. (2016). Kısa Azim (Sebat) Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik Ve Güvenirlilik Çalışması. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim (TEKE) Dergisi*, 5(2).
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 1, 42-70.
- Savickas, M. L. (2011). Constructing careers: Actor, agent, and author. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 179.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13-19.
- Savickas, M. L. (2013). The 2012 Leona Tyler Award Address: Constructing Careers Actors, Agents, and Authors. *The Counseling Psychologist*, 41(4), 648-662.
- Savickas, M. L. (2015). Life-design counseling manual. Rootstown, OH: Author.

- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2011). Revision of the career maturity inventory: The adaptability form. *Journal of Career Assessment, 19*(4), 355-374.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 661-673.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... & Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of vocational behavior, 75*(3), 239-250.
- Siddoway, R. (2013). *Grit*. New York: The Rosen Publishing Group.
- Sidiropoulou-Dimakakou, D., Argyropoulou, K., Drosos, N., Kaliris, A., & 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).
- Silman, F. (2014). Work-related basic need satisfaction as a predictor of work engagement among academic staff in Turkey. *South African Journal of Education, 34*(3), 01-05.
- Singh, K., & Jha, S. D. (2008). Positive and negative affect, and grit as predictors of happiness and life satisfaction. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology, 34*(2), 40-45.
- Soresi, S., Nota, L., & Ferrari, L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Italian Form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 705-711.

- Strayhorn, T. L. (2014). What role does grit play in the academic success of Black male collegians at predominantly White institutions?. *Journal of African American Studies, 18(1)*, 1-10.
- Strayhorn, T. L. (2014). What role does grit play in the academic success of Black male collegians at predominantly White institutions?. *Journal of African American Studies, 18(1)*, 1-10.
- Suzuki, Y., Tamesue, D., Asahi, K., & Ishikawa, Y. (2015). Grit and work engagement: A cross-sectional study. *PloS one, 10(9)*, e0137501.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Osterlind, S. J. (2015). *Using multivariate statistics*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior, 84(1)*, 39-48.
- Tolentino, L. R., Sedoglavich, V., Lu, V. N., Garcia, P. R. J. M., & Restubog, S. L. D. (2014). The role of career adaptability in predicting entrepreneurial intentions: A moderated mediation model. *Journal of Vocational Behavior, 85(3)*, 403-412.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress, 22(3)*, 277-294.
- Verbruggen, M., De Cooman, R., & Vansteenkiste, S. (2015). When and Why Are Internal Job Transitions Successful? Transition Challenges, Hindrances, and Resources Influencing Motivation and Retention Through Basic Needs Satisfaction. *Group & Organization Management, 40(6)*, 744-775.

Wilkins, K. G., Santilli, S., Ferrari, L., Nota, L., Tracey, T. J., & Soresi, S. (2014). The relationship among positive emotional dispositions, career adaptability, and satisfaction in Italian high school students. *Journal of Vocational Behavior, 85(3)*, 329-338.

Zacher, H. (2014). Individual difference predictors of change in career adaptability over time. *Journal of Vocational Behavior, 84(2)*, 188-198.

