



T.C.

**MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**KÜLTÜREL DEĞERLER, PSİKOLOJİK SERMAYE VE KARIYER
UYUM YETENEĞİ İLİŞKİSİNE DAİR BİR SAHA ARAŞTIRMASI**

Mehmet Ali TAŞ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

Doç. Dr. Ali Murat ALPARSLAN

BURDUR-2017



T.C.
MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

KÜLTÜREL DEĞERLER, PSİKOLOJİK SERMAYE VE KARİYER
UYUM YETENEĞİ İLİŞKİSİNE DAİR BİR SAHA ARAŞTIRMASI

Mehmet Ali TAŞ


YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN: Doç. Dr. Ali Murat ALPARSLAN

JÜRİ ÜYESİ: Prof. Dr. Ramazan ERDEM

JÜRİ ÜYESİ: Prof. Dr. Kürşat ÖZDAŞLI

BURDUR-2017

 MAKÜ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ	YÜKSEK LİSANS JÜRİ ONAY FORMU
--	--------------------------------------

M.A.K.Ü Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 01/12/2017 tarih ve29..... sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından 29/12/2017 tarihinde tez savunma sınavı yapılan Mehmet Ali TAŞ'ın "Kültürel Değerler, Psikolojik Sermaye ve Kariyer Uyum Yeteneği İlişkisine Dair Bir Saha Araştırması" konulu tez çalışması İşletme Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

JÜRİ

ÜYE
(TEZ DANIŞMANI) : Doç. Dr. Ali Murat ALPARSLAN

ÜYE : Prof. Dr. Ramazan ERDEM

ÜYE : Prof. Dr. Kürşat ÖZDAŞLI

İMZA

ONAY

M.A.K.Ü Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun/...../..... tarih ve/..... sayılı kararı.

İMZA/MÜHÜR

T.C.
MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ETİK BEYAN

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum “Kültürel Değerler, Psikolojik Sermaye ve Kariyer Uyum Yeteneği İlişkisine Dair Bir Saha Araştırması” adlı tezin hazırlanması sürecinde akademik etik ilkeleri ihlal etmediğimi taahhüt eder, tezimin kağıt ve elektronik kopyalarının Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

Tezim sadece Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi yerleşkelerinde erişime açılabilir.

Tezimin 3 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

Mehmet Ali TAŞ

29.12.2017

ÖNSÖZ

Günümüzde iş koşulları sürekli değişmektedir. Buna bağlı olarak da bireyler; değişen iş koşullarına uyum sağlamak veya beklentilerini karşılayan yeni iş arayışına girmektedirler. Bu durumun ortaya çıkmasında rol oynayan etmenlerden bazıları da kültürel değerler ve şüphesiz bireylerin sahip oldukları psikolojik sermayenin düzeyidir.

Bu vaziyet, araştırma ile Burdur ilinde bulunan Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi öğrencileri üzerinde değerlendirilmeye çalışılmıştır. Bu tez çalışmamın kullanıcılara ve uygulamacılara faydalı olmasını temenni ediyorum.

Tezimi hazırladığım süre boyunca, gerekli gördüğü yönlendirmeyi yaparak, fedakârlıktan kaçınmadan verdiği destek ve ayırdığı zaman için danışmanım ve Sayın Hocam Doç. Dr. Ali Murat ALPARSLAN'a,

Çalışmam için hazırlamış olduğum anket sorularına samimiyetle cevap vererek, çalışmama destek veren Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi öğrencilerine,

Paylaştığı tecrübeleriyle bana yol gösteren, her türlü maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen pek değerli çalışma arkadaşlarım, yakın dostlarım Seher YASTIOĞLU'na, Mehmet ÖÇAL'a ve Aslan AYDOĞDI'ya

Bu çalışmamı hazırlarken destekleri ve ilgileriyle benim istekle çalışmamı sağlayan kıymetli validem Şaha TAŞ'a, babam Mahmut TAŞ'a ve kardeşlerime,

Ayrıca, bu çalışmamın yanı sıra, her zaman sabrı, desteği ve ilgisiyle destek veren, değerli müstakbel eşim Sinem ÖREN'e teşekkürlerimi sunarım.

Mehmet Ali TAŞ

29.12.2017

(TAŞ, Mehmet Ali, *Kültürel Değerler, Psikolojik Sermaye ve Kariyer Uyum Yeteneği İlişkisine Dair Bir Saha Araştırması*, Yüksek Lisans Tezi, Burdur, 2017)

ÖZET

Kültürel değerler toplumun davranış dokusunu ve bireylerin olaylara bakış açısını belirleyen esas unsurlardır. Bu açıdan bakıldığında kültürel değerler; bireylerin dayanıklılık, iyimserlik, öz yeterlilik ve umut sermayeleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Diğer yandan, hem kültürel değerlerin hem de psikolojik sermayenin; zihinsel ve duygusal özelliklerinden oluşan kariyer uyum yeteneği üzerinde, bireylerin iş dünyasına atılmalarında ve başarılarını sürdürmelerinde önemli bir role sahiptir.

Bu amaçla Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinin İ.İ.B.F, Mimarlık ve Mühendislik, Veteriner, Sağlık Bilimler ve Eğitim fakültelerinden 2. ve 4/5. Sınıfta eğitime devam eden 1086 öğrenci üzerinde anket yöntemi kullanılarak araştırma yapılmıştır. Ankette Schwartz (2001) tarafından geliştirilen kültürel Portre Değerler Ölçeği, Savickas ve Profeli'nin (2012) geliştirdiği Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği ve Luthans ve diğerleri (2007) tarafından geliştirilen Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği kullanılmıştır.

Hem kuramsal hem de ampirik düzeydeki bu araştırmanın bulgularına göre değerler, bireyin hem psikolojik sermayesi hem de kariyer uyum yeteneği üzerinde anlamlı bir etkisinin ve aralarında ise pozitif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca psikolojik sermayenin kariyer uyum yeteneği üzerinde doğrudan etkisi mevcut olup aynı zamanda aralarında anlamlı, pozitif ve güçlü bir ilişkinin olduğu da tespit edilmiştir. Bu sonuca göre öz aşmışlık ve değişime açıklık değer boyutlarının psikolojik sermaye üzerinde en fazla etkiye sahip olan değerler olduğu tespit edilmiştir. Kariyer uyum yeteneğini en fazla etkileyen kültürel değerler ise öz aşmışlık ve değişime açıklık olduğu saptanmıştır. Bunun yanında ayrıca psikolojik sermayenin umut ve öz yeterlilik boyutları kariyer uyum yeteneği üzerindeki etkisinin yüksek olduğu gözlenmiştir. İlaveten bir bütün olarak ele alınan psikolojik sermayenin yine bütün olarak kariyer uyum yeteneği üzerinde anlamlı, güçlü ve pozitif bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Demografik değişkenler bağlamında yapılan fark analizi sonuçlarına göre katılımcıların çocukluklarının geçtiği yerleşim yeri ve cinsiyet ayrımı açısından; değer

yönelimi, psikolojik sermaye ve kariyer uyum yeteneğinde anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Fakat sınıflar bağlamında anlamlı bir farklılığın olmadığı gözlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kültürel Değerler, Psikolojik Sermaye, Pozitif Psikoloji, Kariyer Uyum Yeteneği, Kariyer



(TAŞ, Mehmet Ali, *A Field Study on the Relationship Between Cultural Values, Psychological Capital and Career Adaptability*, Master Thesis, Burdur, 2017)

ABSTRACT

Cultural values are the main determinant of the attitude of society and the individual's perspective on the events. From this point of view, cultural values seem to have an important influence on individuals' resilience, optimism, self-efficacy and hope capital. On the other hand, both cultural values and psychological capital have an important role to play in the mental and emotional characteristics of career adaptation, the business world and the success of individuals.

For this purpose, a questionnaire survey was conducted on 1086 students from Mehmet Akif Ersoy University 's İ.İ.B.F., Architecture and Engineering, Veterinary, Health Sciences and Education faculties who are continuing education in the 2nd and 4th / 5th grade. The questionnaire included the Cultural Portrait Scale developed by Schwartz (2001), the Career Adaptability Scale developed by Savickas and Profeli (2012) and the Positive Psychological Capital Scale developed by Luthans et al. (2007).

According to the findings of this research both empirically and theoretically, values were found to have a significant effect on the psychological capital and career adaptability of the individual and there is a positive relationship between them. In addition, psychological capital has a direct effect on career adaptation ability and it is also found that there is a meaningful, positive and strong relationship between them. According to this result, the values of self-transcendence, openness to change and conservation are found to be the most effective values on psychological capital. It has been determined that the cultural values that have the greatest effect on career adaptation ability are self-transcendence and change. In addition, the psychological capital's hope and self-efficacy dimensions have been observed to have a high effect on career adaptation ability. In addition, it has been found that the psychological capital as a whole has a meaningful, strong and positive effect on career adaptability.

According to the results of the difference analysis made in the context of demographic variables, significant differences were found in the value orientation, the psychological capital and the career adaptation ability in terms of settlement area and

gender discrimination of the participants' children. But there is no significant difference in the context of the grade.

Key Words: Cultural Values, Psychological Capital, Positive Psychology, Career Adaptability, Career



İÇİNDEKİLER

İÇ KAPAK.....	II
TEZ ONAY SAYFASI.....	III
YEMİN METNİ.....	IV
TEŞEKKÜR METNİ.....	V
ÖZET.....	VI
ABSTRACT	viii
İÇİNDEKİLER.....	X
KISALTMALAR DİZİNİ.....	XV
TABLolar DİZİNİ.....	XVI
ŞEKİLLER DİZİNİ	xviii
GİRİŞ.....	2

BİRİNCİ BÖLÜM

KÜLTÜREL DEĞERLER

1.1. Değer Kavramı ve Önemi.....	6
1.2. Değerlerin Özellikleri ve İşlevleri.....	9
1.3. Literatürde Değerlerin Sınıflandırılması.....	13
1.3.1. Nelson'un Değerler Sınıflandırması	14
1.3.2. Kluckhohn ve Strodtbeck'in Değerler Sınıflandırması.....	14
1.3.3. Spranger'ın Değerler Sınıflandırması	15
1.3.4. Allport Vernon ve Lindzey'in Değerler Sınıflandırması	16
1.3.5. Graves'in Değerler Sınıflandırması	17
1.3.6. Trompenaars 'ın Değerler Sınıflandırması	18
1.3.7. Rokeach'ın Değerler Sınıflandırması.....	20
1.3.8. Schwartz'ın Değerler Sınıflandırması.....	22
1.3.8.1. Temel Değer Boyutları	23
1.3.8.2. Temel Değer Tipleri Arasındaki İlişki.....	26
1.3.8.3. Temel Değer Tipleri Arasındaki Dinamik İlişkinin Kökenleri.....	29

1.4. Değerleri Etkileyen Etmenler	31
1.5. Değerlerle İlgili Yapılmış Çalışmalar	33
1.5.1. Kültürel Değerlerle İlgili Yurt İçinde Yapılmış Çalışmalar	33
1.5.2. Kültürel Değerlerle İlgili Yurt Dışında Yapılmış Çalışmalar	34

İKİNCİ BÖLÜM

PSİKOLOJİK SERMAYE

2.1. Psikoloji Kavramı	36
2.1.1. Pozitif Psikoloji Kavramı ve Önemi	36
2.2. Psikolojik Sermaye	39
2.2.1. Psikolojik Sermaye Kavramı ve Önemi	39
2.2.2. Psikolojik Sermayenin Özellikleri	41
2.2.2.1. Psikolojik Sermaye Beşeri ve Sosyal Sermayeden Daha Farklı ve Daha Fazlasını Sunmaktadır.....	41
2.2.2.2. Psikolojik Sermaye Pozitif ve Eşsizdir.....	41
2.2.2.3. Psikolojik Sermaye Teori ve Araştırmalara Dayanmaktadır.....	42
2.2.2.4. Ölçülebilir Bir Özelliği Mevcuttur.....	42
2.2.2.5. Durumsal ve Geliştirilebilir Bir Özelliği Bulunmaktadır	43
2.2.2.6. Psikolojik Sermaye İşle İlgili Performansı Etkilemektedir	43
2.2.3. Psikolojik Sermayenin Boyutları	43
2.2.3.1. Öz yeterlilik	43
2.2.3.2. Umut	45
2.2.3.3. İyimserlik	47
2.2.3.4. Dayanıklılık/Direnç	48
2.2.4. Psikolojik Sermaye Bileşenleri İlişkisi	49
2.2.5. Psikolojik Sermayenin Geliştirilmesi.....	50
2.2.5.1. Öz Yeterlilik Düzeyini Geliştirme Yolları.....	50
2.2.5.2. Umut Düzeyini Geliştirme Yolları	54
2.2.5.3. İyimserlik Düzeyini Geliştirme Yolları	56
2.2.5.4. Dayanıklılık Düzeyini Geliştirme Yolları.....	58
2.2.6. Psikolojik Sermaye İle İlgili Yapılmış Çalışmalar.....	60
2.2.6.1. Psikolojik Sermaye İle İlgili Yurt İçinde Yapılmış Çalışmalar	60

2.2.6.2. Psikolojik Sermaye İle İlgili Yurt Dışında Yapılmış Çalışmalar	62
---	----

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KARİYER GELİŞİM KURAMLARI VE KARİYER UYUM YETENEĞİ

3.1. Kariyer Kavramı, Önemi ve Amacı	64
3.2. Kariyer Yaşam Evreleri	68
3.2.1. Keşfetme Aşaması.....	69
3.2.2. Orta Kariyer Aşaması.....	69
3.2.3. Koruma Aşaması.....	70
3.2.4. Kariyer Sonu Aşaması.....	70
3.2.5. Kariyer Azalması/Emeklilik Aşaması.....	71
3.3. Kariyer Seçimine ve Gelişimine İlişkin Önemli Bazı Kuramlar	72
3.3.1. Gottfredson Yaşam Dönemleri Kuramı	72
3.3.2. Donald Super'in Mesleki Yaşam Dönemleri Kuramı.....	73
3.3.3. Sosyal Bilişsel Kariyer Gelişim Kuramı	73
3.3.4. Minnesota İşe Uyum Kuramı	74
3.4. Kariyer Uyum Yeteneği.....	77
3.4.1. Kariyer Uyum Yeteneğine İlişkin Kavramlar	80
3.4.1.1. Değişime Tepki ve Uyum.....	80
3.4.1.2. Adapte Etmek	80
3.4.1.3. Adaptasyon	80
3.4.2. Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları.....	81
3.4.2.1. İlgililik.....	81
3.4.2.2. Kontrol.....	81
3.4.2.3. Merak.....	81
3.4.2.4. Güven.....	82
3.5. Kariyer ve Kariyer Uyum Yeteneğine İlişkin Yapılmış Çalışmalar	82
3.5.1. Kariyer ve Kariyer Uyum Yeteneğine İlişkin Yurt İçinde Yapılmış Çalışmalar	82
3.5.2. Kariyer ve Kariyer Uyum Yeteneğine İlişkin Yurt Dışında Yapılmış Çalışmalar	83

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	85
4.2. Araştırmanın Modeli	86
4.3. Araştırmanın Hipotezleri	86
4.4. Araştırmanın Yöntemi	87
4.4.1. Evren ve Örneklem	87
4.4.2. Araştırmanın Kısıtları.....	88
4.4.3. Veri Toplama Araçları	88
4.4.3.1. Schwartz'ın Portre Değerler Ölçeği.....	89
4.4.3.2. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	90
4.4.3.3. Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği	91
4.4.4. Verilerin Toplanması	92
4.4.5. Verilerin Analizi.....	93
4.4.5.1. Ölçeklere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizleri	93
4.4.5.1.1. Portre Değerler Ölçeğine İlişkin DFA Analizi	95
4.4.5.1.2. Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin DFA Analizi.....	97
4.4.5.1.3. Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeğine İlişkin DFA Analizi	98
4.4.5.2. Ölçeklerin Güvenirliği ve Örneklemenin Uygunluğu.....	99
4.4.5.3. Ölçek Verilerinin Normal Dağılımı	101
4.5. Araştırmanın Bulguları	102
4.5.1. Demografik Değişkenler ve Bu Değişkenler Bağlamında Sınıf Dağılımları.....	102
4.5.2. Ölçeklerin Ortalaması ve Boyutlarına Verilen Puan Derecesi	104
4.5.3. Değişkenlere İlişkin İlişki Analizi Bulguları.....	105
4.5.4. Değişkenlere İlişkin Fark Analizi Bulguları.....	109
4.5.5. Değişkenlere İlişkin Etki Analizi Bulguları	113
TARTIŞMA VE SONUÇ	123
ÖNERİLER	129
KAYNAKÇA	134
EKLER	155

EK- 1. ANKET FORMU	156
EK-2. ETİK KURUL İZİN BELGESİ.....	158
EK-3. ÖZGEÇMİŞ.....	159



KISALTMALAR DİZİNİ

Edt.: editör

Çev.: çeviren

SPSS: Statistik Package For Social Sciences

KMO değeri : Kaiser Mayer Olkin değeri

p: Anlamlılık Değeri

α : Cronbach Alfa Katsayısı

PDÖ: Portre Değerler Ölçeği

KUY: Kariyer Uyum Yeteneği

PSÖ: Psikolojik Sermaye Ölçeği

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

v.b.: ve benzeri

vd.: ve diğerleri

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Nelson'un Değer Boyutları ve Açıklamaları Tablosu.....	14
Tablo 2: Kluckhohn ve Strodtbeck'in Değer Boyutları ve Açıklamaları Tablosu.....	15
Tablo 3. Spranger'in Değer Boyutları ve Açıklamaları Tablosu	16
Tablo 4. Allport Vernon ve Lindzey'in Değer Boyutları ve Açıklamaları Tablosu	17
Tablo 5. Graves'in Değer Boyutları ve Açıklamaları Tablosu.....	18
Tablo 6. Trompenaars 'ın Değer Boyutları ve Açıklamaları Tablosu	19
Tablo 7. Rokeach'ın Amaçsal ve Araçsal Değerler Tablosu	21
Tablo 8. Rokeach'ın Değer Boyutları ve Açıklamaları Tablosu.....	22
Tablo 9. Schwartz'ın On Temel Değer Sınıflandırması ve Açıklamaları	24
Tablo 10. Yirmi İş Ortamı İhtiyacı ve Karşılık Geldiği Değerler Tablosu	76
Tablo 11. Schwartz Portre Değerler Ölçeğine İlişkin Maddelerin, Değerlerin ve Boyutların Dağılım Tablosu.....	90
Tablo 12. Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Madde ve Boyutların Dağılım Tablosu	91
Tablo 13. Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeğine İlişkin Madde ve Boyutların Dağılım Tablosu.....	92
Tablo 14. Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin İndekslerin Uygunluk Değerleri ve Ölçeklerin Aldığı Değerler Tablosu.....	94
Tablo 15. Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısının Aldığı Değerler ve Yorumlar Tablosu.....	99
Tablo 16. KMO ve Bartlett's Test'in Aldığı Değerler ve Yorumlar Tablosu.....	100
Tablo 17. Kullanılan Ölçeklerin Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı, KMO ve Bartlett's Test of Sphericity Değer Tablosu	100
Tablo 18. Kullanılan Ölçeklere ilişkin Boyutların Normal Dağılım Tablosu.....	101
Tablo 19. Demografik Değişkenler ve Bu Değişkenler Bağlamında Sınıf Dağılımları	103
Tablo 20. Ölçeklerin Ortalaması ve Boyutlarına Verilen Puan Derecesi.....	104
Tablo 21. r Katsayısının Aldığı Değerler ve Yorumlar Tablosu	105
Tablo 22. Değişkenler Arasındaki İlişki Tablosu.....	108
Tablo 23. Cinsiyet Bağlamında Kullanılan Ölçeklerin Boyutlarına İlişkin Fark Analizi Tablosu.....	109

Tablo 24. Sınıflar Bağlamında Kullanılan Ölçeklerin Boyutlarına İlişkin Fark Analizi Tablosu.....	111
Tablo 25. Katılımcıların Çocukluklarının Geçtiği Yerleşim Yeri Bağlamında Ölçeklerin Boyutlarına İlişkin Fark Analizi Bulgular Tablosu.....	112
Tablo 26. Kültürel Değer Boyutlarının Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Testi Bulguları.....	115
Tablo 27. Kültürel Değer Boyutlarının Kariyer Uyum Yeteneği Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Testi Bulguları	117
Tablo 28. Psikolojik Sermayenin Kariyer Uyum Yeteneği Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Testi Bulguları.....	120



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Değerler Arasındaki İlişkileri Gösteren Yapısal Model	26
Şekil 2. On Motivasyonel Değer Türü Arasındaki İlişkilerin Teorik Modeli.....	27
Şekil 3. Evrensel Değer Yapısının Dinamik Destekleri.....	30
Şekil 4. Psikolojik Sermayenin Boyutları ve Etkileşimleri	40
Şekil 5. Araştırmanın Modeli.....	86
Şekil 6. Portre Değerler Ölçeğinin Path Diyagramı.....	95
Şekil 7. Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Path Diyagramı	97
Şekil 8. Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeğinin Path Diyagramı.....	98



GİRİŞ

Bireyler, doğumundan ölümüne kadar geçen süreç içerisinde sürekli olarak gelişmekte ve değişmektedir. Bu yaşam döngüsü bir takım içsel ve dışsal faktörlerle şekillenmektedir (Gül, 2010: 1). Bu faktörlerden birisi de insanların hayatlarının her anına müdahale eden değerlerin olduğu ileri sürülmektedir. Hatta bireyler özellikle girişimciler, içinde yetiştiği kültürün özelliklerini iş dünyasına taşımaktadır. İşe ilişkin kararlarında, işgörenlere yaklaşım şeklinde, kariyer planının yapılmasında, kariyer yönetimi ve geliştirme uygulamalarında vb. hususlarda kültürel değerlerin özelliklerini yansıtmaktadır (Papatya, 2016: 129). Günümüze doğru gelindikçe siyasal ve kültürel değerler sürekli bir değişim ve dönüşüm halinde olduğu görülmektedir. Bu değişimler sonucunda farklı değerlerle yetişen kuşaklar arasında değerlere verilen önem dereceleri değişmektedir. Inglehart (2008: 131) çalışmasında batı toplumlarının İkinci Dünya Savaşı sonrasında gelen nesli, hayatlarını büyük zenginlikler içerisinde geçirdiğini ve bu durumun yaşlı ve genç kuşaklar arasında büyük farklılıklara sebep olduğunu ifade etmektedir. Bir diğer bulgu ise yetişkin kuşakların fiziki ve ekonomik güvenliğe önem verirken genç kuşaklara doğru gelindikçe özerklik ve kendini güçlendirme daha fazla benimsendiğini ileri sürmektedir.

Yapılan literatür taraması neticesinde, hızlı küreselleşme ve yenilikler sonucunda bir takım değerlerin çözülmeye ve yeni değerlerin önem kazanmaya başladığı görülmektedir. Bir yandan geleneksellik önemini devam ettirirken öte yandan değişen dünyada ve toplumda konum arayışı bireylerde “değer bunalımı” ortaya çıkarmaktadır. Bu bunalımla iş hayatına atılan bireyler, çeşitli sorunlarla mücadele etmek zorunda kalmaktadır. Mutsuzluk, tatminsizlik ve örgütsel bağlılıkta sorunlar baş göstermeye başlamıştır. Sonucunda ise verimsizlik ve düşük performans ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla örgütler, çalışanların bu hızlı değişime ayak uydurmalarını kolaylaştırmak ve pozitif yönlerine odaklanmak için bir takım teori ve uygulamaları bilmeleri ve hayata geçirmeleri gerekmektedir (Avcı, 2013: 850). Bu anlamda insan sadece; ruhsal dengesi olmayan, hastalıklı ve patolojik bir varlık olarak ele alınmanın anlamsız bir çaba olacağı anlaşılmıştır. İnsanın negatif yönlerine odaklanmaktansa pozitif yönlerini ön plana çıkarmak ve bu yönlerini geliştirmek amacıyla çalışmalar yapılmaya başlanmıştır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Bu çalışmalar günümüze

doğru gelindikçe, teori ve uygulama alanında geniş yankılar uyandırmıştır. Pozitif odaklanma anlayışı zamanla bireylere ve onların oluşturduğu örgütlere de yayılmaya başlamıştır (Genç, 2016: 1).

Günümüzde örgütler, teknoloji, ar-ge, finansal kaynakları, üretim süreçleri ve metotları, çeşitli pazarlama teknikleri vb. faktörleri doğru kullanmaları sonucunda sürdürülebilir rekabet ve pazarda güçlü bir konum elde edebilirler. Ancak bu faktörler diğer rakipler tarafından taklit edilmesi ve tekrarlanması mümkündür. Dolayısıyla kopyalanamayan, taklit edilemeyen ve eşsiz bir kaynak olan insana olan ihtiyaç artmaktadır (Berberoğlu, 2013: 3). Bu açıdan bakıldığında örgütler, güçlü bir pozisyona gelebilmeleri için en önemli kaynağını etkili şekilde kullanmaları gerekmektedir. Verimliliği ve rekabet gücünü arttırabilmek için çalışanlara değerli olduklarını hissettirerek motivasyon, kariyer planlaması, kişisel gelişim programları, işören tatmini ve psikolojik sermaye gibi önemli kavramlar daha fazla önem vermeye başlamıştır. Bu sebeple örgütler çalışanların tam kapasitesinden faydalanmak için fırsatlar sunmak, yetenek gelişimine destek olmak ve psikolojilerini iyileştirmek gibi bir takım ortamları hazırlamaları gerekmektedir.

Pozitif psikolojik sermaye iş ortamında rekabet üstünlüğüne zemin hazırlaması nedeniyle stratejik bir unsur olma özelliği taşımaktadır (Akçay, 2011: 3). Bu sebeple bireylerin iş hayatında mutlu, huzurlu, verimli ve etkin olarak hareket etmelerinde psikolojik sermayenin rolü büyüktür. Psikolojik sermaye türü soyut özellikte olup her bireyde mevcuttur ancak bulunma düzeyleri birçok etmeden etkilenmektedir ve bu yüzden kişiden kişiye farklılık arz etmektedir. Fakat psikolojik sermayeyi geliştirmenin yöntemleri de bulunmaktadır. Sahip olunan psikolojik sermaye boyutlarının düzeyine bağlı olarak mesleki/iş seçimlerinin ve kariyer planlarının şekillendiği düşünölmektedir.

Bireyler, mesleklerini icra etmeleri neticesinde hem fizyolojik hem de psikolojik bazı temel ihtiyaçları karşılamaktadır. Ancak stresli ortamlara, zorlu ve hızlı rekabetin yaşandığı iş koşullarına uyum sağlanması gerekmektedir. Bu aşamada bireyin sahip olduğu kariyer uyum yeteneklerini irdelemesi ve kendisinde ne düzeyde bulunduğunu bilmesi gerekmektedir. Bu yetenekler sayesinde bireyin, bilişsel ve duygusal olarak hem özel yaşamlarında hem de kariyer hayatı boyunca özgüvenli, meraklı, sorumluluk sahibi ve başarılı olmasında önemli rol oynamaktadır. Bunun dışında mezun olmuş

öğrencilerin iş arama tekniklerini değiştirmesine, işe uyum göstermesine, farklı meslekler arasında rahatça geçiş yapmalarına ve tekrar iş bulabilmelerine kadar kariyer yolunun her adımına etkili olmaktadır. Bu yetenekler eğitim yoluyla geliştirilebilir bir özelliğe sahip olsa da kültürden, mevcut psikolojik sermayenin düzeyinden ve içinde bulunulan çevre şartlarından önemli ölçüde etkilenmektedir (Yeşiltaş vd., 2014: 1286-1288; Maggiori vd., 2013: 439; Savickas ve Porfeli, 2012: 663). Dolayısıyla bireyler, çeşitli şartlara kolaylıkla uyum sağlamalarında etkili olan becerilere ihtiyaç duymaktadır.

Dinamik bir çevrede yaşayan bireylerin düzenleme becerileri, onları güçlü kılan sermayeleri ve uyum yetenekleri, karşılaşılan zorluklarla baş etmede oldukça önemli hale geldiği düşünülmektedir. Ancak bu yeteneklerin karakteristik özelliğinden dolayı toplumun kültürel değerlerinden ve bireyin sahip olduğu psikolojik sermayeden etkilenmesi kaçınılmazdır.

Bu çalışmada bireylerin, pozitif bakış açısına sahip olmalarında, her işte ve koşulda alternatif yolları düşünmelerinde, düşünme repertuarlarının geliştirilmesinde, zorlukları başarıyla aşmalarında ve öz güvenlerinin güçlendirilmesinde etkili olan değerleri tespit etmek ve bu değerlerin çocuklara kazandırılması için neler yapılabileceği düşüncesi üzerinde temellendirilmiştir. Bunun yanında bireylerin; meraklı, araştırmacı, özgüven ve sorumluluk sahibi olma gibi yönleriyle ilişkisi olan, bu yönlerini etkileyen ve bunların geliştirilmesinde rol oynayan değerlerin araştırılması ve kazandırılması arzulanmıştır. Ayrıca bireylerin bu yönlerini etkilediği düşünülen psikolojik sermaye boyutlarını belirlemek ve bunları geliştirme yöntemlerini tespit etmek düşüncesi, araştırmanın önemli bir gerekçesini oluşturmaktadır.

Bu amaçla bireylerin kültürel değerleri hem psikolojik sermayelerini hem de kariyer uyum yeteneğini etkilediği ayrıca psikolojik sermaye de kariyer uyum yeteneği üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu varsayımı üzerine bir model oluşturulmuştur. Değişkenler arasında oluşan ilişkiler ve etkiler araştırılmıştır. Bu model çerçevesinde yapılan araştırma sonucunda elde edilen analiz bulguları incelenmiştir. Neticede psikolojik sermayeyi ve kariyer uyum yeteneğini etkileyen değerler tespit edilmiş olup kariyer uyum yeteneğini etkileyen psikolojik sermaye boyutları da ortaya konulmuştur. Bu sonuçlara göre bireylerin, pozitif ve başarılı bir hayat sürdürmeleri için sahip

olmaları gereken değerlerin kazandırılmasına ve psikolojik sermayelerinin geliştirilmesine ilişkin öneriler sunulmuştur.

Bu çerçevede çalışmanın birinci bölümünde kültürel değer kavramı, değer kavramının özellikleri ve işlevleri, değer sınıflandırmaları ve değerlere ilişkin yapılmış çalışmalar yer almaktadır. İkinci bölümünde, pozitif psikolojik sermaye kavramı, psikolojik sermaye boyutları, psikolojik sermayenin geliştirilmesi ve psikolojik sermaye ile ilgili yapılmış önemli çalışmalara değinilmiştir. Üçüncü bölümde de kariyer kavramı, kariyer yaşam evreleri, kariyer seçimine ve gelişimine ilişkin önemli bazı kuramlar, kariyer uyum yeteneği boyutları ve kariyer ile ilgili bazı önemli çalışmalar sunulmuştur. Dördüncü ve son bölümde ise araştırmanın yöntemi, bulguları, sonuç, tartışma ve önerilere yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KÜLTÜREL DEĞERLER

1.1. Değer Kavramı ve Önemi

Dünya üzerinde gelişmiş toplumlardan henüz keşfedilmemiş en küçük kabileye kadar her toplumun kendine özgü bir kültür yapısı bulunmaktadır ve bu yapının içerisinde de çok önem verdiği değerler bulunmaktadır. İnsanoğlu çevresinde bulunan her şeyi sorgulayan ve anlam vermeye çalışan bir varlıktır. Bu yönü ise onu “değer”e ulaştırmaktadır. Dolayısıyla değerler, insan hayatının her anında etkisini göstermesi sebebiyle birçok disiplinde çalışma konusu olmuştur.

Birçok disiplinde değerlerin objektifliği ve sübjektifliği meselesi tartışılmaktadır. Değer; insan tercihlerini yönlendirmektedir ve bir inanç özelliği taşıdığından dolayı sübjektif nitelik taşımaktadır. Ancak diğer özellikleri ile birey ve toplum üzerinde oldukça önemli bir etkiye sahip olması nedeniyle aynı zamanda objektif nitelikler de göstermektedir (Bolay, 2007: 64; Kirişçi, 2010: 14). O yüzden değerlere ilişkin çeşitli disiplinlerde ve farklı paradigmalara sahip birçok araştırmacı tarafından farklı tanımlar türetilmiştir. Öyle ki değer tanımı konusunda henüz bir fikir birliğine varılamamıştır (Yılmaz, 2008: 44). Buna karşın değer kavramının tanımı felsefe temelli olduğu ileri sürülmektedir. Alman metafizikçi W. Windelband'ın görüşüne göre; felsefeyi “değer felsefesi” olarak değerlendirdiği ileri sürülmektedir. Nietzsche, Scheler, Dupreel, Le Senne ve Polin gibi önemli düşünürler felsefelerinde önemli yer ayırmışlardır. Ancak bu düşünürler değer yargıları ve kuramları üzerinde düşünmüşlerdir (Özensel, 2003: 218).

Değerler felsefenin yanında ayrıca sosyolojide ve antropolojide de üzerinde durulmuştur. Mc Donald (1993) Bireye ve gruba faydalı, arzulanan ve beğenilen obje, olay, nesne veya kişi olarak ifade etmektedir. Antropoloji disiplinine göre değerler ise bir tutum, davranış ve eylemin var olan amaçları ve araçları arasında bir tercih yapmayı etkileyen unsurlardır. Bir bireyin kendine özgü tercihleri ve arzu ettiği kavramlar ve niteliklerdir. Psikolojide ise değer kavramı, hayatta neyin önemli ve tercih edilebilir olduğunu belirleyen kavram olarak ifade edilmektedir (Yılmaz, 2008: 45). Görüldüğü üzere her bir disiplin değerleri kendi paradigmasına göre bir tanım geliştirmiştir. Bunun

yanında değerler ilişkin birçok araştırmacı tarafından farklı tanımlar geliştirilmiştir. Bunlardan önemli bazıları altta verilmiştir.

Değerler davranışların özünde yer almaktadır. Yapılan seçimlere, güvenilen insanlara, verilen tavizlere nasıl yatırım yapılması gerektiğini etkilemektedir. Çalkantılı zamanlarda, değerler çelişkili görüş ve arzular arasında yön duygusu veren kılavuzlardır (Posner vd., 1987: 373).

Bireyin ve ya grubun beğendiği ve önem verdiği her şeyin bir değere sahip olduğu ifade edilmektedir (Fichter, 2002: 148; Aktaran: Güler, 2015: 5). En fazla değer verilen şey tercih edilerek davranışlar yönlendirilmektedir (Hofstede, 1980). Değer kavramı maddi nesnelere kadar bireylerin önem verdiği ve beğendiği inançlar, kurumlar ve diğer soyut kavramları da kapsamaktadır. Hatta bazen yararlılık kavramı için de kullanılmaktadır. Değerler, bir toplumun fertleri tarafından dikkate alınan, benimsenen ve içselleştirilen genel amaçlar şeklinde de tanımlanmaktadır (McKeachie ve Doyle, 1966: 27; Ünal, 1981: 6).

Allport (1968) değerleri benlik kavramıyla bağlantılı olarak kişilerin algıladığı manalar şeklinde ifade etmektedir. Bir obje değerliyse arzulandığı, ona bağlanıldığı ve tercih edildiği görülmektedir. Bu değerli şey bir obje, eski bir eşya olabileceği gibi başkaları tarafından yapılan yardım hatta sağlık, bilgi, statü, demokrasi ya da huzur dahi olabilir (Garnett, 1952: 30; Allport, 1968; Aktaran: Ünal, 1981: 1). Schwartz (1994: 21), değerleri; kişilerin düşüncelerini eyleme dönüştüren, yapmak istediği davranışlara yol gösteren ve rehberlik eden davranış kalıpları olduklarını ileri sürmektedir.

Tanımlardan anlaşıldığı üzere değerler bireylerin ve toplumun içtimai hayatlarında önemli bir yere sahip olup rehber ve yönlendirici bir işlevi barındırdıkları görülmektedir.

Değerler, devamlı birbiryle etkileşim ve ilişki içerisindedirler. Öyle ki, Rokeach (1973) değerlerin birleşerek bir sistem meydana getirdiğini ileri sürmüştür. Bu hiyerarşik sisteme de değerler sistemi adı verilmektedir (Karababa, 2015: 2). Çünkü bireyler sahip oldukları değerleri, tercih ve önem yoğunlukları açısından düzenleyip bir sıraya koymaktadırlar. Bireyin şahsına özgü değerler sistemini; ailesi, arkadaş çevresi, dini öğretileri, bireysel tecrübeleri ve mensubu olduğu toplum geliştirmekte ve pekiştirmektedir. Bu yüzden bireyin hiyerarşik değerler sistemi genel itibariyle uzun

süre değişime ayak diremektedir. Değerler hiyerarşisine örnek olarak; özgürlük, zevk, öz saygınlık dürüstlük, itaat, eşitlik vb. değerleri göreceli olarak verilen önem sırasına göre dizilmektedir (McShane ve Von Glinow, 2016: 34; Robbins ve Judge, 2015: 145-146-157).

Güney, (2003) değerler sayesinde hem toplumların hem de bireylerin kendi varlık nedenini sorgulaması ve bunu bilmesi açısından önem arz ettiğini ifade etmektedir (Karababa, 2015: 1). Yani toplumun ve bireyin yaşama amacını belirlemektedir. Ayrıca kitle davranışı, bireyin davranışının belirleyicisidir. Toplumun değerleri, o toplumun toplam kültürüyle karmaşık ve bütünleşik bir ilişkisi bulunmaktadır. Kültürel yapı tamamen yok olmadıkça değerler de o yapının fonksiyonel bir parçası halinde hayatını sürdürme eğilimindedir (Vogt ve Roberts, 1956; Aktaran: Ünal, 1981: 4).

İnsanlar bir fikri, düşüncüyü veya bir uygulamayı öğrendiği gibi değerleri de öğrenmekte ve paylaşmaktadırlar. Bu değerler sayesinde kendi amaçlarını tanımlamaktadır. Bunun yanında bireylerin giyiminde, çeşitli tercihlerinde, arkadaş seçiminde, dinin inanç ve ibadetlerinde hatta siyasi görüş ve kanaatlerinde kendilerini göstermektedir (Chinoy, 1967: 32; Ünal, 1981: 2). Bu açıdan bakıldığında değerler ya da değer yargıları bireylerin hayata dair görüşlerini belirleyen temel yapı taşlarıdır. İlaveten bir toplumdaki iyi-kötünün belirlenmesi, toplumda kabul görececek uygun düşünme ve davranışların hepsi değerler sayesinde ortaya çıkmaktadır (Özensel, 2003: 219).

Kilby (1993) değerlere ilişkin şunları söylemektedir: Değerler insan hayatını derinden etkilemektedir. Her gün deneyimlenen gerçekliğin önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Hayata anlam katmakta ve rota çizmektedir. Motivasyon kaynağı olmakta ve nesnelere anlamada insana yardımcı olmaktadırlar. Yaşamın her alanında kendilerini göstermektedirler (Aktaran: Özensel, 2003: 229). Toplumun analizini yapabilmek için kurumların, süreçlerin ve rollerin bilinmesi ve toplumun değer yargılarını tespit edilmesi gerekmektedir. Bu sayede toplumun geleceğine ilişkin yapı ve fonksiyonlarının projeksiyonları yapılabilecektir (Özensel, 2003: 220-222). Diğer yandan değerler, farklı kültürler bağlamında çeşitlilik göstermektedir. Bir toplumda öne çıkan bir değer diğer toplumlarda önemli olmayabilir ancak günümüzde küresel çapta

meydana gelen değişimler, gereklilikler ve hız kazanan bilgi-iletişim teknolojileri sayesinde toplumlar arasındaki sınırlar kalkmakta, farklı kültür, coğrafya, dil ve dine mensup insanların aynı zeminde yaşamak durumunda kalmaktadır. Bu durum da insanların ortak anlaşma aracı olan “değerler”i önemli ve anlamlı kılmaktadır (Karababa, 2015: 1).

İnsan toplulukların olduğu her yerde kurallar dolayısıyla değerler bulunmaktadır. Birey, toplum içinde değerlerle hayatını sürdürmektedir. İster istemez toplumun değerlerine dikkat edilmektedir. Bunun yanında iyi bir birey ve iyi bir vatandaş olmanın en önemli faktörlerinden birisi değerler olduğu ifade edilmektedir. Değerler, bireyin ne olduğunu, ne ve nasıl olması gerektiği konusunda yol gösteren önemli işaretler gibidir (Hökelekli, 2011: 285-286).

1.2. Değerlerin Özellikleri ve İşlevleri

Değerler, bireyleri hareket geçiren motivasyonlarını ve sergiledikleri davranışlarını anlama konusunda fikir vermekte ve algıları etkilemektedir. Tasarlanan bu fikirler, değerler sayesinde şekillenmektedir. Hatta belirli bir davranış ve nihayetinde oluşan sonuçları diğerlerine tercih edilmesinde önemli rol oynamaktadır. Sonuçta nesnel ve rasyonel davranmayı gölgelerken tutum ve davranışları da etkilediği ifade edilmektedir (Robbins ve Judge, 2015: 146). Öte yandan önemli bir başka ayrıntı da farklı kültürün insanları farklı düşünmeleri ve davranmalarıdır. Bu farklılığa sebep olan ise farklı kültürlerin sahip oldukları kendilerine özgü davranış kalıplarıyla birlikte barındırdıkları temel değerlerdir (McShane ve Von Glinow, 2016: 40). Öte yandan farklı toplumlarda yer alan değerler aynı olsa da verilen önem farklılık arz edebilir. Hatta aynı toplumda bölgeden bölgeye veya gruptan gruba göre bu önem derecesi farklılık arz edebilir (Yazıcı, 2006: 505).

Değerler, tüm toplumun ortak mirasıdır. Toplumsal düzenin sağlanması ve toplumda uzlaşının olması için gereklidir. Yapılan çalışmalarda değerlerin kavramsal boyutunun yanı sıra ayrıca özelliklerine de değinilmektedir (Göldağ, 2015: 147). Bu özellikler kavramsal çerçevenin daha da netleşmesi açısından önem arz etmektedir. Verilen değer tanımları genel olarak değer kavramının özelliklerini taşımaktadır fakat bu özellikleri farklı araştırmacıların bakış açısından vermek daha yararlı olacaktır.

Buradan yola çıkılarak değerlerin özellikleri şu şekilde sıralamak mümkündür (Fichter, 2011:167, Tezcan, 1987; Aktaran: Göldağ, 2015: 147) .

Fichter (2002: 149) değerlerin özelliklerin aşağıda verildiği şekilde sıralamaktadır (Güler, 2015: 14).

1. Topluma anlam katan kıstaslardır.
2. Değerler bir kişinin insiyatifinde değildir. Toplumun diğer üyeleriyle paylaşılarak uzlaşılır.
3. Değerler ciddiye alınmaktadır. Bireyler değerleri ortak refahın oluşması ve ortak gereksinim ve ihtiyaçların giderilmesi ile birlikte görmektedir.
4. Değerler coşku duygusuyla iç içe geçmiş durumdadır. Bireyler, değerleri için özveride bulunur kavga eder ve hatta ölmeyi dahi göze alırlar.
5. Değerler bireylerarası uzlaşımı gerekli kıldığından dolayı kavramsal olarak kendilerini taşıyan şeylerden soyutlanabilir.

Fichter sıralamasına ilaveten değerlerin toplumlar bağlamında farklılaştığı ve ortaya çıkan gereksinimlere bağlı olarak değiştiği görülmektedir. Schwartz ve Bilsky (1987) çeşitli araştırmalar sonucunda değerlerin özelliklerini aşağıdaki gibi özetlemiştir (Schwartz, 2012: 4; Kuşdil ve Kağıtçıbaşı, 2000: 60).

1. Değerler duygulara bağlı kabul edilen inançlardır. Fakat tamamen nesnel değildir. Etkinlik ve uygulama aşamasında duygularla etkileşime geçip duygu dolu hale gelirler. Örneğin: özgürlüğün kendileri için önemli bir değer olduğunu kabul eden insanlar, bu değer tehdit edildiğinde uyarılırlar, bu değeri muhafaza etmede güçlük çektiklerinde umutsuzluk yaşarlar ve özgürlüğü yaşadıklarında ise mutlu olurlar.
2. Değerler, kişilerin hedef ve amaçlarıyla ilişkili olup bunlara göndermelerde bulunurlar. Toplumun düzeni, yardımseverliği ve adaletin sağlanmasının önemli bir değer olduğunu kabul eden bireyler, bu amaca ulaşmak için önemli derecede güdülenebilirler.
3. Değerler belirli fiil, durum ve koşulların ötesindedirler. Örneğin: Dürüst davranmak iş hayatında, okulda, sporda, siyaset kulislerinde, aile ortamında, arkadaşlarla ya da yabancılarla bir arada iken uyulan değerlerdir. Değerlerin bu

yönü, normlar ve tutumlar gibi belirli davranışa, nesneye veya koşullara gönderme yapan dar kapsamlı kavramlardan ayırt edilirler.

4. Değerler davranış; insan, faaliyet ve olayların tercih edilmesinde veya bunların değişimini sağlayan standartlar ya da ölçütler olarak işlev görür. Değerler, arkadaş seçiminde ve değerlendirilmesinde ya da davranışların belirlenmesinde rehberlik etmektedir.
5. Değerler, algılanan öneme göre sıralanmaktadır ve bu sıralama değer önceliklerini ortaya koyan bir sistem oluştururlar. Göreceli olarak değerlerin bir önem sırası bulunmaktadır. Örneğin: Başarıya mı adalete mi, değişime açık olmaya mı, geleneği muhafaza etmeye mi önem verilmelidir? Bu hiyerarşik özellik değerleri norm ve kurallardan farklı kılmaktadır.
6. Değerler değişime açıktırlar. Zaman içerisinde meydana gelen gereksinimleri karşılamak için değer önceliklerinde değişiklikler ortaya çıkabilir.

Bu değer özellikleri tüm değerler için geçerlidir. Aralarındaki tek fark bir değer taşıdığı motivasyonel amaç ve hedeflerin türüdür (Scwartz, 2012: 4; Schwartz, 2006: 2-3).

Rokeach (1973) değerlerin özelliklerini farklı bir bakış açısıyla ele almıştır (Karababa, 2015: 5). Rokeach, değerleri hem bir tercih hem de arzu edilen bir durum olarak ifade etmektedir (Yılmaz, 2008: 52).

1. Bireylerin davranışlarına yön veren ölçütlerdir.
2. Bireyin kendini ifade etmesinde önemli işlevi vardır.
3. Diğer insanları ikna etmede ve etkilemede etkilidir.
4. Bireye sosyal düzlemde bir konum sağlamaktadır.
5. Bireylerin din ve politik görüş tercihlerinde rehberlik etmektedirler.
6. Bireyin kendisini veya başkalarını değerlendirmesinde, övmesinde ya da eleştirmesinde kritik rol oynamaktadır.
7. Bireylerin ahlak açısından değerlendirilip sıralanmasında bir ölçüttür.

Yukarıda verilen özellikler dışında ayrıca Şen (2007) tarafından ortaya atılan değerlerin özellikleri bulunmaktadır. Bunlar da şu şekilde sıralanmaktadır (Şen, 2007: 8-10; Karababa, 2015: 5):

1. Değerler bir yandan birbiriyle etkileşim içerisinde öte yandan birbirini etkilemektedir. Bu özelliklerinden dolayı değerleri birbirinden ayırmak ve keskin çizgiler çekmek pek mümkün değildir. Saygı, sevgi, iyilikseverlik, hoşgörü gibi değerleri birbirinden ayırmak doğru değildir.
2. Değerlerin değişmesi toplumun bazı özelliklerinin de değişmesine yol açabilir. Genel itibariyle ani olmasa da zaman içerisinde değişime uğramaktadırlar. Kuşaktan kuşağa aktarılan kalıtsal özellikler taşımazlar.
3. Aileden, sosyal çevreden, yazılı ya da yazısız görsel araçlardan taklit veya model alma vasıtasıyla öğrenilir.
4. Değerler farklı bireyler, toplum ve kültürler bağlamında öncelik sırası değişebilmektedir. Örneğin misafirperverlik Türk toplumu için öncelik arz ederken başka bir toplum için öncelikli olmayabilir.

Değerler, enerji ve dinamizm kazandırmaktadır. Bireylerin bir enerji ve buna bağlı olarak eylem düzeyleri bulunmaktadır. Bu enerjinin temel kaynağı da bireylerin duygusal yönleri olduğu ileri sürülmektedir. Duygusal durumlar bilişsel süreçlerden daha şiddetli olmaları nedeniyle enerji üretmektedirler. Bu açıklamaya bakarak değerlerin bireyler içerisinde birer enerji potansiyeli olduğu söylenebilir (Hall, 1957: 93; Aktaran: Ünal, 1981; 67).

Değerler genel olarak bireylere doğruyu ve yanlışını göstermektedir. Bu yüzden insana ne yapılması konusunda yol göstermektedir. Bu durum bireyin belirli bir grup içerisinde veya bireyler arasında iken ne derece rahat ve mutlu hissetmesini önemli ölçüde etkilemektedir. Aslında bunun kilit noktası, bireyin sahip olduğu değerler hiyerarşisinin çevrenin değerler hiyerarşisiyle olan benzerliği sonucunda ortaya çıkan değer uyumdur (McShane ve Von Glinow, 2016: 36). Bireyin değerleri ile örgütün değerleri uyduğu durumlarda bireyin performansında bir iyileşme ve yükselme olacağı düşünülmektedir (Robbins ve Judge, 2015: 157).

Everard (1995), bireylerin değerler arasında mutlaka seçim yapmak zorunda kaldığını ifade etmektedir. Ayrıca bireylerin fikirlerini ve meslek yargılarını oluşturmada önemli bir fonksiyona sahip olduklarını ve bu konuda yardımcı olduklarını ileri sürmektedir (Yılmaz, 2008: 67). Özetle değerler belli sosyal sonuçlara yol açar. Bu

sosyal sonuçlar, sosyal değerlerin işlevi olarak adlandırılmaktadır. Bu işlevler şunlardır (Fichter, 2002: 156-157):

1. Değerler, bireyin çevresindekilerin gözünde “nerede durduğu” konusunda değerlendirme yapmasına ve sonucu bilmesine yardım ederler.
2. Değerler yararlı ve önemli olarak görülen maddi kültür nesnelere üzerine dikkatleri çekmektedir. Çok değerli bir nesne her zaman birey veya grup için her zaman “en iyi” olmayabilir. Fakat o nesnenin sosyal olarak değerli görülmesi, o nesne için çaba gösterilmesine yol açtığı da bir gerçektir.
3. Her toplumun ideal düşünme ve davranma yolları, değerler tarafından belirlenir. Sosyal olarak kabul edilebilir davranışın âdeta şemasını çizer. Böylece düşünce ve eylemlerin “en iyi” hangi yoldan gösterebileceğini kavramaktadır.
4. Değerler, kişilerin sosyal rollerini seçmesinde ve gerçekleştirmesinde rehberlik eder. İlgi yaratır ve cesaret verir.
5. Değerler, sosyal kontrol ve baskının araçlarıdır. Kişileri törelere uymaya yöneltir. Doğru şeyleri yapmak için yüreklendirir. Değerler ayrıca onaylanmayan davranışları engeller. Yasaklanmış eylemlerin neler olduğuna işaret eder. Ayrıca sosyal ihlallerden kaynaklanan utanma ve suçluluk duygularının kolayca anlaşılabilmesini sağlar.
6. Değerler, dayanışma araçları olarak da işlev görürler.

Değerler ayrıca grup baskısına karşı uyum sağlama, ego ve benlik savunmada aktif rol almaktadır. Değerlerin bilgi, başarı ve güç gibi ihtiyaçlarının karşılanmasını ifade eden özgenişletim işlevi de bulunmaktadır (Kirişçi, 2010: 19-21).

1.3. Literatürde Değerlerin Sınıflandırılması

Değer sınıflandırması birden fazla olduğu görülmektedir. Değer kavramı birçok alanda varlığını göstermesi ve geniş kapsamlı bir kavram olmasından dolayı farklı araştırmacılar tarafından farklı metotlar kullanılarak farklı sınıflandırmaların yapılmasına sebep olmuştur. Bu çalışmada da değerlerin sınıflandırılmasında en bilinen ve kabul gören birkaç değer sınıflandırması incelenmiştir. Bunlar: Nelson, Kluckhohn ve Strodtbeck, Spranger, Allport Vernon ve Lindzey, Graves, Trompenaars, Rokeach ve Schwartz değerler sınıflandırmasıdır.

1.3.1. Nelson'un Değerler Sınıflandırması

Nelson değerleri üçe gruba ayırmaktadır. Bunlar bireysel, sosyal ve grup değerlerdir (Naylor ve Diem, 1987: 347; Aktaran: Akbaş, 2004: 32–33; Güneş, 2015: 135).

Tablo 1. Nelson'un Değer Boyutları ve Açıklamaları Tablosu

DEĞERLER	AÇIKLAMALAR
Bireysel	Bireysel tercih ve kararlarla alakalıdır. Bu değerler seçim yapmada, hobi etkinliklerinde ve satın alınan ürünlerde kendilerini göstermektedir.
Sosyal	Bireyin toplum içerisinde uyumlu bir şekilde hayatını sürdürmesine yardımcı olmaktadır. Bunlar adalet, saygı, farklılık, hoşgörü, eşitlik gibi değerlerdir.
Grup	Bir grubun üyeleri tarafından ortak paylaşılan değerlerdir. Aile, politik, dini veya kulüp gibi bir grup olabilir.

Kaynak: Akbaş O., (2004), “*Türk Milli Eğitim Sisteminin Duyuşsal Amaçlarının II. Kademedeki Gerçekleşme Derecesinin Değerlendirilmesi*”, Gazi Üniversitesi, Doktora Tezi, Ankara.

1.3.2. Kluckhohn ve Strodtbeck'in Değerler Sınıflandırması

Kluckhohn ve Strodtbeck 1961 yılında yaptıkları çalışmada değerler konusuna antropolojik açıdan bakmışlardır. Ancak bu çalışma yoğun olarak ABD'nin güney eyaletlerinde yapılmıştır. Araştırmacılar değerleri insanların dünyaya bakış açılarına göre değerlendirip ayırmışlardır (Erkenekli, 2015: 574).

Florence Kluckhohn ve Fred Strodtbeck (1961), değerlerle ilgili teori geliştirirken üç temel varsayımla başlamışlardır (Hills, 2002: 3; Gallagher, 2001: 1-2).

- Bütün toplumlar için ortak insani problemler vardır ve her zaman bir çözüm yolu bulunmaktadır.
- Farklı bakış açıları sonucunda her soruna sunulan çözümler farklılık arz etmektedir. Bu nedenle olası çözümler değişkenlik göstermektedir.
- Çözümlerin alternatifleri tüm toplumlarda bulunmaktadır fakat tercih edilen çözüm farklıdır.

Bu varsayımlar üzerine geliştirilen beş değer boyut toplumu sarmalamaktadır ve kişilerin dünyaya ilişkin bakış açılarını da etkilediği ifade edilmektedir. Bu boyutlar “ben kimim? Dünyayı nasıl görüyorum? Diğer insanlarla ilişkim nasıldır? Mekan ve zamanı nasıl kullanıyorum?” gibi sorulara cevap niteliğinde açıklamalar sunmaktadır. Bu beş boyut ve açıklamaları aşağıda verilmiştir (Nahavendi ve Malekzadeh, 1999:78; Hills, 2002: 3; Gallagher, 2001: 2; Aktaran: Erkenekli, 2015; 574; Doğan, 2007: 42).

Tablo 2: Kluckhohn ve Strodtbeck'in Değer Boyutları ve Açıklamaları Tablosu

DEĞER	YÖNELİMİ	AÇIKLAMA
Zaman Yönelimi	Geçmiş, Şimdi, Gelecek	Bazı toplumlar geçmişe (şimdiye kadarki zamana), geleneksel öğretileri ve inançları korumaya ve sürdürmeye odaklanmaktadır. Bazıları şimdiye (şimdi olanı), inanç ve gelenekteki değişikliklere uyum sağlamaya odaklanmaktadır. Bazıları ise geleceğe (gelecek zaman) odaklanmaktadır. Gelecek için plan yapılır ve eskiyi değiştirmek için yeni yollar arınır.
Doğal Çevre İle İlişki	Boyun eğdirme, Uyum, Üstünlük	Bazı toplumlar doğa ve doğaüstü güçlerin tamamının kontrol edilmesi hatta kullanılması gerektiğine inanır. Bazı toplumlar ise doğayla kısmi dengeyle yaşanılması ve uyumlu şekilde hayat sürdürülmesi gerektiğine inanır. Ancak bazı toplumlarda doğa üzerine toplam kontrolün ele geçirilemeyeceğine inanır.
Temel İnsan Doğası	Kötü, Tarafsız, İyi	Bazı toplumlar, insanın doğası gereği saldırgan, kötü ve yok edici olduğuna inanır. Bazı toplumlar ise insanın olumlu tarafına odaklanmaktadır.
Kişiler Arası İlişkiler	Bireyci, Grupçu, Hiyerarşik	Bazı toplumlarda kişiler arası ilişkilerde bireyin; duygu, his ve fikirleri önem kazanırken bazılarında ise grubun ortak düşüncesi önemli ve baskındır.
Eylem Yönelimi	Olma, Kontrol etme, Yapma	Bazı toplumlar; olası kriz, risk ve fırsatlara karşı her zaman hazır bulunur. Eylemlerini buna göre gerçekleştirirken; bazı toplumlar ise olaylar gerçekleştikten sonra harekete geçerek eylemleri bir tepki niteliğinde olmaktadır.
Mesafe Yönelimi	Özel, Karışık, Topluma açık	Bazı toplumlarda bireyler arası mesafe yüksek olmaktadır ve yakın temaslardan kaçınılmaktadır. Mahremiyet düzeyi yüksektir. Bunun yanında bazı toplumlarda mesafe kısadır ve bireyler topluma açıktırlar. Bu toplumlarda ise yakın ilişkiler, paylaşımcılık ve toplu hareket düzeyi daha yüksektir.

Kaynak: Hills, M. D., (2002), "Kluckhohn and Strodtbeck's Values Orientation Theory", *Online Readings in Psychology and Culture*, Vol.4, Issue.4. <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1040>

1.3.3. Spranger'ın Değerler Sınıflandırması

Toplumdaki insanların tutum ve davranışları sahip oldukları değerler çerçevesinde şekillenmektedir (Keskin, 2015: 126). Spranger 1928 yılında yaptığı çalışma sonucunda değerleri kişilik tiplerine göre tasnif ederek altı boyutlu bir değer sınıflandırması ortaya çıkarmıştır (Postman vd., 1948: 143). Spranger bu sınıflamayı yaparken deneklerin her birinde baskın gelen değere göre tasnif ederek bu deneklerin her biri belirlediği altı temel değer boyutuna girdiğini ifade etmiştir. Bu boyutlar: Estetik, bilimsel, ekonomik, sosyal, politik ve dini boyutlardır (Ünal, 1981: 20-21).

Tablo 3. Spranger'in Değer Boyutları ve Açıklamaları Tablosu

DEĞERLER	AÇIKLAMALARI
Bilimsel Değer	Gerçek bilgiyi edinmek, eleştirel bakabilmek ve kıyaslamalar yapmak, akılcı davranmak, araştırmalar ve analizler yapmak önemlidir. Bu değere sahip olan bireylere de entelektüel, aydın ve akılcı oldukları ifade edilmektedir.
Ekonomik Değer	Gelir, ticaret, varlıklı olma, yararlılık ve pratiklik değerlidir. Yaşamın sürdürülmesi için maddi araç ve amaçlara ilişkin boyuttur.
Estetik Değer	Güzellik, çekicilik, uyum, şekil ve düzen önem arz etmektedir. Bu boyuta değer veren bireyler için sanat, toplum için son derece önemli hatta zorunlu bir ihtiyaçtır.
Sosyal Değer	İnsanları sevmek, yardımsever olmak, başkalarını düşünmek ve hoşgörü önemli bir vasıftır. Bu değere sahip olan bireyler daha sıcak ve insancıl davranışlar sergilemektedir.
Politik Değer	Devlet, şöhret, vatandaşlık, rekabet ve iktidar gibi kavramlar yer almaktadır. Bu değerler sahip olan insanların güç elde etmeye, başkalarını yönetmeye veya liderlik etmeye isteklidir.
Dini Değer	Dua, din, kutsallık, bağışlanma, korunma vb. kavramlar önem arz etmektedir. Bu değere sahip olan kişilerin dünyayı ve ahireti beraber düşündüğü görülmektedir. Ancak ahiret uğruna dünya zevklerinden vazgeçebilirler.

Kaynak: Postman, L.- Bruner, J. S.- McGinnies, E., (1948), "Personal Values as Selective Factors in Perception", *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, Vol.43, Issue.2, (142-154).

1.3.4. Allport Vernon ve Lindzey'in Değerler Sınıflandırması

Allport'ta göre değer kişinin benliğine ilişkindir. Bir objeyi değerli görmek, ona bağlanmak, onu tercih etmek, elde etmek ya da koruma altına almak için bir gayret sarf etmek demektir (Yapıcı ve Zengin, 2003:178, 179; Keskin, 2015: 126).

Allport, Vernon ve Lindzey (1960), değerler sistemi; estetik, teorik, dinî, sosyal, siyasi ve ekonomik değerler olmak üzere altı boyuttan meydana geldiğini savunmuşlardır. Bu değer boyutların her biri kendine özgü bir takım nitelikler taşıdığı ileri sürülmektedir. Bir kişi için önem arz eden bir değer, başka bireyler için önemli olmayabilir (Allport, 1937, 1955; 1960, 1961; Aktaran: Turan ve Aktan, 2008: 230-231).

Allport, Vernon ve Lindzey, değerlerle ilgili ilk çalışmayı 1951'de gerçekleştirmişlerdir. Bu ölçekte Spranger, insanların tutum ve davranışlarını şekillendiren unsurların değerler ve inançlar olduğuna ilişkin altı temel değer boyutu ortaya koymuştur. Allport, Vernon ve Lindzey bu değerlerden yola çıkarak kendilerine özgü bir ölçek geliştirmişlerdir (Hüseyinliklioğlu, 2010: 35; Doğan, 2007: 42).

Tablo 4. Allport Vernon ve Lindzey'in Değer Boyutları ve Açıklamaları Tablosu

DEĞERLER	AÇIKLAMA
Estetik Değer	İnsanların bir olaya veya bir nesneye yüklediği estetik değerdir. Hakikati, güzelliği ve estetiği bitişiren değerdir. Güzellik, simetri, uyum ve zarafet gibi kavramlar, bu değeri baskın olan kişiler için önemlidir.
Teorik Değer	İnsanlar; gözlem, deney ve analiz gibi yöntemlerle bilgiye erişmekte ve bu bilgiler ışığında kendilerine özgü bir değer sistemi yaratmaktadır. Gözlem, mantık ve muhakeme bu değer için önem verdiği kavramlardır.
Dini Değer	Kutsal ve ahlaki unsurları barındıran bir değerdir. Kâinatı anlamak ve tefekkür etmek bu değere sahip olan kişiler için önemlidir.
Sosyal Değer	Bu değerde sevgi en önemli unsur olup insanların hayatlarını biçime sokan bir kavramdır. Dostluklar kurmak ve gerçek sevgiyi aramak kişilerin önemli amaçlarından. Bu değere sahip olan kişilerde nezaket, kibarlık, sempaticlik, diğerkâmlık, öz verilik gibi özellikler mevcuttur.
Siyasi Değer	Bu değer sahip olan bireylerde güç elde etme ve bu gücü kitleleri peşinde sürüklemek için kullanma arzusu ağır basmaktadır.
Ekonomik Değer	Bireyler; her zaman daha fazla kazanmak, diğer insanlardan daha üstün ve ilerisinde olmak isterler. Maddi açıdan faydacı davranışlar bu değer için temelini oluşturmaktadır.

Kaynak: Doğan, B., (2007), *Örgüt Kültürü*, Beta Basımevi, İstanbul.

1.3.5. Graves'in Değerler Sınıflandırması

Clare W. Graves'in değer Sınıflandırması insanın sosyalleşme derecesine bağlı olarak ortaya koymuştur. Graves her bir düzeyin ilgili değerlerini ortaya koymaya çalışmıştır (Doğan, 2007: 43).

Graves sınıflandırmasının özünde, belirli değerler sisteminin; insan anlayışını, davranışını ve algılamalarını filtreleyen ve açıklayan kontrol şablonları olarak ele almaktadır. Bu değerler ise belirli yaşam koşullarına tepki olarak geliştiği düşünülmektedir. Yaşam koşulları geliştikçe, kişiler arası anlayış ve davranış da geliştiğini ifade etmektedir. Graves'in belirlediği her değer seviyesinde, insanın sonsuz potansiyeli daha geniş bir yelpazede aktif hale gelmektedir. Bireylerin düşüncelerini ve anlayışlarını, hareket tarzlarını ve insanlıklarını arttırdığı ifade edilmektedir (Nielsen ve Nielsen, 2010:1). Graves Modeli, her seviyedeki insanın potansiyel gelişimini ele almaktadır. Graves'in belirlediği değerler sınıflandırması ve düzeyleri tablo 5'te sunulmuştur (Graves, 1970:143-154; Doğan, 2007: 43).

Tablo 5. Graves'in Değer Boyutları ve Açıklamaları Tablosu

DÜZEYLER	DEĞERLER	AÇIKLAMALAR
Düzyey-I	Tepkisel Var Olma Değerleri	Değerler, verilen tepkiler aracılığıyla belirlenmektedir. İnsanın fizyolojik gereksinimlerinin giderilmesine ilişkin tepkileri içermektedir. İhtiyaçları gideren tutum ve davranışlar, kabul edilen hareketlerdir.
Düzyey-II	Geleneksel Var Olma Değerleri	İnsan atalarından öğrendiklerini sürdürmek ister. Atalarının yaşam biçimine uygun tutum ve davranışlar doğru kabul edilmektedir. Var olmak ve neslin devamlılığı önemli bir ihtiyaçtır.
Düzyey-III	Ben Merkezli Var Olma Değerleri	Bireyin başkalarından bağımsız olduğunu ve kendisine özgü bir kişiliğe sahip olduğunu fark ettiği düzeydir. Birey olma ihtiyacı güçlüdür. Bireysel kararlar ve eylemler doğru kabul edilmektedir. Değerler de başkaları üzerinde baskı kurma ve hükmetmeye hizmet etmektedir.
Düzyey-IV	Fedakâr Var Olma Değerleri	Bu dünyada acı çekmek ve ahiret için sermaye biriktirmek ön planda yer almaktadır. İnancın dayattığı emirlere itaat etmek ve yasaklardan kaçınmak kabul edilen bir davranışlardır.
Düzyey-V	Materyalist Var Olma Değerleri	Dünyayı anlama, yönetme ve önemli bazı hayati kaynaklara sahip olma ve pozitif bilimsel teknikleri kullanma arzulan davranışlardır. Başarı, güç, rekabet, statü ve girişimcilğe ilişkin tutum ve eylemler ön planda yer almaktadır.
Düzyey-VI	Toplumsal Var Olma Değerleri	Zamanın getirdiği değişime ve hayat koşullarının dayattığı şartlara uyumdan ziyade insani değerler ve insancıl davranışlar ön plana çıkmaktadır. Diğer insanlar ve bütün dünya önemlidir.
Düzyey-VII	Var Oluş Değerleri	Bilgi ve kâinata ilişkin gerçeklik temel değerlerdir. Bireylerin kendilerine duydukları öz güven düzeyleri yüksektir. İnsanlar hayatlarına ve bağımsızlıklarına düşün olmanın yanında ayrıca toplumun çıkarları da önemlidir. Kontrollü bir otorite ve başkalarının değerlerine hoşgörü vardır.

Kaynak: Graves, C. W.,(1970), "Levels of Existence: An Open System Theory of Values", *Journal of Humanistic Psychology*, C.10, S.2, (131-155).

1.3.6. Trompenaars 'ın Değerler Sınıflandırması

Alman yönetim danışmanı olan Fons Trompenaars iş dünyasındaki kültürel çeşitliliği anlamak ve ortaya koymak amacıyla yedi boyutlu bir kültür modeli ortaya atmıştır. Trompenaars ve Charles Hampden-Turner, "*Riding the Waves of Culture: Understanding Cultural Diversity in Business*" adlı kitabında kültürü, insanların ikilemelerini uzlaştıran, sorunlarına çözüm üreten şekilde ifade etmektedirler. Benzer sorunlara farklı kültürlerde değişik çözümler bulma şeklidir (Trompenaars ve Hampden-Turner, 1997: 6).

Farklı kültürlere mensup bireyler arasında meydana gelen anlaşmazlıklara ilişkin sunulan değerlerin yedi farklı boyutu tablo 6'te sunulmuştur (Trompenaars ve

Hampden-Turner, 1997: 8-10; Aliyev, 2011: 26-29). Trompenaars bu sorunları, çıkış kaynağına göre üç farklı başlık altında değerlendirmiştir. Bunları; Başkalarıyla olan ilişkilerden kaynaklananlar, zamanın geçmesinden kaynaklananlar ve çevreyle ilgili olanlar şeklinde sıralamaktadır.

Tablo 6. Trompenaars 'ın Değer Boyutları ve Açıklamaları Tablosu

DEĞERLER	AÇIKLAMALARI
1. Başkalarıyla Olan İlişkilerden Kaynaklanan Boyutlar	
Evrensellik ya da Durumsallık	Evrensellik yaklaşımına göre insanların neyin doğru veya yanlış olabileceğine dair bir tanım edinmesi ve bunu dünyanın her yerinde her zaman ve koşulda uygulamasıdır. Evrensellik düzeyi yüksekse kurallar, kanunlar, resmi yazışmalar ve resmiyet önem kazanmaktadır. Durumsal yaklaşımında ise düşünce, tutum ve davranışların çevrede meydana gelen koşullara göre şekil kazanmasını ifade etmektedir. Durumsallık düzeyi yüksekse o toplumda insan ilişkileri ve karşılıklı güven daha da önemli hale gelmektedir ve resmi kurallar önemini kaybetmektedir.
Bireysellik ya da Toplulukçuluk	Bireysellikte her birey kendi başına önemli bir değer olarak görülmektedir. Birey her işi kendi başına yapmaya çalışan ve sorumluluk sahibi olarak görülmektedir. Toplulukçu kültürlerde ise başkasının ne dediği değerlidir ve kararlar genelde grupça verilmektedir. Hedeflere grupça ilerleme kaydedilmektedir. Bir grubun parçası olmak istenir.
Özel ya da Yaygın Olma	Özel kültür boyutunda insanlar iş ve özel hayata ilişkin çizgileri belirgindir. İnsan ilişkileri emirlere ve kurallara uyma ile gerçekleşmektedir. Yaygın kültürlerde ise iş ve özel hayatı birbirinden ayırmak güçtür. İnsanlar arasındaki ilişkiler emir ve kurallardan oldukça uzak şekilde gerçekleşmektedir. Örneğin; tek en iyi yolu takip yerine özel düşünceler, dostluğun özel yükümlülükleri önemlidir.
Nötr (Tarafsız) veya Duygusal Olma	Başarı ve güç elde etmenin önemli değer olarak kabul edildiği kültürlerde duygular kontrol edilmektedir. Duygular genelde belli edilmez. Tarafsızlık ve bağımsızlık vurgulanmaktadır. Duyguların işe karıştırılmaması gerektiği düşüncesi hâkimdir. Duygusal kültürün olduğu toplumlarda ise sıcak selamlaşmalar, gülümseme, yüksek sesli konuşma ve hatalara tolerans yüksek olmaktadır.
Başarı veya Takdir Edilme	İşlerin doğru yapılması ve elde ettikleri başarılar çerçevesinde insanların bir statüye sahip olduğu kültürler başarı odaklı kültürlerdir. Zeki, yetenekli, çalışkan ve becerikli çalışan insan değerlidir. Övgü odaklı kültürlerde ise statü ve pozisyonu; soy, para, kişilik ve unvan belirlemektedir. Burada güçlü veya zengin olan insanlar değerlidir.
2. Zamanın Geçmesinden Kaynaklanan Boyutlar	
Sıralı veya Eş Zamanlı Yaklaşımlar	Toplumların zamana bakış biçimi de farklılık arz etmektedir. Bazı toplumlarda, geçmişte birinin ne kazandığına bakılmaz. Gelecek için hangi planı geliştirdiğini bilmek daha önemlidir. Diğer toplumlarda ise geçmişte kazanılan başarılar bugünkünden çok daha fazla izlenim bırakabilmektedir. Sıralı yaklaşıma göre insanlara tüm işleri belli bir sırada ve düzende gerçekleştirmeleri beklenmektedir. Randevular, iş çizelgeleri ve planlara göre hareket etmek önemlidir. Eş zamanlı kültürlerde ise birden fazla işi aynı zaman diliminde yapılmaya çalışılmaktadır. Belirli bir zaman dilimine sıkıştırılmış randevu veya planlar bulunmamaktadır hatta bunlar koşullara göre değişmektedir.
3. Çevre İle İlgili Olan Boyutlar	
Çevre-Denetim Noktası	Çevreye yönelik tutumlar da, toplumdan topluma farklılıklar bulunabilir. Bazı kültürler çevrede, hayatlarını etkileyen temel odağı ve kişinin içinde yaşayan

(İç/Dış Denetim)	yardım, güzellik, iyilik ve erdemin kökenlerini görür. Burada, motivasyon ve değerler içseldir. Diğer kültürler ise dünyayı bireylerden daha güçlü görüyor. Onlar doğayı korkulan ya da taklit edilecek şeyler olarak görüyorlar. Bariz örnek olarak burun ve ağız üzerinde giyilen yüz maskelerinin kullanılmasıdır. Tokyo'da özellikle kışın onları giyen birçok insan görülmektedir. Nedeni sorulduğunda, soğuk algınlığı veya bir virüs bulaştığında onları taktıkları, böylece diğer insanlara solunum yoluyla bulaşmasını engellemiş olduklarını düşünmektedirler. Diğer yandan Londra'da bisikletçiler ve diğer sporcular çevre tarafından "kirletilmek" istememelerinden dolayı taktığı görülmektedir.
-------------------------	--

1.3.7. Rokeach'ın Değerler Sınıflandırması

Değerlerin sınıflandırılmasını yapan araştırmacılardan birisi de Milton Rokeach'tır. Rokeach değerleri belli bir toplum içerisinde bulunan bireylerin hangi değerlere sahip olduğunu ve bu değerleri nasıl bir kategoriye ayrılabilmesine dair bir sınıflama yapmıştır. Rokeach insanların hayatlarında var olan değerleri gözlemlemiş ve tanımlamıştır (Doğan, 2007: 49). Rokeach (1973) her bireyin aslında bir değerler sistemine mensup olduğunu ifade etmiştir. Bu değerler sistemi de tercih edilen davranışlar ve süreklilik arz eden bir inançlardan oluşmaktadır. Fakat Rokeach değerleri hem kalıcı hem de değişken bir özelliğe sahip olduğunu hatta öyle olması gerektiğini belirtmektedir. Değerler değişmez özelliğe sahip olması toplumların değişime açık olamayacağı ve ayak uyduramayacağı, değişken bir özelliğe sahip olması durumunda ise bireyler kişiliğini ve toplum da varlığını sürdüremeyeceğini ileri sürmektedir. Bireyler geliştikçe ve deneyim kazandıkça ihtiyaçları ve beklentileri de değişmektedir (Dilmaç ve Bircan, 2015: 8).

Rokeach (1973) değerlerin bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç boyuta ayrıldığını ve bu yönüyle de inançlara benzediğini ifade etmektedir. Bireyin davranış ve tercihlerini, değerleri doğrultusunda ortaya koyarak hedef ve amaçlarına ulaşmaya çalışması onun bilişsel yönünü ortaya koymaktadır. Bireyin kendisine ilişkin oluşan hisleri duygusal yönü, değerlerin davranışlara kılavuzluk etmesi ise davranışsal yönünü ortaya koymaktadır (Dilmaç ve Bircan, 2015: 8-9).

Rokeach, değeri davranış kodu olarak belirlenen araçsal (instrumental) veya ulaşılmak istenen nihai durum olan amaçsal (terminal) olmak üzere ikiye ayırmakta olup bu iki değer sistemi arasında oluşan ilişkiden bahsetmektedir (Rokeach, 1973: 7). Amaçsal değerler, hayatta var olmanın amaçlarına yönelik genel inançlar ve değerlerdir. Bunlar özgürlük, ailenin güvenliği, dünya barışı, eşitlik, iç huzuru gibi değerleri

içermektedir. Bu amaçlara ulaşmak için de bağımsızlık, affedicilik, hırs sahibi olma vb. gerekli bazı araç değerlere ihtiyaç duyulmaktadır (Rokeach, 1973: 7; Aktaran: Karaca, 2008: 23; Yapıcı ve Zengin, 2003: 179). Rokeach, değerlerin 18 tanesini amaçsal ve 18 tanesini de araçsal değerler şeklinde sınıflandırmaktadır.

Tablo 7. Rokeach’ın Amaçsal ve Araçsal Değerler Tablosu

AMAÇSAL DEĞERLER	ARAÇSAL DEĞERLER
<ul style="list-style-type: none"> • Ahiret Selamı • Aile Güvenliği • Barış İçinde Bir Dünya • Başarı Hissi • Bilgelik • Eşitlik • Gerçek Dostluk • Güzellikler Dünyası (Estetik) • Heyecanlı Bir Yaşam • İç Huzur • Özsaygı • Mutluluk • Olgun Sevgi • Özgürlük • Rahat Bir Yaşam • Sosyal Onay • Ulusal Güvenlik • Zevk 	<ul style="list-style-type: none"> • Bağımsızlık • Bağışlayıcı • Cesaret • Dürüst • Entelektüel • Geniş Görüşlü • Hayal Gücü Kuvvetli • Hırslı • İtaatkâr • Özdenetim • Kibar • Mantıklı • Yetenekli Olma • Neşeli Olma • Sevecen • Sorumluluk Sahibi • Temiz • İyilikseverlik

Rokeach (1973) amaçsal değerleri “birey merkezli değerler ve sosyal toplum merkezli değerler” olmak üzere kendi içerisinde ayırmaktadır. Birey merkezli kişisel değerlerin içerisinde özsaygı, sosyal onay, iç huzuru gibi değerler yer almakta iken toplum merkezli değerlerde ise eşitlik, barış içinde bir dünya gibi değerler yer almaktadır. Bireylerde kişisel değerlerin baskın olması durumunda sosyal toplum değerlerine verilen önemin düşeceğini, tersi durumda ise kişisel değerlerin önem derecesinin azalacağını ileri sürmektedir. Bunun yanında da araçsal değerlerin kendi içerisinde “moral (ahlaki) ve kişisel yeterlilik” şeklinde ayırmaktadır. Moral değerler hayattaki amaçlarından ziyade davranış şekillerine odaklanmaktadır. İnsan ilişkileri ile ilgili olup bu değerlere uyulmadığı zaman kişide suçluluk duygusunu meydana getiren değerlerdir. Bağışlayıcı, yardımsever, itaatkâr, dürüstlük gibi değerleri içermektedir. Kişisel yeterlilik ise kişinin kendini ispat etmesi ve gerçekleştirilmesiyle ilgilidir ve ahlaki tarafı ikinci planda kalıp kişisel odaklanmayı ifade etmektedir. Mantık, yüksek hayal gücü, entelektüellik ve özdenetim gibi değerleri kapsamaktadır (Dilmaç ve

Bircan, 2015: 9; Karaca, 2008: 23 ve Morsümbül, 2014: 39). Bu açıklamaya yönelik olarak aşağıda tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8. Rokeach’ın Değer Boyutları ve Açıklamaları Tablosu

Amaç Değerler	İstenen sonuçlara odaklı değerlerdir. Hayatın amacı doğrultusunda sergilenmektedir.	Başarı, Estetik, Özgürlük, Rahat bir yaşam	Birey merkezli	İç huzur, özsaygı vb. değerleri barındırmaktadır.
			Sosyal toplum merkezli	Eşitlik, barış dolu bir dünyada yaşamak gibi değerleri kapsamaktadır.
Araç Değerler	Temel değerlere ulaşmaya çalışırken kullanılabilir davranış tiplerini içermektedir.	Cesaret, Sorumluluk, Dürüstlük, Hırs, Nezaket, Öz kontrol.	Moral (Ahlaki)	İnsanlar arası ilişkilere ilişkin olan ve uyulmadığında ise suçluluk duygusuna sebep olan değerlerdir. Yardımserverlik, affedicilik, itaatkârlık ve dürüstlük gibi.
			Kişisel Yeterlilik	Bireylerin kendilerini gerçekleştirmeleriyle ilgili davranış kalıplarının barındırmaktadır.

Kaynak: Akbaş, O., (2008), “Değer Eğitimi Akımlarına Genel Bir Bakış”, *Değerler Eğitimi Dergisi*, C.6, S.16, (9-27).

Rokeach bu değerleri belirlerken kullandığı ölçekte, katılımcılardan değerleri kendilerince objektif olarak değerlendirip önem sırasına göre sıraya dizmelerini istemiştir fakat daha sonraları bu ölçeğin kullanımında sorunlar yaşandığı fark edilmiştir. Bu durum, Shalom H. Schwartz gibi başka araştırmacıların kullanımı daha kolay ve ifadelerin katılımcılar tarafından daha anlaşılır ölçeklerin geliştirmesine vesile olmuştur (Augemberg, 2008: 17; Gümü, 2009: 14-15). Ayrıca Rokeach’ın kullandığı bu ölçek batı kültürünü yansıttığı ve başka kültürleri temsil etmekte yetersiz kaldığı dolayısıyla kültürlerarası karşılaştırmalı çalışmalarda kullanılması durumunda verimli olamayacağına ilişkin eleştiriler bulunmaktadır (Zavalloni, 1980: 98; Morsümbül, 2014: 41).

1.3.8. Schwartz’ın Değerler Sınıflandırması

Schwartz değerlerle ilgili araştırması her ne kadar Hofstede ve Inglehart’ın araştırmalarından sonra yapılsa da özgün bir sınıflandırma ortaya koymuştur. Schwartz çalışmasında kişisel değerlerin tutum ve davranış, yaklaşım ve toplum üzerindeki olan etkisini ortaya koymakta ve sosyo-psikolojik bir perspektifle ele almaktadır. Bu yaklaşımı ise değerlere ilişkin yapılmış diğer değerlendirmelere nazaran daha karmaşık

bir yapıya sahip olmasına sebep olmuştur. Türkiye dâhil 73 ülkede yürütülen araştırmalar sonucunda dünyanın kültürel haritası çıkarılmıştır (Sığı vd., 2009: 4).

Sosyal psikolog Shalom W. Schwartz ve diğerleri tarafından geliştirilen değerler modeli, günümüzde kabul gören ve başka araştırmalarda kullanılan bir modeldir. Schwartz'ın 57 değerden oluşan listesi aslında Rokeach'ın önceki modeli kullanılarak geliştirilmiştir. Ancak bu modelde Schwartz araçsal ve nihai değerler diye bir ayrımı gitmemiştir. Bunun yerine değerler, bir çember döngü üzerinde şematize edilmiştir. Ortaya çıkan bu modelde 57 değeri 10 geniş kategori içerisinde paylaştırılmıştır. Evrensellik, iyilikseverlik, güç, başarıma, uyma, geleneksellik, güvenlik, hazcılık, uyarılma, öz yönelim. Daha sonra bu 10 kategori 4 ana boyut altında toplanmıştır. Değişime açıklık, kendini güçlendirme, öz aşmışlık ve korumacılık (muhafazakârlık) (McShane ve Von Glinow, 2016: 34-35).

Rokeach, Williams ve Kluckhohn'un değer kavramının merkeziliğini ileri süren teorilerine olumlu yaklaşmaktadır. Schwartz'a göre değerler, insanın kendisini, diğer insanları, olayları değerlendirmek, davranışları tercih etmek için kullandıkları ölçütlerdir. Schwartz (1992) değerler hakkında esaslı üç soruya cevap aramaya çalışmıştır. Bunlar şöyle sıralanmaktadır (Özensel, 2003: 223).

- 1) Kişilerin değerler konusundaki öncelikleri, sosyal davranışlarını nasıl etkilemektedir? Kişilerin toplum içerisindeki ortak pozisyonları (eğitimi, yaşları, meslekleri, cinsiyetleri gibi) sayesinde edindikleri deneyimler davranışlarını nasıl etkilemektedir? Kişilerin hayat şartları (göç, travmalar, aile içi ilişkiler) önceliklerini değiştirmekte midir?
- 2) Fertlerin sahip oldukları değer öncelikleri, davranışlarını ve tercihlerini ne şekilde etkilemektedir? Yani dini, siyasi, çevresel ve diğer alanlardaki ideolojileri, tutum ve davranışları nasıl etkilemektedir?
- 3) Kültürler arası farklılığın değer önceliklerinde yarattığı çeşitliğin neler olduğunu açıklamak, bunların sebep ve sorunları nasıl tanımlanacaktır?

1.3.8.1. Temel Değer Boyutları

Schwartz çalışmasının temelinde, Hofstede'nin ülke/toplumsal düzeyde ortaya koyduğu kültürel değerler sınıflandırmasına bir alternatif olma düşüncesi yatmaktadır. Öğretmen ve öğrenci gibi iki farklı örneklem üzerinde yapılan çalışma sonuçlarına göre

hem kültürlerarası hem de kültür içi olmak üzere iki farklı değer örüntüsü tespit edilmiştir. Bireysel düzlemde 10 farklı değer tespit edilmiştir (Erkenekli, 2015, 582).

On temel değer, dünyadaki kültürlerde tanınan tüm temel değerleri içermesi arzu edilmiştir. Bu on değer, daha önce ortaya atılmış değer kuramlarında bulunan farklı içerik kategorileri, farklı kültürlerden elde edilen değer araştırmaları ve değerlere ilişkin dini ve felsefi tartışmalarını kapsamaktadır. Farklı kültürlerin belirli değer listelerinde bulunan hemen hemen tüm öğeleri, bu on güdüsel temel değerlerden birinde sınıflamak mümkündür (Schwartz, 2006: 1). Schwartz daha sonra belirlediği on farklı kültürel değeri açıklamalarıyla beraber ifade etmektedir. Bu değerler de şöyledir (Schwartz, 2012: 5-7; Schwartz, 2006: 3, Schwartz ve Sagie, 2000: 468; Schwartz ve Huisman, 1995: 90).

Tablo 9. Schwartz'ın On Temel Değer Sınıflandırması ve Açıklamaları

DEĞERLER	AÇIKLAMALAR
Öz Yönelim	Bağımsız düşünce ve eylem seçme, yaratma, keşfetme gibi amaçları içermektedir. Öz yönelim, kontrol ve üstünlük için biyolojik ihtiyaçlardan, özerklik ve bağımsızlığın etkileşimli gereksinimlerinden kaynaklanmaktadır. Yaratıcılık, özgürlük, kendi hedeflerini seçme, merak, bağımsızlık, özsaygı, rasyonellik, gizlilik gibi gereksinimlerden doğmaktadır.
Uyarılma	Bu değer; heyecan, yenilik ve hayatta meydan okuma vb. amaçları tanımlamaktadır. Uyarıcı değerler, tehdit unsuru olmaktan çok uygun ve pozitif etkileşim seviyesini korumak için çeşitli biyolojik ihtiyaçlardan ve uyarılmadan ortaya çıkmaktadır. Bu ihtiyaç muhtemelen öz-yön değerlerinin altında yatan ihtiyaçlarla ilişkilidir. Çeşitli bir yaşam, heyecan verici bir hayat, cesaret önemli değerlerdir.
Hazcılık	Zevk veya duyuşal haz duyma, bu değerın temel amacıdır. Hedonizm değerleri biyolojik ihtiyaçlardan ve onları tatmin etmekten kaynaklanan zevki ve hazzı ifade etmektedir. Birçok disiplin teorisyeni hedonizmden söz eder. Zevk, hayatın tadını çıkarmak, kendini savunmak gibi eylemleri kapsamaktadır.
Başarı	Sosyal standartlara göre yeterlilik göstermek yoluyla kişisel başarı bu değerın hedefini oluşturmaktadır. Kaynaklar; üreten ve yetkin performans, bireylerin hayatta kalmaları, grupların ve kurumların amaçlarına ulaşması için gereklidir. Burada tanımlandığı üzere, başarı değerleri, hâkim olan kültürel standartlar açısından yetkinlik göstermeyi ve toplumsal onay alınmasını vurgulamaktadır. Kişiler; İddialı, başarılı, yetenekli, etkili, akıllı, öz saygı, sosyal tanıma ihtiyaçları yüksek olmaktadır.
Güç	Toplumsal statü ve itibar; kişi veya kaynaklar üzerinde kontrol ve hâkimiyet elde etmek bu değerın ulaşmak istediği hedeflerdir. Sosyal kurumların işleyişi görünüşte bir dereceye kadar statü farklılığı gerektirir. Deneysel analizler sonucunda kişiler arasındaki ilişkilerin, hem kültürler içinde hem de kültürler arasında bir baskınlık / itaat boyutu ortaya çıkardığı görülmektedir. Toplumsal hayatın bu gerçeğini haklı kılmak ve grup üyelerinin onu kabul etmeye motive etmek için gruplar, iktidarı bir değer olarak görmektedir. Güç değerleri, ilaveten toplumsal saygınlığa odaklanır. Bununla birlikte, başarı değerleri (örn. hırslı), somut etkileşimde başarılı performansın aktif gösterimini vurgularken, güç değerleri (örn. otorite, zenginlik) daha genel sosyal sistem içindeki egemen bir konumun elde edilmesini veya korunmasını vurgulamaktadır.

Güvenlik	Güvenlik; toplumun, ilişkilerin ve benliğin güvenliği, uyum, istikrar ve kararlılık, bu değerlerin önemli hedefleridir. Güvenlik değerleri kişisel ve grubun temel ihtiyaçlarından ileri gelmektedir. Bazı güvenlik değerleri öncelikle bireysel çıkarlara (ör. Temizlik) hizmet ederken, diğerleri ise daha geniş grup çıkarlarına (ör. Ulusal güvenlik) hizmet etmektedir. Bununla birlikte, grup çıkarları dahi kişisel çıkarlara önemli ölçüde hizmet etmektedir. Toplumsal düzen, aile güvenliği, ulusal güvenlik, temiz, iyilik karşılıklılığı, sağlıklı, ılımlı, aidiyet duygusu gibi değerleri kapsamaktadır.
Uyma	Başkalarını üzen veya zarar verecek ve sosyal beklentileri veya normları ihlal edebilecek eylem, eğilim ve dürtülerin engellenmesi önemli amaç ve hedefleridir. Uyumluluk değerleri, grup çalışmasını bozabilecek ve zayıflatabilecek eğilimleri ve olası problemleri engelleme gerekliliğinden kaynaklanmaktadır. Bu değerler çoğunlukla diğerlerine karşı kendini kısıtlamayı ve başkalarına ayak uydurmayı vurgular. İtaatkâr, öz disiplin, nezaket, ebeveynleri ve yaşlıları onurlandıran, sadık, sorumlu kişilerin değerlerini oluşturmaktadır.
Geleneksellik	Gruplar; her yerde paylaşılan deneyimleri, tecrübeleri ve kaderleri temsil eden uygulamalar, simgeler, düşünceler ve inançlar geliştirir. Bunlar grubun gelenek ve görenekleri olarak onaylanmaktadır. Onlar grubun dayanışmasını sembolize eder, eşsiz değerlerini ifade eder. Geleneğe saygılı, alçakgönüllü, dindar, hayattan kendisine ayrılan payı kabul etme, ılımlı, manevi yaşam gibi değerleri kapsamaktadır.
İyilikseverlik	Kişinin sık temas ettiği kişilerin yaşam kalitesini korumak ve yükseltmek (grup içi) önemli hedeflerdir. İyilikseverlik değerleri, sorunsuz grup işleyişi için temel gereklilikten ve organizmik sosyalleşme (başkalarıyla ilişki kurma) ihtiyacından kaynaklanmaktadır. Bunların en önemli olanları ise, aile içindeki ve diğer birincil gruplardaki ilişkilerdir. İyilikseverlik değerleri, başkalarının refahı ve kaliteli yaşamları için gönüllü olarak alakadar olmayı vurgular. Yardımsever, dürüst, affedici, sorumlu, sadık, gerçek dostluk, olgun aşk, ait olma duygusu, yaşamın anlamı, manevi bir hayatı vs. Bununla birlikte, iyilikseverlik değerleri bu tür davranışlar için içselleştirilmiş bir motivasyon temeli sağlamaktadır.
Evrensellik	Tüm insanların ve doğanın korunması ve iyiliği için anlayış, takdir etme ve hoşgörü ulaşılacak istenen hedeflerdir. İyilikseverlik değerinin grup içi odağının tersi bir durumu ifade etmektedir. Evrensellik değerleri, bireylerin ve grupların hayatta kalma ihtiyaçlarından kaynaklanmaktadır. Fakat insanlar, temel grubun ötesini, başkalarına rastlayana kadar veya doğal kaynakların kıtlığından haberdar olana kadar bu ihtiyaçları görmezler. Bu durumun farkına vardıldıktan sonra farklı diğer insanları kabul etmemenin ve onlara adil davranmamanın yaşamı tehdit eden çatışmalara neden olacağına farkına varabilir. Ayrıca, doğal çevrenin korunamamasının, yaşamın temel kaynaklarının tahrip edilmesine yol açacağını da görebilirler. Evrensellik, var olan iki farklı endişe türünü birleştirmektedir. Bunlar dünyadaki insanların refahı ve doğanın korunmasına ilişkindir. Sosyal adalet, eşitlik, barış dünyası, güzellik dünyası, doğayla birlik, bilgelik, bilginin korunması, iç uyum, manevi bir hayat gibi değerler önemlidir.

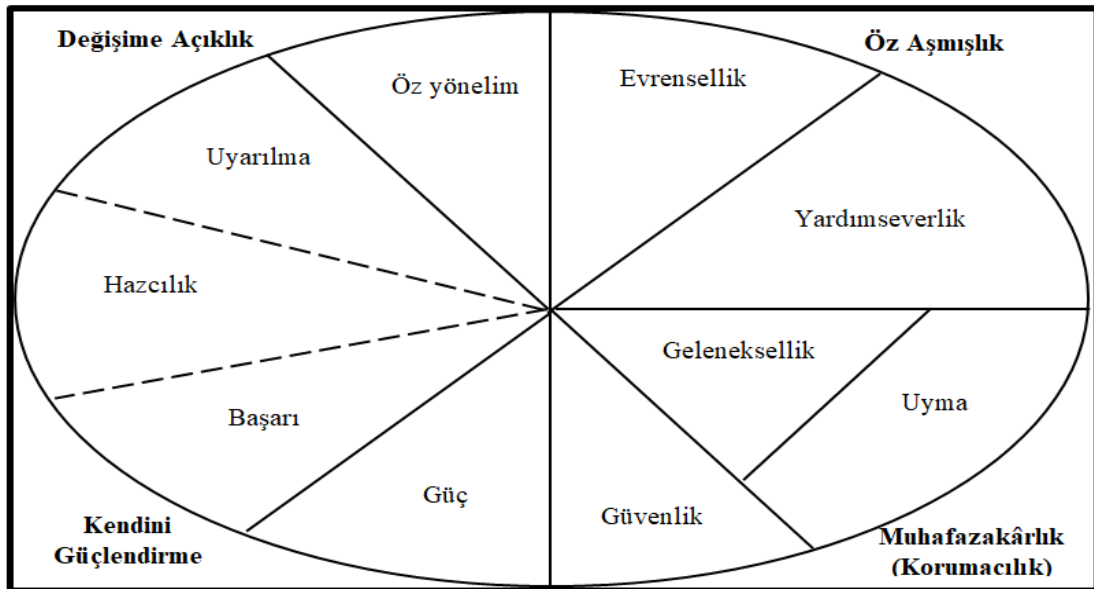
Yukarıda verilen 10 kültürel değer göreceli olarak hiyerarşik sıralamalarına göre ele alınmıştır (Schwartz ve Bardi, 2001: 271). Bu sıralama toplum ve bireylerin olaylara ilişkin bakış açıları ve yaklaşımları konusunda bilgi vermektedir. Bazı araştırmaların veriler sonucunda farklı ülkelerde benzer şekilde bazı değerler birbirini desteklerken bazıları da zıt yönde yer aldığı görülmüştür (Sığırı vd., 2009: 6).

Schwartz, on temel değerin türevlerini detaylandırmaktadır. Örneğin, uyumlu olmak değeri, etkileşim ve grubun hayatta kalma koşullarından türetilmiştir. Etkileşimin düzgün şekilde devam etmesi ve grupların kendilerini korumaları için bireylerin dürtüleri kısıtlamalı ve başkalarına zarar verebilecek eylemlerden kaçınılmalıdır. Öz yönelim değeri, üstünlük sağlamak için biyolojik ihtiyaçları, özerklik ve bağımsızlık arasındaki etkileşim gereksinimlerinden kaynaklanmaktadır. On temel değerin her biri temel motivasyon hedefini tanımlayarak nitelendirilebildiğini ifade etmektedir (Schwartz, 2006: 1).

1.3.8.2. Temel Değer Tipleri Arasındaki İlişki

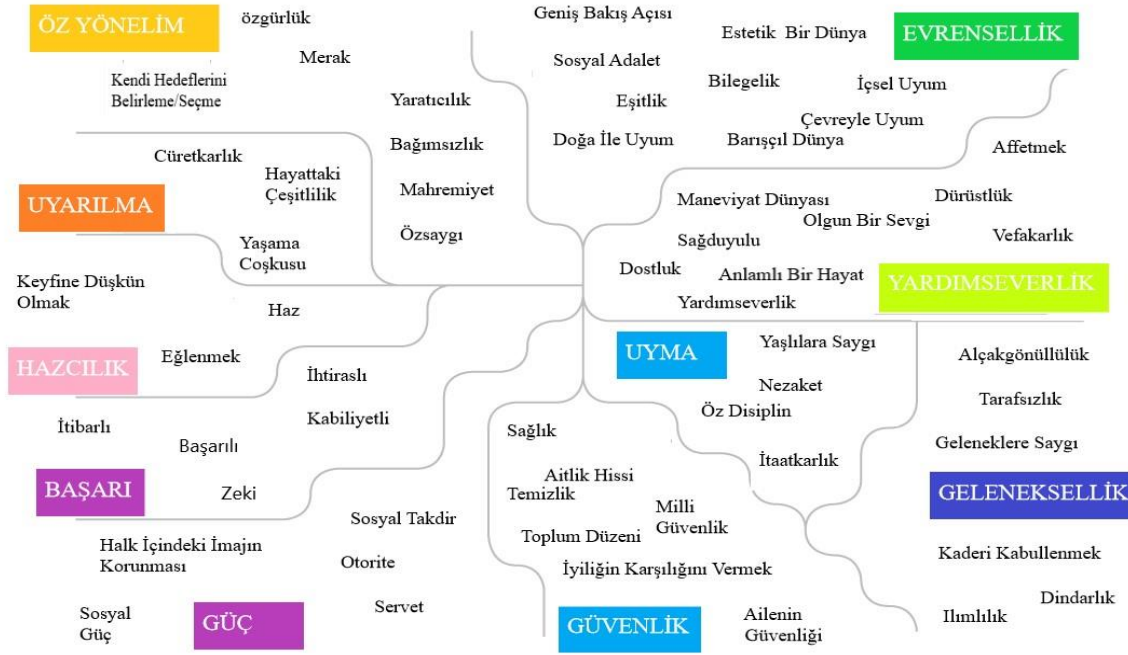
Değer öncüleri veya sonuçları üzerinde yapılmış birçok araştırma, birkaç hedef değer ile belirli bir tutum, davranış veya arka plan değişkeni (örneğin, itaat ve sosyal sınıf, eşitlik ve sivil haklar) arasında oluşan ampirik ilişkileri incelemiştir. Değer teorisi, ise insanların değer sistemlerini tutarlı yapılar olarak incelenmesini sağlamaktadır. Burada maruz kalınan eleştirel fikir ise on değerlerin motivasyonel olarak çatışan ve uyumlu değerlerin dairesel bir sistem yapı oluşturmasıdır. Bu dairesel yapı ise, insanların değerlerine baktıklarında yaşadığı çatışmalardan kaynaklandığı görülmektedir. Schwartz, bu yapıyı çizerek değerlerin tam setini diğer değişkenlere organize ve bütünleşmiş bir şekilde ilişkilendirdiği görülmektedir (Schwartz, 2006: 5).

Şekil 1. Değerler Arasındaki İlişkileri Gösteren Yapısal Model



Kaynak: Devos, T.- Spini, D.- Schwartz, S. H., (2002), "Conflicts Among Human Values and Trust in Institutions", *British Journal of Social Psychology*, Vol.41, Issue.4, (481-494).

Şekil 2. On Motivasyonel Değer Türü Arasındaki İlişkilerin Teorik Modeli



Kaynak: Gossens, M. - Sjoer, E. - Nørgaard, B., (2014), "A New Conceptual Model For Finding and Fostering The Drives Towards CEE", In *IACEE 14th World Conference on Continuing Engineering Education*, Stanford University, (1-22).

Schwartz'ın bu kuramında hem değerlerin kimlik yapısını hem de değerler arasındaki dinamik ilişkiyi ortaya koymaktadır. Dairenin çerperinde yer alan ve karşılıklı duran değer tiplerinin birbiriyle çeliştikleri ve yakın olanlar ise birbiriyle uyum içinde olduklarını ifade etmektedir. Hatta bu kuram, bazı değerlerin uygun olan eylemleri diğer bazı değerlerin eylemleriyle uyumlu iken bazı değerler de zıt duruma düştüğü gerçeğinden doğmaktadır. Yakın olan değerlerin, dış bir değişkene ilişkin sergiledikleri tutum ve davranışları da benzer olduğu savunulmaktadır (Kuşdil ve Kağıtçıbaşı, 2000; 62; Schwartz, 2012: 8-9). Örneğin başarı değerinin gerektirdiği eylemler ile iyilikseverlik değerlerin eylemleri çatışmaktadır. Kişi kendi başarısının peşinden koşması başkalarının gereksinimi, refahını ve onlara yardım etme eğilimini kısıtlamaktadır. Buna karşın başarı değeri ile güç değerinin hizmet ettiği amaçlar genellikle uyusmaktadır. Bireyin başarılı olma arzusu, toplumdaki pozisyonunu diğer insanlara hükmetme davranışlarını güçlendirme ve gücüne güç katma eğilimindedir. Uyarılma değerine önem verme geçmişten elde edilen gelenekleri sürdürme eğilimini düşürmektedir. Fakat geleneksel değerleri devam ettirme ve peşinden gitme, uyma

değeriyle uyumlu bir tavır içerisindedirler. Her iki değer de dışardan gelen beklentilere itaat etme ve kabullenme davranışları sergilenmektedir (Schwartz, 2012: 8;).

Schwartz'ın bu on değeri temel düzeyde dört ana değer boyutu altında toplanmıştır. Benzer amaca hizmet eden ve benzer olaylara benzer tepkiler içeren değerleri tek boyut şemsiyesi altına yerleştirmiştir (Gossens vd., 2014: 12). Şekil 1'de verilen düzene göre “değişime açıklık” ve “korumacılık” değerleri zıt kutupta yer almakta ve karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu boyut bağımsızlığı, kendi kararlarını verme, özgürlük, merak, öz saygı, yaratıcılık gibi unsurları vurgulayan değişime açıklık değerleri (hazcılık, uyarılma ve öz yönelim) ile yaşlılara saygı, dindarlık, itaat, gelenekleri koruma, milli ve aile güvenliği, nezaket, sağlık ve toplum düzeni gibi unsurları içeren muhafazakârlık değerleri (güvenlik, uyma, gelenek) arasında meydana gelen çatışmaları ortaya koymaktadır. Bir diğer yandan “kendini güçlendirme” ve “öz aşmışlık” değerleri çatışmaktadır. Bu boyutta ise diğer insanlara iyilik yapma, uyumlu davranma, dünya barışı, estetik, dürüstlük, dostluk ve sosyal adaleti barındıran değerlerle (evrensellik ve iyilikseverlik) bireyin kişisel menfaatlerine hizmet eden ve başarı, ihtiras, otorite, güç elde etme, kabiliyet, takdir görme ve itibarın korumasını vurgulayan değerler (güç ve başarı) arasındaki çatışmayı gösterir. Hazcılık değeri hem değişime açıklık hem de kendini güçlendirme değer boyutları arasında paylaşılmaktadır (Schwartz, 2012: 8; Kuşdil ve Kağıtçıbaşı, 2000: 63).

Şekil 1, süreklilik arz eden dairesel bir ilişkinin döngüsüne işaret ettiği gözlenmektedir. Bu süreklilik de şöyle açıklanmaktadır (Schwartz, 2012: 9-10, Schwartz, 1992: 14-15).

- a) Güç ve başarı değerlerinde toplumsal üstünlük, saygı ve imaj,
- b) Başarı ve hazcılık değerlerinde ben merkezli doyum,
- c) Hazcılık ve uyarılma değerlerinde duygusal anlamda haz dolu bir uyarılma,
- d) Uyarılma ve öz yönelim değerlerinde değişim, yenilik ve beceriye ilişkin içsel bir ilgi,
- e) Öz yönelim ve evrensellik değerlerinde bireyin kendi kararlarına güvenmesi, varlığın çeşitliliği içerisinde mutlu ve rahat olması,
- f) Evrensellik ve iyilikseverlik değerlerinde bireysel çıkarların bir kenara bırakılarak başkalarının yüceltilmesi,

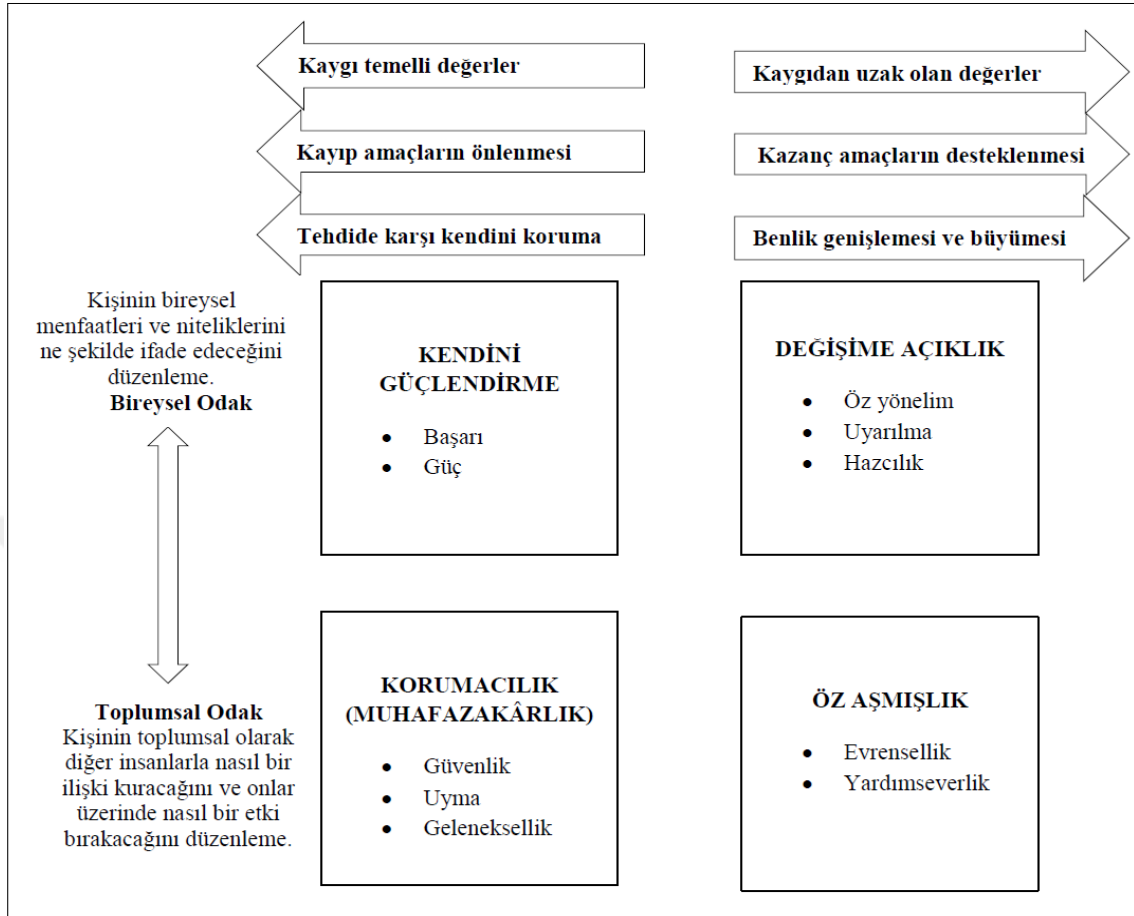
- g) İyilikseverlik ve geleneksellik değerlerinde bireyin kendini ait olduğu iç gruba vakfetmesi,
- h) İyilikseverlik ve uyma değerlerinde yakın temaslı ilişkileri teşvik eden normatif davranışların bulunması,
- i) Uyma ve geleneksellik değerlerinde benliğin toplum beklentilerine teslim edilmesi,
- j) Geleneksellik ve güvenlik hayata belirginlik katmak veya belirsizlikten açınmak için var olan toplumsal düzen ve kuralları koruma,
- k) Uyma ve güvenlik değerlerinde başkalarıyla olan ilişkilerde uyumu ve düzeni muhafaza etme,
- l) Güvenlik ve güç değerlerinde ise kaynakları ve önemli ilişkileri kontrol altına alarak tehditleri bertaraf etme veya onlardan uzak durma söz konusudur.

Kısaca, değerlerin bu dairesel döngüsü, güdüsel bir sürekliliği vurgulamaktadır. İki değer birbirine yaklaştıkça, kökenlerinde bulunan güdülerde benzerlik artarken aralarındaki mesafe arttıkça bu güdüler ya zıtlaşır ya da çatışma durumuna geçmektedir (Schwartz, 2012: 10).

1.3.8.3. Temel Değer Tipleri Arasındaki Dinamik İlişkinin Kökenleri

Kültürel değer tiplerinin evrensel bir kimliğe sahip olduğu yapılan çalışmalar sonucunda ortaya çıktığı söylenebilir. Ayrıca her bir değer tipi, benzer olaylara benzer veya yakın tepkiler veren başka değer tipleriyle bir kategoride toplandığı görülmektedir. Ortaya çıkan ilişkilere bakarak aralarındaki uyum ve çatışmalara göre kategoriler de zıt veya yakın kutuplara ayrıldığı gözlenmiştir. Şimdi de bu dinamik yapının olası kökenine yakından incelemekte yarar olduğu düşünülmektedir.

Şekil 3. Evrensel Değer Yapısının Dinamik Destekleri



Kaynak: Gossens, M. - Sjoer, E. - Nørgaard, B., (2014), "A New Conceptual Model For Finding and Fostering The Drives Towards CEE", In *IACEE 14th World Conference on Continuing Engineering Education*, Stanford University, (1-22).

Schwartz, değerlerin ölçülmesi gerektiğini düşünmesi sonucunda SVS'yi (Schwartz' Value Survey) geliştirmiştir. Fakat değerler araştırması bir ankete dayanmaktadır ancak değer önceliklerinin ne olduğunu belirlemek için bu anketin ne derece yeterli bir araç olduğunu açıklamak zordur. Diğer yandan çok çeşitli coğrafi bölge, kültürel, dilsel, dini, yaş, cinsiyet ve meslek grupları dâhil olmak üzere dünyanın 82 ülkesindeki yüzlerce katılımcıya bu anket uygulanarak çoğu kültürdeki insanların değerlere ilişkin tepkileri ölçülebilmmiştir. Bu ölçümlerden elde edilen sonuçlara göre, kendini güçlendirme değerlerine karşı öz aşmışlık ve korumacılık değerlerine karşı da değişime açıklığın zıt kutupta yer aldığı evrensel düzeyde ortaya çıkmaktadır. Bu durum oldukça şaşırtıcı bir sonuçu ve Schwartz, bunu Şekil 3'te olduğu gibi iki ek ilke ile açıklamaktadır (Schwartz, 2012: 12-13; Gossens vd., 2014: 13):

Birinci ek ilkede, değerler yatay olarak iki satır halinde değerlendirilmiş olup bireysel ve toplumsal odak bağlamında irdelenmiştir. Bu satırda, değer kazanmanın hizmet ettiği menfaatleri tasnif etmiştir. Şeklin üst satırında yer alan kendini güçlendirme ve değişime açıklık değerlerin birincil vazifesi bireyin kişisel menfaatlerini ve özelliklerini nasıl ifade ettiğini belirlerken alt satırdaki karelerde yer alan korumacılık ve öz aşmışlık değerler ise öncelikle bireyin başkalarıyla sosyal olarak nasıl bir ilişki kurduğunu ve onun çıkarlarını nasıl etkilediğini düzenlemektedir.

İkinci ek ilke de ise dikey olarak sütunlara ayrılmış olup bu ayırım da kaygı temelinde ortaya çıkmıştır. Burada değerlerin kaygı ile ilişkisi açıklanmaktadır. Şeklin sol tarafında yer alan sütunda kendini güçlendirme ve muhafaza etme değerleri, kendini başarılı kılma güç elde etme, çatışmadan kaçınmak, mevcut düzeni korumak veya aktif olarak tehdidi kontrol etmektedir. Sağ taraftaki sütunda ise değişime açıklık ve öz aşmışlık değerleri kaygıdan uzak motivasyonları ifade etmekte, büyümeyi, kendi kendini geliştirmeyi ve kazanmayı teşvik etmektedir.

1.4. Değerleri Etkileyen Etmenler

İnsanın yaşı, medeni durumu eğitim durumu, cinsiyeti, inançlar ve aile yaşam koşullarını büyük ölçüde belirler. Bunlar bireyin sosyalleşmesini ve edineceği deneyimleri, toplumdaki sosyal rolleri, başkaları tarafından karşılaştıkları beklentileri, yaptırımları ve kendi kendine geliştirdiği kabiliyetleri içermektedir. Böylece, yaşam koşulları değer önceliklerini etkileyen farklılıkları ortaya çıkarmaktadır (Schwartz, 2006: 5). Burada kişilerin hayatlarına yön veren değerleri etkileyen bazı faktörler ele alınacaktır.

- **Yaş ve Medeni Durum**

İnsanlar büyüdükçe, sosyal ağlara daha fazla gömülü olma, alışılmış kalıplara aşına olma, heyecan verici değişikliklere ve zorluklara daha az maruz kalma eğilimindedirler (Schwartz, 2001: 533). Yaşam evreleri isonucunda ortaya çıkan ilgili fırsatlar, talepler ve kısıtlamalar değer değişimine neden olmaktadır. Başarılı olmak, hem işteki pozisyon açısından hem de aile kurmak ve geçindirmek için önemli bir faktördür. Bu faktörler, güvenlik, uygunluk ve gelenek değerleri pahasına başarı ve güç değerlerinin peşinde olmayı teşvik eder. Orta yaşlarda, insanlar aile, iş ve sosyal ilişkileri korumaya yönelik yatırım yapar. İş ve ailenin yüklediği sorumluluklar, risk

alma ve değişimin sağladığı fırsatlar daraltmaktadır. Kendi başarısı için daha az meşgul olur ve başkalarının refahıyla daha fazla ilgilenir. Sonucunda güvenlik, uyma ve gelenek değerlerine daha fazla önem verilirken güç, takdir ve başarı değerleri ise nispeten daha az önem vermeye başlanmaktadır. Emeklilik ve dulluk gibi durumlar ise başarı, güç, takdir ve hazcılık değerlerini daha geri plana atmaktadır. Buna karşın, güvenlik ve gelenek değerlerine yapılan yatırımlar daha da önemli hale gelmektedir (Schwartz, 2006: 7; Schwartz vd., 2001: 533).

- **Cinsiyet Farklılığı**

Toplumun kültürü, kadın ve erkeklerin düşünce biçimlerini, davranış tarzlarını ve beklentilerine dair ipuçları vermektedir (Akin ve Demirel, 2003: 73). Her ne kadar bu beklentiler ortak noktalara sahip olsalar da toplumdan topluma ve bazen de toplum içerisindeki kesimden kesime farklılık arz etmektedir (Ecevit, 2003: 83). Chodorov (1990) gibi psikanalitik teorisyenler, kadınların erkeklerle daha ilişkili ve daha fazla bağlı olduğu, ancak erkekler daha özerk ve daha bireyselleştirilmiş olduklarını ileri sürmektedir. "Kültürel feminist" teorilerin ileri sürüldüğü, erkeklerin daha fazla özerkliğe sahip olduğu düşüncesinin aksine Scott, (1988) kadınların "kendiliğinden özdeş" olduğunu ve yaratılıştan gelen bir uyma davranışına sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Toplumsal rol teorisyenleri toplumsal cinsiyet farklılıkları, erkeklerin ve kadınların kültürel açıdan ayırt edici rolleriyle ilişkilendirmektedir. Parsons and Bales (1985), kadınların yetiştirme rollerine ayrılmasının rekabeti azalttığını ve aile uyumunu koruduğunu savunmaktadır. Kadınlar, daha çok "anlamalı" insan odaklı roller üstlenmektedir. Erkekler ise daha ziyade evin ve ailenin ekonomisine ilişkin "araçsal" görev odaklı roller üstlenirler (Schwartz, 2006: 7-9; Schwartz vd., 2001: 535).

- **Eğitim Durumu**

Bireysel değerlerin büyük bir kısmı çocuğa erken yaşlarda aktarılmaktadır. Kohn ve Schooler (1983) eğitimsel deneyimlerin, öz yönelim değerleri için gerekli entelektüel açıklık, esneklik ve olaylara farklı bakış açısı sağladığını ileri sürmektedirler. Aynı deneyimler, uyarılma değerlerinin merkezini uymaktadır. Bununla beraber, bu deneyimler mevcut olan normların, beklentilerin ve geleneklerin tartışmasız kabulünü sorgulatmaktadır. Böylece uyma ve geleneksellik değerlerini zayıflatmaktadır. İnsan eğitimle edindiği yeterlilikleri hayatın zorluklarıyla baş etmek

için kullanmaktadır. Bu da güvenlik değerlerinin önemini azaltmaktadır. Buna ek olarak, eğitim durumu, başarı değerleri ile pozitif yönde ilişkisi olduğu görülmektedir. Eğitim evrensellik değerleri dışında, diğer değerlerle olan ilişkisi büyük ölçüde doğrusaldır. Üniversite öğrencileri arasında bu ilişki oldukça yüksek olduğu saptanmıştır (Schwartz, 2006: 10; Schwartz vd., 2001: 533-534; Arslantürk, 2012: 10).

- **Aile**

Değerlerin gelişmesinde ailenin önemli bir rolü bulunmaktadır. Kinnane ve Pable (1962) yürüttükleri çalışmada çocukların meslek değerleriyle aile ortamlarını ilişkilendirmeye çalışmışlardır. Aile lüks yaşama ve paraya önem veriyorsa çocuk da maddeci olduğu, para ve maddi değerlere önem verdiği tespit edilmiştir. Aile sosyal ve ekonomik açıdan gelişmiş ise çocuk da onların imajını koruyacak ve zedelemeyecek mesleklere yöneldiği görülmektedir ve bu konuda bir baskı ve hissetmektedir. Bu göstermektedir ki ailenin durumu çocuğun karakterini biçimlendirmektedir. Aile istediği şekilde çocuğun kişiliğini şekillendirdiği görülmektedir (Yılmaz, 2008: 52).

- **Dini İnançlar**

Allport, Vernon ve Lindzey (1960) ile Rokeach (1973) gibi bilim adamları, değerlerin aslında bir inanç olduğunu ileri sürmüşlerdir. Hatta değerler, inançlara göre şekillendiği ifade edilmektedir (Yılmaz, 2008: 60). Birçok ülkede uygulanan Schwartz'ın değerler anketi sonucunda, bireylerin dindarlık düzeylerinin uyma ve geleneksellik değerleriyle olumlu bir ilişkisi saptanırken, hazcılık, uyarılma ve öz yönelim değerleriyle ters ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. İyilikseverlik değerleri de başarı ve güç değerleriyle olumsuz ilişki göstermesinin yanında daha tutarsız pozitif ilişkiler de tespit edilmiştir (Schwartz vd., 2001: 534).

1.5. Kültürel Değerlerle İlgili Yapılmış Çalışmalar

Kültürel değerlere ilişkin hem yurt dışında hem de yurt içinde birçok araştırma yapılmıştır. Burada önemli araştırmaların bazılarında bahsedilecektir.

1.5.1. Kültürel Değerlerle İlgili Yurt İçinde Yapılmış Çalışmalar

Kuşdil ve Kağıtçıbaşı (2000), çekirdek aile grubundaki öğretmenlerin muhafazakâr yönelimlerinden ziyade değişime açıklık değerlerine önem verdiği, ancak kendini güçlendirme ile öz aşmışlık değerleri bağlamında geniş ve çekirdek aile grupları

arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmadığını saptamışlardır. Dini yönelimleri düşük çıkan gruplarda değişime açıklık değerleri, muhafazakârlık değerlerinden daha fazla puana sahip olduğunu tespit etmişken, kendini güçlendirme boyutu bağlamında ise anlamlı herhangi bir farklılığın olmadığını saptamışlardır.

Sakal ve Yıldız (2015) kültürün bireycilik-toplulukçuluk boyutlarının kariyer çapaları ve kariyer tatmini üzerinde etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir.

Gökçe ve Oğuz (2015) Öğretmen adaylarının kültürel değerleri daha bireyci olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca kültürel değerler ile bilgi uçurma tercihi arasında pozitif yönde anlamlı ilişkinin olduğunu saptamışlardır.

Kaşmer Şahin (2015) üç kültür boyutu (güç mesafesi, cinsiyet eşitliği ve insan yönelimlilik) ile girişimcilik niyeti arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir. Güç mesafesinin niyet üzerindeki etkisi negatif iken diğer iki boyut üzerinde ise pozitif bir etkiye sahip olduğunu saptamışlardır.

Batır (2016) Türk toplumunda toplulukçu ve yüksek güç mesafeli yapının hâlen devam ettiğini ve diğer boyutlar bakımından küçük farklılıkların olduğunu, kendi odaklı liderlik tarzı dışında diğer liderlik tarzlarının yüksek düzeyde tercih edildiğini tespit etmiştir. Ayrıca kültürel eğilimlerin liderlik tarzlarının tercih edilmesinde önemli bir etkisinin olduğunu tespit etmiştir.

Ceylan ve diğerleri (2017) güç mesafesi ve toplumsallık değişkenlerinin, şikâyet davranışına dönük tutum üzerinde etkisinin negatif, uzun dönemli yaklaşımına olan etkisinin ise pozitif olduğunu tespit etmiştir.

1.5.2. Kültürel Değerlerle İlgili Yurt Dışında Yapılmış Çalışmalar

Schwartz (1992) yılında yaptığı çalışma oldukça önem arz etmektedir. Değerlerin toplumsal davranışları etkileme biçimi nasıldır? Kişilerin toplumdaki pozisyonları onların değerleri önceliklendirmelerini nasıl etkilemektedir? Bireylerin öncelikle önem verdikleri değerler onların davranışlarını nasıl etkilemektedir? Bireylerin hayatta geçirdikleri olumsuz olayların değer önceliklerini etkileyip etkilemediğini ortaya koymaya çalışmıştır.

Inglehart'ın (1995,1997) yaptığı çalışmalarda kültür, politik ve ekonomik unsurların birbiriyle olan ilişkisini ve etkileşimini ortaya koymaya çalışmıştır. Dünya

nüfusunun %70'ini kapsayan örneklem kitlesi üzerinde bu araştırmayı yapıştır. Türkiye geleneksel otoriter değerlere daha yakın olduğunu saptamıştır.

Cudy ve diğerleri (2015) erkek stereotiplerinin, kadın stereotiplerinden daha fazla temel kültürel değerlerle (özellikle bireycilik ve kolektivizm) ilişkili olduklarını ortaya koymuşlardır. Yapılan çalışmalar sonucunda farklı ölçütler kullanılarak Amerikalı erkekleri kadınlara göre daha az kolektivist olduğunu ortaya çıkarken, Kore'de bu durum tam tersi çıkmıştır.

Akhundzada (2016) güvenlik ve uyum boyutları ile finansal ve toplumsal boyutun ilişkili olduğunu saptamıştır. Geleneksellik ile toplumsal boyutun ve son olarak hazcılık boyutu ile finansal boyutun birbirinden bağımsız olmadığını tespit etmişlerdir.

Fok ve diğerleri (2016) Faydacı yöneliminin, ahlaki karar verme üzerindeki etkisinde evrenselliğin aracı rol oynadığını tespit etmişlerdir.

Atiku ve diğerleri (2017) Nijeryalı bankacılık sektöründe kültürel değerler ile İK sonuçları arasında belirgin pozitif ilişkilerin olduğunu ortaya koymuşlardır. Nijeryalı bankacılık sektöründe iş arkadaşları ve yönetici tarafından yönlendirilen davranış kalıpları değerli olduğunu tespit etmişlerdir.

Jaén ve diğerleri (2017) girişimcilik politikalarının uygulanması için, uygulanacağı kültürün özellikleri ve kültürel değer önceliklerinin güçlendirilmesi ve/veya değiştirilmesi gerektiğini vurgulamışlardır.

İKİNCİ BÖLÜM

PSİKOLOJİK SERMAYE

2.1. Psikoloji Kavramı

İnsanı anlamaya yönelik olan çalışmaların tümünü ifade eden psikoloji son yıllarda dönüşümler ve gelişmeler yaşamıştır. İlk etapta insanı biyolojik bir organizma olarak değerlendirmektedir. Fakat zamanla insanı, hür ve mantıklı davranan varlık olarak ele almaya başladığı görülmektedir (Eryılmaz, 2013: 1). Smith ve diğerleri (2012: 5), genel olarak psikoloji bilimi, bilişsel ve davranışsal süreçlerin bütüncül bir bakış açısıyla ele alınıp bilimsel olarak irdelenmesi şeklinde tanımlamışlardır. Psikoloji bilimi, bilindiği üzere psikolojik rahatsızlıklara ve zayıflıkları iyileştirilmesine yönelik çeşitli tedavi stratejileri uygulayan bir disiplindir. Bu disiplin insanların niyet, tutum ve davranışlarıyla münasebet içerisinde olan bilişsel süreçleri bilimsel bir yöntemle ele almaktadır (Gohel, 2012: 34).

2.1.1. Pozitif Psikoloji Kavramı ve Önemi

Pozitif psikoloji olarak ortaya çıkan bu akımın öncüsü, öğrenilmiş çaresizlik teorisiyle ilgili yıllarca yaptığı başarılı deneyler sonrasında 1998 yılında Amerikan Psikologlar Derneğine başkan olarak atanan Martin E. P. Seligman'dır. 1999 yılında yapılan 107. APA kongresinde ilk defa pozitif psikoloji kavramını bu günkü haliyle kullanmıştır. Ancak, pozitif psikoloji kavramını ilk defa türeten ve kullanan kişinin Abraham H. Maslow olduğu bilinmektedir. Maslow "*Motivasyon ve Kişilik*" adlı kitabında yer alan "*Psikolojiye Doğru*" konulu bölümünde ilk defa pozitif psikolojiden söz etmiştir. Maslow bu bölümde geleneksel psikolojinin hastalıkları iyileştirmeye yoğunlaştığını ve bu durumun psikoloji bilimini eksik bıraktığını ifade etmektedir. Bu eksiklikleri tamamlamak için de fedakârlık, gelişim, iyimserlik, sevgi, şefkat, cesaret, kendini aşma gibi yeni kavramların gerekliliğinden bahsetmektedir (Wright, 2003; 437). Maslow, psikoloji biliminin, insanı daha çok olumsuz etkileyen ve mutluluğunu aşağı düzeylere çeken tarafını incelediğini ve çözümler sunduğunu ileri sürmektedir. İnsanın daha başarılı olduğunu; potansiyelleri, erişilebilir arzuları, erdemleri ve psikolojik iyi oluşuna ilişkin konularda geri kaldığını ifade etmektedir (Maslow, 1954: 201; Hefferon ve Boniwell, 2011:4-10). Ancak yine de, Seligman ve diğerleri ile özdeşleşen pozitif psikolojinin temeline inildiğinde, psikoloji disiplinin merkezinde insanı koyan,

insanı daha geniş bir bakış açısıyla ele alan Abraham Maslow'un yanında Eric Fromm ve Carl Rogers gibi hümanist psikologlarında öncülük ettiği görülmektedir. Hastalık ve kusurların giderilmesine odaklanmış olan geleneksel psikolojinin ölçme, yordama ve davranışı kontrol etme gibi unsurlara kendini adadığına dair eleştirilerde bulunarak insanın olumlu yönlerini oluşturan yaratıcılık, bilinç, değerler, özgürlük, arzu ve ruh gibi kavramların incelenmesine destek olmuşlardır (Moss, 1999). Bu duruma bakarak psikologların, çalışma alanlarını patolojik bireylerden sağlıklı bireylere çekilmesi amaçlandığı sonucuna ulaşılabilir (Çınar, 2011: 1).

Geleneksel ya da klinik psikolojinin psikologları, kurban psikologları olarak faaliyet göstermektedir. Çünkü çabalarının büyük bir kısmını ruhsal hastalıkları tedavi etmek için kullanmışlardır. Bozulan alışkanlıklar, dürtüler ve beynin fonksiyonlarını tekrar eski haline getirilmesi çalışılmıştır. Buna göre klinik psikolojinin odağı yıkımın tamir edilmesi ve onarılması üzerinedir. Klinik psikologları, dikkatlerinin çoğunu patolojilerin teşhisi ve tedavisine vermektedir. O yüzden psikolojik alanın dar bir bölümünü ele almaktadırlar. Olumsuzluğa eğilim daha net bir odak noktası haline getirilmiştir. Oluşan bu koşullar, psikologların birçok önemli insani süreci, çıktıları ve güçlü yönlerini algılamasını engellediğine inanılmaktadır. Oysa insanın sadece sakatlık ve olumsuz durumlarının tamir edilmesi yetersiz kalmaktadır. Bu durum; mutluluğu arttırmak, yaşamı daha anlamlı hale getirmek, hayattan keyif almayı sağlamak, yetenekleri geliştirmek, olumsuz yaşam koşullarına karşı dirençli olmak gibi önemli bazı ihtiyaçların giderilmesine yönelik bakış açısının doğmasına zemin hazırlamıştır. Kısacası, pozitif insan özelliklerine doğru bir yönelimin gerekliliği ortaya çıkmıştır (Sheldon ve King, 2001: 216-217; Eryılmaz, 2013: 2-3).

Pozitif psikoloji, psikologların insan potansiyelleri ve kapasiteleri hakkında daha açık ve değerli bir perspektifle bakmalarını teşvik etmek için bir girişim niteliğindedir. Nitekim insanların normal işleyişinin tamamen negatif (veya problem odaklı) referans çerçevelerinde açıklanamayacağı giderek daha açık bir hal almaktadır (Sheldon ve King, 2001: 216-217; Eryılmaz, 2013: 2-3). Bu yeni psikolojik akım ise insanın eksik yanlarına odaklanmak yerine insanı güçlendirme ve onu geliştirme üzerine kurgulanmıştır. Seligman ve Csikszentmihalyi (2000), pozitif psikolojinin bireylerin; olumlu özelliklerini geliştirmek, pozitif deneyimler kazanmalarını sağlamak ve öznel iyi oluş düzeylerini yükseltmek amacıyla çaba sarf eden bir disiplin olduğunu ileri

sürmektedirler. Hatta bu disipline göre bireyler, kendi gelişimlerini yükseltebilecek kadar aktif varlıklardır. Kendi davranışlarına yön verebilecek ve düzenleyebilecek içsel güce sahiptirler. Bunlar sonucunda insanda oluşacak gelişmeler ise bireyin yaşama tutunmasını sağlayan motivasyona zemin hazırladığı ifade edilmektedir (Eryılmaz, 2013: 2-3). Dolayısıyla pozitif psikoloji; bireylerin, toplulukların ve örgütlerin varlıklarını etkin şekilde sürdürmelerini veya kendilerini geliştirmelerini öngören ve katkı sağlayan koşullar ve süreçler bilimi şeklinde ifade edilirken aynı zamanda mikro açıdan bireylerin erdemlerini ve güçlü yanlarını ortaya çıkarmaya çalışan bir alan olduğu söylenebilir (Gable ve Haidt, 2005: 103).

Teknoloji ve diğer çeşitli çevresel etmenlerin dinamik yapısından dolayı günümüzde hızlı bir dönüşüm ve değişim yaşanmaktadır. Buna paralel olarak bireylerin yaşamdan, örgütlerden ve icra ettikleri işlerinden beklentileri de büyük oranda etkilendiği görülmektedir. İş hayatında artan stres ve zor şartlar, çalışanların performans ve verimliliğine de yansımaktadır. Bu durumun farkında olan örgütler ise çeşitli önlemler alma için bir takım uygulamalara başvurmaktadır. Bu yollardan biri de pozitif çalışan ve pozitif örgüt anlayışıdır (Topaloğlu, 2013: 476).

Pozitif psikolojinin örgüt ortamına iki farklı yaklaşımla yansıdığı görülmektedir. İlk yaklaşım Michigan Üniversitesi araştırmacılarının ortaya koyduğu, sorun ve kriz anında örgütün varlığını ve etkinliğini devam ettirebilmesi için pozitif örgütsel nitelikleri ele alan Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu (Positive Organizational Scholarship)'dur. İkincisi ise, mikro düzeyde ve bireysel olarak pozitif çalışma psikolojisi çalışmalarına odaklanan bir yaklaşımdır. Bu yaklaşım başta Luthans olmak üzere Nebraska Üniversitesi Gallup Liderlik Enstitüsünün yürüttüğü çalışmalarla yazın dünyasına kazandırdığı Pozitif Örgütsel Davranış (Positive Organizational Behavior)'tır (Luthans vd., 2007: 9-10).

Pozitif psikoloji, psikolojik sağlığı geliştiren sermaye üzerinde önemli düzeyde odaklanmaktadır. İnsanın güçlü ve sağlıklı yönlerine odaklanan pozitif psikoloji, pozitif sermayeyi açığa çıkarmıştır (Keleş, 2011: 349). Psikolojik sermaye ise öz yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik bileşenlerinden oluşmakta ve bunları tek düzlemde ele almaktadır. Psikolojik sermaye bileşenlerinin tek çatı altında toplanmasının amacı, ortak özellikleri olan; görev, amaç ve hedefleri başarmada motivasyonel bir araç olmalarından ve sinerji yaratmalarından kaynaklanmaktadır (Avey vd., 2008: 705).

2.2. Psikolojik Sermaye

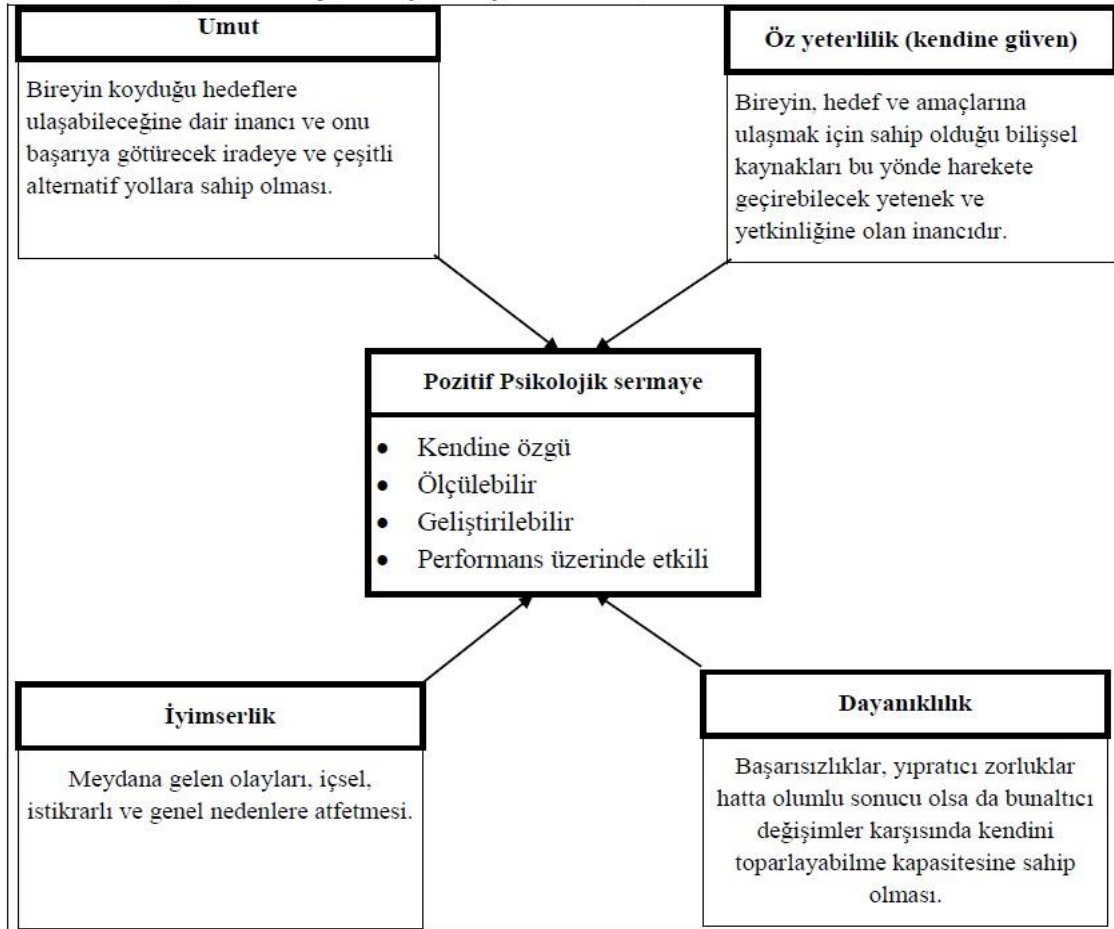
2.2.1. Psikolojik Sermaye Kavramı ve Önemi

Psikolojik sermaye ile ilgili son zamanlarda önemli çalışmalar yapılmış olup ilerleme kaydedilmiştir. Psikolojik sermaye diğer sermaye türlerine göre daha çok örgüt içerisindeki bireylerin insani yönüne odaklanan bir alan yaratmıştır (Shahnawaz ve Jafri, 2009; 81).

Psikolojik sermaye esasında insanın kendisini tanımayı ifade etmektedir. İnsan kendisini farklı açıdan geliştirse ne olabileceğini ve neler yapabileceğinin açıklamaktadır (Luthans vd., 2007; 20). Bunun yanında, psikolojik sermaye insanın sahip olduğu olumlu bir çekirdek yapı olarak kabul görmektedir (Luthans vd., 2007) ve kendi içerisinde dört boyuta ayrılmaktadır. Bu boyutlar öz yeterlilik (self-efficacy), iyimserlik (optimism), umut (hope), ve dayanıklılık (resilience)'tır. Bu boyutlar, bireylerin psikolojik olarak gelişim vaziyetlerini ortaya koymaktadır (Bandura, 1997).

Gelişime açık bu boyutların bir araya gelmesiyle meydana gelen sinerji sonucunda, psikolojik sermaye kendisini oluşturan bu bileşenlerden daha fazlasını ifade etmektedir. Kişisel sermayenin fiziksel sağlığı, psikolojik olarak güçlü yönleri ve hayattaki amacı yansıtmaktadır. Bu sermayenin geliştirilmesinde hem kalıtsal hem de çevresel etmenler rol almaktadır (Tomer, 2003; 456).

Şekil 4. Psikolojik Sermayenin Boyutları ve Etkileşimleri



Pozitif psikolojik sermaye şahıslara özgü bir sermayedir. Bununla beraber örgütler içinde önemini korumaktadır. Dolayısıyla örgütlerde insan kaynaklarının güçlü yönlerine odaklanan ve psikolojik yeterliliklerini araştıran bir niteliğe sahiptir. Bunun için de iyileştirmeye ve geliştirmeye yönelik yeni ve odaklanmış bir yaklaşım sunmaktadır.

İnsan unsuru işletmeler için taklit edilemez nitelikte olması işletmenin temel yeteneğini oluşturmaktadır ve insan giderek işletme için daha da önemli hale gelmiştir. Bu bağlamda işletmelerin rakiplerine karşı rekabet üstünlüğü için yapılan araştırmalar, bireylere daha fazla önem verilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Diğer yandan bireysel gelişimin işletmelerde etkinlik ve verimlilik için önemi anlaşılmaya başlanmıştır. Böylece insan kaynaklarının işletme için eşsiz bir yetenek olup hak ettiği önemin verilmesi ve insan kaynaklarının bir sermaye olarak görülmesi maddi olmayan sermaye türlerine ilgiyi arttırmaktadır (Luthans, 2010: 219). Bireylerin gelişmesi, problem çözme yetenekleri, yaratıcı düşünce ve verimliliğinin artmasında önemli

katkıları varken, örgütler açısından ise kaldıraç gücü, yatırım getirisi ve sürdürülebilir bir rekabet üstünlüğü sağlayan psikolojik bir kaynak olarak değerlendirilmektedir (Çetin vd., 2013: 99).

Özetle; insanın doğuştan sahip olduğu pozitif güçleri ve sahip olduğu kapasitelerinin bir araya gelmesi sonucunda ortaya çıkan sinerjinin bir betimlemesi olan pozitif psikolojik sermaye, bireylere sahip oldukları içsel olumlu ve güçlü yönlerini anlamalarını sağlayarak bu yönleri geliştirmelerinde katkıda bulunmak ve onları daha mutlu, hayatta daha başarılı ve psikolojik olarak daha iyi olabileceklerini öğretmeyi amaçlamaktadır. Öte yandan pozitif ve mutlu bireyler, başarılı, rekabet gücü yüksek ve verimli bir örgütü inşa edeceklerdir (Met, 2010: 889; Topaloğlu, 2013:476).

2.2.2. Psikolojik Sermayenin Özellikleri

Günümüzde sürdürülebilir rekabet üstünlüğü için gerekli olan insan sermayesi, geleneksel sermaye türlerinden daha önemli hale gelmiştir. Dolayısıyla sahip olunan insan kaynağının yönetilebilmesi ve kontrol edilebilmesi için psikolojik sermaye önemli bir yaklaşım sunmaktadır. Bu yaklaşımı diğerlerinden farklı kılan bazı özelliklere sahiptir. Bu özellikler ise şunlardır:

2.2.2.1. Psikolojik Sermaye Beşeri ve Sosyal Sermayeden Daha Farklı ve Daha Fazlasını Sunmaktadır

Hitt ve Irlanda'nın (2002) ifadesine göre psikolojik sermaye, insan sermayesinin ötesindedir. Sadece eğitim ve öğretim programları yoluyla veya iş başında deneyim yoluyla oluşturulabilen açık bilgi, beceri ve yetenek değildir (Nelson ve Cooper, 2007: 11). Adler ve Kwon (2002) ve Coleman'ın (1988) ortak bir görüşüne göre psikolojik sermaye ayrıca, bireyler, fonksiyonel bölümler ve organizasyonlar arasında sosyal ilişkiler ve ağ tarafından sağlanan fırsatların ötesinde yeni ve heyecan verici fırsatlar sunmaktadır. Başka bir deyişle, bu sermaye faydalı ve işlevsel ilişkiniz olan etkili bir rehber veya kişilerden daha önemlidir (Nelson ve Cooper, 2007: 11; Çetin, 2017: 10).

2.2.2.2. Psikolojik Sermaye Pozitif ve Eşsizdir

Pozitif psikoloji, klinik psikologların el kitaplarını, sözlükleri ve sınıflandırma sistemlerini dolduran, sadece patoloji vurgusu yapan paradigmayı değiştirmiştir. Benzer şekilde, örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi araştırmacıları ve uygulayıcıları; işlevsiz çalışanlardan, işyerinde saldırganlıktan, beceriksiz liderlerden, stres ve

çatışmadan, etik olmayan davranışlardan, etkisiz stratejilere odaklanmaktan, karamsar ve kör talihten uzak yeni ve olumlu bir bakış açısı sunmaktadır. Locke (2000) psikolojik sermayeyi; örgütsel davranışın ufuklarını, motivasyon, hedef belirleme, yetkilendirme, katılım, ekip oluşturma ve örgüt kültürü gibi geleneksel olarak incelenen yapıların ötesine taşıdığını ifade etmektedir. Bunun yanında psikolojik sermaye ortaya koyduğu yeni teorik çerçeve, uygulamaları, ölçümleri ve yapısı onun yeni ve eşsizliğini ortaya koymaktadır (Nelson ve Cooper, 2007: 1; Çetin, 2017: 101-102).

2.2.2.3. Psikolojik Sermaye Teori ve Araştırmalara Dayanmaktadır

İnsanların kendi kendine yetebilme ve yönetme yetkililerinin sağladığı sağlık, zenginlik ve mutluluk iddialarının günümüzde çığ gibi desteklenmeye devam edildiği düşünülürse psikolojik sermayeyi bilimsel bir çaba olarak teşvik etmek ve gerçekleştirmek önemli hale geldiği söylenebilir. Bu sermaye türü Bandura'nın (1986) Sosyal Bilişsel Kuram, Snyder'in (2000) Umut Teorisi ve Alex Stajkovic'in İş Motivasyonu Teorisi gibi yaygın olarak kabul edilmiş teorik çerçeveler üzerine kurulduğu ve psikolojik sermayenin alt yapısını meydana getiren kuramlar olduğu bilinmektedir. Psikolojik sermayenin organizasyonlardaki insan kaynakları gelişimine ve performans sonuçlarına ilişkin tahmini ve nedensel etkilerini arttırmak için bilimsel araştırma metodolojileri ve tümdengelimli akıl yürütmeyi kullanmaktadır (Nelson ve Cooper, 2007: 12; Çetin, 2017: 102).

2.2.2.4. Ölçülebilir Bir Özelliği Mevcuttur

Diğer birçok konu gibi psikolojik sermayenin de ölçülmesi ve elde edilen çıktının işletmeye ne gibi katkılar sağladığını öğrenmek amacıyla ölçekler geliştirilmiştir. Örneğin: 2007 yılında Luthans ve diğerleri tarafından "Psychological Capital Questionnaire" ve bunun yanında Harms ve Luthans (2012) tarafından geliştirilen "Implicit Psychological Capital Questionnaire" ölçeğiyle psikolojik sermayeyi somut veriler ışığında irdeleme imkânı sunulmaktadır. Psikolojik sermayenin temel ölçme aracı bileşenlere ilişkin ölçeklerden uyarlanarak hazırlanmış olup 24 maddeliktir. Bir diğer ölçek ise 12 maddeden oluşmaktadır. Psikolojik sermayenin bünyesindeki her bir boyutun geçerlilik ve güvenilirliği test edilerek doğrulanmıştır

(Avey vd., 2010: 287; Çetin, 2017: 102). Kişilerin kendi kendilerini değerlendirdikleri güncel bir ölçektir (Harms ve Luthans, 2012: 589; Nelson ve Cooper, 2007: 11).

2.2.2.5. Durumsal ve Geliştirilebilir Bir Özelliği Bulunmaktadır

Luthans ve diğerleri (2007) psikolojik sermayenin, insanda bulunma düzeyi, durum eksenli olması yaklaşımı, onu çevrede meydana gelen olaylara bağlı olarak esnemeye ve değişmeye açık olmasını benimseyen duygusal altyapıyı temsil etmektedir. Mutluluk, akıl, cesaret, iyi oluş hali, affetme duygusu, şefkat, tatmin olma gibi duygular geliştirilebilir özelliğinden dolayı bu çerçevede değerlendirmişlerdir (Luthans vd., 2007). Son olarak işgörenlerin performansı ve verimliliği üzerinde etkili olduğu ileri sürülmektedir. Psikolojik sermaye karakteristik yapısından dolayı çeşitli uygulamalarla geliştirilebilmektedir. Kişinin sahip olduğu potansiyeli anlamak, ortaya çıkarmak ve geliştirmek için uygun bir dinamik yapıya sahip olduğu görülmektedir (Nelson ve Cooper, 2007: 11; Çetin, 2017: 102).

2.2.2.6. Psikolojik Sermaye İşle İlgili Performansı Etkilemektedir

Luthans ve diğerleri (2005) ve Youssef (2004), bugüne kadar yapılan araştırmalar, psikolojik sermayenin hem işyerinde, hem de bireysel bileşenlerde (etkinlik / güven, umut, iyimserlik ve esneklik) ve genel olarak psikolojik sermaye kombinasyon halinde bireylerin performansı ile ilişkili olduğunu desteklemektedirler. Böylece, psikolojik sermaye, anlamlı, yatırım hak eden ve gerçek bir organizasyonel performansı ve muhtemelen sürekli olarak rekabet avantajı sağlamaya yönelik bir araç olmaktadır (Nelson ve Cooper, 2007;13)

2.2.3. Psikolojik Sermayenin Boyutları

2.2.3.1. Öz yeterlilik

Öz yeterlilik kavramı, Albert Bandura'nın 1977 yılında yayımladığı "Öz yeterlilik: Davranışsal Değişimin Birleşik Teorisine Doğru" makalesinde üzerinde düşünülmesi gereken kavramlardan biri olduğu belirtilmektedir (Kaya vd., 2014: 49). Öz yeterlilik, arzu edilen çıktılar elde etmek için gerekli olan davranışların başarılı şekilde sergileneceğine ya da başarı sağlamak için herhangi bir eylemi örgütleme ve uygulama yeteneğine duyulan inançtır (Bandura, 1997: 3).

Bir başka tanımda öz yeterlilik, bireyin hayatında meydana gelen olayları kontrol altına almak maksadıyla motivasyonunu zihinsel sermayesini ve kaynaklarını yönlendirilebileceğine, hayatında karşı karşıya kaldığı sorun ve problemleri çözebileceğine ilişkin inancıdır (Stajkovic ve Luthans, 1998: 66). Kişinin sahip olduğu en kıymetli ve güçlü tarafını oluşturan bir unsur olarak kabul edilmektedir. Çünkü düşük bir performansa sahip olduğuna inanan bireyler herhangi bir engel karşısında mücadele etmekten geri durarak kendilerini güçsüzleştiren bir kaygıya düştükleri görülmektedir. Buna karşın öz yeterlik düzeyi yüksek olan bireyler, kendilerine ulaşılması daha zor ve ciddi mücadele gerektiren amaçlar belirledikleri, karmaşık görevler ve üstlendikleri sorumluluklarla mücadele etmede yaratıcı ve alışılmışın dışında yollar geliştirdikleri gözlenmektedir (Caprara ve Cervone, 2003: 67).

Öz yeterlilik bir inançtır. O yüzden yetenek olduğu söylenemez. Yetenekler, bireylerin bir şeyi nasıl icra edeceğine dair bildiklerini ve kişisel kapasitesini kapsamaktadır. Öz yeterlilik ise bireyin belirli alan ve durumlarda bazı şeyleri tecrübe ederek başarabileceğine dair duyduğu güvendir. Öz yeterlilik, “Bu işi başarabilir miyim?” sorusuna yanıt aramakla başlamaktadır. Bunun neticesinde bireylerin, yeteneklerini aşan ve zor görünen bir sorumlulukla karşı karşıya kaldıklarında bundan kurtulmaya çalışmak yerine üstesinden gelinmesi gereken bir sorumluluk şeklinde algılamaları, öz yeterliliğin güçlü olması durumuyla ilgilidir (Kaya vd., 2014: 49; Arslantaş ve Dursun, 2008:118).

Psikolojik sermaye bileşeni olan bu kavram kişisel yeterlilik-kendine güven kavramıyla yakından ilişkilidir (Avey vd., 2006: 46). Öz yeterliliğin de kendi içinde çekim, güç ve genellik olmak üzere üç bileşeni olduğundan bahsedilmektedir. Çekim bileşeni, bireye yüklenilen görevin, bireyin o görevle ilgili algıladığı ve hissettiği zorluk ve karmaşıklık derecesini ifade etmektedir. Güç bileşeni, bireyin verilen görevi ne derecede başarıyla yerine getireceğine dair kararlılığı ve inancını belirtmektedir. Genellik boyutu ise bireye verilen görevin başarılı şekilde yerine getirilmesi veya başarısızlıkla sonuçlanması, farklı durum, zaman ve zeminlerde ne ölçüde geçerli olacağına dair inancı ve kanaati ifade etmektedir (Stajkovic ve Luthans, 1998: 67).

Öz yeterliliği yüksek olan bireyler zor hedefler belirler, sıkıntılara karşı sabırlı olup kendileri talep etmektedirler. İçsel bir motivasyon kaynağına sahipler, amaç ve

hedeflere ulaşmak için gerekli eforu sarf etmektedirler ve engeller karşısında pes etmez, direnmektedirler (Luthans vd., 2006: 38). Bu bireylerde belirgin bazı özelliklere sahip olmaktadır. Bu özellikler şunlardır: Bireyler zor ve yüksek hedef belirlerler ve bu zorluklara gönüllü olurken bu yolda karşılaşacakları her türlü sıkıntıya göğüs germeye hazırdırlar. Kendi kendilerini motive edebilmektedirler. Hedefler ulaşmak için gerekli tüm çaba ve enerjiyi gösterirler. Zorluklar karşısında metanetli ve dirençli olmaktadır (Luthans vd., 2006: 26). Ayrıca daha yenilikçi, girişimci, kabiliyet ve yeteneklere sahip olmaktadır.

2.2.3.2. Umut

Snyder'in (2000) araştırmalarında, umut kavramına ilişkin teorik araştırmaların 13.yy.'a kadar uzandığı ifade edilmektedir. Bu yüzyılın din adamı ve düşünürü Aquinas ve sonraki yüzyıllarda Hume ve Kant gibi düşünürler, umut konusunda çalışmışlardır. Bu bilim adamların ortak görüşüne göre umut, insanın doğasında mevcut olan ana duygulardan biri olduğunu ifade etmişlerdir. Umut bileşeni, C. Rick Snyder tarafından literatüre kazandırılan motivasyonel bir durumdur (Luthans ve Youssef, 2004: 153). Snyder'e göre umut kavramı, insanın belirlediği amaç ve hedeflere ulaşabilmek için sahip olması gereken içsel motivasyon ve içgüdüsel enerjidir. Umut arzu edilen hedeflere ulaşmak için kullanılmak üzere çeşitli yollar bulabilme çabası ve bu çaba doğrultusunda güdülenmeyi ifade etmektedir (Lopez vd., 2000: 70; Kaya vd., 2014: 49). Bir başka tanıma göre; bireyin en sıkışık ve çaresiz hissettiği anlarda bile olumlu pozitif olması, ferah bir gelecek hayal etmesi, hedefler belirlemesi ve bu hedeflerin peşinden koşması olarak tanımlanmıştır (Avey vd., 2009: 681). Umut ile ilgili birçok araştırmaya imza atan Jerome Frank'a (1968) göre umut " iyi olma duygusu veren ve kişiyi harekete geçmek için güdüleyen bir özellik" şeklinde tanımlanmaktadır (Akman ve Korkut, 1993: 193).

Snyder ve diğerleri (1991) umut kavramını iki boyutta incelemektedir. Bu alt boyutlar, insanda umudun meydana gelebilmesi için yani kişinin amaçlarına ulaşma isteğini ifade eden istek gücü bulunmaktadır. Bir diğer boyut ise enerji olan yol gücüdür. Bu anlamda umut, bireyin kendisine sadece kabul edilebilir makul hedefler koyması değil, kişinin bu hedeflere giderken izleyeceği rotayı gösteren yol haritasını

çizmesi ve ilerlerken kendi kendini motive edecek içsel motivasyona sahip olduğuna dair inancıdır (Polatçı, 2014: 118).

Yapılan çalışmalar gösteriyor ki, umutlu çalışanlar daha yüksek düzeyde güdülenmekte ve sorumlulukları yerine getirmede daha fazla kendilerine güvenmektedir. Zorluk ve karmaşıklık durumunda alternatif yollara başvurduklarından dolayı performansları daha yüksek olabilmektedir (Luthans ve Jensen, 2002: 304; Peterson ve Luthans, 2003: 26). Yüksek umut düzeyine sahip kişiler amaçlarına ulaşabilmek için farklı yollar düşünürken olumlu duyguları olumsuz duygularından daha ağır basmaktadır (Akman ve Korkut, 1993: 193-194).

Snyder ve diğerlerine (1991: 287) göre umut amaçlar, alternatif yollar bulma ve bu amaçları gerçekleştirmek için kendinde kuvvet hissetmesi şeklinde üç bileşeni bulunmaktadır. İnsanlar öncelikle amaçları değerli olup olmamama durumlarını, uzun veya kısa vadeli olmalarını ve soyut ya da somut şeklinde bir gruplandırmaya gitmektedirler (Snyder, 2002: 249-252). Amaca ulaşmak için gerekli bazı zihinsel süreçleri yaşayarak alternatif yollar kurgulanmaktadır. Bu aşamada bireyler geçmiş, şimdi ve geleceği aynı anda düşünerek bu süreci gerçekleştirmektedir. Birey hedefe yaklaştıkça söz konusu alternatif güzergâhlar daha da berraklaşmaktadır (Oruç, 2015; 31). Ancak ulaşılması gereken hedefler güçlü bir iradenin ürünü olup bu yolda kendini güçlü ve dirayetli hissetmesi gerekmektedir (Snyder vd., 1996: 1).

Bireylerin umut bileşenlerine sahip olup olmadıklarını anlamak için bazı sorular belirlenmiştir. Umut boyutuna sahip olan kişiler bu sorulardan çoğuna evet cevabı verilmelidir (Luthans vd., 2007: 63).

- İradeniz ne ölçüde güçlüdür?
- Hedeflerinize ulaşabilmek için ne ölçüde isteklisiniz?
- Kaderinizin kontrolü, kendi elinizde olduğuna inanır mısınız?
- Kafanıza koyduğunuz bir işi tamamlamak için; saatler, günler hatta aylar boyunca durmaksızın devam edebilir misiniz?
- Sizi hedeflerinizden ve uğraşlarınızdan alıkoymak zor mudur?
- Sizin için belirlenmiş bir hedef yoksa kendi kendinize bir hedef belirleme eğiliminde misiniz?
- Böyle hedeflere bağlanmaktan hoşlanır mısınız?

Çocukların ergenlik dönemlerinde soyut düşünme ve kavrama kabiliyetleri gelişmektedir. Ebeveynlerinden bağımsız davranma, özel ve yakın ilişkiler kurma, kariyer planları yapma gibi karmaşık konular kontrol etmeyi ve yönetmeyi öğrenmektedir. Geleceğe dair umut dolu bir karakteri olan çocukların arkasında umutlu bir rol modeli olan, her türlü yardımı sağlayan ve önlerindeki engelleri karşısında onlara yol gösteren ve yönlendiren ebeveynleri olduğu görülmektedir. Buna karşın ihmal, istismar, ayrılma, boşanma veya yakını kaybetme kaynaklı olumsuz durumlara maruz kalan çocukların hepsi olmasa da bir kısmı umutlu bir kişilik kazanabilmektedir. Bu durumdaki çocuklar ebeveynlerinin eksikliklerini kişisel değil ebeveyn eksikliği şeklinde bir kategoriye sokmaktadır. Sonrasında bakım, denetim ve sosyal ihtiyaçlarını giderecek başka yetişkin arayışına girmektedir. Sahip oldukları özel yetenek veya beceriyi geç olmadan fark edip geliştirirler ve bu sayede yeni ve destekleyici sosyal ağlar kurarlar. Son olarak da, hayatlarında karşılaştıkları her türlü sıkıntı ve problemleri bir engelden ziyade onları güçlendiren ve gelişimlerine katkı sağlayan bir fırsat ve meydan okuma şeklinde görüp değerlendirirler (Carr, 2015: 127).

2.2.3.3. İyimserlik

İyimserlik bireylerin yaşadıkları pozitif olayları açıklarken içsel, kalıcı ve genellenebilir sebeplere; negatif olayları açıklarken ise dışsal, geçici ve spesifik sebeplere atıfta bulunmaları olarak tanımlanır. İyimser kişiler kötü olayları dışsal (benim hatam değil), geçici (bu yalnızca şimdi oldu) ve spesifik (yalnızca bu olay) olarak görürken; kötümser kişiler tam tersine içsel (benim hatam), kalıcı (bu her zaman oluyor) ve genel (her olay) olarak görmektedirler (Peterson, 2000: 48; Karacaoğlu ve İnce, 2013: 185).

Kişiler başarılarını, kendi iç dünyalarında meydana gelen pozitif beklentilerinin bir çıktısı olarak ele alırlar. İyimser bireyler daha önce yaşadıkları olumsuz başarısızlıklara rağmen geçmişin sorunlarında boğulmazlar ve geleceğe dair pozitif beklentiler sayesinde hep ileriye doğru ilerleme halinde olmaktadır (Toor ve Ofori, 2010: 342; Avey vd., 2008: 54).

İyimserlik bileşeni, hem olumlu ruh hali, sabır gösterme, problem çözme kapasitesi ve yaratıcılıkla hem de daha az sıkıntı ve strese maruz kalma gibi olumlu

durumlarla doğrudan ilgilidir (Peterson, 2000). İnsanların eğitim konularında daha başarılı performansın gösterilmesine katkıda bulunmaktadır (Gürol ve Kerimgil, 2010).

İyimser bireylerin ebeveynlerinin de iyimser bir hayat tarzına sahiptir. Ebeveynleri başarıyı iç, genel ve sabit faktörler, başarısızlığı ise dış, özel ve geçici faktörlere atfettikleri görülmektedir. Bu kişiler aslında iyi bir rol model oluşturmaktadır. İyimser ebeveynler, çocuklarını karşılaştıkları engellerle iyimser bir tavırla aşmaları konusunda teşvik ederek iyimserliği farklı yönlerden güçlendirmektedir. Bunun yanında fazla stresli bir hayat yaşamış olan kötümserlerin depresyon ve kaygıya düşmeleri daha yüksek bir olasıdır ancak bu durum destekleyici bir sosyal ilişkinin yardımıyla da engellenebilir (Carr, 2015: 119)

2.2.3.4. Dayanıklılık/Direnç

Dayanıklılık, bireyin hayatını sürdürürken karşılaştığı birçok engel, sürekli değişim, belirsizlik, stres vb. durumun üstesinden gelmek ve başarılı olma yeteneği olarak ifade edilmektedir. Bu mücadele sonucunda elde ettiği karmaşık ve hassas bir süreçtir (Luthans vd., 2006: 390).

Dayanıklılık; risk, zorluk ve stresli yaşam koşulları ile karşı karşıya kalındığında, bunlara uyum sağlama, pozitif tepki gösterme ve kısa süre içerisinde kendini toparlayabilme gücü gibi dirençli bir vaziyet alma olarak ifade edilmektedir (Norman v.d. 2010: 381). Dayanıklılık; stresi azaltma ve bu tip sıkıntılarla mücadele etme becerisini geliştiren bir kişilik tipi olduğu ileri sürülmektedir (Luthans ve Youssef, 2004: 154; Maddi, 2006: 228).

Bireylerin değişik risk ortamlarına ve kendilerini korunmasız hissettiklerinde dayanıklılıklarını geliştiren varlıklar, risk faktörleri ve değerler olmak üzere üç farklı bileşeni bulunmaktadır. Varlıklar, insanların ölçülebilir nitelikleri ve uygun şartlar altında gelecekte elde edilecek olumlu çıktıları öngörebilme koşuludur ve bunlar dayanıklılığa olumlu katkıları vardır. Mizaç, yetenek, kendini pozitif algılama, mizah, duygusal tutarlılık, zihinsel yetenekler ve çekicilik gibi unsurlar varlıkları oluşturmaktadır. Risk faktörleri, bireylerin riskten tamamen arınması söz konusu değildir ve bireyin ne kendini ne de bir başkasını tamamen risk faktörlerinden koruyamayacağından dolayı risk kaçınılmaz bir hal almaktadır. Dolayısıyla bu faktörler dayanıklılığın önemli bir parçası olmaktadır. Değerler ise insanların, yaşadığı olumsuz

durumlar ve istenmeyen olaylar onları daha da geliştirmektedir (Luthans vd., 2006: 79; Oruç, 2015: 36; Luthans vd., 2006: 117-118).

Stresli durumlarda, eğer bireyin dayanıklılık düzeyi yüksek ise iyi oluş durumunu sürdürebilmektedir (Kaya vd., 2014: 51). Dayanıklılık düzeyi, çalışanların başarılı şekilde işine devam edebilmesi için önemli psikolojik bir kaynaktır (Avey vd., 2009).

Dayanıklılık, sürekli değişen dinamik iş çevresinde bulunan bireyler için oldukça önem arz etmektedir. Her değişimin öncesinde, esnasında ve sonrasında iş güvencesi ve kariyer değişikliği endişesini beraberinde getirmektedir (Çınar, 2011: 22). Dayanıklı bireyler; iş ortamında daha esnek ve deneyimler açık olmaktadır. Duygu durumlarını her sorun karşısında dengelemekte başarılı olmalarını sağlamaktadır (Tugade ve Fredricson, 2004: 320).

2.2.4. Psikolojik Sermaye Bileşenleri İlişkisi

Psikolojik sermayenin oluşturduğu etki kendisini oluşturan bileşenlerin tek tek oluşturduğu etkiden daha fazladır. Umut düzeyi yüksek olan bireyler hem geleceğe yönelik iyimserlik düzeyleri hem de zorluklar karşısındaki direnç ve metanetleri daha yüksek olmaktadır. Bu açıdan incelendiğinde bileşenleri birbirinden ayırmak güçtür. Ayrıca her bir bileşen, bu sermayeye şahsına münhasır bir takım özellikler katmaktadır (Luthans vd., 2006: 19). Pozitif özellikler kavramsal ve ampirik olarak birbirine yakın niteliklere sahip ve ana gövdeye farklı açıdan destek sağladığı görülmektedir. Bu bileşenlerin en önemli ortak noktası ise meselelere olumlu yaklaşma, değerlendirme, gayret sarf etme ve kararlı olma şeklinde ifade edilmektedir (Avey vd., 2010: 435 - 438). İyimserlik bir işin başarılabilmesine dair inancı oluştururken öz yeterlilik bağlam veya göreve has bir özellik taşımaktadır. İyimserlik bireylerin beceri ve yeteneklerinden bağımsız ortaya çıkmaktadır. Fakat öz yeterlilik, bireyin kendi yetenek ve kapasitesini kullanması neticesinde ortaya çıkan bir inançtır. İnsanlar yeterli bir yetenek algısına sahip olup karamsar olabilirken öz yeterliliği düşük olduğu halde geleceğe dair iyimser tavır sergileyebilmektedir (Luthans vd., 2010: 46). Öz yeterlilik insanlara zorluk durumlarında dayanma ve sabır gücü vermektedir (Bandura, 2008: 1).

Olumsuzlukla sonuçlanacak meselelerin veya sonucu pozitif olsa dahi zorlukla karşılandığında iyimserlik düzeyi çok yüksek olsa bile bir dayanıklılık düzeyine ihtiyaç

duyulmaktadır. Bireyin bazen zorluk ve sıkıntıları bir fırsat veya gelişme kaynağı olarak algılanmaktadır. Bu durum ise iyimserlik ve umut düzeyine devamlı olarak katkılar sağlamaktadır (Youssef ve Luthans, 2007: 779-780).

2.2.5. Psikolojik Sermayenin Geliştirilmesi

Psikolojik sermaye kavramı bireylerin içinde bulunduğu ruh halini ortaya koyan bir kavram olduğundan dolayı geliştirilmeye müsait bir yapısı vardır (Luthans vd., 2008: 209). Bu sermaye, pozitif psikoloji kavramıyla ilişkili olduğu için bu kavramla beraber gelişmekte ve ilerleme kaydetmektedir. Psikolojik sermayenin geliştirilmesiyle, çalışanların performansları gelişmekte ve başarılarında kayda değer artış sağlanmaktadır ve bu bağlamda örgütlerin de geliştirilmesi söz konusu olmaktadır (Kaya vd., 2014: 48).

Beşeri ve sosyal sermaye gibi pozitif psikolojik sermayenin de yatırımı yapılabilir ve yönetilebilir. Geleneksel finansal sermayenin ve maddi varlıkların aksine, bu nispeten az finansal maliyetle yapılabilir. Yukarıda verilen pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin statik özelliklere sahip olmaktan ziyade dinamik oldukları için, gelişime açık olduğu iddia edilmektedir (Luthans vd., 2004: 48). Psikolojik sermaye esas itibariyle, insanın sadece mevcut durumu (ne olduğu) ile ilgilenmez. Ayrıca, insanın geleceğini (ne olacağı) de ele alması, onun geliştirilebilir özelliğini ortaya koymaktadır. Yani kişinin sahip olduğu gelişme potansiyelini açığa çıkarmaya çalışır (Avolio ve Luthans, 2006).

2.2.5.1. Öz Yeterlilik Düzeyini Geliştirme Yolları

Öz yeterlilik, kazanılan deneyimlerle şekillenen bir niteliğe sahiptir. Yani insanın kalıtsal yolla ebeveynlerden geçen bir kişilik özelliği olmayıp lütuf değil sonradan kazanılmaktadır. Dolayısıyla değişime ve gelişime müsait durumsal bir özelliği bulunmaktadır. Bireyler belli alanlar için zaman ayırıp enerji harcadıklarında o alanla ilgili öz yeterlilikleri arttığı görülmektedir (Çınar, 2011: 26-27). Öz yeterliliği geliştirme yolları olan doğrudan deneyimler, temsili öğrenme olan dolaylı deneyimler, sosyal ikna veya pozitif geri dönüş, fiziksel ve psikolojik sağlık durumu olarak sıralanmaktadır. Bunlardan en etkili olan doğrudan yaşanan deneyimlerdir. Kişi kendisi bizzat deneyimledikçe öz yeterliliği de artacaktır. Bir işi başarabileceğine dair kişinin, başkalarından olumlu pekiştirme sözleri duyması ve bununla ilişkili olan pozitif

geri bildirim alması kişiye başarıdan duyulan hazzı yaşatmaktadır. Bu da öz yeterliliğin gelişimine fayda sağlayacaktır (Luthans vd., 2007: 43; Zhao ve Hou, 2009: 38).

- **Doğrudan (Ustalık) Deneyimleri**

İnsanların çoğu emsal görmek isterler. Önce beklerler ve girişimci bireylerin girişimle alakalı akıbetlerini görme arzusundalar. Yani birilerini rol model olarak almak istemektedirler (Bandura, 2004; 622). Başarılması zor olan bir işin üstesinden gelmek, öz yeterlilik düzeyinin ve inancının olumlu yönde artmasında önemli rol oynamaktadır. Ancak bu aşamada bireyin bu performansını değerlendirme şekli de önemlidir. Yani buradaki başarı sübjektifliğini korumaktadır (Stajkovic ve Luthans, 1998: 69).

Doğrudan deneyimler sonucunda elde edilen başarı kişinin öz güvenini arttırmaktadır. Her başarı diğer bir başarı için bir motivasyon kaynağı olmaktadır ve bu sarmal şekilde sürüp gitmektedir. Örneğin, bir eğitmen veya antrenör karmaşık bir görevi alt bileşenler haline getirebilir ve stajyere her seferinde bir tane olmak üzere basit alt becerileri öğretebilir. Stajyerin küçük başarıları daha sık deneyimleyebilmesini sağlayarak psikolojik sermayenin etkililiğinin geliştirilmesine yardımcı olur. Daha basit görevler ve beceriler daha geniş, daha karmaşık bütünlüğe entegre edilebilir (Luthans vd., 2007: 44). Böylece bireylerin kendi yeteneklerine ve kabiliyetlerine güven duymaya başlayacak ve öz yeterlilik düzeyleri daha da artmış olacaktır (Luthans ve Youssef, 2004:154).

- **Dolaylı Deneyimler (Temsili Öğrenme)**

Dolaylı öğrenme yöntemi öz yeterliliği geliştiren ve yaygın bilinen bir başka yaklaşımdır. Ancak bu yaklaşım, iş başı eğitim yoluyla bireylere deneyim kazandırmanın zor, riskli ve maliyetli olduğu durumlarda uygulanmaktadır. Bu yöntemin başarısı da gözlemcilerin gözlem kapasitelerine bağlıdır. Bireyler başarılı kişileri gözlemleyerek görevlerini başarabilmeleri konusundaki inancı oluşmaktadır (Kanten, 2016: 41). O yüzden çoğunlukla ustalık ve başarıyla bağlantılı olan deneme yanılma süreci (veya doğrudan deneyim), psikolojik sermaye güveni oluşturmak için tek yol değildir. Modelleme gibi bilişsel süreçler sayesinde, insanlar başkalarının ustalık deneyimlerini ve başarılarını, hatalarını ve başarısızlıklarını gözleyerek öz güvenlerini de geliştirebilirler. Hatta bu, bazen daha etkili olabilmektedir. Bununla birlikte, deneyimleri modellemenin psikolojik sermaye etkinliğini arttırmada etkili olabilmesi

için hem model hem de durumsal benzerlik olmalıdır. Model alınan kişi ile gözlemci birbirine ne kadar benzerse modelin başarısı da o kadar etkili olmaktadır (Luthans vd., 2007: 45). Dolayısıyla bireyler işini yaparken hayal gücünü kullanarak, hayali bir yöntemle deneyim kazanması sağlanmaktadır (Nelson ve Cooper, 2007: 14).

Birey, başkalarının benzer bir işi başarmasından cesaret alır. Kendisi de buna benzer bir işi başarabileceğine ilişkin inancı artmaktadır. Aksi bir durumun oluşması da ihtimal dâhilindedir. Bir iş konusunda gözlemlenen başarısızlıklar, benzer bir işin başarılabacağına dair kuşku ve kaygının tetiklenmesine sebep olmaktadır (Stajkovic ve Luthans, 1998: 70).

- **Sözel İkna veya Pozitif Geri Bildirim**

Sosyal iknanın ve pozitif geri bildirim maddi ödüllerden daha etkili bir isteklendirme aracı olduğu bilinmektedir. Bireyin pozitif yönlerini dikkate alma ve bunları ifade etme vb. teşvik edici sözel ikna yöntemi, bireylerin öz yeterlilik düzeylerini geliştirdiği ifade edilebilir (Kanten, 2016: 42). İkna yeteneği güçlü olan bireyler; diğer insanların öz yeterliliğinin gelişmesinde, insanların daha fazla çaba göstermelerinde ve yeni deneyimler kazanmalarında önemli rol oynamaktadır. Ancak bu bireylerin nasihatleri gereksiz ve içi boş ilham sözcüklerinden farklı olması gerekmektedir. İkna edici bireyler tarafından telkin edilen “bu işi yapabilirsin”, “ilk denemeye göre daha başarılısın” gibi destekleyici ve pekiştirici ikna sözcükleri, bireyin bir faaliyeti gerçekleştireceğine dair inancını yükseltmektedir. Bu bağlamda, bireyin teşvik edilmesine ilişkin olumlu geri dönütlerin bulunması, bireyin öz değerlendirmelerini etkilemektedir (Stajkovic ve Luthans, 1998: 71; Luthans ve Youssef, 2004: 154-155).

Örgütler açısından düşünüldüğünde çalışanlara yetenek ve kapasitelerine yönelik olumlu sözler sarf edilmesi ise, çalışanların kendilerine duydukları öz yeterlilik/güven/inanç düzeylerini geliştirmektedir (Hodges ve Clifton, 2004; 260). Çalışanların faaliyetleri sonucunda performansları hakkında geri bildirim almaları, bir konu hakkında uzman deneyimlerinin paylaşılması, örnek teşkil edecek çalışan alınması ve örgütün her kademesinde pozitif bir ruh halinin bariz şekilde desteklenmesi ve teşvik edilmesi, öz yeterliliği ciddi anlamda geliştirmektedir (Kaplan ve Kaiser, 2010: 107).

- **Fizyolojik ve Psikolojik Sağlık Durumu**

Fiziksel sağlık, iş yaşam dengesinin düzenlenmesi, gerekli sağlık kontrollerinin zamanında yapılması, spor ve kilo kontrollerinin yapılarak obezitenin önüne geçilmeye çalışılması sonucunda gerçekleşmektedir. Psikolojik sağlık ise olumlu duygulanım ve ruh halinin yanında yüksek derecede mutluluk ile ilişkili olduğu ileri sürülmektedir (Luthans ve Youssef, 2007: 329). İnsanların çeşitli durumlar karşısında takındıkları fizyolojik ve duygusal tavırları değerlendirilerek ve tepkileri ölçülmelidir. Kişinin stres, korku, endişe, depresyon, heyecan vb. duygusal tepkiler o bireyin başarılı veya başarısız olacağı konusunda izlenim oluşturmaktadır. Olumsuz düşünce ve duygu durumları bir işe başlarken öz yeterlilik algısını zayıflatmaktadır (Kartopu, 2015: 64-65; Ilgaz, 2011: 31). Örneğin elde edilen başarı sıkıntı ve stres sonrasında elde ediliyorsa öz yeterliliği olumsuz etkilemesi muhtemeldir. Ancak bu durum kişilik özellikleri gereği farklılık arz edebilir. Bazı insanlar stresli ve baskı hissetmekten zevk alırken bazıları ise rahatsızlık duyabilir (Stajkovic ve Luthans, 1998: 71; Luthans ve Youssef, 2004: 154-155). İşin karakteristik özellikleri de öz yeterliliği dolaylı etkilemektedir. Otonomi düzeyi, sağlanan maddi kaynaklar, iş için yeterli zaman ve personel sayısı, işin karmaşıklık derecesi gibi etmenler öz yeterliliği dolaylı yoldan etkileyen dışsal faktörlerdir (Akçay, 2011: 51). Böylece bireyin fiziksel ve psikolojik bir sağlığa sahip olması ona işleri başarabileceğine dair güç, inanç ve motivasyon sağladığı söylenebilir.

Özetle; bireyler başarılması daha zor olan bir görevi başardıklarında aynı zorluk derecesine sahip diğer iş ve görevleri başarabileceklerine dair inanç ve öz güvenleri gelişmektedir. Bu durum ise bireysel öz yeterlilik düşüncesi oluşturmaktadır. Bireyler rol model olarak gördükleri insanların bir işi başardıklarını gözlemlediklerinde izleyenlerin benzer iş ve görevleri başarabileceklerine ilişkin öz yeterlilikleri yükselmektedir. Sosyal ikna, kişilerin herkes tarafından saygı gören birileri tarafından ikna olmaları daha kolay gerçekleşmesiyle ilgili bir kavramdır. Mesela bir yöneticinin çalışanlarına inandığını hissettirmesi ve zaman zaman onlara geri besleme sağlarsa onların öz yeterliliklerine önemli bir katkı sağladığı görülmektedir. Ancak sosyal iknanın yüksek katkı sağlaması, yöneticinin çalışanlar tarafından ne kadar güvenilir olarak algılandığıyla doğru orantılıdır. Son olarak bireylerin karşılaştığı zorluk ve sıkıntılar karşısında onları güçlendirmek için fiziksel ve psikolojik olarak

desteklenmesine ilişkindir. Bu destek maddi veya maddi olmayan bir teşvik ve destek de olabilir (Bandura, 1995: 3-5).

2.2.5.2. Umut Düzeyini Geliştirme Yolları

Umut düzeyinin geliştirilmesi konusunda araştırmacılar, bazı strateji ve taktikler olduğunu belirtmişlerdir. Bunlar şöyle sıralanmaktadır: Bireysel ve örgütsel amaçların belirlenmesi, adım atma tekniği, katılımcı yönetim, güven duyma, hazırlıklı olma, acil durum planları, zihinsel tekrarlama ve amaçların yeniden belirlenmesidir.

- **Bireysel ve Örgütsel Amaçların Belirlenmesi**

Bireylerde umut düzeyinin yükseltilmesi için bireysel ve örgütsel amaçların belirlenmesi ve bunların bireyi motive etmesi gerekmektedir. Bu aşamada bireylere sayısal ve belirli hedefler verilebilir, belirli süreler içerisinde işlerin bitirilmesi istenerek bireylerin daha motive olmasında ve işe odaklanmasında katkıda bulunulabilir. Umut verici düşünceyi geliştirmeye ve beslemeye elverişli olan bu hedefler ve dolayısıyla performans artırımı, spesifik, ölçülebilir, zorlayıcı ama erişilebilir olmalıdır. Çünkü gideceği yolu ve ulaşmak istediği hedefi bilmeyen bireylerin geleceğe ilişkin umut düzeylerinin yükselmesi beklenemez. Dolayısıyla belirli amaçlar verilerek bireylerin kariyer hayatlarına yön verecek fırsatların sunulması ve umut düzeylerinin artırılması beklenmektedir (Luthans vd., 2007: 69; Luthans ve Youssef, 2004:155; Kanten, 2016: 43-44).

- **Adım Atma Tekniği**

Adım atma, umut verici hedef başarısının ayrılmaz bir bileşenidir. Bu teknikte, zor, karmaşık ve uzun vadede bitmesi beklenen işler ve ezici hedefler daha küçük, kısa vadeli ve daha yönetilebilir kilometre taşlarına ayrılmasını ifade eder. Bireyler küçük hedefleri başararak umut düzeylerinin artmasını sağlamaktadır. Çünkü büyük ve uzun vadeli hedeflerin bireylerde kaygı ve sonucunda umutsuzluğa yol açtığı söylenebilir (Güler, 2009: 112; Kanten, 2016: 44; Luthans vd., 2007: 69).

- **Katılımcı Yönetim**

Bireylerin karar mekanizmalarına dahil edilmesi motivasyon ve performansları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu ifade edilmektedir (Griffin ve Moorhead, 2008: 132). İş görenlere yetki ve sorumluluk verilmesi, onları işin sahibi haline

dönüştürmektedir. Bununla örgütsel iş süreçlerine dâhil olduklarını inandırılması amaçlanmaktadır. Bu hisse kapılan bireylerin öz kontrol algısının kendilerinde olduğu algısını oluşturmaktadır. Bu durum daha yüksek düzeyde bir özgüven, karar verme yetkisi ve işe yönelik hedeflerin ve arzu edilen sonuçların başarılması adına önemli bir motivasyon kaynağı olmaktadır (Luthans vd., 2007: 69; Kanten, 2016: 45).

- **Ödüller**

Psikolojik sermayenin güçlendirilmesi, hedeflere katkıda bulunan, etkili hedef belirleme girişimleri uygulayan, içsel kontrole sahip ve kendini kontrol eden davranışlar sergileyen yöneticileri ve çalışanları ödüllendirmek yoluyla gerçekleştirilebilir. İnsanlara, gösterdikleri performansların önemli kazanımlara nasıl doğrudan bir araç olduğunun gösterilmesi, motivasyonlarını yükselttiği tespit edilmiştir (Luthans vd., 2007: 70).

- **Güven Duyma**

Güven, bireylerin çevresindeki diğer bireylere karşı beslediği beklenti, inanç vb. unsurlara bağlı olarak bireysel tutum ve davranışların altyapısını oluşturan sosyal bir olgu şeklinde tanımlanmaktadır (Kanten, 2012: 122-123). Bu bağlamda özellikle örgütlerde, yöneticileri tarafından desteklendiğini ve kendilerine güven duyulduğunu hisseden ve inanan iş görenlerin iş hayatında daha umutlu ve pozitif bir bakış açısına sahip olmaktadır (Kanten, 2016: 45).

- **Hazırlıklı Olma ve Acil Durum Planları**

Örgütlerin, bilhassa bireylerin hedef ve amaçlara yönelik alternatif seçenekleri belirlemesi durumunu ifade etmektedir. Beklenmeyen durumlarla karşı karşıya kalındığında bireylerin bu duruma ilişkin alternatif çözüm yolları geliştirmesini olanak tanıması açısından önem arz etmektedir. Bu durum işgörenlerin her zaman seçebilecekleri alternatif yolların mevcut olduğunu hissetmelerine sebep olmaktadır ve kriz durumlarında dahi umut düzeyini olumlu etkileyecektir (Güler, 2009: 137; Kanten, 2016: 46). Acil durum planları ise olası tüm olumsuzluklara karşı hazırlıklı olmayı ifade etmektedir ve proaktif davranış yaklaşımını gerektirmektedir. Acil durumlarda yapılması gerekenleri, alternatif çözüm yolları belirleyen ve bu sayede bireyleri

özgüvenlerini perçinleyen ve umut sahibi olmasını sağlayan bir tekniktir (Kanten, 2016: 46).

- **Zihinsel Tekrarlama**

Hayatın akışı içerisinde çıkması muhtemel önemli olayları, engelleri ve bu sorunları ortadan kaldıracak önemli çözüm yollarını düşünerek göz önünde canlandırmak olarak tanımlanmaktadır. Sorun ve engellerin üstesinden gelinmesinin kolaylaştıran bir hazırlık sürecidir (Luthans ve Youssef, 2004:155). Bu teknikte hayali senaryolar, umut düzeyinin yükselmesi açısından önemli ve etkilidir (Kanten, 2016: 47).

- **Amaçların Yeniden Belirlenmesi**

Bir durum karşısında bireyin mevcut amaçlarını gözden geçirmesini öngören bir tekniktir. Zamanla gerçekleşen koşullar ve belirlenen amaçların uyuşmaması durumunda amaçların tekrar gözden geçirilmesi ve gerekli değişikliklerin yapılması gerekmektedir (Luthans ve youssef, 2004: 48). Bireylerin değişen çevre şartlarına göre kendini adapte etmesi ve uyarlaması, güven ve umut düzeyini yükselttiği ifade edilebilir (Kanten, 2016: 47).

Karmaşık, başarılması zor ve uzun vadeli hedefleri bölümlendirmek hedefine kademeli şekilde gitmesini sağlamaktadır. Örgütün karar süreçlerine katılımın sağlanması, örgüte yönelik bağlılık, prososyal davranışları, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık gibi çıktıların elde edilmesini sağlamaktadır. Aynı zamanda, örgütün geleceğini şekillendirmesinde katkı sağladıklarını ve bu konuda kontrol sahibi olduklarını ima etmektedir. En iyi geri bildirim ileriye dönük edinilen geri bildirimdir. Dolayısıyla çalışanların, hedeflerine doğru ilerlerken önlerine engel teşkil edecek olası sorun ve problemleri düşünmeleri konusunda bilişsel provaların yapılması umut düzeyinin yükselmesine vesile olacaktır. Çalışanlar, aşılmaz görünen, maddi ve manevi yüksek bir takım maliyetlere katlanmak zorunda bırakan, yapılabilişlikten ve verimlilikten uzak hedefleri bırakıp yeniden hedef belirlemek ve bu konuda esnek olmak gerekir (Luthans ve Youssef, 2004: 155).

2.2.5.3. İyimserlik Düzeyini Geliştirme Yolları

Seligman (2002), insanlarda iyimserlik duygusu sadece doğuştan gelen bir duygu olmadığını; sonradan da edinilebilir, öğrenilebilir ve geliştirilebilir olduğunu

ifade etmektedir. İyimserlik bileşenin geliştirmeye çalışırken gerçek dışılıktan ve katılıktan kaçınmak; esnek ve gerçekçi olmak önemlidir. Gerçekçi iyimserlik kriterine göre hareket etmek, sorumsuz davranışlardan kaçınmayı sağlamaktadır. Esnek iyimserlik ise kişi kendini değişen çevre şartlarına daha iyi uyum sağlamasını sağlarken aynı zamanda farklı şekillerde ve düzeylerde kendini ifade edebilmesini sağlamaktadır. İyimserlik düzeyinin yükseltilebilmesi için üç farklı yöntem önerilmektedir (Schneider, 2001: 250-263). Geçmişini kabul etmek ve hoşgörülü olmak, hâlihazırda içinde bulunulan koşulları takdir etmek ve geleceğin sunacağı fırsatlardan sürekli yararlanmak olan bu yöntemler, kişilerin esnek ve gerçekçi iyimserliklerinin gelişmesinde önemli rol oynamaktadır. Bu yöntemler şöyle açıklanmaktadır (Luthans vd., 2007: 101-103; Luthans ve Youssef, 2004:155-156).

- **Geçmiş İçin Hoşgörü**

Bireylerin geçmişte yaptıkları hataları farklı bakış açısıyla ele almalarını ve bunları kabullenmelerini öngörmektedir. Ancak geçmişe karşı hoşnutsuzluk reddetme veya sorumluluktan kaçınma anlamına gelmemektedir. Aksine, gerçekçi iyimserlik doğrultusunda, durumun gerçeklerini kabul eden olumlu ve yeniden bir çerçeveleme tekniğidir. Bu teknik geçmişte yaşanan olumsuzlukları fazla düşünüp içinde boğulmaktan ziyade onları unutmaları ve geleceğe olumlu bakmaları gerektiğini ileri sürmektedir. Geçmişe yönelik beslenen hoşgörülü tutum ve davranışlar geleceğe yönelik tutum ve davranışları da etkilemesi beklenmektedir. Aksi takdirde geçmişin olumsuzluklarına odaklanan ve tekrarlanacağına inanan bireylerin iyimser olmaları pek mümkün olmamaktadır. İyimserlik düzeyinin geliştirilebilmesi için bireylerin geçmişte yaşadıkları başarısızlıkları objektif olarak her yönüyle değerlendirmeleri gerekmektedir. Bu bağlamda geçmişteki başarısızlıkların sorumluluk ve sonuçlarını inkâr etmeden, olumsuz olaylara takılmadan olumlu meselelere odaklanmak gerekmektedir. Bu durum bireylerin iyimserliklerini arttırdığı söylenebilir (Akçay, 2011; 134).

- **Şimdiki Durumları Takdir Etme**

Tüm mevcut durumların olumlu yönlerine odaklanma, her koşuldan memnuniyet ve haz duyma ve olumsuz yönlere kapılmama gibi iyimser bir bakış açısına sahip olmayı ifade etmektedir. Her olaydan ders çıkarma ve bu olayların tecrübelerine katkı

sağladığına inanması bireyin olumsuz yönleri olumluya çevirdiğini göstermektedir (Kanten, 2016: 47).

- **Gelecek İçin Fırsat Arama**

Bireyler geleceğin belirsizliği içerisinde fırsatlar elde edebileceklerine ve ilerleme sağlayabileceklerine dair inançlarının olması, kendilerinden emin bir tutum ve davranışlar sergilemelerini ifade etmektedir. İlerleme ve tefi arzusunda olanların fırsat kollaması ve her fırsatı değerlendirmeleri iyimserlik duygusu sonucunda ortaya çıkmaktadır. Geçmişte yaşanan başarısızlıktan ziyade şimdiki hayatın sunduğu pozitif yönler ve gelecekte oluşacak fırsatlara odaklanmaları iyimserliklerini yükseltecektir. Martin Seligman, iyimserliği “öğrenilmiş iyimserlik” olarak tanımlamaktadır. Bu ifade aslında iyimserliğin geliştirilebileceği konusunda ince bir işaret vermektedir (Seligman, 1998; 15).

2.2.5.4. Dayanıklılık Düzeyini Geliştirme Yolları

İstenemeyen sonuçlara sebep olacak risk faktörlerin minimize edilmesi ve yönetilmesi bunun yanında olumlu çıktılar verebilecek çalışmaların arttırılması gerekmektedir

Her insanın sahip olduğu potansiyel bir direnç düzeyi vardır. Bu potansiyel de geliştirilebilir ve daha da güçlendirilebilir. Kişisel nitelikler, yaşanan deneyimler, çevre, stres, başarısızlık gibi faktörlerden etkilenmeden hedeflere ulaşmayı sağlayan koruyucu faktörler, bireyin söz konusu potansiyel dayanıklılık düzeyine ulaşma olasılığını etkilemektedir (Tusaie ve Dyer, 2004: 3). İnsanlar; dayanıklılığın temelinde yatan tutum, düşünce ve davranışları öğrenip onları geliştirebilir. Bunun yanında ayrıca sosyal ağların, beceri ve yetilerin farkında olması dayanıklılığına önemli katkıları bulunmaktadır (Bardoel v.d., 2014). Ayrıca dayanıklılık düzeyinin arttırılması ve başarılı şekilde yönetilmesi için üç farklı strateji uygulanmaktadır (Nelson ve Cooper, 2007: 16). Bunlar: Varlık Odaklı Strateji, Risk Odaklı Strateji ve Süreç Odaklı Stratejidir.

- **Varlık Odaklı Strateji**

Varlıklar bireylere gelecekte onlara olumlu katkılara sağlayacak olan ölçülebilir kişisel özellikleri belirtmektedir. Bunlar; bilişsel yetenekler, olumlu ruh hali, olumlu

bakış açısı, olumlu bir mizaç, duygusal denge hali, iletişim becerileri gibi nitelikler bireyin dayanıklılık düzeyini arttırdığı ifade edilmektedir (Kutaniş ve Oruç, 2014: 153). Bu varlıkların olumsuz ve riskli koşulların üstesinden gelebilmeyi kolaylaştırdığı ileri sürülmektedir. İşyeri uygulamaları açısından, bu varlıklar beşeri sermayeyi (eğitim, deneyim, bilgi, beceri, yetenek), sosyal sermayeyi (ilişkiler, ağ kurma) ve hatta diğer pozitif psikolojik sermaye bileşenlerini (öz yeterlik, umut, iyimserlik, dayanıklılık) içermektedir. Bu sermayeler, özellikle açık bilgi, beceri ve yetenekler, geleneksel eğitim ve geliştirme programları, güven inşa etme, güvenilirlik ve şeffaflık, geri bildirim, ekip çalışması, iş-yaşam dengesi bunun yanında örgütün özel değerlerini, kültürünü, yapısını, stratejilerini ve süreçlerini sosyalleşme, danışmanlık ve hatta iş rotasyonu gibi yaygın olarak kabul gören çeşitli yaklaşımlar, teknikler ve uygulamalar yoluyla geliştirilebilmektedir (Luthans vd., 2007: 124-125).

- **Risk Odaklı Strateji**

Özellikle örgüt ortamında, istenmeyen sonuçlara sebep olan meydana gelecek değişim ve belirsizliğe karşı uyumun zayıf olduğu, ölçülebilen olumsuz durumları ifade etmektedir. Çalışanların kötü yönetim anlayışıyla karşı karşıya kalması, yaşanan müşteri kaybı, örgüt performansının azalması ve verimin düşmesi bu faktörlere örnek verilebilir (Luthans vd., 2010: 47). Örgütler iş kazalarını en aza indirerek yaralanmaları ve can kaybını önleyebilir ve bu şekilde risk odaklı strateji uygulayabilir. Bu bağlamda örgütler, çalışanların sağlığını korumaya yönelik çeşitli uygulamaları hayata geçirebilir; stres, ilaç, tütün ve alkol kullanımını düşürmeye yönelik sağlık hizmetleri programı hazırlayarak uygulayabilir (Luthans ve Youssef, 2004:156). Bu tür risk yönetimi yaklaşımları ile bir varlık envanteri oluşturulmuştur. Bu varlık envanteri, bireyin yeni risk faktörlerini gelişimsel fırsatlar olarak algılamasına yardımcı olmakta ve onu ileriye dönük kullanmasına vesile olmaktadır. Bununla birlikte, iş kapsamında psikolojik ve fiziksel bakımdan sağlıklı olan yetişkinler bile birçok yıkıcı ve gereksiz risk faktöründen kaçınılmalıdır. Örneğin, sağlıksız beslenme alışkanlıkları ve uzun süren stresli saatler nedeniyle fiziksel egzersiz eksikliği, çoğu çalışan için kaçınılmaz olsa da en aza indirgenmesi gereken risk faktörüdür. Kaçınılmadığı takdirde, artan stres karşısında birey performansını sürdürmek için bunları stratejilere dönüştürülmelidir. Bu uygulamalara bakarak risk odaklı stratejinin bireylerin dayanıklılığını arttırmaya yönelik olduğu söylenebilir (Luthans vd., 2007: 125-126; Kanten, 2016: 51).

- **Süreç Odaklı Strateji**

Dayanıklılık, esasen ortaya çıkması muhtemel olumsuzluklarla baş edebilmeyi olanaklı kılan proaktif davranışları ortaya koymayı ve hatta krizleri fırsata çevirmeyi amaçlamaktadır.

Süreç odaklı strateji ise eldeki mevcut olan varlıklar ile ortaya çıkan olumsuz koşullar arasındaki değişken ve dinamik denge durumunu ifade etmektedir. Bireyin sahip olduğu varlıklar ve kişisel özellikler yardımıyla istenmeyen durumlarla en uygun biçimde baş edebilmeyi sağlamaktadır. Bunun yanında performansı olumlu etkilemeyi ve hatta performansın da ötesinde öğrenmeyi ve gelişmeyi amaçlamaktadır (Nelson ve Cooper, 2007: 17). Örneğin otantik liderlik geliştirme modelinde benlik bilinci oluşturma ve kendini düzenleme süreçleri esneklik geliştirme sürecinin ayrılmaz bir parçası haline gelmektedir (Luthans vd., 2007: 126). Kazanılan deneyim, bilgi ve beceri kazanma, kişisel gelişim sağlama aracılığıyla bireylerin dayanıklılık düzeyinin artırıldığı ileri sürülmektedir (Kanten, 2016: 52)

Dayanıklılık düzeyi yükseltilebilen bireyler, karmaşık, stresli ve istenmeyen unsurlarla dolu bir çevrede bile yaşamak zorunda kalan bireyler iyilik hallerini sürdürebilmektedirler. Bunun yanında çevreden dolayı kendilerini dönüştürmek zorunda kaldıklarında bilişsel, duygusal ve davranışsal olarak kendilerini gerçekleştirme ve kanıtlama çabasına girmektedirler (Terzi, 2008: 2).

Örgütlerde, işgörenlerin iş yerindeki olumsuz durumlarda dayanıklılığını artıran bazı uygulamalar mevcuttur. Örneğin; iletişimin ve sosyal ağların güçlendirilmesi ve desteklenmesi, çalışanlara eğitim gibi geliştirici programlarının, değişim, risk ve kriz yönetimi programlarının uygulanması, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, performans ve ödül sistemlerinin uygulanması, esnek çalışma saatleri, iş-yaşam arasındaki dengeyi sağlayacak uygulamaların hayata geçirilmesi şeklinde sıralanabilir (Bardoel v.d., 2014).

2.2.6. Psikolojik Sermaye İle İlgili Yapılmış Çalışmalar

2.2.6.1. Psikolojik Sermaye İle İlgili Yurt İçinde Yapılmış Çalışmalar

Çetin ve Basım (2012) tarafından yapılan “Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması” isimli çalışması ile Luthans ve diğerleri (2007) tarafından

geliştirilen Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin (PCQ) güvenilirliği ve geçerliliği doğrulanmıştır.

Tösten (2015) illerin gelişmişlik düzeyi ile öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algısının ters orantılı olduğunu; medeni durum, yaş, gelir memnuniyeti, kıdem, mezun olunan fakülte türü ve okul büyüklüğü değişkenlerinin psikolojik sermayeyi etkilediğini tespit etmiştir.

Karatürk (2015) otantik liderlik bileşenleriyle psikolojik sermaye arasında, pozitif ilişkisinin olduğunu tespit etmiştir.

Töremen ve Demir'in (2016), bazı öğretmenler sahip oldukları psikolojik sermayenin işten ayrılma niyetlerini olumlu yönde, büyük bir kısmını ise olumsuz yönde etkilediğini ileri sürmektedirler.

Ocak ve diğerleri (2016) örgütsel psikolojik sermayenin sadece iyimserlik alt boyutunun, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkilerinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Kara ve Beğenirbaş (2016) otel çalışanlarının psikolojik sermaye düzeyleri onların duygusal emeğine etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Psikolojik sermaye düzeyleri yükseldikçe, bu etki onların yüzeysel ve derinden rol yapma davranışlarını negatif yönde etkilemektedir. Doğal duygu davranışları üzerinde de pozitif etki yarattığını tespit etmişlerdir.

Tuna (2016) psikolojik sermayenin yenilikçilik, proaktiflik, risk alma, özerklik ve bireysel ağırları genişletme boyutları üzerinde pozitif etkisinin olduğunu saptamıştır.

Çakmak ve Arabacı (2017) psikolojik sermaye algılarının, iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeylerini olumlu etkilediği ve anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Fidan (2017) psikolojik sermayenin değişime hazır bulunuşluğu etkilediğini tespit etmiştir. Belirsizliğe tahammülsüzlük ve değişime hazır bulunuşluk arasındaki ilişkide, psikolojik sermayenin aracılık rolünün olduğunu ortaya koymuştur.

Uyungil (2017) pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinde pozitif, örgütsel sinizm üzerinde negatif yönlü etkisinin olduğunu saptamıştır.

2.2.6.2. Psikolojik Sermaye İle İlgili Yurt Dışında Yapılmış Çalışmalar

Kwok ve diğerleri (2015) umut, iyimserlik ve öz yeterlik boyutlarının, iş doyumunu ile anlamlı derecede ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Bununla birlikte, ailenin duygusal desteğinin iş doyumunu üzerindeki etkisinde iyimserlik ve öz yeterlilik boyutlarının aracılık ettiği gözlenmiştir. Ailenin duygusal desteği bireylerin iyimserlik ve öz yeterlilik düzeylerini olumlu şekilde etkilediği ve bu da iş tatmininin artmasına neden olduğunu saptamışlardır.

Jung ve Yoon (2015), çalışanların umut ve iyimserliği, iş doyumları üzerinde önemli bir etkisinin olduğunu saptamışlardır. Umut ve dayanıklılık örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilediğini ortaya koymuşlardır. Psikolojik sermaye, otel çalışanlarının tutumlarını ve organizasyonun etkinliğini artırabilecek önemli bir performans artırıcı faktör olduğu doğrulanmıştır.

Bouckennooghe ve diğerleri (2015) etik liderliğin, takipçilerin iş performansı üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu ancak bu etki, psikolojik sermayenin aracılık rolü ile açıklandığını tespit etmişlerdir.

Abbas ve Raja (2015) psikolojik sermayenin yenilikçi iş performansı ile pozitif yönde ilişkili olduğunu ve iş stresiyle olumsuz ilişkiye sahip olduğunu saptamışlardır. Özellikle psikolojik sermaye düzeyleri yüksek olan bireylerin işyerlerinde yeni fikirler üretme, destek alma ve yeni fikirler uygulama ihtimali daha yüksek olduğu, bunun yanında stres seviyeleri daha düşük olduğunu tespit etmişlerdir.

Baron ve diğerleri (2016) psikolojik sermayenin, stresle olumsuz ilişkisinin olduğunu tespit etmişlerdir.

He ve diğerleri (2016) psikolojik sermayenin, ön satış ekibinin hizmet kalitesi üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu ve bunun yanında dönüşümcü liderlik ve ön hat satış elemanlarının hizmet kalitesindeki etkisinde aracılık rolü oynadığını tespit etmişlerdir.

Heled ve diğerleri (2016) psikolojik sermayenin, iş doyumunu ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu saptamışlardır.

Kim ve diğerleri (2017) psikolojik sermayenin, mevcut organizasyonu terk etme eğilimini azaltırken iş yaşamı kalitesini ve hizmet iyileştirme performansını artırdığını tespit etmişlerdir.

Liao ve diğerleri (2017) lider-üye ilişkilerinin iyi olması psikolojik sermaye düzeyini arttırdığını saptamışlardır. Psikolojik sermaye hem iş memnuniyetini hem de yaşam doyumunu yükselttiği ve ayrıca bu iki değişken arasında tam aracılık işlevi gördüğünü tespit etmişlerdir.

Malik ve Dhar (2017) psikolojik sermayenin, otantik liderlik ve ekstra rol davranışları arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini tespit etmişlerdir.

Kirrane ve diğerleri (2017) psikolojik sermayenin yönetim desteğiyle çalışanların değişim için hazır olma durumu arasındaki etkiye kısmi aracılık ettiğini tespit etmişlerdir.

Jafri (2017) ebeveynlik stilleri ile psikolojik sermaye arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur. Duyarlı ve özerklik veren ebeveynlerin, çocukların psikolojik sermayelerinin gelişimi üzerinde önemli etkiler yarattığını tespit etmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KARİYER GELİŞİM KURAMLARI VE KARİYER UYUM YETENEĞİ

3.1. Kariyer Kavramı, Önemi ve Amacı

Kariyer kavramı, 1956 yılında Anne Roe tarafından kaleme alınan “*Meslekler Psikolojisi*” adlı kitabında tanımladığı görülmekle birlikte aslında 16. Yüzyıldan beri işlenmektedir. 1957 yılında Donald Supper tarafından “*Kariyer Psikolojisi*”, 1963 yılında Tiedeman ve Ohara’nın “*Kariyer Gelişimi, Seçimi ve Uyarlanması*”, 1966’da John Holland’ın “*Meslek Tercih Teorisi*” adlı kitaplarda bu kavram dile getirilmiş ve tartışmaya açık hale gelmiştir. Bu kavram bu dönemde geleneksel haliyle ele alınmış olup zamanla ortaya konulan çalışmalar neticesinde değişime uğramıştır (Çalık ve Ereş, 2006: 36).

İkinci Dünya savaşının ardından kariyer kavramı insanlık için daha anlamlı bir dönüşüm geçirmiştir. Başta ABD olmak üzere diğer ülkelerde ekonomik açıdan baş döndürücü bir gelişme gözlenmiştir. Buna paralel olarak işletmeler ve örgütler de bu gelişmelerden etkilenmiştir. Mevcut örgütlerin yanı sıra yeni örgütlerin de ortaya çıkması için bir ortam hazırlanmıştır. Sürekli gelişen örgütler insan kaynağına olan gereksinimleri de git gide artmaya başlamıştır. Böylece tek örgüte bağlı olarak gelişen örgütsel kariyer kavramı ortaya çıktığı ileri sürülmektedir. Kariyer, bu dönemde aynı örgütte edinilen tecrübelerden oluşmaktaydı (Türk, 2006: 4). Ancak dünya hızlı bir şekilde değişmekte ve gelişmektedir. Dönüşen bu dünyada, işletmeler büyümeye ve sürekli gelişmeye itilmektedir. İşletmelerin büyümesi sonucunda, yeni fonksiyonlara ve yöneticilere ihtiyacı artmaktadır. Tüm çalışanların potansiyel birer yönetici olduğunun farkına varan işletmeler, örgütsel çerçevede kariyer yönetimi için gerekli çabaları yerine getirmesi gerekmektedir. Bu değişim ve dönüşümü hızına yetişmek, çağın gereklerini uygulamak, insan kaynağını en iyi şekilde yönetmek ve nihayetinde iş hayatında mutlu, iş doyumunu yakalamış bir iş gören kitlesi oluşturmakla mümkün olmaktadır (Taşlıyan vd., 2011: 236). Bu durumun gerçekleşebilmesi için örgüt ile çalışanların hedef ve amaçlarının ötüştürülmesi ve eşgüdümün sağlanması bir zorunluluk haline gelmiştir (Ertürk, 2011: 201).

İşin gereklilikleri ve iş görenlerden beklentiler zamanla değişmektedir. Teknoloji ve iş hayatında meydana gelen kapsamlı değişim ve dönüşümler insan unsuruna ilişkin bir takım değişiklikleri de beraberinde getirmiştir. İnsanlar, bu değişim ve farklılıklara ayak uydurmaları, iş hayatının gerekliliklerini yerine getirmeleri ve bunun yanında kendilerini geliştirmeleri gerekmektedir (Barutçu, 2004: 319; Güney, 2014: 145). Hatta büyüme ve gelişme güdüsü, bireylerin bir örgüte iştirak etmeleri ve orda hayatlarının büyük bir bölümünü geçirmelerini sağlayan en önemli güdülerden biri olduğu ifade edilmektedir. Bu aşamada kariyer yönetimi bir yandan örgütün ihtiyaçlarını karşılarken diğer taraftan da bireylerin ihtiyaçlarını karşılanmasını, planlanmasını ve yönetilmesini sağlayan örgütsel bir sürecin tasarlanması ve hayata geçirilmesini sağlamaktadır (Bingöl, 2013: 330-332).

Başarısını kanıtlamış bir örgütün temel niteliklerinden bir tanesi insan kaynağına verdiği değerin büyük olduğu görülmektedir. Önce insan felsefesi ışığında hareket eden bu örgütler doğru insanlarla doğru sistemleri yürütmek örgütlerin varlıklarını daim kılmaktadır. Örgüt için en önemli faktörün insan olduğu anlaşılmasından beri motivasyonlarını geliştiren uygulamalar üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Bu uygulamalardan bir tanesi de kariyer yönetimi olduğu aşikârdır. İşletmeler ellerinde bulunan nitelikli insan gücünü elinden kaçırmamak için ciddi sorunların üzerinden gelmek zorundadır. Çünkü nitelikli iş gücünü ancak gelişmeye açık bir kariyer yönetimi ile örgütte varlığını sürdürebilmektedir. Buna yönelik kariyer uygulamaların ve programların düzenlediği gözlenmektedir (Çalık ve Ereş, 2006; 80).

Son zamanlarda, iş hayatında kariyer kavramı önem kazanmıştır. Günümüzde özellikle iş hayatında ve iş ortamlarında en sık mevzu bahis olan kavramlardan birisidir. Fakat herkesin bu konudaki algısı ve beklentisi farklı olduğundan dolayı, herkesin zihninde çağrıştırdığı anlam farklıdır. Kariyer kavramı Latince de, at arabası anlamına gelen “Carrus” ve yol anlamına gelen “Carrera” kelimelerine karşılık gelmektedir. Bunun yanında Fransızca da yarış yolu, diplomatik kariyer, iş ve meslekte hız ve ustalık anlamına gelen “Carrierre” ve İngilizce’de de meslek anlamını karşılayan “Career” kelimeleriyle ifade edilmektedir. Türkçeye de bu kelimelerden türetildiği ifade edilmektedir. Bu açıklamaya dayanarak, kariyer kavramının meslek kavramından daha geniş bir içeriğe sahip olduğu ifade edilebilir (Bingöl, 2013: 329; Akdemir, 2017:68;

Güney, 2014: 145-146; Ertürk, 2011: 201). Kariyer kavramıyla ilgili yapılan birçok tanımdan önemli bazıları aşağıda verilmiştir.

Kariyer genel olarak, iş ve meslek hayatında sürekli ileriye doğru hareket halinde olmak, eylemlerinde başarılı olmak ve bireyin iş hayatı boyunca üstlendiği ve sergilemek zorunda olduğu rolleri ifade etmektedir (Taşlıyan vd., 2011: 233). Ancak kariyeri örgüt içinde sadece dikey bir ilerleme şeklinde görmemek gerekir. Fertler bir pozisyonda kalarak bilgi ve becerilerini arttırabilir ve kendini geliştirebilir. Nihayetinde kariyer kavramının en önemli yanı ne durumda olursa olsun başarı olmasıdır (Çalık ve Ereş, 2006: 31-33).

Kariyer bir insanın hayatı boyunca sergilediği rollerin sıralaması ve birbiriyle olan ilişki ve kombinasyonudur (Super, 1980: 282). Bireylerin, kişisel ve kurumsal hedef ve amaçlarına yönelik, hayatı boyunca edindiği bilgi, beceri, kabiliyet, kazandığı statü ve mevkileri açıklayan kavramdır (Güney, 2014;147). Bireyin iş hayatına başlaması, kendini geliştirmesi ve hayatı boyunca süren iş veya meslek şeklinde ifade edilmektedir. Birey hayatının verimli olduğu dönemlerin büyük bir kısmını harcamaktadır. Kariyer genel itibariyle sürekli gelişme ve ilerlemedir. Bir örgütte veya bir hiyerarşi sistemde yukarıya doğru bir hareketlilik (Eryiğit 2007, 98-99; Erdoğan, 2003: 11). Kariyer kavramı, çalışanın iş hayatını anlatan süreç olduğu söylenebilir. Çalışan herhangi bir eğitime düzeyine sahip olsun veya olmasın, iş hayatına adımını attığında kariyeri de başlamış olmaktadır (Ferendeci Özgödek, 2014: 246). Bu tanımlardan yola çıkarak kariyer kavramının hem örgütler hem de bireyler için sahip olduğu önemi anlaşılmaktadır.

Kariyer, insanların toplum içerisinde bir kimliğe sahip olmalarını sağlayarak onların hayatlarını anlamlı hale getirmektedir. Neticesinde gelişme ve ilerleme sağlayan bireyler işlerini daha özenli ve önemseyerek icra etmeleri beklenmektedir. Bu durum ise daha verimli ve mutlu personelin ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Örgütler tarafından hazırlanan kariyer geliştirme programları sayesinde çalışanların bilgi ve becerilerini zenginleştirerek onların örgüte olan bağlılıklarını yükseltmekte ve iş gücü devir oranını düşürmektedir. Bunun farkında olan örgütler, ciddi yatırımlar yapmaktadır. Çünkü insan kaynağı, örgütlerin sahip oldukları taklit edilemez ve sürdürülebilir rekabette en önemli

unsurdur. Ancak bu güce sahip olan örgütler uzun süre hayatlarını devam ettirebilecekleridir (Güney, 2014: 147-148).

Kariyer unsuru birey için farklı açılardan katkı sağlamaktadır. Bir yandan bireylere hiyerarşik olarak üst kademelere yükselme fırsatı ve olanağı sunmakta diğer yandan kişisel gelişim, büyümeyi ve yeni deneyimler kazanmayı sağlamaktadır. Buna bağlı olarak örgütler de ileride ihtiyaç duyacağı kalifiye elemanı yetiştirirken aynı zamanda mevcut verimliliği arttırmış olmaktadır. Bu açıdan bakıldığında kariyer planlaması ve yönetimi hem örgütler hem de bireyler için kritik bir öneme sahip olduğu ileri sürülmektedir (Taşlıyan vd., 2011: 234). Çünkü iş görenlerin ilgi, değer, nitelik, güçlü ve zayıf tarafları konusunda farkındalık oluşturmalarına, çevresindeki fırsatları ve iş konusunda bilgi sahibi olmalarına, kariyer hedeflerini belirlemelerini ve buna yönelik eylem planları yapmaları konusunda destek sağlamaktadır. Aynı zamanda örgütlerin, belirli bir sistem içerisinde kendisine eleman yetiştirmektedir (Dündar, 2013: 269). Öte yandan insanın kimliğini, toplumsal durumunu ve toplum içindeki statü ve mevkisini belirlemektedir. O yüzden birey için bir odak ve anlam noktası olmaktadır. Bazı meslekler de insanlarla yakın ilişkiler kurmayı gerektirdiğinden dolayı aynı zamanda bir sosyalleşme aracı haline de gelebilmektedir. Bununla beraber insanın hayatını sürdürmesine, psikolojik yönünden iş doyumunun oluşmasına ve kişiliğin gelişmesine katkı sağlamaktadır (Aytaç, 1997; Aktaran: Çalık ve Ereş, 2006: 32).

Değişen dış çevre koşullarına uyum sağlamak, piyasalarda meydana gelen değişimlere ayak uydurmak, örgütlerin başarılı olması ve ayakta kalmasında, beşeri sermayeyi geliştirmesinde kariyer yönetiminin bir takım amaçları bulunmaktadır.

- İşletmeler uzun vadede ihtiyaç duyacağı nitelikli ve kalifiyeli insan kaynağını temin etmek ve yönetsel yükselme ihtiyacını karşılamak.
- İş görenlerin bireysel kariyer planlarını hayata geçirmelerine yardım etmek.
- İş görenlerin iş doyumunu sağlamak.
- İş görenlerin kariyerlerine ilişkin beklentilerine cevap vermek.
- İş gören-örgüt kariyer planlarını uyumlaştırmak.
- İş gören ile amir arasındaki iletişimin sağlıklı şekilde işlenmesini sağlamak.
- İş görenlerin gerçekçi kariyer planları yapmalarında yol göstermek.
- Kariyer gelişimi konusunda iş görenler arasında eşitliği sağlamak.

- İş görenlerini hiyerarşik sistem içerisinde ilerlemesine destek olmak.
- İş görenlerin ve neticesinde örgütün performans ve verimliliğini arttırmak.

Kariyer yönetimin temelinde bireysel gelişimin desteklenmesi yatmaktadır. Kariyer yönetimi önemli kılan bir diğer faktör ise örgütleri esnek, şeffaf ve sağlıklı bir iletişim sistemine kavuşturmasıdır. Hem iş gören gelişiminin sağlanması hem de örgütlerin bu çalışanlarında optimum seviyede yararlanması söz konusudur (Güney, 2014: 167). Hatta 1980'li yılların ikinci yarısından sonra uluslararası alanda özellikle üretim ve yönetim açısından başarısını kanıtlamış çokuluslu örgütlerde kurum kültürünün yarattığı başarının altında yatan sebeplerden biri bireylerin kariyerlerine verilen önem olduğu gözlenmiştir. Özellikler çalışanların eğitimi, terfi edilmeleri gibi konularda güçlü örgütsel bağların oluşturulduğu işletmeler başarılarını ortaya koymuşlardır (Selamoğlu 1998: 11-12; Aktaran: Akçan, 2016: 12).

3.2. Kariyer Yaşam Evreleri

İnsanların kariyerleri, tıpkı her canlı gibi doğar, gelişir ve ölür. Bu süreç bireyin gelişim süreciyle aynı doğrultuda gerçekleşmekte olup farklı yaş aralığında farklı bir aşama yaşanmaktadır. Buna bağlı olarak kariyer aşamaları aynı zamanda yaş evreler de denilebilir (Ferendeci Özgödek, 2014: 249). Bireylerin kariyer aşamaları okuldan ayrılmaları ve iş hayatına atılmaları ile başlamaktadır (Ertürk, 2011: 210).

Super'ın gelişim kuramına göre, insanın benliği ve bunun iş/meslek seçimini etkileyecek duruma gelmesi belli bir gelişim süreci içerisinde oluşmaktadır. Bu dinamik bir olgu olup hayat boyunca devam etmektedir. Bu süreçte hem mesleki eğitim hem de mesleki kimlik sarmal şeklinde birbirini etkileyerek gelişmektedir (Ayyıldız Potur, 2007: 15).

Kariyer kavramını daha iyi ortaya koymak ve irdelemek için aşamalar halinde analiz etmek doğru olacaktır. Kariyer aşamaları, bireyin işe başlamasından işe son verme aşamasına kadar olan süreyi kapsamaktadır. Kariyer aşamaları lise yıllarından itibaren şekillenmeye başladığı ileri sürülmektedir. Bu aşamalara sırasıyla keşfetme, orta, koruma, kariyer sonu ve kariyer azalması/emeklilik aşaması olarak incelenmektedir (Çalık ve Ereş, 2006: 52-53; Ünsal, 2014: 310; Kuzgun, 2003, 84-85; Aktaran: Koca, 2009: 27). Aşağıda bu aşamalara yer verilmiştir.

3.2.1. Keşfetme Aşaması

Bu aşama ergenlikten ilk yetişkinliğe kadar geçen süreyi kapsamaktadır. Yani bireyin iş hayatına atılmadan önceki aşamayı ifade etmektedir Birey bu aşamada kendi özelliklerini başkalarının mesleki rollerini ve iş hayatını keşfetmekte ve bilgi sahibi olmaktadır. Gelecek üzerinde fazla odaklanma ve planlama yapılmaktadır. Genç bireyler hangi mesleklerin dikkatini çektiği ve bu meslekleri seçerse başarabilme durumunu tahlil etmeye başlamaktadır. Birey burada aynı zamanda toplumun yargı kalıplarını anlamakta ve geçmiş deneyimlerini değerlendirmektedir (Serenbay, 2008: 16; Atli, 2012: 32; Ünsal, 2014: 325; Ferendeci Özgödek, 2014: 251). Diğer yandan birey; şuan ve geleceğe ilişkin tercih, ilgi, istek ve mesleklere ilişkin bir değerlendirme yapmaktadır. Bunun için de çeşitli kanallarla bilgi gereksinimini gidermekte ve kendine bir kariyer planı oluşturmaktadır. Birey kişisel gözlemler sonucunda kendisine en uygun ilk meslek seçiminde bulunur ve bu doğrultuda eğitim programlarına katılmaktadır. Hatta eğitim sonrası ilk iş arama dönemini de kapsamaktadır. İşe başlayan bireyler ise bazen bu aşamayı tekrar yaşadığı ileri sürülmektedir. Bu durum ise, bireyin yetersizliklerini fark etmesi ya da ilerleyebilmek için neler yapması gerektiğinin farkına varması sonucunda yeni bir kariyer planı tasarlamasından kaynaklanmaktadır (Bayram, 2008: 58; Güney, 2014: 148; Bingöl, 2013: 329; Ertürk, 2011: 212).

3.2.2. Orta Kariyer Aşaması

Bu aşama genellikle 18 ile 25 yaş arasında yaşandığı ileri sürülmektedir. Kariyerin zor aşamalarından biridir. Birey bu aşamada yeni mezun durumdadır. İş arar veya işe yeni girmiş olmaktadır. Gelişme fırsatlarını takip etmeye ve değerlendirmeye başlamakta ve hayalini gerçekleştirmeye çalışmaktadır. Bunun yanında bireyler örgüte faydalı olmak, örgütün başarılarında ve gelişmesinde rol almak istemektedirler. Kişiler işlerine alışmaya çalışırken bir yandan işlerini muhafaza etmek öte yandan da kendini yetiştirmek için çeşitli çabalar içerisinde olmaktadır. Kendini kanıtlama ve akranlarınca kabul görme arzusu yüksektir. Yani örgütle uyumlu olmaya çalışmaktadır. Bu açıdan bakıldığında kariyer beklentisinin büyük olduğu görülmektedir. İlk deneyimlerini burada kazanan bireylerin önemli bir kademeye adım atmış olmaktadır. Bununla birlikte yeni işe başlamış bir bireyin kendi kişisel kariyer planı ile örgütün talep ve beklentileri arasında çelişki yaşaması olası bir sorundur. Bu da hayal kırıklığını beraberinde getirmektedir. Temel sebep ise işe başladıklarında iş hakkında yeterince

araştırma yapmamaları olduğu görülmektedir. Çalışanın örgütten örgütün de çalışandan gerçek dışı beklentileri “Kariyer Şoku” sendromuna sebep olmaktadır. Örgütler genelde bu tür beklentileri en aza indirmesi, iki taraf için de fayda sağlayacağı ileri sürülmektedir (Barutçugil, 2004: 327; Bayram, 2008: 59; Güney, 2014: 148; Bingöl, 2013: 335; Ertürk, 2011: 212).

3.2.3. Koruma Aşaması

Bu dönem; gençlik, yetişkinlik ve olgunluk dönemidir. Bireyler artık belli bir alanda durmak istemektedir. Bireyler bir meslekte çalışmaya devam edip kendilerini geliştirmek istemektedirler. Mesleklere ilişkin sahip olunan fikirler ve tercihlerin kristalize edildiği safhadır (Atli, 2012: 32; Ünsal, 2014: 331-332; Serenbay, 2008: 17). Kişilerin 25-40 yaş aralığına denk gelen bu aşamada bireyler, kariyerlerine ilişkin bir harita çizmiş olmaktadır (Bingöl, 2013: 336). Bir diğer ifadeyle çıraklıktan ustalığa, öğrenci olmaktan üretici olmaya geçişi ifade etmektedir (Ertürk, 2011: 212; Bayram, 2008: 61). Belli bir deneyim ve kendi alanına ilişkin değerlendirmeleri yapabilecek kadar bilgi düzeyine sahip bir uzman niteliğine kavuşmuş olmaktadır ve aslında verimli bir dönemi ifade etmektedir. Bu sayede ihtiyaç anında risk ve sorumluluk alabilir ve bazı konularda inisiyatif dahi kullanabilirler. Buna bağlı olarak da ödüller ve terfi beklentisi yüksek olmaktadır. Bu beklenti karşılanmadığı takdirde moral ve motivasyon düşüklüğü yaşanabilmektedir. Kişilik özelliğine bağlı olarak da kişiler hırslı ve başarı odaklı ise başka çıkarları doğrultusunda başka bir iş arayışına girebilirler. Belirli bir deneyim ve bilgi düzeyine sahip oldukları için kendilerine olan güvenleri yüksektir. Bunun yanında bireyler bu aşamada bireyler sosyal hayatlarını da işe göre planlamaktadır. Bireyler, aile ve çocuk sahibi olduklarından dolayı önemli bir sorumluluğu yüklenmiş olmaktadır. Sağlık sorunları baş göstermeye başlamakta aile içinde bazı sorunlar yaşama ihtimalleri de mevzu bahis olmaktadır. Bu durum onların belli bir dönem boyunca ilerlemeleri durmuş olmaktadır. Yani kariyer platosunu yaşamaktadır. Kişiler iddialarını kaybetmekte ve ilk başlardaki çaba ve beklentileri, verimlilikleri ve motivasyonları azalmaktadır. Dolayısıyla mutsuzdurlar (Barutçugil, 2004: 328-329; Güney, 2014: 149; Bayram, 2008: 61).

3.2.4. Kariyer Sonu Aşaması

40-55 yaş aralığını kapsayan uzun bir safhadır. Bu aşamada bireyler iş hayatının sonuna doğru gelmiş, yıpranmış ve yorgun bir aşamada olmaktadır. Bu yaştaki

insanların, şimdiye kadar hep aynı işi yapmanın verdiği yükselme imkânının ve rekabetin azlığı, onları kariyer sonu aşamasına sürüklemektedir. Can sıkıntısı, monotonluk, anlamsızlık başarıyı düşürmektedir. Dolayısıyla bu aşamada çok az insanın eski şevkle çalıştığı görülmektedir. Emekliliğe yapılan hazırlık onların isteksizliklerini önemli bir düzeye çekmekte ve genellikle bireyler bulunduğu noktayı korumaya yönelmektedir. Bireyler diğer taraftan meslek hayatının saygın bir kademesinde bulunmakta ve maddi manevi bir doyuma ulaşmış olabilmektedir. Bu saygınlık ve itibarı sürdürme arzusundalar. Bir diğer gelişme ise bireyler kariyerlerinde düşüş yaşayabilir. Bu bireyler, yana doğru veya iş genişletme yöntemleriyle desteklenebilir. Fakat örgütler enerjileri, verimlilikleri ve performansları yüksek; daha dinç ve dinamik olan genç yeteneklerden faydalanmayı daha uygun bulmaktadır (Barutçugil, 2004: 328-329; Güney, 2014: 149; Bingöl, 2013: 336; Ertürk, 2011: 213; Bayram, 2008: 62).

3.2.5. Kariyer Azalması/Emeklilik Aşaması

Bireyin kariyerini inşa etmiş ve gerçekleştirmek istediği hedeflerini belli oranda ulaşmış olduğu evredir. Kişi Bu aşamada bireyler yeni iş arama, yaratıcılığı kullanma düzeyi ve fiziksel aktiviteler artık daha düşüktür. Toplum içerisindeki rolleri belirginleşmiştir. Sharf (2010) elde edilmek istenen başarıların çoğuna erişilmiştir (Ünsal, 2014: 335; Serenbay, 2008: 17; Koca, 2009: 28; Atli, 2007: 32).

Bireylerin iş hayatının sonlarına doğru ilerlemeleri sonucunda duygusal yıpranma yaşamaktadır. Bazı bireyler için emeklilikte, yeniden ev ve aile yaşamına uyum sağlamaları gerekir ve bu durum olumsuz duygular çağrıştırdığı ifade edilmektedir. Aksine bazıları için de stresin atıldığı, hobi ve ilgi alanlarına zaman ayrıldığı olumlu bir dönemi ifade etmektedir. Bu evre genellikle 55-65 yaşlarda yaşansa da iş ortamından uzak olmanın verdiği bir boşluk bazı bireylerde şok etkisi yaratmaktadır. Çünkü bu evre şüphesiz kariyer hayatının sonuna gelindiği noktadır. Örgütler çalışanlarını bu duruma hazırlamak için eğitim programları hazırlamakta ve cesaretlendirmektedir. Bu aşamadaki bireyler, algılama ve öğrenme ile ilgili yaşadıkları sorunlar konusundaki önyargıları bertaraf etmek ve emekliliğe kadar onları aktif hale getirmek örgütün yapması gereken görevlerden biri olabilir. Hatta örgütler bu emektarları, esnek çalışma programlarıyla, açık performans standartları gibi uygulamalarla onlara yardımcı olabilir. Buna karşın iş görenler de kendilerini bu sona hazırlamaktadır. Bunun için başka kurum veya işletmelerde müteveli heyet üyeliği

veya danışmanlık yapmak suretiyle tecrübelerini bu kurumlara aktarmaktadır. Hatta bazıları da kendi danışmanlık şirketi kurdukları da görülmektedir (Ertürk, 2011: 213; Barutçugil, 2004: 329-330; Güney, 2014: 150; Bingöl, 2013: 336; Bayram, 2008: 62).

3.3. Kariyer Seçimine ve Gelişimine İlişkin Önemli Bazı Kuramlar

Bu bölümde, kariyer gelişimiyle ilgili önemli bazı araştırmacılar tarafından geliştirilen kuramlar sunulmaktadır.

3.3.1. Gottfredson Yaşam Dönemleri Kuramı

Gottfredson yetişkinlikte gözlenen yetenek, ilgi ve meslek seçimi gibi önemli belirleyicilerin kökenleri üzerinde yoğunlaşmıştır. Buna bağlı olarak çocukluk ve ergenlik dönemleri için önemli açıklamalar geliştirmiştir ve özellikle benlik kavramıyla ilgili görüşlerini dile getirmektedir. Meslek seçiminde cinsiyete yönelik ön yargı kalıpları ve toplumsal engeller üzerinde odaklanarak diğer kuramlardan farklılaştığı görülmektedir. İnsanlar bazı meslekler hakkında önemli ölçüde bilgiye sahip olsalar da cinsiyet türü (erkeklik/kadınlık), çalışma düzeyi, çalışma alanı, meslekler arasındaki benzerlik ve farklılıklar gibi birkaç basit boyutta değerlendirmektedir (Gottfredson, 1981: 547; Erdoğan, 2003: 58). Dolayısıyla Gottfredson, itibar ve cinsiyet türü ile sınırlandırılmış bir alanda meslekleri irdelemektedir (Brott, 1993: 3). Kuramın temel amacı ise çocukların ve genç bireylerin kendileri için koydukları katı sınırları esnetmek ve kendilerine en uygun kariyer seçimini yapmalarında yardım etmektir. Çünkü bireyler erken yaşlarda farkına varmadan mesleki bakımından önemli kararlar aldıkları görülmektedir (Gottfredson, 2002; Aktaran: Ünsal, 2014: 277, 279). Gottfredson (1996) bireylerin meslek seçimine ilişkin ne tür isteklerle yöneldiklerini belirlemeye çalışmıştır (Atli, 2012: 33).

Gottfredson daraltım süreci ile kişilerin kısıtlandığını ileri sürmektedir. Kişilerin daha esnek olmamasına ve kabul edilebilir alternatif mesleklerin zaman içinde ortadan kaldırıldığını ifade etmektedir. Daraltım süreci kısaca olumsuz seçeneklerin listeden çıkarılması olarak tanımlanmaktadır. Gottfredson, kuramında kariyer seçimindeki arzuların geliştirilmesinden ziyade uygulama ile ilgilenen uzlaşma kavramını da ortaya atmıştır. Uzlaşma kavramı, uzlaşmaya ihtiyaç duyulduğunda öncelikle ilgilenilen mesleki alan kurban edilir, daha sonra prestij öncelikli olmaktadır. Daraltım süreci bireylerin baş edemeyecekleri alternatifleri listeden atmasıyken, uzlaşım süreciyse bireylerin en çok tercih ettikleri alternatifleri elemek zorunda olmalarını ifade

etmektedir. Bunun yanında bireyler öz yaratım süreci neticesinde bireylerin kalıtsal özellikleri ve yaşadığı deneyimlerle kendi kendilerini yarattığını ileri sürmektedir (Brott, 1993: 3; Ayyıldız Potur, 2007: 18; Ünsal, 2014: 283-291; Serenbay, 2008: 23-24).

3.3.2. Donald Super'in Mesleki Yaşam Dönemleri Kuramı

Super, teorisini benlik kavramı üzerinde inşa etmiştir. Benlik kavramı, bireyin rolleri, kişiliği, eğitim düzeyi ve değer yargıları etkileşime geçmesi ve bireyin olgunlaşması sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bireyleri eğitim seviyesi arttıkça iş alanları ve mesleklere ilişkin bilgiler edinmekte ve bu konudaki fikirleriyle karşılaştırdıktan sonra kariyer tercihini oluşturacak olan kariyer seçimini yapmaktadır (Super ve Sverko, 1995: 54; Aktaran: Koca, 2009: 27). Super, kariyer gelişimi, insan hayatının tümüne yayılan bir süreç olduğunu ileri sürmesiyle diğer kuramcılardan farklılaşmaktadır. Hayatın akışı içerisinde meydana gelen pek çok değişimi, rolleri, uğraşları ve kişisel kimlikleri sürekli olarak yeniden irdelenmesi gerekmektedir (Ünsal, 2014: 310). Super, meslek seçiminin; gelişim süreci içerisindeki birey ile yaşadığı ortam ve çevrenin etkileşimi neticesinde meydana gelen benlik oluşumunun bir mesleğe yansması olarak ifade etmektedir. Bu kuramda daha çok meslek seçimindeki benlik kavramının etkisi üzerinde odaklanılmaktadır. Bunu yetenekleriyle ve çabalarıyla neler yapabileceğini keşfetme, kendisi hakkında algı oluşturma, diğer kişilerle özdeşleşme gibi yollarla gerçekleştirmektedir (Ömeroğlu, 2014: 26; Ünsal, 2014: 307-308; Serenbay, 2008: 14; Erdoğan, 2003: 55; Atli, 2012: 31).

3.3.3. Sosyal Bilişsel Kariyer Gelişim Kuramı

Lent ve diğerleri (2002), Sosyal Bilişsel Kariyer Gelişim Kuramı, Albert Bandura'nın ortaya attığı sosyal bilişsel kuramı üzerinde inşa edildiğini ifade etmektedirler (Erdoğan, 2003: 52). Bu kuram, bireylerin kişilik özelliklerinden, tutum ve davranışlarından, önceden var olan gelişimsel ve psikolojik süreçlerden ziyade mesleki değer, ilgi ve tercihlerine yön veren öğrenme deneyimlerini önemli ölçüde ele almaktadır. Bunun yanında bu kuramda kariyer kararları üzerinde etkili olan genetik faktörler, özel yetenekler ve çevresel koşullara önem verilmektedir. İnsanların zaman ve çevresel koşullara göre değişim gösterdiğini, özellik-etmen (kişi-çevre uyumu) kuramının ileri sürdüğü değişmez insan savını kabul etmemektedir. Yeni teknolojiler,

yeni iş alanları açmakta ve çalışanlar da bu alanlara uygun ve gerekli nitelikleri edinmek ve becerilerini geliştirmek isteyeceği ileri sürülmektedir (Özden, 2014: 20-21; Ünsal, 2014: 393-394; Erdoğan, 2003: 52).

Sosyal bilişsel kariyer gelişim kuramı, Albert Bandura'nın sosyal bilişsel kuramından üç önemli kavramını kendine temel kavram olarak ele almış olup aralarındaki etkileşime dikkat çekmiştir. Bunlar “öz yeterlik”, “sonuç beklentileri” ve “bireysel hedefler”dir.

Bandura (1986) benzer beceri düzeyine sahip iki kişiden biri, bir işi başarırken diğerinin aynı işi başaramamasının sebebi algı düzeylerindeki farklılıktan kaynaklandığını ileri sürmektedir. Burada birey, performans ve davranışından ziyade performansının nasıl olduğu veya nasıl olacağına ilişkin düşüncesidir. Öz yeterlik algısı ve inancı sayesinde bireyler başarıyı yakalama düzeyleri arttığı görülmektedir (Özden, 2014: 22-23; Ünsal, 2014: 395-400). Bir faaliyete ya da eyleme ilişkin davranışlar ve uygulamalar yerine getirildiğinde kişinin elde edeceği sonuçlarla ilgili sahip olduğu bireysel inancıdır. Sonuç beklentisi ise bir davranışı sergileme neticesinde umut edilen sonuçları kapsamaktadır. Maddi ödüller, iş tatmini, takdir, diğer insanların hayranlığı gibi sonuçlardır. Birey başka birinin başarılı davranışı sonucunda elde ettiklerini gördüğünde kendisi de benzer sonuçları elde etmek için motivasyon düzeyi yükselecektir. Bunun yanında geçmiş deneyimlerde önemli bir faktördür. Lent (2005) insanlar bir görevi yapmak üzere iken eğer yeterli olduklarına ilişkin inançları yüksekse bu görevden olumlu sonuçlar alacaklarına ilişkin umutları da yüksek olacaktır (Özden, 2014: 24-25; Ünsal, 2014: 401-403; Işık, 2010: 21).

3.3.4. Minnesota İşe Uyum Kuramı

Bireyler iş yerinde, işe uyum sağlama ve bunu sürdürme çabasına girmektedir. Bireyin işe ilişkin beceri, yetenek ve tercihlerinin bileşiminden meydana gelen iş kimliği, işe uyum sağlamasında önemli bir role sahiptir. İş ile ilgili değişimlerde ya da yetenek ve becerilerde meydana gelen değişimler iş kimliğini de değiştirecektir (Erdoğan, 2003: 44). Bu kuramın en temel mantığı bireylerin, mesleklerin ve iş alanlarının en önemli özelliklerini ortaya koymak ve birbiriyle uyumlu olanları eşleştirmektir. Yüksek performansın sağlanabilmesi için işin gerektirdiği yetenekler (çevresel faktörler) ile bireyin yetenekleri (kişisel özellikler) denk olması gerektiği

üzerinde durmaktadır. Burada kişi ile çevre devamlı birbirlerini etkileme çabası içerisinde olduğu ileri sürülmektedir (Ünsal, 2014: 149-150). İş tatmini ve iş doyumunu için yetenekler ve işin gerekleri örtüşmesi gerekmektedir. İşe yerleştirirken işveren için çalışanların ihtiyaçları bilinmesi önem arz etmektedir. Memnun kalmış bir iş gücünün üretkenliği en üst düzeye çıkarmak, kaza ve yaralanmaları asgari düzeye indirmek için gerekli bir şart olması gerekmektedir (Gay vd., 1971: 1).

Bu kuram bireysel farklılıklara odaklanmaktadır. İnsanları birbirinden farklı kılan yetenekler, beceriler, değerler ve kişilik özellikleri gibi zor değişen bir takım farklılıkları bulunmaktadır. Örgütlerde bireysel farklılığı ortaya çıkaran en önemli unsurlardan biri de şüphesiz kişisel ihtiyaçlardır. İhtiyaçlar bir kişide, fizyolojik ve biyolojik bir eksikliği temsil etmektedir. Bu eksikliği ortadan kaldıran şeyler de pekiştireçlerdir. Susuzluk bir ihtiyaç iken su pekiştireç olmaktadır. Fakat bir ortamda bireylerin hangi pekiştireçleri daha fazla tercih edecekleri onların ihtiyaçlarına ve bu ihtiyaçları giderme arzuna bağlı olarak farklılık arz etmektedir (Ünsal, 2014: 149-150).

İnsanlar farklı ve dolayısıyla iş onlar için farklı anlamlar taşımaktadır. İş tatmini gerektiren ihtiyaç ve değer de kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Çalışanın iş tatmini için işin ortamı bireysel ihtiyaçlarını ve değerlerini karşılaması beklenmektedir (Gay vd., 1971: 1). İş yaparken daha az stres yaşamak, ücret, çalışma koşullarının iyi olması, iş zenginleştirme yoluyla monotonluğun azaltılması gibi faktörlere ihtiyaçları rahatlık değerine olan önemi göstermektedir. Başkalarına yardım etmek, örgütsel vatandaşlık davranışların yoğunluğu ne kadar yüksekse diğerkâmlık değeri de yüksek olmaktadır. Üstlerin ve şirket politikalarının adil ve şeffaf olması, amirlerin her konudaki desteğine olan ihtiyacın yüksek olması güvenlik değerini ifade etmektedir ve bu değer yüksekse belirsizlik ve riskli durumlardan hoşlanılmaz. Sorumluluk almak ve başkalarına emir vermek gibi ihtiyaçlar da otonomi değerine vurgu yapmaktadır (Ünsal, 2014: 15-154). Buna göre hazırlanan 20 iş ortamı ihtiyacı ve karşılık geldiği değeri gösteren tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 10. Yirmi İş Ortamı İhtiyacı ve Karşılık Geldiği Değerler Tablosu

İHTİYAÇLAR	DEĞERLER VE AÇIKLAMALARI
<ul style="list-style-type: none"> • Yetenek Kullanımı • Başarı 	Başarı: Başarıyı teşvik eden bir ortam.
<ul style="list-style-type: none"> • Aktivite • Bağımsızlık • Çeşitlilik • Ücret • Sosyal Güvenlik • Çalışma Koşulları 	Rahatlık: Rahat ve stresli olmayan bir ortam.
<ul style="list-style-type: none"> • İlerleme • Saygı • Otorite • Sosyal Statü 	Statü: Tanma ve saygınlık sağlayan bir ortam.
<ul style="list-style-type: none"> • Çalışma Arkadaşları • Etik Değerler • Sosyal Hizmet 	Diğerkâmlık: Diğerleriyle uyum sağlayan ve başkalarına hizmet eden bir ortam.
<ul style="list-style-type: none"> • Kurum Politika ve Uygulamaları • Amir/Üstlerle İlişkiler (İnsani) • Amir/Üstlerle İlişkiler (Teknik) 	Güvenlik: Öngörülebilir ve kararlı bir ortam.
<ul style="list-style-type: none"> • Yaratıcılık • Sorumluluk 	Otonomi: İnisiyatif teşvik eden bir ortam.

Kariyer seçimi üzerinde en fazla etkisi bulunan unsurlardan biri kişilik özelliğidir (Koptagel,1982: 275; Aktaran: Onay ve Zel, 2011: 266). Kişilik özellikleri, diğer insanlarla olan ilişkilerdeki tepkiyi ve bireyin kendisini kanıtlama biçimini içermektedir (Zel, 2000: 325). Meslek/iş kişinin ihtiyaç ve değerlerini karşılarsa ve bu işi yaparken işin gerektirdiği yetenek ve beceriler o kişide mevcutsa kişi ile iş arasında uyum söz konusu olmaktadır. Fakat bu uyumun sağlanmadığı durumlarda ise uygunsuzluk olacağı belirtilmektedir. Dolayısıyla hangi mesleğin hangi yetenek ve becerileri gerektirdiğini ölçmek ve belirlemek önem kazanmaktadır (Swanson ve Schneider, 2013; Dawis, 2005; Aktaran: Ünsal, 2014: 158). Diğer yandan iş ortamına uyum sağlamaya çalışan bireyler genellikle iş doyumunu düzeyi düşük olan bireyler olduğu görülmektedir. Bu doyumsuzluğu gidermek için de bir takım girişimlerde bulunmaktadır. Öncelikle işin zor ve hoşlanılmayan yönlerine ayak uydurmak için “esneklik” kazanmaya çalışmaktadır. Esneklik eşiği ise bireyler arasında farklılık arz etmektedir. Esneklik eşiği yüksekse yani birey kolayca esneyebiliyorsa doyumsuzluğa hemen düşmemektedir. Eğer bu eşik düşükse en küçük olumsuz durum karşısında doyumsuzluk baş gösterecek demektir. Bu uyum sürecinde bireylerin sahip oldukları nitelikler de önemli rol oynamaktadır. Kişinin aldığı eğitim, seçecekleri işler için uygun

ve uyumlu çalışan olmasını sağlayan bir diğer faktördür (Ünsal, 2014:163-164; Koç vd., 2017: 1).

3.4. Kariyer Uyum Yeteneği

Tarihsel açıdan bakıldığında mesleki olgunluk kavramı ilk defa Super (1955) ortaya koymuştur. Kişilerin eğitim ve kariyer seçme konusunda kendilerini hazır hissetme durumunu açıklamaktadır. Fakat bireylerin çevrede meydana gelen değişimlerle nasıl baş edebileceği aşamasında net bir cevap sunamamıştır. Super (1955) ve Knasel (1981) tarafından ortaya atılan ve ergen bireyler için “değişen meslekler ve çalışma şartları ile baş etme becerisi” şeklinde tanımladıkları “kariyer olgunluğu” kavramını yetişkinler için “kariyer uyumluluğu” kavramıyla ifade edilmesi gerektiğini ileri sürmüşlerdir. Daha sonra 1997 yılında Savickas tarafından bu iki kavram bir araya getirilerek “Kariyer Uyumluluğu” şeklinde önemli bir yapı ortaya atılmış oldu (Siyez ve Belkis, 2016: 280).

Günümüze doğru gelindikçe Savickas ve diğerleri (2009) yaşanan hızlı gelişmeler ve değişimler meslek değiştirmenin daha sık yaşanmasına sebep olduğunu ifade etmektedir. Modern örgütler, çalışanların bir dizi beceri ve yetki geliştirmesi konusunda beklentiye girmektedir. Bireyler; teknolojiye ayak uydurmak, esnek olabilmek ve kendi istihdam olanaklarını yaratmak için çeşitli yollar denemektedir. Bu nedenle, çalışanın kariyeri artık kuruluşa ait olmadığı ve bir kişinin kendi kariyer yolunu belirlemesi gerektiğini savunmaktadırlar (Potgieter, 2014: 20-22).

Günümüzde yeni kariyer kavramları, istikrarlı bir çevrede olgunlaşma yerine değişen çevreye adaptasyon ile karakterize edilmektedir. Kariyer perspektifinden bakıldığında, çalışanların karşılaştığı istihdam geçişlerini anlamak önemlidir. İstihdam edilebilirlik, hayat boyu öğrenme, sınırsız kariyerler ve uyumluluk gibi kavramlar, çalışanların değişen çevreyle nasıl baş edebileceğini yansıtan bazı acil konulardır (Savickas, 2005, 1997; Aktaran: Potgieter, 2014: 21-22). Kariyer uyumu, kariyer yaşamı aşamalarını saran ve esas olarak kariyer teorisinin tüm perspektiflerini birbirine bağlayan bir köprü olarak görülmektedir. Değişen iş dünyasına tepki olarak, uyum yetenekleri ve uyumluluk, bireylerin sürekli olarak değişen iş bağlamları ile ilgili zorluklarla yüzleşmelerinde kritik derecede önemli olduğu ileri sürülmektedir (Savickas ve Porfeli, 2012: 661).

Kariyer uyumu, belirli ve tanımlı görevlerin ifa edilmesi konusunda hazır bulunmak, iş hayatının gerektirdiği rolleri üstlenmek, değişen iş ve iş koşullarının meydana getirdiği belirsizlik ve öngörülemeyen değişimlerin üstesinden gelebilmek olarak tanımlanmaktadır. Kariyer uyumu ergenlerde ya da yetişkinlerde planlı tutumlar, kendini tanımaya ve çevreyle ilgili araştırmayı ve bilinçli karar vermeyi gerektirir (Savickas, 1997: 254). Kariyer uyum teorisiyle ilişkili olan kariyer uyum yeteneği kişilerin özel ve çalışma hayatlarında başarı yakalamalarında kilit rol oynayan zihinsel ve duygusal özellikler olduğu ileri sürülmektedir. Bu yetenekler bireylerin eğitim hayatından iş hayatına veya iş değişikliği sürecinde oldukça faydalı olmaktadır (Yeşiltaş vd., 2014: 1286).

Genç bireylerde kariyer uyumunda çevresel koşulların sunduğu fırsat ve kısıtlar önem arz ettiğinden kariyer uyum yeteneği, gençlerin kariyer planlarını ve eğitimlerini bu çevreye göre şekillendirmesi olarak tanımlanmaktadır (Hirschi ve Vondracek, 2009: 120). Kişilerin şu an ve gelecekte mesleki gelişim, görev ve sorumlulukları, stres derecesini ve iş değişimlerinin yarattığı problemleri başarılı şekilde yönetmek ve bu duruma hazır olmayı ifade eden psikolojik bir yapıdır (Yousefi vd., 2011: 264). Bireylerin hem hâlihazırdaki hem de gelecekteki kariyer geçişlerini, kariyer değişikliklerini ve bunun yanında da kişilerin ihtiyaçlarını başarılı bir şekilde yönetilebilmesini ifade etmektedir (Koen vd., 2012: 306). Bireylerin iş hayatları ve planladıkları kariyer yolları konusunda karar verirken sahip olmaları gereken araçlar ve beceriler şeklinde ifade edilmektedir (Duffy, 2010: 420). Kariyer uyum yeteneği, mevcut ve gelecek olan iş ve kariyer zorluklarını yönetmek için çalışanların kaynaklarını yansıtan bir psiko-sosyal yapı olarak tanımlanmıştır (Savickas, 1997: 254).

Bireylerin her biri kendine özgü bir öz denetim mekanizmasına sahip olduğu ileri sürülmektedir. Bu mekanizma birçok alt sisteme dayalıdır. Sistemler ise kariyer yapılandırma teorisi ve kariyer uyum teorisinden oluşmaktadır. Bu kaynaklar bir araya gelerek, daha dayanıklı ve değişken psiko-sosyal yönlerin bir bileşimi olan uyma yeteneğini yansıttığını ifade edilmektedir.

Kariyer uyum yeteneği kaynakları, çok boyutlu ve hiyerarşik olarak modellenmiştir. Kariyer uyum yeteneğinin temel bileşenleri aynı zamanda 4C olarak adlandırılmaktadır. Concern (ilgi), control (kontrol), curiosity (merak) ve confidence

(güven). Bu dört unsur bir sinerji oluşturarak kendi anlamlarından daha fazlasını ifade eden kariyer uyum yeteneğini ortaya koymaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012: 663). Savickas ve Porfeli (2012) yaptıkları araştırmalar sonucunda elde ettikleri boyutlardan olan *ilgi* boyutu, çalışanların gelecek odaklı olma düzeyini ve gelecekteki kariyer görev ve zorluklarına nasıl hazırlanacağını anlatmaktadır. Bir kariyer vizyonunun geliştirilmesi ve gelecek kariyerine ilişkin hazırlık konusundaki zaman perspektifiyle ilgili olduğu ileri sürülmektedir. *Kontrol* boyutu; öz disiplin, çaba ve sebat göstermeyi ifade etmektedir. Çalışanların kendi gelişim ve çalışma ortamlarını etkilemek açısından kişisel sorumlulukları ne ölçüde almış olduklarını ortaya koymaktadır. Bir başka tanıma göre kontrol; kişinin kariyerinde nüfuz sahibi olmak için mülkiyet ve sorumluluk hissi anlamına gelmektedir. *Merak* boyutu, çalışanlara gelecekteki fırsatlardan yararlanma, farklı iş rollerini ve ortamlarını nasıl etkileyebileceklerine ilişkin yol göstermektedir. Ayrıca merak, kişinin kendi ortamında olası kişisel ve kariyer fırsatlarını keşfetme konusundaki ilgisini ifade etmektedir. *Güven* boyutu; çalışanların kariyer hedeflerini gerçeğe dönüştürebilecekleri, sorunları çözebilecekleri ve engellerin üstesinden gelebilecekleri konusundaki inançlarını ifade etmektedir. Güven, kariyer hedeflerine ulaşmak ve engeller karşısında bir başarı beklentisi ile ilgilidir (Zacher, 2014: 22; Tolentino vd., 2014: 39; Savickas ve Porfeli, 2012: 663).

Genel olarak, bu dört uyum yeteneği kariyerle ilgili değişikliklerin, insan-çevre entegrasyonunun ve kariyer süresi boyunca başarılı geçişin yapılmasını mümkün kıldığı görülmektedir (Savickas ve Porfeli, 2012: 663). Bilişsel-duyuşsal davranış kapasitelerinin bu dört alanı, kariyer gelişimini destekleyebilecek veya onu sınırlayabilecek çalışma koşullarından bağımsız olarak kişisel hedefleri gerçekleştirmeyi kolaylaştıracağı ileri sürülmektedir (Coetze ve Harry, 2013: 3).

Bireylerin örgütsel bağlamda uyum göstermelerine odaklanan kariyer yapılandırma teorisi, bireylerin iş rolüne hazırlanma, işe girme, kariyer geçişi ve işyeri değişiklikleri üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bu bakış açısına göre bir meslek, bireylerin toplumsal entegrasyon veya bağlantı yoluyla kendilerini toplum içinde sürdürmelerinin bir yolu olarak görülmektedir. Kariyer yapılandırma teorisinde, uymak kelimesi değişmek ya da uyum sağlamak anlamına gelir. Bireyin ortamı değiştikçe, insan çevre ile olan uyumunu korumak için çevreyle bütünleşmektedir (Savickas ve Porfeli, 2012; Potgieter, 2014: 23-25).

3.4.1. Kariyer Uyum Yeteneğine İlişkin Kavramlar

3.4.1.1. Değişime Tepki ve Uyum

Değişimler, hayatın birer gerçeğidir. Dolayısıyla kişilerin değişime her zaman hazır bulunmaları ve buna ayak uydurmaları gerekmektedir. Uyumluluk, Van Vianen ve diğerleri (2009) tarafından açıklandığı üzere, bireyin, davranışını değişen koşullara göre değiştirdikleri ve böylece yeni koşullara uyum sağlamaları anlamına gelmektedir. Farklı yaşam alanlarında değişimler oluyorsa, uyum ve uyarlanabilirlik anlamlı ve önemli hale gelmektedir. Fakat insanlar değişime farklı tepkiler vermektedir. Bazı bireyler, işverenler ve özellikle kariyer danışmanları değişime ve kaotik koşullara maruz kalmaktan çekinirken bazıları ise iyi dercede baş edebilmekte ve hatta bu durumdan faydalanarak kendilerini geliştirmektedir (Havenga, 2012: 21). Bireysel uyum, mesleğe uyum sağlama eğilimi yeni veya değişen koşullarla uzlaşma kabiliyeti olarak tanımlanır. Bireysel uyumluluk, hem yetenek hem de bunu yapmak için motivasyon da dahil olmak üzere bir kişinin değişme kapasitesi olduğu ileri sürülmektedir (Hall ve Chandler, 2005: 163; Havenga, 2012: 21-22).

3.4.1.2. Adapte Etmek

Adapte etmek kavramı, Latince'den gelmekte olup uydurmak veya kaynamak anlamındadır. Zaman içinde, uyarlanabilirlik, uyumluluk ve adaptasyon da dâhil olmak üzere “adapt” kök sözcüğü kullanılarak ince ayrımlar yapılmış durumdadır. İnsanlar az çok değişime hazırlanmakta, değişiklikleri yönetmek için kaynaklarını değiştirmektedir. Değişikliğe ihtiyaç duyulduğunda daha fazla veya daha az değişiklik gösterebilir ve sonuç olarak zaman içinde hayatın sunduğu rollerle bütünleşmektedir (Savickas ve Porfeli, 2012: 662).

3.4.1.3. Adaptasyon

İnsanlar, kişiliklerini iş rollerinde uygulayarak ve uyarlanabilir stratejiler kullanarak kariyer yapmaktadırlar. Uyumluluk olarak ifade edilen bu adaptasyon, iç ihtiyaçları ve dış fırsatları bir araya getirmek suretiyle yönlendirilir. Yani kişi, iç dünyası ile dış dünyası arasındaki etkileşimler yoluyla gelişme göstermektedir. Buna bağlı olarak adaptasyonun, kariyer uyum kaynaklarının gelişimini ve kullanımını şekillendiren nitelik unsurudur. Uyum yeteneği kaynaklarını, insan sermayesi olarak görülmekte, eğitim ve tecrübe yoluyla kazanılmış birikimler, yetkinlikler ve bilgi olarak

tanımlanmaktadır. Adaptasyon değişime hazır olma, kariyere ilişkin belirsizliklerle mücadele etme ve uyum sağlamak için istekli olma anlamına da gelmektedir (Savickas ve Porfeli, 2012: 662; Tolentino vd., 2014: 40).

3.4.2. Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları

3.4.2.1. İlgı

Kariyer ilgisi, mesleki bir geleceğin farkında olmayı, pozitif odaklanmayı ve planlamayı ifade eder. Geleceğe yönelme ve bu konudaki iyimserlik duygusu ile ilgilidir. Deneyimler, fırsatlar ve etkinlikler çocuklara büyüyen bir umut duygusu ve geleceğe dair planlı bir tutum takınmalarını sağlamaktadır. Çocuklar, geleceğe yönelik hazırlanma yeteneği geliştirdikleri için başlangıçta ebeveynlerden, bakıcılardan, öğretmenlerden ve diğer kişilerden destek beklemektedir. Dolayısıyla bağımlılık duyguları yüksek olmaktadır. Bununla beraber kariyer ilgisi düzeyinin düşük olması, geleceğe karşı kayıtsızlık ve kötümserlik sorununa yol açabileceği ifade edilmektedir (Coetze ve Harry, 2013: 3; Savickas, 1991; Hartung vd., 2008: 70-72).

3.4.2.2. Kontrol

Kariyer kontrolü, bir mesleki geleceğe ilişkin öz-yönetim ve karar verme sorumluluğunu uyandırmaktadır. Kişinin; kariyerinde ve iş deneyiminde kişisel sorumluluk alabilme kapasitesini yansıtmaktadır. Bir çocuğun kendisinden sorumlu yetişkinlerle olan ilişkisinin güvenli olması, kendi geleceğini belirleme, kişisel mülkiyet duygusu ve mesleki takiplere ilişkin kararlar alma yeteneğini geliştirmektedir. İddialı davranış ve gönüllü eylemler çocuğun özerkliğini ve kendine olan güvenini geliştirdiği ileri sürülmektedir. Henüz gelişmemiş meslek kontrolü; kararsızlık, istikrarsızlık ve geleceğe ilişkin belirsizlik gibi problemleri yaratmaktadır (Hartung vd., 2008: 70-72; Coetze ve Harry, 2013: 3).

3.4.2.3. Merak

Kariyer merakı; birinin çevreyi keşfetme, bilgi arama ve risk alma, yeni bilgi ve yetkinlik kazanma eğilimini yansıtır. Blustein (1992) ise kariyer merakını, bir çocuğun gerçekçi bir şekilde eğitimsel ve mesleki seçenekleri keşfetmesini ve geleceğe gerçekçi yaklaşmasını sağlayan üretken bir kariyer araştırmasına yol açan meraklı bir tutumu şeklinde ifade etmektedir. Risk alma ve sorgulayıcı davranışların düzeyini yükseltmektedir. Kariyer merakının düzeyi daha düşük olursa ya da olmaması araştırma

merakını da sınırlandırmakta olup geleceğe yönelik gerçekçi ve gerçekçi olmayan arzu ve beklentilerin ortaya çıkmasını tetiklemektedir. Kariyer danışmanları, çocukların meslekler konusundaki araştırmayı hızlandırmak ve güçlendirmek için gerçeklik testi ve bilgi temelli müdahaleler kullanmaktadır. Sonuç olarak iş dünyası hakkındaki bilgiyi arttırırken keşif davranışlarını da geliştirmektedir (Hartung vd., 2008: 70-72; Coetze ve Harry, 2013: 3).

3.4.2.4. Güven

Kariyer güvenliği, kariyerle ilgili zorlukların üstesinden gelme ve sorunları başarılı bir şekilde çözme becerisi ile ilgili kendinden emin olma hissini yansıtmaktadır. Bir başka ifadeye göre değişik durumlar karşısında sorun çözme yeteneklerine güven duyulmasıdır. Problem çözme yeteneğinin ve öz-yeterlik inançlarının edinilmesidir. Çocuğa, etkili bir tutum geliştirmesini, problemleri çözmesini ve geleceği inşa ederken engelleri etkin bir şekilde aşma becerisini geliştirmektedir. Dayanıklılık ve gayretli davranış, çocuğa özgüven sağlamak ve başkalarıyla arasındaki eşitlik duygusunu beslemektedir. Kariyer güveninde yaşanan yetersizlik; engelleme, benlik bilincine ve geleceğe iyimser bir tutum sergilemede çekingenliğe yol açmaktadır. Bu konuda Kariyer danışmanları, öz-yeterlik inançlarını ve benlik saygısını arttırmak için rol oynama, sosyal modelleme ve bilişsel-davranışçı müdahaleler kullanmaktadır (Guan vd., 2013, 562; Coetze ve Harry, 2013: 3; Hartung vd., 2008: 70-72).

Kısacası; merak, mümkün olan varlıkların ve mesleklerin araştırılmasına yardımcı olur. Kariyer ilgisi geleceğin kurulmasını sağlar. Güven, bireylerin tercih edilen bir geleceği inşa etmesini ve engelleri aşmasını sağlar ve kariyer kontrolü ise seçtikleri geleceğin bireysel mülkiyetini sağlar (Hartung vd., 2008: 70-72).

3.5. Kariyer ve Kariyer Uyum Yeteneğine İlişkin Yapılmış Çalışmalar

3.5.1. Kariyer ve Kariyer Uyum Yeteneğine İlişkin Yurt İçinde Yapılmış Çalışmalar

Koca (2009), kariyer tercihinde en etkili değerlerin evrensellik ve başarıma olduğunu ortaya koymuştur.

Onay ve Zel (2011), tarafından yapılan çalışmada çoğunlukla işe yeni başlayan bireylerin hedef yönelimli kişilerden oluştuğu ve çok yönlü kariyeri tercih ettikleri tespit edilmiştir.

Bayram ve diğerkleri (2012) kariyer değerlerini açıklamada kişiliğin rolünü incelemek amacıyla yaptıkları çalışma sonucunda gelişime açıklık kişilik özelliği ile meydan okuyucu kariyer değeri arasında yüksek ilişki tespit etmişlerdir.

Sarı ve şahin (2012), lise son sınıf öğrencileri yzerinde yaptıkları çalışmada umut ve kontrol odağı düzeylerinin meslek için karar verme öz yeterliliklerini farklı seviyelerde yordadığını tespit etmişlerdir.

Siyez ve Yusupu (2015), yaptıkları çalışma sonucunda kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin maskülen ve androjen cinsiyete sahip bireylerin feminen ve belirsiz cinsiyet rolüne sahip bireylerden daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Kıyak (2015), yaptığı çalışmada, bireysel değerler ve kariyer planı arasında anlamlı bir ilişkinin varlığını tespit etmiştir. Ayrıca bireysel değerlerin, kişilik özellikleri ile bireysel kariyer planı arasındaki ilişkide kısmi aracılık rol oynadığını saptamıştır.

Genç (2016), ğrencilerin kişisel gelişim yönelimleri ile kariyer uyum yetenekleri arasında güçlü ve pozitif bir ilişkinin varlığını saptamıştır. Ayrıca kişisel gelişim yönelimlerinin kariyer uyum yeteneklerine güçlü bir etkisinin olduğunu tespit etmiştir.

Karacan zdemir (2016), algılanan sosyal destek ve iyimserliğin genel öz-yeterlilik inancı aracılığıyla kariyer uyum yeteneği yzerinde dolaylı bir etkiye sahip olduğunu saptamıştır.

Mercan (2016) tarafından yapılan çalışmada, psikolojik sermaye ile kariyer uyum yeteneği özellikleri arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler tespit etmiştir.

Koç ve diğerkleri (2017), bireylerin meslek uyumuna sahip olduğu ve bireylerin geldiği yerleşim yerine göre birey-meslek uyumu algılarının farklılaştığını tespit etmiştir.

3.5.2. Kariyer ve Kariyer Uyum Yeteneğine İlişkin Yurt Dışında Yapılmış alışmalar

Dowdy (2001), yaptığı çalışmada öğrencilerin psikolojik kaynakları ve stres düzeyleri arasında negatif bir ilişki, stres ile kendine güven arasında önemli derecede ilişki tespit etmiştir.

Pulakos ve diğeri (2002) bireylerin geçmiş deneyimleri, ilgileri ve öz yeterlilikler, iş yaşamlarındaki uyum performanslarını başarılı bir şekilde yordadığını ortaya koymuşlardır.

Duffy (2010) yaptığı çalışmada kariyer uyumunu etkileyen benlik saygısı, destekleyici ilişkiler ve kariyer iyimserlikleri, öğrencilerin kontrol algıları ile yönetildiğini tespit etmiştir.

Guzman ve Ok (2012), araştırmalarında, kariyer uyumunun dört boyutu (ilgi, merak, kontrol ve güven) ile iş bulma yeterlilikleriyle ilgili iletişim, problem çözme ve takım çalışması becerileri arasında pozitif ve anlamlı ilişkinin varlığını ortaya koymuşlardır.

Rossier ve diğeri (2012), yetişkinler üzerinde yaptıkları çalışmalarında yaş ve cinsiyetle, kariyer uyum yeteneği arasında bir ilişkinin olmadığını tespit etmişlerdir.

Tian ve Fan (2014) yaptıkları araştırma sonucunda hemşirelik öğrencilerinin, zorluklarla mücadele zekâsı, bireyselleşmiş klinik öğrenme çevresi ve ailesel sosyal desteğin kariyer uyum yeteneğinin boyutlarıyla olumlu ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu belirlemişlerdir.

Navaitiene (2014) çalışması sonucunda daha genç yaştaki öğrencilerin mesleki uyum yeteneğinin, orta yaşta olanlardan daha düşük düzeyde olduğunu tespit etmiştir.

Hou ve diğeri (2014) araştırmaları sonucunda, proaktif kişiliğin kariyer uyum yeteneğini etkilediğini ve kariyer karar verme öz yeterliliğinin, proaktif kişilik ile kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişkide aracı rol oynadığını saptamışlardır.

Tolentino ve diğeri (2014) kariyer iyimserliği ile kariyer uyumluluğu arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir.

Cai ve diğeri (2015) Sonuçlara göre, hem benlik saygısı hem de proaktif kişilik, gelecekteki iş beklentisi ve kariyer uyum yeteneğinin önemli belirleyici olduğunu tespit etmişlerdir.

Dumulescu ve diğeri (2015) araştırmasında, meslek tutkusu ve kariyer yeterlikleri arasındaki ilişkide, kariyer uyum yeteneğinin kısmen aracı rol oynadığını tespit etmişlerdir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Her birey belli bir toplumsal yapı içerisinde hayatını sürdürmektedir. Bireyler hayatlarına yön verirken bu toplumun oluşturduğu kültürel değerlerden bağımsız eylem ve davranışlarda bulunamazlar. Kültürel değerler bireylerin hangi davranışları sergilemesi/sergilememesi gerektiği konusunda kılavuzluk etmektedir. Bir toplumda hangi değerler baskın durumda ise genellikle bireyler de bu değerlerin gerektirdiği hayat tarzına uyum göstermektedir. Bunun yanında bireylerin sahip oldukları birtakım sermaye ve yetenekler de hayata karşı duruşunda önemli bir etkiye sahiptir. Bunların düzeyleri bireyden bireye farklılık gösterse de her bireyde psikolojik sermaye ve kariyer uyum yeteneği unsurları mevcuttur.

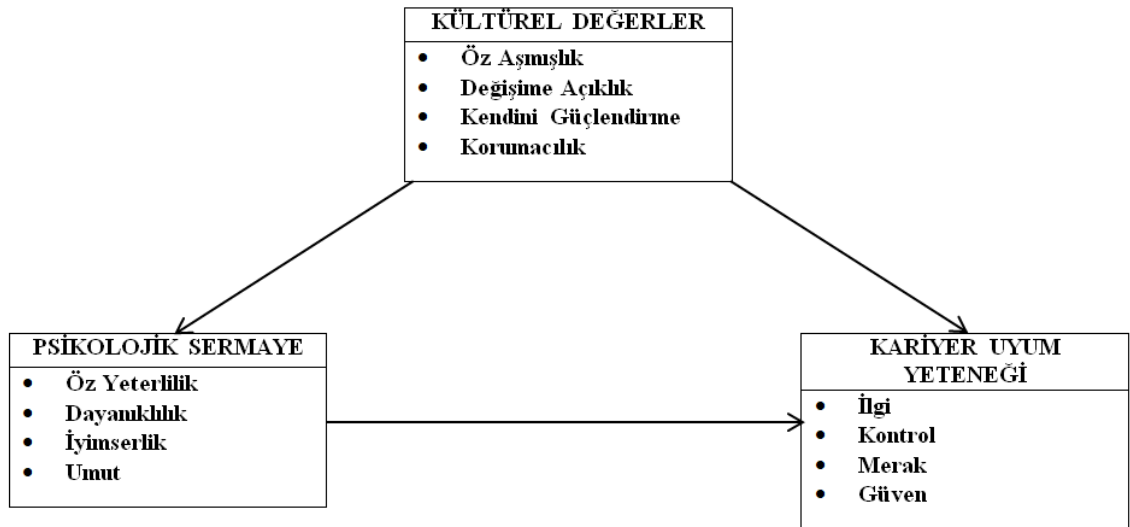
Bu çalışma, bireylerin kültürel değerleri psikolojik sermaye ve kariyer uyum yeteneği üzerinde nasıl ve ne yönde bir etkiye sahip olduğunu, ayrıca psikolojik sermayesini kariyer uyum yeteneğine olan etkisini araştırmak amacıyla yapılmıştır. Bunun yanı sıra kazandırılması gereken değerler ve geliştirilmesi gereken psikolojik sermaye ve kariyer uyum yeteneği boyutlarını ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Bu araştırma kültürel değerler, psikolojik sermaye ve kariyer uyum yeteneğine ilişkin bundan sonra yapılacak çalışmalara ışık tutması açısından önem taşımaktadır. Böylece mesleğe geçmeden önce hangi değerler sahip olunduğu ve bu değerlerin iş hayatında kişileri nasıl etkilediğini, bunun yanında farklı psikolojik sermaye düzeyinin kariyer uyum yeteneğini nasıl ve ne yönde etkilediği konusunda bilimsel bir bakış açısı sağlayacağı beklenmektedir. Ayrıca psikolojik sermaye ve kariyer uyum yeteneğinin geliştirilmesi için hangi değerlerin kazandırılması gerektiğini ortaya koymak ve buna ilişkin öneriler sunulmaktadır. Yine kariyer uyum yeteneği düzeyinin artması adına hangi psikolojik sermaye unsurları üzerinde durulması ve bu sermaye unsurlarının nasıl geliştirilebileceğine dair önerilere yer verilmektedir.

4.2. Araştırmanın Modeli

Değerler toplumun ve bireyin tutum, davranışı, tercihleri hatta meslek seçiminde ve bu meslekte sürdürülebilir başarıyı yakalamada önemli bir yönlendirici işlevi bulunmaktadır. Ayrıca psikolojik sermaye, farklı düzeylerde olsa da her bireyde mevcuttur. Bu sermaye bireylerin hayatlarında başarılı olmalarını ve pozitif bir hayat sürdürmelerinde etkili olmaktadır. Bunun yanında bireylerin geleceğine ilişkin arzu ettikleri meslekleri seçmelerine ve bunu araştırıp gereklilikleri yerine getirmelerini etkileyen kariyer uyum yeteneğine de etki etmesi düşünülmektedir. Bu durum neticesinde, araştırmanın amacına uygun olarak oluşturulan modelde kültürel değerlerin psikolojik sermaye ve kariyer uyum yeteneği üzerindeki ayrı ayrı etkisi incelenmekte olup ayrıca, psikolojik sermayenin kariyer uyum yeteneği üzerindeki etkisi tespit edilmeye çalışılmaktadır. Oluşturulan model aşağıda gösterilmiştir.

Şekil 5. Araştırmanın Modeli



4.3. Araştırmanın Hipotezleri

Bu araştırmanın hipotezi, ele alınan değişkenler zemininde oluşturulmuştur. Bu hipotezler ise şöyledir:

H1: Öz aşmışlık değer boyutu psikolojik sermaye üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2: Değişime açıklık değer boyutu psikolojik sermaye üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H3: Kendini güçlendirme değer boyutu psikolojik sermaye üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H4: Korumacılık değer boyutu psikolojik sermaye üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H5: Öz aşmışlık değer boyutu kariyer uyum yeteneği üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H6: Değişime açıklık değer boyutu kariyer uyum yeteneği üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H7: Kendini güçlendirme değer boyutu kariyer uyum yeteneği üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H8: Korumacılık değer boyutu kariyer uyum yeteneği üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H9: Psikolojik sermaye kariyer uyum yeteneği üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

4.4. Araştırmanın Yöntemi

4.4.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2017-2018 eğitim - öğretim döneminde Burdur ilinde bulunan Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinin dört yıllık fakültelerinde eğitime devam eden lisans öğrencilerden oluşmaktadır. Araştırma evreni çok geniş olması nedeniyle kümeleme örneklem yöntemiyle bir örneklem kitlesi seçilmiştir.

Bilimsel çalışmalarda evren büyüklüğü 10.000 ila 15.000 kişi arasında olduğunda örneklem kitlesi en az 370-375 olmalıdır. Ancak örneklemdeki birim sayısı yükseldikçe, örneklemin evreni temsil yeteneği, yapılacak analiz, yorum ve tahminlerin güvenilirliği de o derece yükseleceği ifade edilmektedir (Uzgören, 2012: 177-182; Aktaran: Genç, 2016: 37). 2017 yılı güz dönemi itibariyle Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinin dört yıllık fakültelerinde eğitime devam eden lisans öğrenci sayısının toplamı 11.061'dir ve bu çalışmada ise araştırmaya katılan öğrenci sayısı 1112 öğrenci olup analize dâhil edilen anket sayısı 1086'dır. Özetle evreni temsil eden örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu söylenebilir.

Üniversitenin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Veteriner Fakültesi, Cevat Sayılı Sağlık Bilimler Fakültesi, Mühendislik-Mimarlık Fakültesi ve Eğitim Fakültesinde öğrenim gören 2. ve 4. sınıf (Veteriner Fakültesi için 5. Sınıf öğrencileri seçilmiştir.) öğrencilerinden oluşmaktadır. Her fakülteden 2. Sınıf öğrencilerinden 100 öğrenci ve 4. Sınıf öğrencilerinden 100 öğrenci olmak üzere her fakülteden toplam 200

öğrencinin bu araştırmaya dâhil edilmesi planlanmıştır. Bu örneklem kitlesine 1. Sınıf öğrencileri yerine 2. Sınıf öğrencilerinin dâhil edilmesinin sebebi ise veri toplamak için kullanılan ölçeklerde, bazı soruların 1. Sınıf öğrencilerinin yanıt vermesine uygun olmamasından kaynaklanmaktadır. Örneğin, psikolojik sermaye ölçeğinde bulunan “Bu okulda eğitim ve öğretim işleri asla benim istediğim gibi yürümez.” Ve “Hocalarımın bulunduğu toplantılarda kendi bölümümü açıklarken kendime güvenirim.” gibi sorulara 1. Sınıf öğrencilerinin sağlıklı bir şekilde cevap veremeyecekleri düşünülmektedir.

Bu araştırmanın örneklemine oluşturan 1112 katılımcıdır. Fakat bazı anketler eksik cevaplandırıldığından veya okunmadan aynı şıkların işaret edildiği anlaşılan 9 anketi çalışmaya dâhil edilmemiştir. Ayrıca uç değerlerin ayıklanması sürecinde 17 anket daha atılarak geriye kalan 1086’lık veri seti analiz edilmiştir. Verilerin geneline bakıldığında ise anketlerin cevaplanma oranı yaklaşık olarak %98,55 tür.

4.4.2. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın kısıtları aşağıda sıralanmıştır:

- Araştırmanın örneklem kitlesi sadece Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinden seçilmesi nedeniyle elde edilen veriler bir eğitim kurumundan toplanmıştır.
- Araştırmanın örneklem kitlesi sadece beş fakültede eğitimine devam eden 2. ve 4/5. sınıf öğrencilerinden oluşmaktadır.
- Araştırmaya katılan öğrencilerin, hazırlanan ölçek sorularını anlayarak doğru ve samimi cevap verdikleri kabul edilmiştir.
- Araştırmanın güvenilirliği, katılımcıların sıkılmadan ve samimiyetle cevap vermesine bağlıdır. Dolayısıyla portre değerler ölçeğinin 40 maddelik değil, 23 maddelik hali uygulanmıştır. Ölçek maddelerinin azalması, ölçeğin güvenilirliğini azaltabilmektedir.

4.4.3. Veri Toplama Araçları

Seçilen örneklem kitlesinden veri toplamak için katılımcılara kolay şekilde ulaşmamızı ve kısa sürede çok sayıda veri elde etmemizi sağlaması gibi karakteristik özelliklerinden dolayı anket formu kullanılmıştır. Anket formunun birinci bölümünde katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin “Kişisel Bilgi Formu” yer almaktadır. Burada literatürde belirtildiği şekilde, katılımcıların demografik özelliklerini ortaya koyacak nitelikte hazırlanmıştır. “Cinsiyetiniz? Çocukluğunuzun geçtiği yer? Ailenizin

aylık toplam ekonomik geliri? Okuduğunuz fakülte? ve kaçınıcı sınıftasınız?” şeklindeki sorularla katılımcılardan gerekli bilgiler elde edilerek diğer değişkenlerle olan ilişkisini ve birbiriyle olan etkileşimi saptanmaya çalışılmıştır. Ardından üç farklı ölçek yer almaktadır. Bunlar Schwartz’ın “Portre Değerler Ölçeği”, “Psikolojik Sermaye Ölçeği” ve son olarak da “Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği”dir.

4.4.3.1. Schwartz’ın Portre Değerler Ölçeği

Portre değerler ölçeği kişilerin hangi değerlere sahip olduklarını ve hangi değerlere öncelik verdiklerini ölçmeye yarayan bir araçtır. Schwartz ve diğerleri (2001) tarafından yapılan “*Extending The Cross-Cultural Validity of The Theory of Basic Human Values with A Different Method of Measurement*” adlı çalışmayla geliştirilen Portre Değerler Ölçeği (PDÖ) genel itibarıyla iki cümleden oluşan 40 maddelik bir ölçektir. Bu çalışmada ise Schwartz’ın (2005) Avrupa Toplumsal Ölçeği (ESS) için geliştirdiği 21 maddelik PDÖ kullanılmıştır. Bu kısa ölçekte her bir değer sadece iki madde (Evrensellik değeri üç madde) ile ölçülmesinden dolayı güvenilirliği düşük olabileceği ifade edilmektedir. Ancak katılımcıların sahip oldukları baskın değerleri yeterli düzeyde belirlenmesini ve yanıtlama aşamasında sıkılmalarını önleyerek daha sağlıklı yanıt vermelerini sağlamaktadır (Verkasalo vd., 2009: 783). Bu çalışmada ek olarak güvenlik ve uyma değerlerini daha anlaşılır kılmak amacıyla güvenlik değerine “*Hayatında çok riskli kararlar almayı sevmeyiz, farklılıklardan ve belirsizlikten hoşlanmaz*”, uyma değerine ise “*Anne babasına ve yaşlı insanlara her zaman saygı göstermesi gerektiğine inanır. Onun için itaatkâr olmak önemlidir*” maddesi eklenerek ölçeğin madde sayısı 23’e çıkarılmıştır.

Bu çalışmada her bir maddeyle on değer tipinden biriyle ilişkili arzu veya istekler temelinde kurgulanmış bir kişi betimlenmektedir. Bu ölçekte bir bireyin sahip olduğu değerler ifade edilmektedir ve katılımcılardan bu kişinin kendilerine ne ölçüde benzediği sorulmaktadır. Benzerlik düzeyi ise “1) Bana Hiç Benzemiyor ve 6) Bana Çok Benziyor” şeklinde altılı likert derecelendirme aralığı ile belirtilmektedir. Katılımcılardan kendilerini objektif şekilde değerlendirerek kendilerine en uygun olan dereceyi işaretlemeleri istenmektedir.

Bu ölçeğin Türkçe eşdeğerliliği ve Türkçe uyarılama çalışması ise Demirutku ve Sümer (2010) tarafından yapılan “*Temel Değerlerin Ölçümü: Portre Değerler*

Anketinin Türkçe Uyarlaması” adlı çalışmalarıyla gerçekleştirmiştir. Elde edilen bulgulara göre PDÖ'nün iç tutarlılık düzeyini ölçen Cronbach Alfa katsayıları şu şekildedir: Güç için 0,81 Başarı için 0,81, Hazcılık için 0,77, Uyarılma için 0,70 Öz yönelim için 0,65, Evrensellik için 0,72 İyilikseverlik için 0,66, Geleneksellik için 0,82, Uyma için 0,75, Güvenlik için ise 0,80 olarak tespit edilmiştir. Bu bulguya göre, Türk örnekleme üzerinde kuramsal modele uygun yapı gösterdiği saptanmış, güvenilirlik ve iç tutarlılık düzeylerinin yüksek çıktığı ve bu ölçeğin Türk örnekleme üzerinde de uygulanabilecek düzeyde güvenilir bir ölçüm aracı olduğu ortaya konulmuştur (Demirutku ve Sümer, 2010: 17-22).

Bu ölçekte tanımlanan değerler ise güç, başarı, hazcılık, uyarılma, öz yönelim, evrensellik, iyilikseverlik, geleneksellik, uyma ve güvenlik şeklinde sıralanmaktadır. Bu değerlerde kendi içlerinde, değişime açıklık, kendini güçlendirme, öz aşmışlık ve korumacılık (muhafazakârlık) olmak üzere dört boyuta ayrılmaktadır. Bu çalışmada ele alınacak olan analizler bu dört boyut üzerinden yapılacaktır. Tablo 11’de değerlere ilişkin ölçekte yer alan maddeler ve boyutların kapsadığı değerler sunulmuştur.

Tablo 11. Schwartz Portre Değerler Ölçeğine İlişkin Maddelerin, Değerlerin ve Boyutların Dağılım Tablosu

Değer Tipi	İlgili PDÖ Maddeleri
Güç	14, 15
Başarı	12,13
Hazcılık	10, 11
Uyarılma	8, 9
Öz yönelim	6, 7
Evrensellik	3, 4, 5
İyilikseverlik	1, 2
Geleneksellik	22, 23
Uyma	19, 20, 21
Güvenlik	16, 17, 18
Değer Boyutları	İlgili Değerler
Değişime Açıklık	Uyarılma, Öz yönelim, Hazcılık
Kendini Güçlendirme	Güç, Başarı, Hazcılık
Korumacılık	Geleneksellik, Uyma, Güvenlik
Öz Aşmışlık	Evrensellik, İyilikseverlik

4.4.3.2. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği

Anket formunda yer alan bir diğer ölçek ise bireylerin psikolojik sermaye özelliklerini ortaya koymaya yarayan ve 24 sorudan oluşan ölçektir. Psikolojik sermaye ölçeği (PSÖ), Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007) tarafından “*Positive*

Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction” adlı çalışma ile geliştirilmiştir. Bu ölçek “1) Kesinlikle katılmıyorum ve 6) Kesinlikle katılıyorum” şeklinde altılı likert ile derecelendirilmiştir. Bireylerden her maddeyi okuyup değerlendirdikten sonra katılıp katılmadıkları sorularak kendilerinden en uygun maddeyi işaretlemeleri istenmektedir. Bu ölçeğin Türkçe eş değerliliği ve güvenilirliğini test etmek amacıyla Çetin ve Basım (2012) tarafından yapılan “*Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması*” isimli çalışmayla Türkçeye uyarlanarak güvenilirlik ve geçerliliği test edilmiştir. Ölçeğin iç tutarlılığını gösteren Cronbach Alfa değeri hesaplanmıştır. Buna göre ölçeğin toplam Cronbach Alfa katsayısı 0,91, ölçeğin alt boyutlarının Cronbach Alfa katsayıları ise iyimserlik için 0,67, umut için 0,81, psikolojik dayanıklılık için 0,68 ve öz yeterlilik için ise 0,85 olduğu saptanmıştır. Ardından ölçeğin yapısal olarak geçerliliğini ortaya koymak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. Yapılan DFA’dan elde edilen bulgulara göre, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik boyutlarını içeren dört faktörlü yapı doğrulanmıştır. Sonuçta uyarlanan Psikolojik Sermaye Ölçeği’nin güvenilir ve geçerli olduğu saptanmıştır (Çetin ve Basım, 2012: 121-129). Bu ölçeğe ilişkin boyutlar ve ilgili maddeleri tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo 12. Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Madde ve Boyutların Dağılım Tablosu

PSÖ Boyutları	İlgili PSÖ Maddeleri
İyimserlik	1*, 2, 3, 4, 5, 6*
Öz yeterlilik	7, 8, 9, 10, 11, 12
Dayanıklılık	13, 14, 15*, 16, 17, 18
Umut	19, 20, 21, 22, 23, 24

*Ters yönlü maddeler

4.4.3.3. Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği

Kariyer uyum yeteneklerinin ölçülmesinde; Savickas ve Profeli’nin (2012) çalışmasında “*Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, and Measurement Equivalence Across 13 Countries*” adlı çalışmalarına dayanmaktadır. 13 ülkeden araştırmacılar, kariyer uyumluluğunu ölçmek için psikometrik bir ölçek oluşturmak amacıyla işbirliği yapmışlardır. Dört pilotluk testine dayanarak, ortaya çıkan 55 maddelik ölçek şekli 13 ülkede saha testine tabi tutulmuştur. Sonucunda ortaya çıkan Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği (KUYÖ) dört boyuttan oluşmakta olup her bir boyuta

altı madde hizmet ettiği görülmüştür. Bu dört boyut, gelişime yönelik amaçları, meslekler arası geçişleri ve iş travmalarını yönetmek için psiko-sosyal kaynaklar olarak ifade edilen ilgi, kontrol, merak ve güvendir. Bu boyutlara ilişkin 24 ifadenin cevapları için eşit aralıklı olduğu varsayılan 5 dereceli likert tipi ölçeklendirme “1) kesinlikle katılmıyorum ve 5) kesinlikle katılıyorum” kullanılmıştır (Kaya, 2017: 298; Kanten, 2012: 194). Bu ölçeğin Türkçe uyarlaması ve dil eşdeğerliliği Kanten (2012) tarafından “*Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması*” çalışmasıyla gerçekleştirilmiştir. İç geçerliliğini ölçen Cronbach Alfa katsayısı ölçeğin boyutları için şöyle saptanmıştır: İlgi için 0,61, kontrol için 0,77, merak için, merak için 0,79 ve güven için ise bu katsayı 0,81 şeklinde ortaya çıkmıştır. Bu değerlere bakarak bu ölçeğin sosyal bilimler alanı için yeterli olduğu ve boyutların içsel tutarlılığa sahip oldukları ifade edilmektedir. Elde edilen doğrulayıcı faktör analizi neticesinde kariyer uyum yetenekleri ölçüm modelin uyumunun iyi düzeyde olduğunu ve Türk örneklemeler üzerinde benzer araştırmalarda kullanılabileceği ileri sürülmektedir (Kanten, 2012: 191-197). Ölçeğin 24 maddesi ve boyutları tablo 13’te gösterilmiştir.

Tablo 13. Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeğine İlişkin Madde ve Boyutların Dağılım Tablosu

KUYÖ Boyutları	İlgili KUYÖ Maddeleri
İlgi	1, 2, 3, 4, 5, 6
Kontrol	7, 8, 9, 10, 11, 12
Merak	13, 14, 15, 16, 17, 18
Güven	19, 20, 21, 22, 23, 24

4.4.4. Verilerin Toplanması

Verileri toplama sürecinde üç ölçekten ve arkalı önlü bir anket formundan oluşan veri toplama aracı kullanılmıştır ve A4 ebadındaki kâğıtlara basılı şekilde katılımcılara bizzat araştırmacı tarafından dağıtılmıştır. Araştırmanın uygulandığı her sınıfa öncelikle, samimi cevaplar verebilmelerini sağlamak amacıyla elde edilen verilerin yalnızca bilimsel araştırma için kullanılacağı, anket formunda hiçbir şekilde mahrem soruların yer almadığı bizzat tebliğ edilmiştir. Ayrıca bu araştırmanın öğrenciler üzerinde fiziksel ve ruhsal açıdan olumsuz herhangi bir etki yaratmayacağına ilişkin üniversitenin etik kurulundan izin alınmıştır.

4.4.5. Verilerin Analizi

Araştırma için katılımcılardan toplanan veriler SPSS 22.0 paket programı ile Lisrel 8.80 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Katılımcılara ilişkin genel dağılım özelliklerini ortaya koymak amacıyla frekans, yüzde ve ortalama gibi tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır. Ölçme araçlarının güvenilirliğini test etmek için ise Cronbach Alpha katsayısı yöntemi ile hesaplanmıştır. Verilerin analiz yapmak, yeterliliğini ve uygunluğunu saptamak için ise KMO (Kaiser Mayer Olkin) ve Bartlett Küresellik Testi uygulanmıştır. Yapı geçerliğini ölçmek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Verilerin analiz edilmesi ve yorumlanması amacıyla betimsel istatistik, fark analizi, ilişki analizi, etki analizi uygulanmıştır.

4.4.5.1. Ölçeklere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizleri

Doğrulayıcı faktör analizi, gözlenen ve örtük değişkenler arasında oluşan ilişkiyi ortaya koymaya yarayan bir yapısal eşitlik modeli türüdür. DFA ilk defa 1969 yılında Karl Joreskog tarafından geliştirilmiş ve makalesinde yayınlanmıştır (Çapık, 2014: 196; Yılmaz, 2004: 77; İlhan ve Çetin, 2014: 26). DFA bir ölçeğin boyut iskeletini incelemek ve doğrulamak için kullanılmaktadır. Boyutların kuramsal verilere uygun olması, bu ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik açısından uygunluğunu göstermektedir (İlhan ve Çetin, 2014: 29).

DFA analizine başlamadan evvel veri setinin normal dağılıma uygunluğu ve örneklem sayısının yeterli olup olmadığının test edilmesi, programın hata vermemesi için kayıp verinin olmaması ve boş hücrelerin doldurulması gerekmektedir (Çapık, 2014: 197).

DFA analizi sonuçlarını incelemek ve gerekli yorumları yapabilmek için uyum indeksleri dikkate alınmalıdır. Bu indekslere bakarak oluşturulan modelin teori ile uyumlu olup olmadığı ortaya çıkmaktadır. Bu uyum indeksleri çok sayıda bulunmaktadır ve bunlardan hangilerinin standart kabul edilmesi gerektiği konusunda tam bir uzlaşma sağlanamamıştır. Çünkü araştırmanın yapısına bağlı olarak dikkate alınması gereken uyum indeksleri değişmektedir. Bununla beraber χ^2 , χ^2/sd , NFI, CFI, GFI, AGFI, RMSEA, RMR, SRMR gibi kısaltmalarla nitelenmektedir. Bu kısaltmalar ışığında modelin uyumuna karar verilmektedir (İlhan ve Çetin, 2014: 26; Çapık, 2014: 199).

Lisrel programında, oluşturulan model ile teorideki modelin uyumunu test etmek amacıyla incelenen ilk uyum indeksi Ki Kare (χ^2)'dir. χ^2 örneklem büyüklüğüne duyarlı olduğundan dolayı çoğu zaman anlamlı çıkmaktadır. Bu değer anlamlı çıkması ise modelin uyumlu olduğunu göstermektedir. Öte yandan Tahmin hatalarının ortalamasının karekökü (RMSEA=Root Mean Square Error of Approximation), iyilik uyum indeksi (GFI=Goodness of Fit Index), düzeltilmiş iyilik uyum indeksi (AGFI=Adjustment Goodness of Fit Index), standartlaştırılmış hata kareleri ortalamasının karekökü (SRMR=Standardized Root Mean Square Residual), karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI=Comparative Fit Index) ve normlaştırılmış uyum indeksi (NFI=Normed Fit Index) LISREL'de normlaştırılmamış araştırmalarında model uyumunu değerlendirmek amacıyla kullanılan uyum indeksleri arasında yer almaktadır (İlhan ve Çetin, 2014: 30). Bu uyum indekslerinin bu çalışmada çıkan sonuçları aşağıdaki tablo 14'te gösterilmiştir. Bu tabloda olması gereken normal değerler, kabul edilebilir asgari değerler (Papatya vd., 2016: 32; Kocagöz ve Dursun, 2010: 145) ve bu çalışmada kullanılan ölçeklere ait elde edilen bulgular gösterilmiştir.

Tablo 14. Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin İndekslerin Uygunluk Değerleri ve Ölçeklerin Aldığı Değerler Tablosu

İndeksler	Normal Değer	Kabul Edilebilir Değer	PDÖ Değerleri	PSÖ Değerleri	KUYÖ Değerleri
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2 /sd \leq 3$	$3 \leq \chi^2 /sd \leq 5$	4,55	4,80	3,40
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI \leq .95$	0.94	0.94	0.96
AGFI	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.85 \leq AGFI \leq .90$	0.92	0.92	0.94
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI \leq .95$	0.94	0.97	0.98
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI \leq .95$	0.92	0.96	0.98
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$	0.057	0.059	0.047

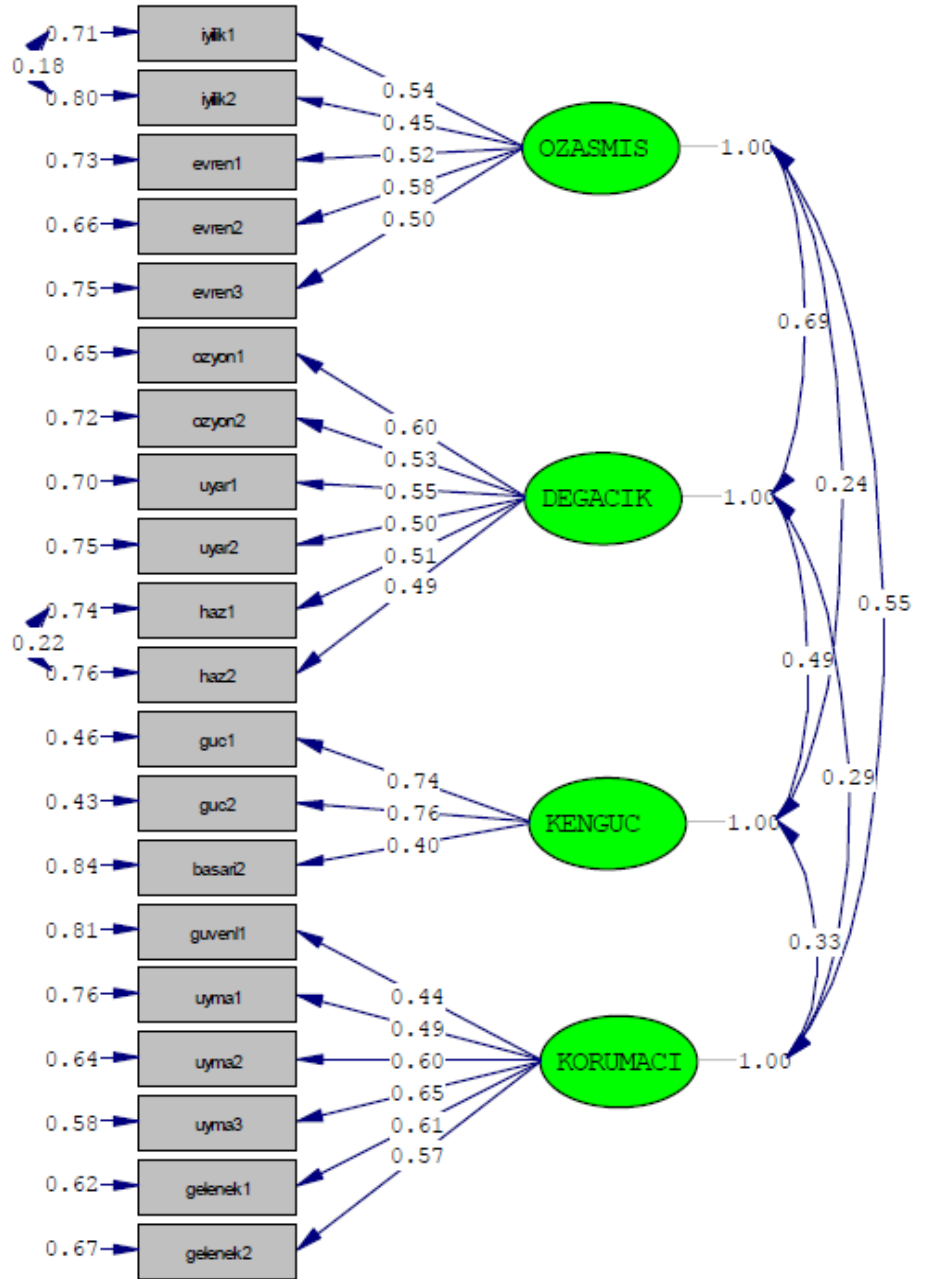
p – value=0.00000
PDÖ: Potre Değerler Ölçeği
PSÖ: Psikolojik Sermaye Ölçeği
KUYÖ: Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği

DFA sonucunda yol şemaları (path diagrams) ortaya çıkmaktadır. Burada sıran modele ilişkin t değerleri, faktör yükleri, açıklanamayan varyans ve uyum iyiliği değerlerinin özeti sunulmaktadır. Buna göre üç ölçeğin DFA analiz sonucu incelendiğinde tüm maddelerin standartlaştırılmış yüklerini göstermekte olan t değerlerinin 1,96'dan büyük olduğu görülmektedir. Bu durum her ölçeğin tüm maddelerin yüklerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır. Modelin uyum ölçütleri incelendiğinde ise modelin kuramsal yapısının istatistiksel

olarak doğrulandığı ifade edilebilir. Bu çalışmada kullanılan üç ölçeğin DFA yol şemaları aşağıda verilmiştir.

4.4.5.1.1. Portre Değerler Ölçeğine İlişkin DFA Analizi

Şekil 6. Portre Değerler Ölçeğinin Path Diyagramı



Chi-Square=737.23, df=162, P-value=0.00000, RMSEA=0.057

Yapılan analizler sonucunda portre değerler ölçeğinin boyutları orijinal ölçekte olduğu gibi dağılım göstermekle beraber programın sunduğu uyum iyiliği değerlerinin (Goodness of Fit Statistics) olduğu çıktı (out) dosyası incelenmiştir. Bu dosyada çeşitli

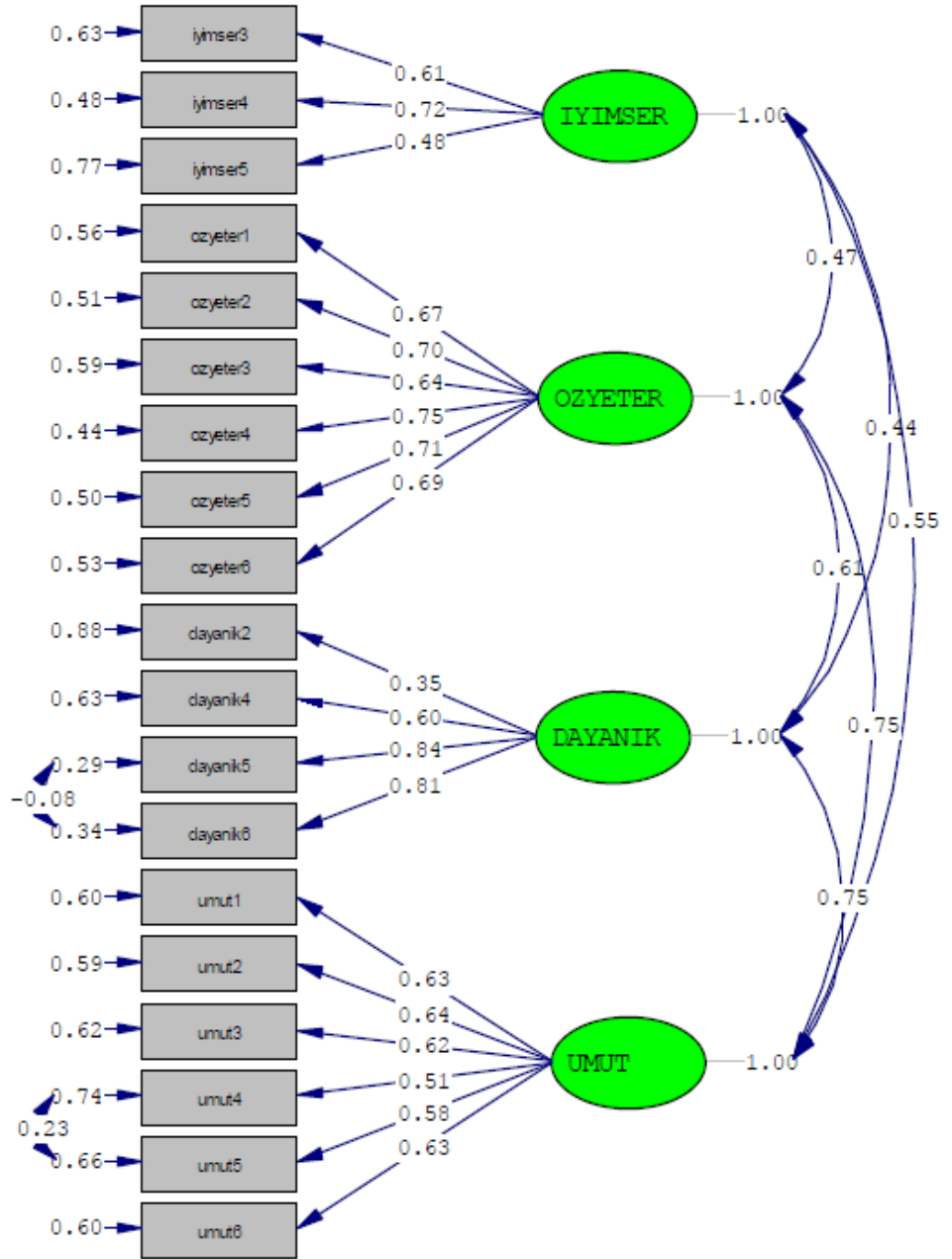
modifikasyon indekslerin (The Modification Indices) olduğu öneriler bulunmaktadır. Mevcut kuramsal gerekçeler de göz önünde bulundurularak çalışmanın modeline en fazla hizmet edecek düzeltmeler yapılmıştır.

Buna göre portre değerler ölçeğine ilişkin yapılan modifikasyon indeksleri ise şöyledir: iyilikseverlik1 ile iyilikseverlik2 ve hazcılık1 ile hazcılık2 sorular arasında modifikasyon işlemi yapılarak birbirine bağlanmıştır. Bunun yanında yapılan ölçüm sonucunda istenilen yük değerini taşımaması ve uyum indeksi değerlerini düşürmesi gerekçesiyle güvenlik2, güvenlik3 ve başarı1 soruları modelden çıkarılarak analize dahil edilmemiştir. Tüm bu modifikasyon işlemleri sonucunda ise elde edilen uyum indeksleri ($\chi^2=737,23$ $df=162$) $\chi^2/df=4,55$, $RMSEA=0,057$, $GFI=0,94$, $AGFI=0,92$, $NFI=0,92$ ve $CFI=0,94$ şeklinde ortaya çıkmıştır. Elde edilen bu değerler oluşturulan bu modelin anlamlı ve kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.



4.4.5.1.2. Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin DFA Analizi

Şekil 7. Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Path Diyagramı



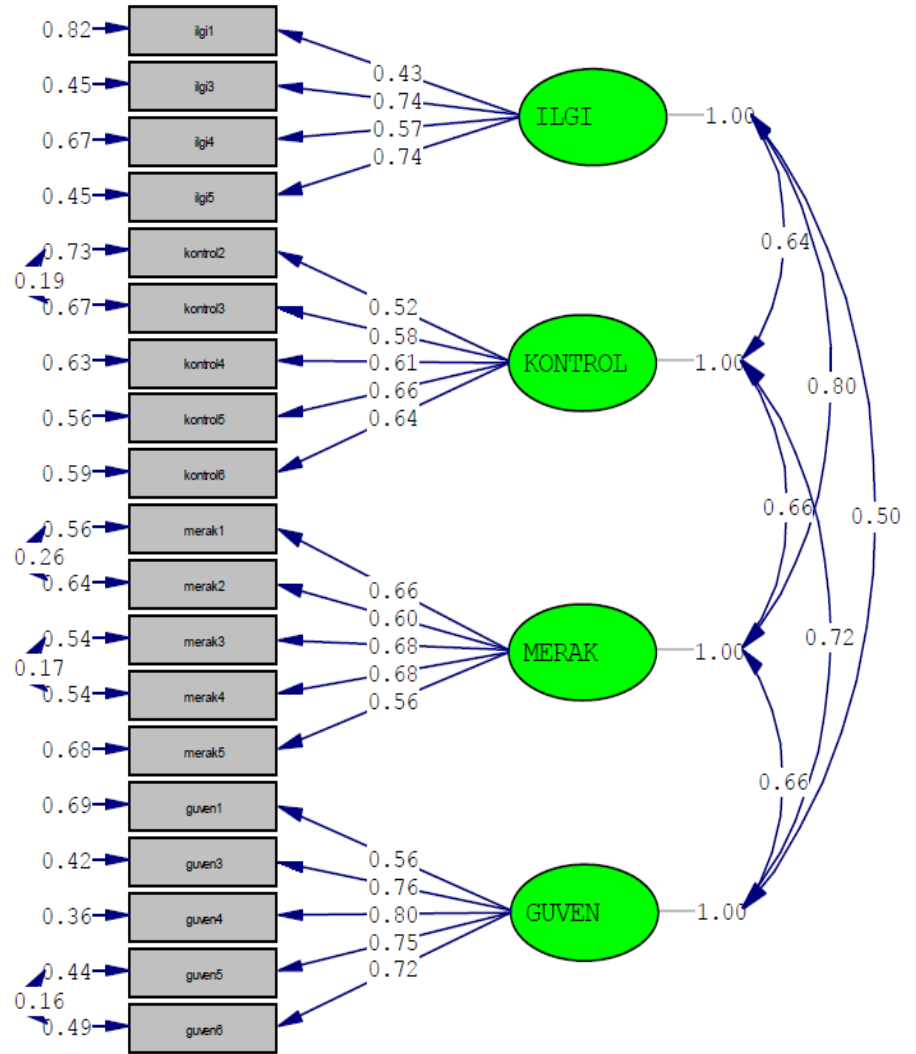
Chi-Square=691.18, df=144, P-value=0.00000, RMSEA=0.059

Psikolojik sermaye ölçeğine ilişkin yapılan modifikasyon indekslerine bakıldığında dayanıklılık5 ile dayanıklılık6 soruları ve umut4 ile umut5 sorular arasında modifikasyon işlemi yapıldığı görülmektedir. Ayrıca analiz, anlamlı t değerlerini vermemesi ve hata varyanslarının yüksek çıkması gibi önemli gerekçelerden dolayı iyimserlik1, iyimserlik2, iyimserlik6, dayanıklılık1 ve dayanıklılık3 soruları

analize dahil edilmemiştir. Tüm bu modifikasyon işlemleri sonucunda ise elde edilen uyum indeksleri şöyledir: ($\chi^2=691,18$ $df=144$) $\chi^2/df=4,80$, $RMSEA=0,059$, $GFI=0,94$, $AGFI=0,92$, $NFI=0,96$ ve $CFI=0,97$ olarak saptanmıştır. Psikolojik sermaye ölçeğine ait ulaşılan bu değerler modelin anlamlı ve kabul edilebilir düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır.

4.4.5.1.3. Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeğine İlişkin DFA Analizi

Şekil 8. Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeğinin Path Diyagramı



Chi-Square=482.53, $df=142$, $P\text{-value}=0.00000$, $RMSEA=0.047$

Kariyer uyum yeteneği ölçeği de düzeltmeye ihtiyaç duyulmuştur. Bunun için benzer şekilde modifikasyon indeksleri dikkate alınarak yapılan işlemler incelendiğinde kontrol2 ile kontrol3, merak1 ile merak2, merak3 ile merak4 ve güven5 ile güven6 sorular arasında modifikasyon işlemi sonucunda birbirine bağlandığı görülmektedir.

İlaveten kontroll1, ilgi2, ilgi6, güven2 ve merak6 soruları modelin uyum iyiliği değerlerine daha fazla katkı sağlayacak olmasından dolayı modelden çıkarılmıştır. Tüm bu modifikasyon işlemleri sonucunda ise elde edilen uyum indekslerine bakıldığında ($\chi^2=482,53$ $df=142$) $\chi^2/df=3,40$, $RMSEA=0,047$, $GFI=0,96$, $AGFI=0,94$, $NFI=0,98$ ve $CFI=0,98$ olarak saptandığı gözlenmektedir. Kariyer uyum yeteneği hakkında tespit edilen bu değerler modelin anlamlı ve kabul edilebilir düzeyde olduğunu gösteren değerlerdir.

4.4.5.2. Ölçeklerin Güvenirliği ve Örneklemin Uygunluğu

Faktör analizleri sonunda her bir alt boyutun güvenilirlik analizi yapılmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeylerini saptamak amacıyla Güvenirlik Analizi (Reliability Analysis) uygulanmıştır. Bu teknikte Cronbach Alpha katsayısı 0 ile 1 arasında değer almaktadır. Katsayı 0'a yaklaştıkça güvenilirlik azalırken, 1'e yaklaştıkça ölçekteki sorular arasındaki içsel uyumu o kadar yükselmektedir. Alfa (α) katsayı değeri en az 0,60 ve üstü ölçeğin güvenilir kabul edildiği değer olarak bilinmektedir (Durmuş vd., 2013: 89).

Alfa (α) katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği tablo 15'te verildiği şekilde yorumlanmaktadır (İslamoğlu ve Alınçık, 2014: 283; Yaşar, 2016: 63).

Tablo 15. Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısının Aldığı Değerler ve Yorumlar Tablosu

Yorum	Ölçek Güvenilir Değildir	Ölçeğin Güvenirliği Düşük	Ölçek Oldukça Güvenilir	Ölçek Yüksek Derecede Güvenilir
α 'nın Aldığı Değer	$0.00 \leq \alpha < 0.40$	$0.40 \leq \alpha < 0.60$	$0.60 \leq \alpha < 0.80$	$0.80 \leq \alpha < 1.00$

Araştırmacı topladığı veri setinin faktör analizi yapmak için uygun olup olmadığını, örneklem büyüklüğünün yeterliliğine ilişkin değerler ışığında karar vermektedir. Bunlardan en çok kullanılan teknik ise Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), bir diğer adı da örnekleme yeterliliği istatistiği olarak bilinmektedir. KMO ve Barlett's testlerinin ortaya koyduğu değerler, ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik düzeyini belirttiği ifade edilmektedir. KMO'nun aldığı değerler ve yorumları tablo 16'da gösterilmiştir (İslamoğlu ve Alınçık, 2014: 403; Seçer, 2015: 79).

Tablo 16. KMO ve Bartlett's Test'in Aldığı Değerler ve Yorumlar Tablosu

	Faktör Analizi Uygulanamaz	Kabul Edilebilir	İyi	Çok İyi	Mükemmel
KMO Katsayısı	<0,05	0,6≤KMO≤0,7	0,7≤KMO≤0,8	0,8≤KMO≤0,9	0,9≤KMO≤1,0
Bartlett's Test of Sphericity (p) <0,05					

Ayrıca faktör analizi yapabilmek için bazı KMO test sonucunda elde edilen değer 0,60'tan büyük olması gerekmektedir. Bunun yanında KMO değeri 1'e doğru yaklaştıkça örneklem büyüklüğünün yeterliliğine dair fikir sunmaktadır. Değişkenler arasında yeterli oranda ilişki bulunması gerekmektedir. Bu ilişkiyi saptamak için de Bartlett's Küresellik Test değeri dikkate alınmaktadır. Çünkü Bartlett's Küresellik Test verilere ilişkin korelasyon matrisini kullanmaktadır. Bartlett testinin anlamlı kabul edilebilmesi için *p* değerinin 0,05'ten küçük olması gerekmektedir (Durmuş vd., 2013: 79; Seçer, 2015: 79; İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014: 403).

Tablo 17. Kullanılan Ölçeklerin Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı, KMO ve Bartlett's Test of Sphericity Değer Tablosu

ÖLÇEKLER	BOYUTLAR	Analize Dâhil Edilen Madde Sayısı		Cronbach Alpha (α)		KMO	Bartlett's Test of Sphericity ($p=.000$)
		Tüm Ölçek	Boyutlar	Tüm Ölçek	Boyutlar		
Portre Değerler Ölçeği	Değişime Açıklık		6		,706	,827	4522,022
	Kendini Güçlendirme	20	3	,808	,653		
	Öz Aşmışlık		5		,667		
	Korumacılık		6		,729		
Psikolojik Sermaye Ölçeği	İyimserlik		3		,622	,912	7084,265
	Öz Yeterlilik	19	6	,868	,842		
	Dayanıklılık		4		,735		
	Umut		6		,783		
Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği	İlgi		4		,776	,909	7813,223
	Kontrol	19	5	,911	,748		
	Merak		5		,796		
	Güven		5		,856		

P<,05

Tablo 17'de bir ölçeğin hem tüm maddelerinin hem de boyutlarının ayrı ayrı güvenilirlik ve iç tutarlılık değerleri (Cronbach alpha) gösterilmektedir. Bunun yanında ayrıca araştırmaya katılan örneklemin faktör analizi yapmaya uygunluğunu gösteren Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett test sonucu sonuçları sunulmuştur. Buna göre

Portre Değerler Ölçeğinin güvenilirlik değeri 0,808, Psikolojik Sermaye Ölçeği 0,868 ve Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği ise 0,911 değeriyle tüm ölçeklerin yüksek derecede güvenilir değerine sahip olduğu saptanmıştır.

Her bir ölçeğin boyutlarına ilişkin güvenilirlik değerlerinin incelenmesi de önemlidir. DFA analizi sonucunda çıkarılan maddeler güvenilirlik düzeyini düşürdüğünden dolayı tabloda sunulan değerler söz konusu bu maddelerin güvenilirlik testine dâhil edilmemesi sonucunda elde edilmiştir.

Özetle bu araştırmada kullanılan üç farklı ölçeğin oldukça güvenilir olduğu ve örneklem büyüklüğünün de en az çok iyi düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla katılımcılardan elde edilen bu veri seti analizler için uygun olduğu söylenebilir.

4.4.5.3. Ölçek Verilerinin Normal Dağılımı

Elde edilen boyutların analize uygun olabilmesi için gereken kriterlerden biri olan normal dağılım uygunluk göstermesi gerekmektedir. Bu amaçla, elde edilen boyutlar çarpıklık ve basıklık testine tabi tutulmuştur. Normal şartlarda normal dağılıma uygunluğu kabul edilebilmesi için çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında olması gerekmektedir ve bu değerler genelde örneklemde elde edilen verilerin ortalama etrafında dağıldığını göstermektedir (Şimşek, 2007: 73; Gürbüz ve Şahin, 2015: 208-210). Bu çalışmada ölçeklerin boyutlarına ilişkin tespit edilen çarpıklık ve basıklık değerleri tablo 18’de gösterilmektedir.

Tablo 18. Kullanılan Ölçeklere İlişkin Boyutların Normal Dağılım Tablosu

BOYUTLAR	Çarpıklık (Skewness)			Basıklık (Kurtosis)	
	N	Statistic	S.H.	Statistic	S.H.
Öz Aşmışlık	1086	-,823	,074	,612	,148
Değişime Açıklık		-,676		,179	
Kendini Güçlendirme		-,662		,079	
Korumacılık		-,650		-,016	
İlgi		-,717		,075	
Kontrol		-,751		,241	
Merak		-,520		,011	
Güven		-,786		,277	
İyimserlik		-,523		-,013	
Öz Yeterlilik		-,461		-,189	
Dayanıklılık		-,565		,128	
Umut		-,463		-,064	

Netice itibariyle tablo 18’de verilen değerler incelendiğinde tüm boyutlara ilişkin verilen bulguların -1 ile +1 arasında değer aldığı görülmektedir. dolayısıyla örneklemden elde edilen verilerin normal dağılım gösterdiği ve arzu edilen değerlere sahip olduğu söylenbilir. Bu bulgular veri setinin ekseriyetle ortalama etrafında toplandığının işaretidir.

4.5. Araştırmanın Bulguları

4.5.1. Demografik Değişkenler ve Bu Değişkenler Bağlamında Sınıf

Dağılımları

Çalışmaya katılan niversite ğrencilerinin cinsiyet, yaş, öğrenim gördükleri fakülte ve bölümlerine ilişkin bilgiler aşağıda gösterilmiştir. Ayrıca bu bulgularda öğrencilerin cinsiyet, fakülte ve bölümün 2. ve 4/5. Sınıf açısından nasıl bir dağılım gösterdiklerine ilişkin bilgiler sunulmaktadır. Bu çalışmaya katılan ğrenci toplamının 530’si (%48,8) 2. sınıf, geriye kalan 556’ (%51,2) ise 4/5. sınıflardan oluştuğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların sınıflar bağlamında normal dağıldığı söylenbilir.

Tablo 19. Demografik Değişkenler ve Bu Değişkenler Bağlamında Sınıf Dağılımları

	Demografik Değişkenlerin Dağılımı		Sınıf Bağlamında Demografik Dağılım			
			2.Sınıf		4/5 Sınıf	
	N	Geçerli Yüzde %	N	Geçerli Yüzde %	N	Geçerli Yüzde %
Cinsiyet						
Kadın	617	56,8	312	58,9	305	54,9
Erkek	469	43,2	218	41,1	251	45,1
Toplam	1086	100,0	530	100,0	556	100,0
Çocukluğun Geçtiği Yer						
Köy Kasaba	262	24,1	117	22,3	145	26,2
İlçe	335	30,8	167	31,9	168	30,3
İl	481	44,3	240	45,8	241	43,5
Kayıp Veri (Missing Value)	8	-	6	-	2	-
Toplam	1086	100,0	530	100,0	556	100,0
Ailenin aylık geliri						
2000 ve altı	415	38,7	212	40,4	203	37,2
2000-4000	472	44,1	225	42,9	247	45,2
4000-10000	144	13,4	72	13,7	72	13,2
10000 +	40	3,7	16	3,0	24	4,4
Kayıp Veri (Missing Value)	15	-	5	-	10	-
Toplam	1086	100,0	530	100,0	556	100,0
Fakülte						
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	221	20,3	112	21,1	109	19,6
Veteriner Fakültesi	212	19,5	102	19,2	110	19,8
Sağlık Bilimleri Fakültesi	217	20,0	103	19,4	114	20,5
Eğitim Fakültesi	219	20,2	97	18,3	122	21,9
Mühendislik-Mimarlık Fakültesi	217	20,0	116	21,9	101	18,2
Toplam	1086	100,0	530	100,0	556	100,0

Tablo 19’da değerlendirildiğinde genel olarak araştırmaya 1086 kişiden elde edilen veriler analiz edildiği görülmektedir. Bunlardan 530’u 2. Sınıf öğrencisi ve 556 kişi de 4/5. Sınıf öğrencisi olduğu tespit edilmiştir.

Cinsiyet Durumu

Betimsel analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre, katılımcıların 617’i (%56,8) kadın, 469’u (%43,2) ise erkeklerden oluşmaktadır. Sonuç olarak ortaya çıkan kadın-erkek arasındaki fark 148 kişiyle kadın katılımcıların daha fazla olduğu görülmektedir.

Çocukluğun Geçtiği Yerleşim Yeri Durumu

Tablo incelendiğinde, bu çalışmaya katılan öğrenciler büyük bir bölümünün çocukluğunun geçtiği yerleşim yerinin il olduğu tespit edilmiştir. Ardından sırasıyla ilçe ve köy/kasaba gelmektedir. Katılımcıların 481'i (44,3) illerde, 335'i (30,8) ilçelerde ve son olarak da 262'si (24,1) ise köy/kasaba gibi bir yerleşim yerinde hayatının önemli bir kısmını geçirdiği görülmektedir.

Ailenin Aylık Geliri Düzeyinde Dağılımı

Katılımcıların ailelerinin ekonomik gelir durumları da incelenmiştir. Buna göre genel dağılıma bakıldığında bireyler arası farklılıklar tespit edilmiştir. Ailesinin gelir durumu 2000 ve altında olan kişi sayısı 415 (38,7), 2000 tl ile 4000 tl arasında olanların 472 (44,1), 4000- 10000 tl arasında geliri bir aileye mensup olanları sayısı 144 (13,4) ve son olarak 10000 tl ve üstünde olanların ise 40 (3,7) olduğu görülmektedir. Bu verilere göre genel dağılıma bakıldığında, 2000-4000 arasında gelire sahip ailelerin birinci sırada yer aldığı gözlenmiştir. Ardından sırasıyla 2000 tl ve altı geliri aileler, 4000 tl -10000 tl ve son sırada yer alan 10000 tl ve üstü geliri aileler izlemektedir.

4.5.2. Ölçeklerin Ortalaması ve Boyutlarına Verilen Puan Derecesi

Katılımcıların değişkenlere ilişkin verdikleri puanların ortalaması alınarak; kültürel değerler, kariyer uyum yeteneği ve psikolojik sermaye boyutlarının her birine verilen puan ortalamalarının en büyüğüne 1 en küçüğüne 4 olmak üzere sıralanmıştır.

Tablo 20. Ölçeklerin Ortalaması ve Boyutlarına Verilen Puan Derecesi

	Genel		
	No	Ort.	S.S.
Öz aşmışlık	1.	5,0492	,65689
Değişime açıklık	2.	4,9688	,70798
Kendini güçlendirme	4.	4,6640	,98553
Korumacılık	3.	4,7299	,83046
İlgi	3.	5,1091	,71366
Kontrol	2.	5,2224	,64286
Merak	4.	4,6666	,85517
Güven	1.	5,2638	,65378
İyimserlik	4.	4,3031	1,05011
Öz yeterlilik	1.	4,7207	,82173
Dayanıklılık	2.	4,5909	,86653
Umut	3.	4,5697	,82121

Tablo 20’de verilen analiz bulgularına göre katılımcıların kültürel değer boyutlarına verdikleri puan dereceleri yüksekten düşüğe doğru öz aşmışlık, değişime açıklık, korumacılık ve kendini güçlendirme şeklinde dizildiği görülmektedir. Bu durum kariyer uyum yeteneklerinde güven, kontrol, ilgi ve merak olarak biçimde olduğu görülmektedir. Bu durum psikolojik sermayede ise öz yeterlilik, dayanıklılık, umut ve iyimserlik şeklinde olduğu gözükmemektedir.

4.5.3. Değişkenlere İlişkin İlişki Analizi Bulguları

Korelasyon analizi iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkinin belirlenmesinde ve ne yönlü bir ilişkinin olduğunu tespit edilmesinde kullanılmaktadır. Ancak iki değişken arasında oluşan ilişki neden-sonuç anlamına gelmemektedir. Analiz sonucunda elde edilen “r” değeri, iki değişken arasında meydana gelen ilişkinin şiddetini ve yönünü gösteren korelasyon katsayısını göstermektedir ve -1 ile +1 arasında değer almaktadır. r değeri +1’ yaklaştıkça ilişki şiddeti artarken 0’a yaklaşması ise azaldığını göstermektedir. Bunun yanında ayrıca “p” harfi ise bu ilişkinin anlamlılığını ifade eden değeri göstermektedir ve genel olarak 0,05’ten küçük olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015: 255-256; Şimşek, 2007: 115; Durmuş vd., 2013: 114; İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014: 347).

Tablo 21. r Katsayısının Aldığı Değerler ve Yorumlar Tablosu

	Kuvvetli (-)	Orta (-)	Zayıf (-)	Zayıf (+)	Orta (+)	Kuvvetli (+)
r katsayısı	$-1 \leq r < -0,7$	$-0,7 \leq r < -0,3$	$-0,3 \leq r < 0,8$	$0 < r \leq 0,3$	$0,3 < r \leq 0,7$	$0,7 < r \leq +1$
Anlamlılık	$p < 0,05$					

Yukarıda bahsedilen “r” katsayısı verilerin normal dağılım gösterdiği veya parametrik testler için kullanılan Perason korelasyonu katsayısını ifade etmektedir (Şimşek, 2007: 117).

Tablo 22. Değişkenler Arasındaki İlişki Tablosu

No		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Ort.	S
PDÖ															
1.	Öz Aşmışlık	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5,04	,65
2.	Değişime Açıklık	,436**	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4,96	,70
3.	Kendini Güçlendirme	,199**	,364**	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4,66	,98
4.	Korumacılık	,386**	,206**	,269**	1	-	-	-	-	-	-	-	-	4,72	,83
PSÖ															
5.	İyimselik	,187**	,218**	,133**	,283**	1	-	-	-	-	-	-	-	5,10	,71
6.	Öz Yeterlilik	,329**	,417**	,220**	,165**	,351**	1	-	-	-	-	-	-	5,22	,64
7.	Dayanıklılık	,251**	,316**	,151**	,166**	,330**	,504**	1	-	-	-	-	-	4,66	,85
8.	Umut	,306**	,365**	,241**	,217**	,401**	,595**	,569**	1	-	-	-	-	5,26	,65
KUYÖ															
9.	İlgi	,386**	,300**	,244**	,296**	,182**	,403**	,306**	,443**	1	-	-	-	4,30	1,05
10.	Kontrol	,353**	,459**	,221**	,225**	,253**	,517**	,404**	,437**	,479**	1	-	-	4,72	,82
11.	Merak	,333**	,381**	,202**	,251**	,271**	,499**	,419**	,553**	,577**	,471**	1	-	4,59	,86
12.	Güven	,359**	,471**	,286**	,223**	,236**	,541**	,427**	,438**	,416**	,577**	,510**	1	4,56	,82
**P<,01; *P<,05															

Portre değerler, pozitif psikolojik sermaye ve kariyer uyum yeteneğinin düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymak amacıyla yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda tablo 22 elde edilmiştir. Burada ölçeklerin, kendi aralarında oluşan ilişkinin varlığı ve yönü tespit edilmeye çalışılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, katılımcıların portre değerleri, psikolojik sermayeleri ve kariyer uyum yeteneği düzeyleri arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü, güçlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($p<0,01$).

Buna göre kültürel değerler ile psikolojik sermaye arasında oluşan ilişki incelendiğinde öz aşmışlık ve değişime açıklık değerleri, psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutuyla en yüksek ilişki düzeyine sahip oldukları görülmektedir. Kendini güçlendirme ile umut ve korumacılık ile iyimserlik arasında yüksek düzeyde bir ilişkinin mevcut olduğu gözlenmektedir.

Kültürel değerler ile kariyer uyum yeteneği boyutları arasında oluşan ilişkiye bakıldığında öz aşmışlık ve korumacılık değerleri ile ilgi boyutu arasında yüksek ilişki düzeyi mevcutken; değişime açıklık ve kendini güçlendirme değerleri ile güven boyutu arasında yüksek ilişki tespit edilmiştir.

Psikolojik sermaye ile kariyer uyum yeteneği arasında da önemli ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Bunun yanında iyimserlik ve umut boyutları ile merak arasında ve ayrıca öz yeterlilik ve dayanıklılık boyutları ile güven arasında en yüksek ilişki düzeyinin görüldüğü boyutlardır.

4.5.4. Değişkenlere İlişkin Fark Analizi Bulguları

Tablo 23. Cinsiyet Bağlamında Kullanılan Ölçeklerin Boyutlarına İlişkin Fark Analizi Tablosu

	Kadınlar			Erkekler			p	t	f	S.D
	Önem Derecesi	Ort.	S.S.	Önem Derecesi	Ort.	S.S.				
Öz Aşmışlık	1.	<u>5,1592</u>	,59230	2.	<u>4,9045</u>	,70832	<u>,000</u>	6,291	16,181	1084
Değişime	2.	<u>5,0119</u>	,68093	1.	<u>4,9121</u>	,73897	<u>,021</u>	2,305	2,672	
Açıklık	4.	4,7106	,96555	4.	4,6026	1,00898	,074	1,791	,717	
Kendini Güçlendirme	3.	<u>4,7744</u>	,83641	3.	<u>4,6712</u>	,81977	<u>,042</u>	2,031	,074	
Korumacılık	3.	<u>5,1690</u>	,65664	3.	<u>5,0302</u>	,77605	<u>,002</u>	3,117	13,967	
İlgi	2.	5,2341	,62311	2.	5,2070	,66830	,492	,687	1,795	
Kontrol	4.	4,7065	,82413	4.	4,6142	,89255	,081	1,744	4,390	
Merak	1.	5,2791	,65574	1.	5,2438	,65134	,378	,881	,000	
Güven	1.	4,7229	1,03170	1.	4,7178	1,07427	,427	,794	,794	
Öz Yeterlilik	2.	4,6008	,81689	2.	4,5778	,82892	,919	,101	,303	
Dayanıklılık	4.	4,3251	,86493	4.	4,2741	,86939	,664	,434	,139	
İyimserlik	3.	4,5874	,82130	3.	4,5464	,82140	,416	,815	,072	
Umut										

Tablo 23'te verilen analiz bulguları, katılımcıların cinsiyet farklılıkları bağlamında ölçeklerin boyutlarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılığın olup olmadığını ortaya koymak amacıyla sunulmuştur.

Bulgulara göre portre değerler ölçeğinin “öz aşmışlık” boyutuna ilişkin ortalamalarında anlamlı ve önemli bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir ($t_{(1084)} = 6,291$; $p < ,05$). Buna göre kadınların konuya ilişkin görüşlerinin ortalaması (ort.= 5,15; S.S.= ,59) erkeklerin ortalamasından (ort.= 4,90; S.S.= ,70) daha yüksek olduğu görülmektedir. Değişime açıklık konusunda oluşan farklılık da anlamlı olduğu görülmektedir ($t_{(1084)} = 2,305$; $p < ,05$). Buna göre kadınların ortalaması (ort.= 5,01; S.S.= ,68) erkeklerin konuya ilişkin ortalamasından (ort.= 4,91; S.S.= ,73) daha yüksek olduğu görülmektedir. Korumacılık değeri konusunda oluşan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($t_{(1084)} = 2,031$; $p < ,05$). Bulgular neticesinde ortaya çıkan ortalamalara bakıldığında kadınların korumacılık boyutuna ilişkin görüşlerinin ortalaması (ort.= 4,77; S.S.= ,83) erkeklerin ortalamasından (ort.= 4,67; S.S.= ,81) daha yüksek olduğu görülmektedir. Kariyer uyum yetenekleri boyutlarından olan ilgi boyutu konusunda oluşan anlamlı farklılığa ($t_{(1084)} = 3,117$; $p < ,05$) bakıldığında kadınların ortalaması (ort.= 5,16; S.S.= ,65) erkeklerin ortalamasından (ort.= 5,03; S.S.= ,77) daha yüksek gözükmektedir.

Tablo 23’te verilen fark analizleri bulgularının yanı sıra, katılımcıların cinsiyet ayrımı bağlamında ölçeklerin boyutlarına ilişkin verdikleri puan sıralamasını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Buna göre cinsiyet ayrımı bağlamında ortaya çıkan tek farklılık kültürel değerler boyutlarında görülmektedir. Kadınlar en yüksek puanı öz aşmışlık en düşük puanı ise kendini güçlendirme boyutuna verdikleri gözlenmektedir. Erkekler ise en yüksek puanı değişime açıklık iken en düşük puanı ise kendini güçlendirme boyutuna verdikleri görülmektedir. Kariyer uyum yeteneği boyutlarında da hem kadınlar hem de erkekler en yüksek puanı güven, en düşük puanı ise merak boyutuna vermişlerdir. Benzer şekilde hem kadınlar hem de erkekler psikolojik sermaye boyutlarında en yüksek puanı öz yeterlilik en düşük puanı ise iyimserliğe verdikleri görülmektedir. Ancak tablo incelendiğine kadınlar tüm boyutlarda erkeklerden daha fazla puan aldıkları görülmektedir.

Tablo 24. Sınıflar Bağlamında Kullanılan Ölçeklerin Boyutlarına İlişkin Fark Analizi Tablosu

	2. Sınıf		4/5. Sınıf		p	t	f	S.D
	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.				
Öz Aşmışlık	5,0308	,66879	5,0667	,64546	,368	-,901	,487	1084
Değişime Açıklık	4,9708	,69668	4,9669	,71921	,927	,092	,761	
Kendini Güçlendirme	4,6786	,98114	4,6500	,99038	,633	,477	,000	
Korumacılık	4,7023	,83679	4,7561	,82427	,286	-1,068	,818	
İlgi	5,1096	,69160	5,1086	,73469	,982	,022	1,915	
Kontrol	5,2235	,63924	5,2214	,64686	,957	,053	,006	
Merak	4,6829	,84348	4,6511	,86664	,540	,613	,009	
Güven	5,2559	,63512	5,2714	,67157	,696	-,391	,940	
Öz Yeterlilik	4,3201	1,06677	4,2869	1,03468	,602	,521	,598	
Dayanıklılık	4,7440	,82664	4,6984	,81714	,360	,916	,284	
İyimserlik	4,5572	,87496	4,6229	,85798	,212	-1,249	,028	
Umut	4,5694	,81800	4,5699	,82500	,991	-,011	,010	

Tablo 24'te verilen analiz bulgularına göre katılımcıların 2. ve 4/5. Sınıf düzeyinde bir eğitim derecesine sahip olmaları bağlamında fark analizi yapılmıştır. Ancak elde edilen p anlamlılık değeri incelendiğinde kültürel değerler, psikolojik sermaye ve kariyer uyum yeteneği boyutlarında herhangi bir farklılığın oluşmadığı gözlenmektedir ($p < ,05$).

Bu araştırmanın örneklem kitlesini oluşturan katılımcıların yetişkinlik dönemine henüz girmiş olmaları nedeniyle çocukluk dönemleri, hayatlarının büyük bir bölümünü kapsamaktadır. Bu dönem süresince içinde yaşadıkları yerleşim yerinin yapısı bu kitlenin üzerinde önemli ölçüde etkili olacağı düşünülmektedir. Toplumun genel yapısında var olan kültürel değerlerin ve bireylerin mikro düzeyde sahip oldukları psikolojik sermaye ve kariyer uyum yeteneği boyutları üzerinde farklılığa sebep olacağı düşünülmektedir. Bu durumu araştırmak ve yerleşim yerine göre farklılığın olup olmadığını ortaya koymak üzere ANOVA testine başvurulmuştur. Elde edilen bulgulara tablo 25'te gösterilmiştir.

Tablo 25. Katılımcıların Çocukluklarının Geçtiği Yerleşim Yeri Bağlamında Ölçeklerin Boyutlarına İlişkin Fark Analizi Bulgular Tablosu

	Yerleşim Yeri	Ort.	S.S.	p	Anlamlı Fark
Öz Aşmışlık	Köy/Kasaba	5,0227	,70374	,582	-
	İlçe	5,0369	,67865		
	İl	5,0713	,61721		
Değişime Açıklık	Köy/Kasaba	4,8917	,73991	,024	İl-Köy/Kasaba
	İlçe	4,9393	,69491		
	İl	5,0314	,69744		
Kendini Güçlendirme	Köy/Kasaba	4,6495	1,01591	,498	-
	İlçe	4,6240	,96415		
	İl	4,7038	,97939		
Korumacılık	Köy/Kasaba	4,7497	,83933	,914	-
	İlçe	4,7215	,83191		
	İl	4,7286	,82664		
İlgi	Köy/Kasaba	5,0451	,74015	,067	-
	İlçe	5,0824	,71908		
	İl	5,1638	,69399		
Kontrol	Köy/Kasaba	5,1660	,66451	,005	İl-Köy/Kasaba İl-ilçe
	İlçe	5,1692	,66653		
	İl	5,2951	,60492		
Merak	Köy/Kasaba	4,5934	,89231	,009	İl-Köy/Kasaba İl-ilçe
	İlçe	4,5977	,84668		
	İl	4,7573	,83688		
Güven	Köy/Kasaba	5,2429	,64473	,037	İl-ilçe
	İlçe	5,2012	,62810		
	İl	5,3174	,67232		
İyimserlik	Köy/Kasaba	4,3990	1,09825	,173	-
	İlçe	4,2367	1,07293		
	İl	4,3056	1,00586		
Öz Yeterlilik	Köy/Kasaba	4,6133	,82576	,001	İl-Köy/Kasaba İl-ilçe
	İlçe	4,6528	,84289		
	İl	4,8273	,79783		
Dayanıklılık	Köy/Kasaba	4,6032	,82365	,853	-
	İlçe	4,5675	,88954		
	İl	4,5973	,87843		
Umut	Köy/Kasaba	4,5664	,78584	,323	-
	İlçe	4,5201	,82182		
	İl	4,6079	,84136		

Elde edilen analiz sonuçları incelendiğinde farklı yerleşim yerinde çocukluğunu geçirmiş katılımcıların değişime açıklık ($F_{(2,1075)}= 3,735$), kontrol ($F_{(2,1075)}= 5,287$), merak ($F_{(2,1075)}= 4,768$), güven ($F_{(2,1075)}= 3,302$), ve öz yeterlilik ($F_{(2,1075)}= 7,478$) boyutlarına ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Farklılığın hangi iki grup arasında meydana geldiğini gösteren Tukey testi sonuçları dikkate alınmıştır. Bu sonuçlara göre değişime açıklık konusunda oluşan farklılık il (ort.=5,03; S.S.=,69) ile

köy/kasaba (ort.= 4,89; S.S.=,73) arasında görülmektedir. Kontrol için il (ort.=5,29; S.S.=,60) ile ilçe (ort.=5,16; S.S.=,66) arasında farklılık mevcut iken aynı zamanda il ile ve köy/kasaba (ort.=5,16; S.S.=,66) ortalamaları arasında da önemli bir farklılığın olduğu görülmektedir. Merak boyutunda, gruplar arasında meydana gelen farklılıklar kontrol boyutundakiyle benzerlik göstermektedir. Buna göre il (ort.=4,75; S.S.=,83) ile ilçe (ort.=4,59; S.S.=,84) arasında önemli farklılık bulunmaktadır. Bunun yanında il ile köy/kasaba (ort.=4,59; S.S.=,89) ortalamaları arasında da önemli bir farklılığın tespit edilmiştir. Güven boyutunda bu farklılıklar il (ort.=5,31; S.S.= ,67) ile ilçe (ort.=5,20; S.S.= ,62) arasında meydana geldiği görülmektedir. Son olarak da öz yeterlilik konusunda belirtilen görüşlerin ortalamalarında önemli ve anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Bulgulara göre il (ort.=4,82; S.S.= ,79) ile ilçe (ort.= 4,65; S.S.= ,84) arasında farklılık mevcut iken aynı zamanda il ile köy/kasaba (ort.= 4,61; S.S.= ,82) ortalamaları arasında da önemli bir farklılığın olduğu görülmektedir.

4.5.5. Değişkenlere İlişkin Etki Analizi Bulguları

Bir bağımlı değişkenin birden fazla bağımsız değişkenden etkilenmesi söz konusudur. Çünkü bir sonucu tek bir nedene atfetmek mümkün değildir. Bu sebepten dolayı bir regresyon modelinde bir bağımlı değişken ile birden fazla bağımsız değişkenin ilişkisi araştırılması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015: 267; İslamoğlu ve Alınacı, 2014: 365). Bu çalışmada ise Çoklu Regresyon analizi yapılırken Backward selection metodu uygulanmıştır. Bu metod uygulanırken tüm bağımsız değişkenler modele dâhil edilmektedir. En zayıf bağımsız değişken modelden atılır ve tekrar regresyon analizi yapılmaktadır. Bu süreçte model önemli ölçüde zayıflarsa atılan bağımsız değişken tekrar eklenmektedir. Aksi takdirde bağımsız değişken tamamen atılmakta ve bu analiz en yararlı regresyon modelini ortaya çıkaran bağımsız değişkenler kalıncaya kadar tekrarlanmaktadır (Kalaycı, 2010: 260; Can, 2013: 249).

Sağlıklı bir analiz sonucu elde etmek için regresyon modelinde çoklu bağlantı sorununun olmaması gerekmektedir. Yani bağımsız değişkenler arasında doğrusal bir ilişkinin olmaması önem arz etmektedir. Çünkü tam doğrusal bir ilişki modelin parametrelerini tahmin edilmesini neredeyse imkânsız kılmaktadır. Tahmin edilse dahi güvenilir olamayacağı ileri sürülmektedir (Kalaycı, 2010: 263). Bu sorunu gösteren değerler Tolerance ve VIF değerleridir. Kabul edilen değerler olarak Tolerance

değerinin 0,2'den büyük ve VIF değerinin de 10'dan küçük olması değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunun olmadığını göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015: 264). Bunun yanında regresyon modelinde otokorelasyon sorunun olmaması gerektiği ileri sürülmektedir. Bu sorunu gösteren Durbin Watson değerleri 0 ile 4 arasında değişse de 1,5 ile 2,5 arasında olması arzulanmaktadır (Kalaycı, 2010: 264). Son olarak da elde edilen regresyon modelinin anlamlı olup olmadığını ve veri setine ne derece uygun olduğunu gösteren F değeri de incelenmektedir. Bu değer ne kadar büyükse elde edilen model o kadar anlamlı olduğu kabul edilmektedir. F anlamlılık testinin significant değeri ise 0,005'ten ne kadar düşükse regresyon modeli, bağımlı değişkeni tahmin etmede o kadar anlamlı bir katkısının olduğuna işaret etmektedir (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014: 362).

Öncelikle psikolojik sermaye ve kariyer uyum yeteneği ölçeklerinin toplam ortalama puanları açısından ele alınarak analize dâhil edilmesi önem arz etmektedir. Bu nedenle psikolojik sermaye ve kariyer uyum yeteneği ölçeklerine ait boyutların ortalaması alınarak tek değişken haline getirilmiştir. Bu analizdeki amaç ise; insanın doğuştan sahip olduğu pozitif güçleri ve kapasitelerinin bir araya gelmesi sonucunda ortaya çıkan sinerjinin yarattığı etkiyi ölçmektir.

Yapılan Çoklu Regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular aşağıdaki tablo 26, tablo 27 ve tablo 28'de gösterilmektedir.

Tablo 26'nın üst kısmında kültürel değer boyutlarının toplam psikolojik sermaye üzerindeki etkisi değerlendirilmiştir. Alt kısmında ise kültürel değerlerin psikolojik sermayenin boyutları üzerindeki etkisine ilişkin bulgular yer almaktadır. Tablo 27'de üst kısımda kültürel değerlerin toplam kariyer uyum yeteneği üzerindeki etkisine ilişkin bulgular yer alırken alt kısmında ise kariyer uyum yeteneğinin boyutları üzerindeki etkisine dair bulgular yer almaktadır. Son olarak da tablo 28'de ise üst kısımda toplam psikolojik sermayenin toplam kariyer uyum yeteneği üzerindeki etkisi ile ilgili bulgular yer alırken alt kısmında ise psikolojik sermaye boyutlarının kariyer uyum yeteneği boyutları üzerindeki etkisine ilişkin bulgular sunulmuştur.

Tablo 26. Kültürel Değer Boyutlarının Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Testi Bulguları

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	BAĞIMLI DEĞİŞKEN TOPLAM PSİKOLOJİK SERMAYE			Regresyon Modelin Özeti								
	β	P	S.H.									
Öz Aşmışlık	,142	,000	,033	R ² = ,231 Adj. R ² = ,228 F = 81,300 p=,000	DW = 1,986 Tolerance >0,2 VIF < 10							
Değişime Açıklık	,307	,000	,030									
Kendini Güçlendirme	,060	,042	,020									
Korumacılık	,142	,000	,024									
BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	BAĞIMLI DEĞİŞKENLER PSİKOLOJİK SERMAYE BOYUTLARI											
	Öz yeterlilik			Dayanıklılık			İyimserlik			Umut		
	β	p	S.H.	β	p	S.H.	β	p	S.H.	β	p	S.H.
Öz Aşmışlık	,178	,000	,038	,114	,001	,044	-	-	-	,257	,000	,035
Değişime Açıklık	,314	,000	,037	,252	,000	,039	,167	,000	,044	,118	,000	,032
Kendini Güçlendirme	,070	,016	,024	-	-	-	-	-	-	,112	,001	,022
Korumacılık	-	-	-	,070	,025	,032	,248	,000	,037	,143	,007	,026
Regresyon Modelin Özeti	R ² = ,205			R ² = ,120			R ² = ,106			R ² = ,177		
	Adj. R ² = ,203			Adj. R ² = ,177			Adj. R ² = ,105			Adj. R ² = ,174		
	F = 92,875			F = 49,133			F = 64,459			F = 58,205		
	p=,000			p=,000			p=,000			p=,000		
	DW = 1,965			DW = 1,999			DW = 1,929			DW = 2,071		
	Tolerance >0,2			Tolerance >0,2			Tolerance >0,2			Tolerance >0,2		
	VIF < 10			VIF < 10			VIF < 10			VIF < 10		

Tablo 26'daki bulgulara göre psikolojik sermaye bağımlı değişken iken kültürel değer boyutları ise bağımsız değişken olarak ele alınmıştır.

Kültürel değer boyutlarının toplam psikolojik sermaye ile kurulan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($F_{(4,1081)} = 81,300; p=,000$). Bulgulara göre kültürel değer boyutları bir bütün olarak değerlendirildiğinde, psikolojik sermaye üzerindeki etkinin %22'sini açıkladığı görülmektedir (Adj. R² = ,228). Beta katsayısına göre kültürel değer boyutlarının tümü psikolojik sermaye üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Öz aşmışlık ($\beta=,142; p<0.05$) değişime açıklık ($\beta=,307; p<0.05$) kendini güçlendirme ($\beta=,060; p<0.05$) ve korumacılık ($\beta=,142; p<0.05$). Buna göre değişime açıklık, psikolojik sermayeyi en fazla etkileyen boyut olduğu görülmektedir. Ancak genel olarak kültürel değer boyutları, psikolojik sermayenin anlamlı bir yordayıcısı olduğu söylenebilir.

Analiz bulgularına göre, psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutu ile kurulan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F_{(3,1082)}=92,875$; $p=,000$). Kültürel değerlerin birlikte değerlendirilmesi sonucunda psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutu üzerindeki etkisinin %20'sini açıkladığı tespit edilmiştir (Adj. $R^2 =,203$). Bununla beraber beta katsayılarına bakıldığında korumacılığın öz yeterlilik üzerinde bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir ($p>,05$). Bunun dışında kalan diğer bağımsız değişkenlerden olan öz aşmışlık ($\beta=,178$; $p<0.05$), değişime açıklık ($\beta=,314$; $p<0.05$) ve kendini güçlendirme ($\beta=,170$; $p<0.05$) şeklinde olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre öz aşmışlık, değişime açıklık ve kendini güçlendirme bağımsız değişkenlerin, öz yeterlilik bağımlı değişkeni üzerinde anlamlı ve olumlu etkisinin olduğu söylenebilir. Ancak burada en yüksek etkiyi değişime açıklık değer boyutu göstermektedir.

Dayanıklılık boyutu ile kurulan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı olduğu gözlenmektedir ($F_{(3,1082)}=49,133$; $p=,000$). Kültürel değerlerin birlikte değerlendirilmesi sonucunda psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutu üzerindeki etkisinin %17'sini açıkladığı tespit edilmiştir (Adj. $R^2 =,177$). Bununla beraber kendini güçlendirme kültürel değer boyutunun dayanıklılık üzerinde bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir ($p>,05$). Fakat öz aşmışlık ($\beta=,144$; $p<0.05$), değişime açıklık ($\beta=,252$; $p<0.05$) ve korumacılık ($\beta=,070$; $p<0.05$) olumlu ve anlamlı bir etkiye sahip oldukları tespit edilmiştir. Dayanıklılık boyutu da en fazla değişime açıklık değerinden etkilendiği görülmektedir.

İyimserlik boyutu ile kurulan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F_{(2,1083)}=64,459$; $p=,000$). Kültürel değerlerin birlikte değerlendirilmesi sonucunda psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutu üzerindeki etkisinin %10'unu açıkladığı tespit edilmiştir (Adj. $R^2 =,105$). Bununla beraber öz aşmışlık ve kendini güçlendirme kültürel değer boyutlarının iyimserlik üzerinde bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir ($p>,05$). Bunun dışında kalan diğer bağımsız değişkenlerden olan değişime açıklık ($\beta=,167$; $p<0.05$) ve korumacılık ($\beta=,248$; $p<0.05$) olumlu ve anlamlı bir etkiye sahip oldukları saptanmıştır. Ancak iyimserliği en fazla korumacılık değer boyutu etki etmektedir.

Son olarak umut boyutu ile kurulan regresyon modeli de istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F_{(4,1081)} = 58,205$; $p = ,000$). Kültürel değerlerin birlikte değerlendirilmesi sonucunda psikolojik sermayenin umut boyutu üzerindeki etkisinin %17'sini açıkladığı tespit edilmiştir (Adj. $R^2 = ,174$). Burada da kültürel değer boyutlarının tümü umut üzerinde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ($p < ,05$). Öz aşmışlık ($\beta = ,257$; $p < 0,05$), değişime açıklık ($\beta = ,118$; $p < 0,05$) ve kendini güçlendirme ($\beta = ,112$; $p < 0,05$) ve korumacılık ($\beta = ,143$; $p < 0,05$) şeklinde olduğu tespit edilmiştir. Umudunu en fazla öz aşmışlık değerinin etkilediği gözlenmektedir.

Bu sonuçlardan hareketle H1, H2, H3 ve H4'ün doğrulandığı ve kabul edildiği söylenebilir.

Tablo 27. Kültürel Değer Boyutlarının Kariyer Uyum Yeteneği Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Testi Bulguları

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	BAĞIMLI DEĞİŞKEN			TOPLAM KARIYER UYUM YETENEĞİ	
	β	P	S.H.	Regresyon Modelin Özeti	
Öz Aşmışlık	,232	,000	,025	$R^2 = ,343$	DW = 2,030
Değişime Açıklık	,341	,000	,023	Adj. $R^2 = ,341$	Tolerance >0,2
Kendini Güçlendirme	,092	,001	,016	F = 141,284	VIF < 10
Korumacılık	,130	,000	,019	$p = ,000$	

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	BAĞIMLI DEĞİŞKENLER											
	KARIYER UYUM YETENEĞİ BOYUTLARI											
	İlgi			Kontrol			Merak			Güven		
	β	p	S.H.	β	p	S.H.	B	p	S.H.	β	p	S.H.
Öz Aşmışlık	,257	,000	,035	,157	,000	,030	,158	,000	,042	,163	,000	,031
Değişime Açıklık	,118	,000	,032	,373	,000	,027	,285	,000	,037	,347	,000	,028
Kendini Güçlendirme	,112	,000	,022	-	-	-	-	-	-	,112	,000	,019
Korumacılık	,143	,000	,026	,088	,002	,022	,132	,000	,030	,059	,043	,023
Regresyon Modelin Özeti	$R^2 = ,204$			$R^2 = ,246$			$R^2 = ,194$			$R^2 = ,517$		
	Adj. $R^2 = ,201$			Adj. $R^2 = ,244$			Adj. $R^2 = ,192$			Adj. $R^2 = ,267$		
	F = 69,371			F = 117,969			F = 87,037			F = 98,353		
	$p = ,000$			$p = ,000$			$p = ,000$			$p = ,000$		
	DW = 2,002			DW = 2,011			DW = 1,879			DW = 2,044		
Tolerance >0,2			Tolerance >0,2			Tolerance >0,2			Tolerance >0,2			
VIF < 10			VIF < 10			VIF < 10			VIF < 10			

Tablo 27'deki bulgulara göre kariyer uyum yeteneği bağımlı değişken iken kültürel değer boyutları ise bağımsız değişken olarak ele alınmıştır.

Kültürel değer boyutlarının toplam kariyer uyum yeteneği ile kurulan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($F_{(4,1081)}=141,284; p=,000$). Bulgulara göre kültürel değer boyutları bir bütün olarak değerlendirildiğinde, kariyer uyum yeteneği üzerindeki etkinin %34'ünü açıkladığı görülmektedir ($Adj. R^2 = ,341$). Beta katsayısına göre kültürel değer boyutlarının tümü kariyer uyum yeteneği üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Öz aşmışlık ($\beta=,232; p<0.05$) değişime açıklık ($\beta=,341; p<0.05$) kendini güçlendirme ($\beta=,092; p<0.05$) ve korumacılık ($\beta=,130; p<0.05$). Buna göre değişime açıklık, kariyer uyum yeteneğini en fazla etkileyen boyut olduğu görülmektedir. Ancak genel olarak kültürel değer boyutları, kariyer uyum yeteneğinin bir yordayıcısı olduğu söylenebilir.

Kariyer uyum yeteneğinin ilgi boyutu ile kurulan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F_{(4,1081)}=69,371; p=,000$). Kültürel değerlerin birlikte değerlendirilmesi sonucunda kariyer uyum yeteneğini ilgi boyutu üzerindeki etkisinin %20'sini açıkladığı görülmektedir ($Adj. R^2 = ,201$). Fakat tabloda yer alan bağımsız değişkenlerin tümü analize dâhil edildiğinde ilgi boyutunun üzerindeki etkiyi belli bir düzeyde yordadığı gözlenmektedir. Söz gelimi öz aşmışlık ($\beta=,257; p<0.05$), değişime açıklık ($\beta=,118; p<0.05$), kendini güçlendirme ($\beta=,112; p<0.05$) ve korumacılık ($\beta=,143; p<0.05$) şeklinde olduğu tespit edilmiştir. İlgiyi en fazla öz aşmışlık değeri etkilemektedir.

Kariyer uyum yeteneğinin kontrol boyutu ile kurulan regresyon modeli incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F_{(3,1082)}=117,969; p=,000$). Kültürel değerlerin birlikte değerlendirildiğinde, kontrol boyutu üzerindeki etkisinin %24'ünü açıkladığı görülmektedir ($Adj. R^2 = ,244$). Beta katsayılarına bakıldığında kendini güçlendirme kültürel değer boyutunun kontrol üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır ($p>,05$). Bunun dışında kalan öz aşmışlık ($\beta=,157; p<0.05$), değişime açıklığın ($\beta=,373; p<0.05$) ve korumacılığın ($\beta=,088; p<0.05$) yordayıcı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. En fazla etki eden değer boyutu ise değişime açıklık olduğu gözlenmektedir.

Bu bulgulara göre kariyer uyum yeteneğinin merak boyutu ile kurulan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F_{(3,1082)}=87,037 p=,000$). Kültürel değerlerin birlikte değerlendirilmesi sonucunda kariyer uyum yeteneğinin merak boyutu

üzerindeki etkisinin %19'unu açıklamaktadır (Adj. $R^2 = ,192$). Buna göre, kendini güçlendirme kültürel değer boyutunun merak üzerinde bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir ($p > ,05$). Bunun dışında kalan diğer bağımsız değişkenlerden olan öz aşmışlık ($\beta = ,158$; $p < 0,05$), değişime açıklık ($\beta = ,285$; $p < 0,05$) ve son olarak da korumacılık ($\beta = ,132$; $p < 0,05$) şeklinde olduğu tespit edilmiştir. Öz aşmışlık, değişime açıklık ve korumacılık değişkenleri, merak boyut üzerinde anlamlı yordayıcı olduğu tespit edilmiştir. Merak boyutuna en fazla etki eden değer boyutu ise değişime açıklık olduğu gözlenmektedir.

Son olarak, kariyer uyum yeteneğinin güven boyutu ile kurulan regresyon modeli de istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F_{(4,1081)} = 98,353$ $p = ,000$). Kültürel değerlerin birlikte değerlendirilmesi sonucunda kariyer uyum yeteneğini güven boyutu üzerindeki etkisinin %26'sını açıkladığı gözlenmektedir (Adj. $R^2 = ,267$). Fakat tabloda yer alan beta katsayıları incelendiğinde bağımsız değişkenlerin tümü analize dâhil edilmesiyle güven boyutunun üzerindeki etkiyi belli bir düzeyde yordadığı gözlenmektedir. Öz aşmışlık ($\beta = ,163$; $p < 0,05$), değişime açıklık ($\beta = ,347$; $p < 0,05$), kendini güçlendirme ($\beta = ,112$; $p < 0,05$) ve son olarak da korumacılık ($\beta = ,059$; $p < 0,05$) şeklinde olduğu tespit edilmiştir. Burada tüm bağımsız değişkenlerin güven üzerinde anlamlı ve olumlu etkisinin varlığından bahsedilebilir. Kontrol boyutuna fazla etki eden değer boyutu ise değişime açıklık olduğu gözlenmektedir.

Sonuç olarak; H5, H6, H7 ve H8'in doğrulandığı ve kabul edildiği söylenebilir.

Tablo 28. Psikolojik Sermayenin Kariyer Uyum Yeteneği Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Testi Bulguları

		BAĞIMLI DEĞİŞKEN KARIYER UYUM YETENEĞİ										
BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN	β			P			S.H.			Regresyon Modelin Özeti		
	PSİKOLOJİK SERMAYE	,635	,000	,020	R ² = ,403 Adj. R ² = ,403 F = 732,555 p = ,000			DW = 1,813 Tolerance >0,2 VIF < 10				
		BAĞIMLI DEĞİŞKENLER (KUY)										
BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	İlgi			Kontrol			Merak			Güven		
	β	p	S.H.	β	p	S.H.	β	p	S.H.	β	p	S.H.
Öz Yeterlilik	,216	,000	,029	,363	,000	,025	,238	,000	,033	,390	,000	,025
Dayanıklılık	-	-	-	,141	,000	0,24	,095	,002	,030	,167	,000	,024
Umut	,315	,000	,029	,141	,000	0,27	,357	,000	,034	,111	,001	,027
İyimserlik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Regresyon Modelin Özeti	R ² = ,226			R ² = ,306			R ² = ,356			R ² = ,331		
	Adj. R ² = ,225			Adj. R ² = ,304			Adj. R ² = ,355			Adj. R ² = ,329		
	F = 158,468			F = 159,011			F = 199,758			F = 178,413		
	p = ,000			p = ,000			p = ,000			p = ,000		
	DW = 1,888			DW = 1,815			DW = 1,946			DW = 1,830		
	Tolerance >0,2 VIF < 10			Tolerance >0,2 VIF < 10			Tolerance >0,2 VIF < 10			Tolerance >0,2 VIF < 10		

Tablo 28'deki bulgulara göre kariyer uyum yeteneği bağımlı değişken iken psikolojik sermaye ise bağımsız değişken olarak ele alınmıştır.

Toplam olarak psikolojik sermayenin toplam kariyer uyum yeteneği ile kurulan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı olduğu gözlenmektedir (F_(1,1084) = 732,555; p = ,000). Bulgulara göre psikolojik sermaye bir bütün olarak değerlendirildiğinde, kariyer uyum yeteneği üzerindeki etkisinin %40'ını açıkladığı görülmektedir (Adj. R² = ,403). Beta katsayısına göre psikolojik sermayenin kariyer uyum yeteneği üzerinde anlamlı, pozitif yönlü ve yüksek düzeyli bir etkiye sahip olduğu görülmektedir (β = ,635; p < 0,05). Buna göre bir bütün olarak psikolojik sermaye, kariyer uyum yeteneğinin güçlü bir yordayıcısı olduğu söylenebilir.

Kariyer uyum yeteneğinin ilgi boyutu ile kurulan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F_(2,1083) = 158,468; p = ,000). Psikolojik sermayenin birlikte değerlendirilmesi sonucunda kariyer uyum yeteneğini ilgi boyutu üzerindeki etkisinin %22'sini açıkladığı görülmektedir (Adj. R² = ,225). Fakat tabloda yer alan beta

katsayıları incelendiğinde bağımsız değişkenlerden dayanıklılık ve iyimserlik boyutları ilgi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir ($p>,05$). Aksine öz yeterlilik ($\beta=,216$; $p<0.05$) ve umut ($\beta=,315$; $p<0.05$) boyutları ise anlamlı ve olumlu bir yordayıcı olduğu tespit edilmiştir. Umut en yüksek etki gücüne sahip olduğu gözlenmektedir.

Kariyer uyum yeteneğinin kontrol boyutu ile kurulan regresyon modeli incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($F_{(3,1082)}= 159,011$; $p=,000$). Psikolojik sermaye boyutları birlikte değerlendirildiğinde, kontrol boyutu üzerindeki etkisinin %30'unu açıkladığı görülmektedir ($Adj. R^2 = ,304$). Beta katsayılarına bakıldığında iyimserliğin kontrol üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır ($p>,05$). Bunun dışında kalan diğer bağımsız değişkenler olan öz yeterlilik ($\beta=,363$; $p<0.05$), dayanıklılık ($\beta=,141$; $p<0.05$) ve umut ($\beta=,141$; $p<0.05$) şeklinde olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgulara bakarak sadece öz yeterlilik, dayanıklılık ve umut değişkenlerinin anlamlı yordayıcı olduğu tespit edilmiştir. Kontrole en fazla öz yeterlilik etki ettiği gözlenmektedir.

Kariyer uyum yeteneğinin merak boyutu ile kurulan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($F_{(3,1082)}= 199,758$; $p=,000$). Buna göre psikolojik sermaye boyutları birlikte değerlendirildiğinde, merak boyutu üzerindeki etkisinin %35'ini açıkladığı görülmektedir ($Adj. R^2=,355$). Beta katsayılarına bakıldığında iyimserlik psikolojik sermaye boyutunun merak üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır ($p>,05$). Bunun dışında; öz yeterlilik ($\beta=,238$; $p<0.05$), dayanıklılık ($\beta=,095$; $p<0.05$) ve umut ($\beta=,357$; $p<0.05$) değişkenlerinin anlamlı yordayıcı olduğu tespit edilmiştir. Umut en yüksek etki gücüne sahip olduğu gözlenmektedir.

Son olarak, kariyer uyum yeteneğinin güven boyutu ile kurulan regresyon modeli de istatistiksel olarak anlamlı olduğu gözlenmektedir ($F_{(4,1081)}= 178,413$; $p=,000$). Bulgulara göre psikolojik sermaye boyutları birlikte değerlendirildiğinde, güven boyutu üzerindeki etkisinin %32'sini açıkladığı görülmektedir ($Adj. R^2 = ,329$). Beta katsayılarına bakıldığında iyimserlik psikolojik sermaye boyutunun merak üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır ($p>,05$). Bunun dışında; öz yeterlilik ($\beta=,390$; $p<0.05$), dayanıklılık ($\beta=,167$; $p<0.05$) ve umut ($\beta=,111$; $p<0.05$)

değişkenlerinin anlamlı yordayıcı olduğu tespit edilmiştir. Kontrolü en fazla öz yeterlilik etki ettiği gözlenmektedir.

Etki analizi sonucunda, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkisi anlamlı ve önemli düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular neticesinde H9'un doğrulandığı ve kabul edildiği söylenebilir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Yapılan bu araştırmada, elde edilmiş olan bulgular sonucunda değişkenler arasında oluşan ilişkiler ve etkiler değerlendirilmektedir. Araştırmaya ilişkin oluşturulan modelde kültürel değerler ve psikolojik sermaye bağımsız değişken ve kariyer uyum yeteneği bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Ayrıca psikolojik sermayenin bağımsız değişken olarak kariyer uyum yeteneği üzerindeki etkisi de araştırılmıştır. Çalışmanın bu bölümünde kuramsal ve uygulama bölümlerinden yola çıkılarak elde edilen sonuçlar sunulmuş ve tartışılmıştır.

Öncelikle kültürel değerlere ilişkin sonuçlar incelendiğinde genel olarak katılımcılar, kültürel değer boyutlarına verdikleri puan derecelerinin yüksekten düşüğe doğru öz aşmışlık, değişime açıklık, korumacılık ve kendini güçlendirme şeklinde dizildiği görülmektedir. Buna göre katılımcılar öz aşmışlıkta en yüksek değere sahip oldukları tespit edilmiştir. Cinsiyet ayrımı bağlamında incelendiğinde kadınlarda en yüksek puanı öz aşmışlık en düşük puanı ise kendini güçlendirme boyutuna verdikleri gözlenmektedir. Erkeklerde ise en yüksek puanı değişime açıklık iken en düşük puanı ise kendini güçlendirme boyutuna verdikleri tespit edilmiştir. Fakat yapılmış araştırmalarda benzer sonuçlara ulaşılmış olduğu gözlenmiştir.

Türk toplumu genel itibarıyla toplulukçu bir toplum olduğu, ABD ve Avustralya ile karşılaştırıldığında bireycilik değerleri daha düşük düzeyde olduğu görülmektedir (Hofstede, 23.11.2017). Kendini güçlendirmenin bireysel başarı ve güç kavramlarına sıcak bakılmadığı birçok araştırma neticesinde ortaya çıkmıştır (Seçer ve Çınar, 2011: 55). Öz aşmışlık değerleri, Hofstede sınıflandırmasındaki toplulukçu kültürel boyutu ile örtüşmekte ve toplulukçu bir toplumun dokusunu ifade etmektedir. Kirişçi (2010), öğretmenlerin en fazla önem verdiği değer öz aşmışlık en düşük ise kendini güçlendirme olduğunu tespit etmiştir. Naktiyok (2002: 174) ve Naktiyok ve Timuroğlu (2009) tarafından yapılan çalışmalarda benzer sonuçlar elde edilmiştir. Öz aşmışlığı temsil eden iyilikseverliğin ve evrenselliğin ağırlıklı olduğunu tespit etmişlerdir. Ballı ve Koca Ballı (2014: 110) evrensellik ve iyilikseverlik değerlerin yüksek çıktığını tespit etmişlerdir.

Bu araştırmanın bir diğer bulgusu da çocukluğun geçtiği yerleşim yeri bağlamında değişkenlerin ortalamasında oluşan farklılıkların tespitidir. Örneklem

kitlesinin genç olması nedeniyle çocukluk dönemleri, hayatlarının büyük bir bölümünü kapsamaktadır. Bu dönem süresince içinde yaşadıkları yerleşim yerinin yapısı bu kitlenin üzerinde önemli ölçüde etkili olacağı düşünülmüştür. Toplumun genel yapısında var olan kültürel değerlerin, bireylerin mikro düzeyde sahip oldukları psikolojik sermaye ve kariyer uyum yeteneği boyutlarında farklılığa sebep olacağı ön görülmüştür. Analiz sonuçlarına göre çocukluğunu ilde geçirmiş gençlerin değişime açıklık değerinin köy/kasabadakilerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yahyagil (2015: 16) yaptığı çalışma sonuçlarına göre, kentteki çalışma şekli ve hızı, rekabet ortamı insanların başarı ve güç değerlerini baskın hale getirmektedir. Ayrıca kentte yetişen bireylerin eğitim seviyesinin artması sonucunda güç, başarı ve hedonik değerlerde artış olduğu gözlenmiştir.

Bu çalışmada ilişki (korelasyon) analizi sonucunda, ölçeklerin kendi aralarında oluşan ilişkinin varlığı ve yönü tespit edilmeye çalışılmıştır. Katılımcıların portre değerleri, psikolojik sermayeleri ve kariyer uyum yeteneği düzeyleri arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü, güçlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Bu ilişki değişkenler arasında oluşan etkinin ve etkileşimin de habercisidir. Dolayısıyla değişkenlerin birbirine olan etkisini ortaya koymak üzere etki (regresyon) analizi uygulanmıştır.

Kültürel değer boyutları hem toplam psikolojik sermayeyi hem de toplam kariyer uyum yeteneğini anlamlı ve olumlu şekilde yordadığı tespit edilmiştir. Öte yandan kariyer uyum yeteneğini en yüksek öz aşmışlık değerinin etkilediği ve bu etki de en fazla ilgi boyutunda gerçekleştiği görülmektedir. Kontrol, merak ve güven üzerinde ise en fazla değişime açıklığın etkisi tespit edilmiştir. Ayrıca değerlerin psikolojik sermaye üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Öz aşmışlık kültürel değer boyutu en fazla umut üzerinde etkiye sahip olduğu görülmektedir. Öz yeterlilik üzerinde ise değişime açıklık en yüksek etkiye sahip değer olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın ikinci bölümü olan psikolojik sermayenin bulgularına göre; öz yeterlilik en yüksek değere sahip olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyet bağlamında ise hem kadınlar hem de erkekler en yüksek puanı öz yeterliliğe en düşük puanı ise iyimserliğe verdikleri saptanmıştır. Ancak birçok çalışmada öz yeterlilik sermayesinin yüksek çıktığı görülmektedir. Eker (2014) sınıf öğretmenlerinin genel öz yeterlilik inanç

düzeylerinin yüksek olduğunu tespit etmiştir. Korkmazer ve diğerleri (2016), öz yeterlilik en yüksek puan alan değer olduğunu tespit etmiştir. Çetin ve Basım (2012), öz yeterlilik ve umut boyutlarına verilen önemin daha yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır. Kesen ve Kaya (2016), çalışmalarında umut en yüksek ortalamaya sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Öz yeterlilik ise ikinci sırada yer aldığı gözlenmiştir.

Fark analiz sonuçlarına göre çocukluğunu ilde geçirmiş gençlerin öz yeterlilik düzeyleri ilçede ve köy/kasaba gibi yerleşim yerinde çocukluğunu geçirmiş gençlerin sahip oldukları düzeyden daha yüksek olduğu görülmektedir. Diğer boyutlarda ise anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.

Etki analizi ile kariyer uyum yeteneği üzerinde psikolojik sermayenin etkisi araştırılmıştır. Buna göre kariyer uyum yeteneği boyutlarından olan kontrol ve güven üzerinde en fazla öz yeterliliğin etkisi gözükmektedir. İlgi ve merak üzerinde ise en fazla umut boyutunun etkili olduğu tespit edilmiştir. Etki analizinin bir değer önemli bulgusu toplam psikolojik sermayenin kariyer uyum yeteneği üzerindeki etkisidir. Bazı durumlarda bütün, parçalardan daha etkili olabilmektedir. Hobfoll'un (2002) Psikolojik Kaynak Teorisi gereği psikolojik sermayenin boyutları olan öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık kavramlarının tek çatı altında bir araya getirilmesiyle oluşan bütün, bir sinerji yaratacağı, daha anlamlı ve yararlı olacağı belirtilmektedir (Stajkovic, 2006). Bu çalışmadan elde edilen veriler Hobfoll'un görüşünü desteklemektedir. Çünkü toplam psikolojik sermaye, kariyer uyum yeteneğini güçlü, pozitif ve anlamlı şekilde etkilediği tespit edilmiştir.

Konuyla ilgili geçmiş çalışmalarda da benzer sonuçlara rastlanmıştır. Kesen ve Kaya (2016), iş performansını en fazla etkileyen ve arttıran umut boyutunun olduğunu saptamışlardır. Çalışkan ve Pekkan (2017), Ocak ve Güler (2017) ile Yeşil ve diğerleri (2016) tarafından yapılan çalışmalarda benzer bir sonuçlar elde etmişlerdir. Yeşil ve diğerleri (2016) öz yeterlilik ve umut boyutları, iş performansı ve yenilikçi davranışlarla yüksek düzeyde ilişkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca iş performansını ve yenilikçi davranışları en fazla umut ve öz yeterlilik yordamaktadır. Buna göre, bu çalışmanın bulgularının desteklendiği söylenebilir. Yıldırım ve Toker (2017) yaptıkları çalışmada, umut ile kariyer seçimi arasında pozitif bir ilişkinin ve etkinin olduğunu tespit etmişlerdir.

Araştırmanın üçüncü bölümü olan kariyer uyum yeteneğine ilişkin bulgular incelendiğinde, boyutların güven, kontrol, ilgi ve merak olarak biçimde sıralandığı görülmektedir. Buna göre katılımcılar güven boyutunda en yüksek değere sahip oldukları tespit edilmiştir. Kariyer uyum yeteneği boyutlarında hem kadınlar hem de erkekler en yüksek puanı güven en düşük puanı ise merak boyutuna verdiği saptanmıştır. Kanten (2012) kariyer uyum yeteneği boyutların verilen önem sıralamasında güven ilk sırada olmak üzere, kontrol, ilgi ve merak olarak dizildiğini saptamıştır. Yeşiltaş ve diğerleri (2014) da çalışmalarında benzer bir sonuç tespit etmişlerdir. Bu sonuçlar bu çalışmanın sonuçlarıyla birebir örtüşmektedir. Bunun dışında Kanbur ve Şen (2008) çalışmasında Y kuşağı X kuşağına göre kariyer uyum yeteneğinin her boyutuna daha yüksek puan verdikleri tespit edilmişlerdir.

Fark analizi sonuçlarına göre çocukluğunu ilde geçirmiş gençlerin kontrol ve merak düzeyleri ilçede ve köy/kasaba gibi yerleşim yerinde çocukluğunu geçirmiş gençlerin sahip oldukları düzeyden daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca ilde yaşayanların güven boyutuna verdiği değer ilçede yaşayanlardan daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Fark analizinin bir diğer çıktısı da 2. ve 4/5. sınıflar bağlamında ölçeklerin boyutlarına ilişkin görüşler arasında anlamlı farklılığın tespitine yönelik olarak ortaya konulmuştur. Elde edilen bulgular göre sınıflar bağlamında herhangi bir farklılığa rastlanmamıştır. Buna göre öğrencilerin eğitim düzeyi; değerlere atfedilen önem derecesinin değişiminde, psikolojik sermaye ve kariyer uyum yeteneği düzeyinde herhangi bir farklılığa sebep olmamıştır. Bu araştırmanın örnekleme bağlamında, öğrencilerin eğitim düzeyinin artmasına bağlı olarak kariyer uyum yeteneği düzeyinin yükselmediği söylenebilir. Ballı ve Koca Ballı (2014) 2. Sınıf ve 4. Sınıf bağlamında yaptıkları fark analizi sonucunda öğrencilerin başarı, evrensellik ve bireysellik değerlerinde anlamlı bir farklılığa rastlamamışlardır.

Sonuç olarak çalışmanın geneline bakıldığında, gençlerin öz aşmışlık ve değişime açıklık değerlerinin ön planda olduğu görülmektedir. Bu değerler de psikolojik sermayenin öz yeterlilik ve umut boyutlarını önemli düzeyde etkilemektedir. Ayrıca bu değerler aynı zamanda kariyer uyum yeteneğini en fazla etkileyen değerler olduğu tespit edilmiştir.

Gençler bazında Türk toplumunun değer önceliklerinde bir değişimin olduğu gözlenmiştir. Zamanla değerlerin önem sırasının değiştiğini gösteren ve bu çalışmanın bulgularını destekleyen araştırmalar da mevcuttur. Örneğin, Alparslan ve diğerleri (2017) tarafından yapılan araştırmada katılımcıların değer ortalama sıralamasında ilk 5 sırada yer alan değerlerin 4'ü (evrensellik, iyilikseverlik, güvenlik, uyma) muhafazakârlık ve öz aşmışlık değer boyutuna ait olduğunu ve değişime açıklık boyutunun öz yönelim değeri ise 3. Sırada olduğunu tespit etmişlerdir. Bu yüksek ortalamalı değerler arasına öz yönelim gibi bir değer de girmesi genç kuşağın dönüşen yapısını yansıtan bir durum olarak yorumlanmıştır. Alparslan ve Özmen (2017) tarafından yapılan bir diğer çalışmada, değerlerin önem sırasına göre değişime açıklık ilk sırada, öz aşmışlık ikinci, korumacılık üçüncü ve kendini güçlendirme değer boyutu ise dördüncü sırada yer aldığı saptanmıştır. Kılıç ve diğerleri (2012) erkeklerin daha dışa dönük olduğunu ortaya koymuştur. (Ballı ve Koca Ballı, 2014). Kuzgun (2003: 50; Aktaran: Koca, 2010: 61) çalışmasında erkeklerin kazanç ve güvenceye kadınlardan, kadınların da topluma hizmet etme ve başkalarıyla bir arada olmaya erkeklerden daha çok önem verdikleri saptanmıştır. Uslu (2006), erkeklerin rekabetçilik değerine kadınlardan daha çok önem verdiğini tespit etmiştir. Avcı (2013: 850) yaptığı çalışmada bireylerin, toplumsal sorunlara karşı duyarsızlaştığını ve toplumsal yarardan ziyade bireysel yararların ön planda tutulmaya başlandığını tespit etmiştir. Karakitapoğlu ve İmamoğlu (2002), gençlerin en güçlü değerleri evrensellik ve bireysel gelişme olduğunu saptamış ve geleneksel yönelimleri ise daha zayıf kaldığını tespit etmişlerdir. Aydın (2003) gençlerin özgürlük, öz saygı ve insan hakları gibi bireysel değerlere öncelik verdiklerini ortaya koymuştur. Aygün ve İmamoğlu (2002: 344-348) yaptıkları çalışmada ileri yaş grubuna mensup bireyler geleneksel, muhafazakâr ve yardımsever değerlere daha fazla önem verirken üniversite öğrencileri ise daha az önem verdiklerini saptamışlardır. Morsümbül (2014: 152-153), yaş ayrımı bağlamında yaptığı üç farklı kuşağın değer yönelimlerinde oluşan farklılığı ortaya koymaya çalıştığı araştırmasında, ilk kuşaklardan (60 ve üzeri yaş grubu) genç kuşaklara (18-38 yaş grubu) doğru gidildikçe değişime açıklık temel değerine daha fazla önem verildiği gözlenmiştir. Yanı sıra ilk kuşaklardan genç kuşaklara doğru gidildikçe “muhafazakârlık” temel değerine verilen önemin azaldığını saptamıştır. Ayrıca “kendini güçlendirme” temel değerinin genç kuşaklarca daha fazla benimsendiği bulgusuna ulaşılmıştır.

Ortaya çıkan bu farklılıkların sebebi olarak teknolojik gelişmeler, toplumsal yaşam ve örgütlenme biçimlerindeki değişim, modern hayatın dönüşümleri, küreselleşme, kitle iletişim araçlarının gelişmesi şeklinde düşünülmektedir. Tüm bu sonuçlar, bu çalışmanın bulgularını destekler niteliktedir. Dolayısıyla günümüz gençleri; bağımsızlığını önemseyen, otoriteye itaat etmekte direnen, daha esnek, anlayışlı ve katılımcı bir yaşam şeklini benimseyen bir kitle olduklarını söylemek mümkündür.

Psikolojik sermaye pek çok araştırma konusunda bağımsız değişken olarak ele alındığı ve birçok bağımlı değişkene olan etkisi araştırılmıştır. Çalışanların kendi yeteneklerine güvenmesi bir nevi öz yeterliliği yüksek olması demektir. Çoban ve Sanalan (2002), öz yeterliliğin, yeni ve özgün bir düşünce üretme ve mesleğe karşı daha fazla güdülenme hissi yarattığını tespit etmişlerdir. Öz yeterlilik inancı, hedef belirleme sürecindeki plan yapma, karar verme, istekli olma ve davranışa yönelme gibi açılardan mesleki ilgileri, amaçları, meslek seçimini ve performansı etkilemektedir (Sarı ve Şahin, 2013: 104). Psikolojik sermaye kişinin bilişsel, fiziksel ve duygusal anlamda kendisini, adeta işe angaje olmasını sağlamaktadır (Özkalp ve Meydan, 2014). Ayrıca psikolojik sermaye düzeyinin yüksek olması çalışanlarda çevreye uygun hareket etmelerini sağlayarak onları uyumlaştıran bir faktördür. Çalışanlara, çevreyi kontrol etme, çevreye hakim olma ve etkileme imkanı sunarken iş kaynaklı stresi ve tükenmişliği de bertaraf edebilmektedir (Xanthopoulou vd., 2009). Örgütsel davranışlar, işyeri mutluluğu, iyimserlik, geleceğe dair umut, bireysel performans gibi davranışlar üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Erkmen ve Esen, 2013: 24-28).

Psikolojik sermaye ile insanın yaratıcılık kapasitesi arasında güçlü bir ilişkinin varlığından da söz edilebilir. Çünkü insanın geleceğe umutla bakıp stres, depresyon ve yeis'e kapılmıyorsa iyi oluş düzeyi yükselecektir. Aynı şekilde iyimser olan bir birey, olay ve durumların olumsuz tarafını bir kenara bırakıp olumlu yönlerine odaklandığında mutluluk düzeyi yükselecektir. Dolayısıyla mutlu bir bireyin düşünce repertuarı ve sorunlara daha yaratıcı ve alışılmışın dışında bir çözüm bulması daha olasıdır.

ÖNERİLER

Araştırma bulgularına göre kariyer uyum yeteneği üzerinde psikolojik sermayenin boyutlarından öz yeterlilik ve umut en yüksek etkiye sahipken aynı zamanda psikolojik sermayenin bir bütün olarak güçlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Öğrencilerin öz yeterlilik düzeyleri onların akademik başarı düzeylerini etkilemektedir. Öz yeterlilik düzeyinin bilinmesi öğrenciye öz değerlendirme yapma kabiliyeti kazandırmakta ve öğrencide istenen kazanımları elde etmesine etki etmektedir. Umut ise hedeflerin başarılması için istikrarı sağlamak, başarıya götüren çeşitli yolları bulabilmek ve kullanabilmek için içsel bir enerji ve motivasyondur.

Öğrencilerinin sosyal ve iş hayatında daha başarılı kılmak için, öte yandan öz yeterliliğini, öz güvenini, geleceğe dair iyimserlik ve umut düzeyini, merak, ilgi ve araştırmacı yönünü geliştirmek için psikolojik sermayenin geliştirilmesi gerekmektedir. Psikolojik sermayeyi geliştirmenin bir yolu da onu güçlü şekilde değerlerin kazandırılması ile gerçekleşebilmektedir.

Bu çalışmanın sonuçlarından hareketle psikolojik sermayeyi ve kariyer uyum yeteneğini en fazla etkileyen değerlerin, küçük yaştan itibaren çocuklara kazandırılması gerekmektedir. Bu amaçla Illinois Üniversitesinin kişilik gelişimine ilişkin önerdiği 100 yol adlı çalışmasında değerlerin kazandırılmasına yönelik önemli bazı noktalara değinmektedir. Bunlardan bazıları aşağıda verilmiştir (Illinois University, 24.11.2017).

Öz Aşmışlık Değerinin Kazandırılmasına Katkı Sağlayan Bazı Öneriler:

- Topluma hizmet amacıyla belli misyonları olan gruplar oluşturulup gönüllülük esasına göre etkinliklerde bulunulması sağlanmalı ve yine topluma hizmet etmeleri için belli bir oluşum içerisinde onlara fırsatlar oluşturulmalıdır.
- Öğrencilerin tutum, davranış ve topluma sağladığı faydalar değerlendirildikten sonra geri bildirimler sağlanmalıdır.
- Öğrencilerin sahip oldukları iyilikseverlik ve diğerkâmlık sıfatlarının, onların en az akademik başarıları kadar önemli olduğunu görmelerine yardım edilmelidir.
- Yaşanılan yerde fedakâr ve diğerkâm şahsiyetler derslerde tanıtılmalıdır.

- Bağış fonu oluşturularak öğrencilerin istedikleri yere bağış yapmalarına ortam hazırlanmalıdır.

- Topluma yararına yapılabilecek hizmetlerden bahsedilmesi gerekmektedir. Hangi gönüllü kuruluşlarda neler yapabilecekleri konusunda bilgiler verilmelidir.

- Büyük öğrencilerin küçüklere ve eski öğrencilerin yeni gelen öğrencilere yardımcı olmalarını sağlayan ortamlar hazırlanmalıdır. İyilikseverlik ve gönüllü davranışlar teşvik edilmelidir.

- Huzur evlerine ziyaretler düzenlenmeli, yaşlılara ve yardıma muhtaç insanlara gönüllü hizmet yolları açılmalıdır.

- Öğrencilerin, toplumda aktif davranışlarını arttırmak için gönüllü faaliyet yapan kuruluşların çeşitli toplantılarına katılımı sağlanmalı ve fikirleri alınmalıdır.

- Diğer din ve kültürler küçümsenmemesi ve başkalarına karşı adil davranılması gerektiği vurgulanmalıdır.

- Doğada her canlıya karşı şefkatli davranılması, korunması ve tüm canlıların haklarının gözetilmesi gerektiği düşüncesi aşılmalıdır.

- Ebeveynlerin gözetimi ve desteğiyle yaşanan çevrede ufak temizlik işleri, fidan dikme, ufak tamiratlar gibi çalışmalarla çevreye hizmet etmeleri ve faydalı olma yöntemleri öğretilmelidir.

- Eğitimcilerin örnek teşkil etmeleri gerekmektedir. Örneğin kendilerinden sonra derse girecek hocaya bir saygı eseri olarak tahtayı silerek temiz bırakabilirler. Yerde, gördükleri bir çöpü kaldırıp çöpe atabilirler ve bunun yanında meslektaşlarıyla nazik şekilde konuşmaları gerektiği unutulmamalıdır.

- Empati kurarak diğer insanları nasıl dinlemek gerektiği, kibar davranışlar, açık görüşlülük, mahremiyet ve büyüklere saygının önemine vurgu yapılabilir.

Değişime Açıklık Değerinin Kazandırılmasına Katkı Sağlayan Bazı Öneriler

- Akademik, spor veya sanat yetenekleri dışındaki kabiliyetleri keşfetmek amacıyla çeşitli etkinlik ve programlar geliştirilmelidir.

- Eğitim kurumunun duvarlarına güzel karakteri, yaratıcılığı, merakı ve farklılığı vurgulayan sözler asılmalıdır.
- Mezun olmuş ve iş hayatında başarılı şahsiyetler okula çağırılarak tecrübeleri aktarılabilir. Hayatta yaşadıkları değişimler, dönüşümler, başarıları, özgünlükleri vb. unsurları öğrencilerle paylaşılması sağlanmalıdır.
- Büyük şahsiyetlerin biyografileri sınıfta tartışılmalıdır. Çocukların sahip oldukları hataları ve takdire şayan vasıfları konusunda farkındalıkları geliştirilmelidir.
- Okulun politikası belirlenirken öğrencilerin de görüşleri alınmalı ve kararlara katılımı sağlanmalıdır. Onlara farklı politikaları araştırmaları, karşılaştırmaları ve bunu sunmaları konusunda yardımcı olunmalıdır.
- Öğrencileri düşünmeye, merak etmeye ve araştırmaya teşvik edecek ve onlara disiplin kazandıracak miktarda ödevler verilerek geri bildirim sağlanmalıdır.
- Eğitim kurumları, öğrencilerin düşüncelerini özgürce ve baskı altında kalmadan ifade edebilecekleri birer güven ortamı şeklinde tasarlanmalıdır.
- Eğitim kurumları öğrencilerin yenilikleri uygulayabilecekleri ortamlar olmalıdır. Sınav endekli bir eğitim anlayışı birçok değerini geri planda kalmasına sebep olmaktadır.

Bireylerin iş hayatın başarılı şekilde uyum göstermelerini sağlamak başarılı ve pozitif olmalarında önemli bir etkidir. Bunun yanında bireylerin; hayatından memnun, kendine güvenen, işi ile ilgili araştırmalar yapan, prososyal davranan, pozitif ve iyimser gibi hususlara sahip olmalarında etkili rol oynayan öz yeterlilik ve umudun da geliştirilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla buna yönelik öneriler aşağıda sunulmuştur.

Öz Yeterlilik Düzeyinin Geliştirilmesine İlişkin Öneriler

- Çocuklar, gelişim çağında her konuda emsal görmek isterler ve davranışlarını bu doğrultuda yönlendirirler. O yüzden ebeveyn ve eğitimciler başarılı kişilerin başarı hikâyelerini anlatmalıdırlar. Ayrıca yetişkin bireyler, başkalarının bir işi başarmasından cesaret alır. Model alan birey, buna benzer bir işi başarabileceğine ilişkin inancı artmaktadır.

- Özgüvenin kazandırılmasında doğrudan deneyimlerin katkısı çok yüksektir. Zor ve karmaşık bir görevi alt bileşenlere bölerek ve çocuklardan her seferinde bir bileşeni yapmaları istenmelidir. Dolayısıyla her seferinde başarının deneyimlenmesi, bireylerin kendi yeteneklerine ve kabiliyetlerine güven duymaya başlamasına ve öz yeterlilik düzeylerinin gelişmesine katkı sağlayacaktır.

- İkna edici bireyler tarafından telkin edilen “bu işi yapabilirsin”, “ilk denemeye göre daha başarılısın” gibi destekleyici ve pekiştirici ikna sözcükleri, bireyin bir faaliyeti gerçekleştireceğine dair inancını yükseltmektedir. Bu bağlamda, bireyin teşvik edilmesine ilişkin olumlu geri dönütlerin bulunması, bireyin öz değerlendirmesini etkilemektedir.

- Bireylerin çeşitli durumlar karşısında takındıkları fizyolojik ve duygusal tavırları değerlendirilmelidir ve tepkiler ölçülmelidir. Stres, korku, endişe, depresyon, heyecan vb. duygusal tepkiler o bireyin başarılı veya başarısız olacağı konusunda izlenim oluşturmaktadır. Bu bağlamda mümkün olduğunca bireylerin öz yeterlilik algılarını zayıflatan ortamlara izin verilmemelidir.

Umut Düzeyinin Geliştirilmesine İlişkin Öneriler

- Umut verici düşünceyi geliştirmeye ve beslemeye elverişli hedefler belirlenmelidir. Bu hedefler spesifik, ölçülebilir, zorlayıcı ama erişilebilir olmalıdır. Dolayısıyla bireylere, belirli amaçlar verilerek başarabileceklerine dair umut düzeylerinin artırılması sağlanmış olacaktır.

- Büyük ve uzun vadeli hedeflerin bireylerde kaygı ve sonucunda umutsuzluğa yol açmaktadır. Dolayısıyla bireylere başarılabilir, kısa vadeli ve daha yönetilebilir hedefler verilmelidir.

- Bireylere yetki ve sorumluluk verilmesi, onları güç sahibi haline getirmekte ve iş süreçlerine hâkim olduklarını inandırarak işe yönelik hedeflerin ve arzu edilen sonuçların başarılması adına önemli bir motivasyon kaynağı olmaktadır. Bireylerin hayatlarına ilişkin her alanda sadece eğitimciler veya ebeveyn söz sahibi olmamalıdır. Söz konusu bireylerin de kararlara katılımı sağlanmalıdır.

- Bireyler, kazandıkları ödüller sayesinde sergiledikleri performansların önemli kazanımlara nasıl doğrudan bir araç olduğunun görmektedirler ve motivasyonlarını

yükseltmektedir. O yüzden her bir ödül aynı zamanda bir öz güven, gelecekte yeniden bir ödülün kazanılacağına dair yeni bir umuttur.

- Bireyler çevreleri tarafından desteklendiğini ve kendilerine güven duyulduğunu hissetmeleri, onların hayata dair daha umutlu ve pozitif bir bakış açısına sahip olmalarını sağladığı unutulmamalıdır.

- Bireylerin, her ihtimale karşı hedeflerini başarabilecekleri alternatif yollara sahip olmalıdır. Bireylere her zaman B planına da sahip olmaları gerektiği konusunda bilgilendirilmelidir.

- Hayatın akışı içerisinde karşılaşılan engelleri aşma konusunda hayali senaryolarla zihinsel tekrarlar yapmalıdır. Bu şekildeki hazırlık süreci kriz anında dahi umut düzeyinin düşmesini engelleyebilir.

- Zaman ve çevre şartlarına bağlı olarak mevcut amaçlar sürekli gözden geçirilmelidir. Bireyin çevre şartlarına adapte olması ve kendini uyarlaması umut ve güven düzeyini yükseltecektir.

Sonuç olarak bu çalışma bireylerin, araştırmacıların ve uygulayıcıların gelişimlerine katkı sağlaması ve danışanlara yol göstermesi konusunda önemli noktalara değindiği düşünülmektedir. Söz konusu bu kişilere yararlı olması umut edilmiştir.

KAYNAKÇA

- Akbaş O., (2004), “*Türk Milli Eğitim Sisteminin Duyuşsal Amaçlarının II. Kademedeki Gerçekleşme Derecesinin Değerlendirilmesi*”, Gazi Üniversitesi, Doktora Tezi, Ankara.
- Akbaş, O., (2008), “Değer Eğitimi Akımlarına Genel Bir Bakış”, *Değerler eğitimi dergisi*, C.6, S.16, (9-27).
- Akçan, G., (2016), “*Kariyer Planlamada Verilen Eğitim Etkinliklerinin Önemi*”, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Akçay, V. H., (2011), “*Pozitif Psikolojik Sermayenin Kişisel Değerler Bakımından İş Tatminine Etkisi ve Bir Araştırma*”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
- Akdemir, B., (2017), *İnsan Kaynakları Yönetiminde Güncel Yaklaşımlar*, Beta Basım Yayın, İstanbul.
- Akın, A. ve Demirel, S., (2003), “Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Sağlığa Etkileri”, *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, C.25, S.4, (73-82).
- Akman, Y. ve Korkut, F., (1993), “Umut Ölçeği Üzerine Bir Çalışım”, *H. Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi*, S.9, (193-202).
- Aliyev, R., (2011), “*Farklı Kültürlerden Gelen Yüksek Öğretim Öğrencilerinin Eğitim Ortamlarındaki İlk Etkileşim Algılarının ve Kültürlenme Düzeylerinin İncelenmesi*”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
- Allport, G. W. ve Cantril, H., (1934), “Judging Personality From Voice”, *The Journal of Social Psychology*, Vol.5, Issue.1, (37-55).
- Alparslan ve Özmen., (2017) “Kişisel Değerlerin Girişimcilik Eğilimine Etkisi: Demografik Özelliklerin Rolü”, *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, C.6, S.2, (957-976).
- Alparslan, A. Murat - Aytaş, S. - Taş, M. Ali., (2017), “Bireysel ve Sosyal Başarı Motivasyonunu Açıklayan Temel Değerler: Bir Alan Araştırması,” *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.17, S.2, (133-151).

Arslantaş, C. ve Dursun, M., (2008), “Etik Liderlik Davranışının Yöneticiye Duyulan Güven ve Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisinde Etkileşim Adaletinin Dolaylı Rolü”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.8, S.1, (111-128).

Avcı, N., (2013), “Üniversite Gençliğinin Bireysel ve Toplumsal Değerlere İlgisi ve Bakışı (Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği)”, Değerler ve Eğitimi Uluslararası Sempozyumu, DEM Yayınları, İstanbul.

Avey, J. B. - Avolio, B. J. - Luthans, F., (2010), “Experimentally Analyzing The Impact of Leader Positivity on Follower Positivity and Performance”. *Leadership Quarterly*, Vol.22, Issue.2, (282-294).

Avey, J. B. - Luthans, F. - Youssef, C., (2010), “The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors”, *Journal Of Management*, Vol.36, Issue.2, (430-452).

Avey, J. B. -Luthans, F. - Mhatre, K. H., (2008), “A Call For Longitudinal Research in Positive Organizational Behavior”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol.29, Issue.5, (705-711).

Avey, J. B.-Luthans, F.- Jensen, S. M., (2009), “Psychological Capital: A Positive Resource For Combating Employee Stress and Turnover”, *Human Resource Management*, Vol.48, Issue.5, (677-693).

Avey, J.- Wernsing, T.- Luthans, F., (2008), “Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors”, *The Journal of Applied Behavioral Science*, Vol.44, Issue.1, (48-70).

Avey, J.B.- Patera, J.L.- West, B.J., (2006), “The Implications of Positive, Psychological Capital on Employee Absenteeism”, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Vol.13, Issue.2, (42-60).

Avolio, B. J. ve Luthans, F., (2006), *The High Impact Leader: Moments Matter For Accelerating Authentic Leadership Development*, McGraw-Hill, New York.

Aydin, M., (2003), “Gençliğin Değer Algısı: Konya Örneği”, *Değerler Eğitimi Dergisi*, C.1,S.3, (121-144).

Ayyıldız Potur, A., (2007), “*Mimarlık Eğitimi Başlangıcında Bireyin İlgi-Yetenek-Yaratıcılık Düzeyi İle Tasarım Performansı Arasındaki İlişkiler*,” YTÜ Fen Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.

Ballı, E. ve Koca Ballı, A. İ., (2014), “Üniversite Öğrencilerinin Bireysel Değerleri ve Girişimcilik Eğilimleri”, *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, C.18, S.1, (101-121).

Bandura, A. A., (1995), “Exercise of Personal and Collective Efficacy in Changing Societies”, Edt., A. Bandura *Self-efficacy in changing societies*, Cambridge University Press, New York:

Bandura, A., (1997), *Self-Efficacy: The Exercise of Control*, W.H. Freeman, New York.

Bandura, A., (2004), “Swimming Against the Mainstream: The Early Years from Chilly Tributary to Transformative Mainstream”, *Behavior Research and Therapy*, Issue.42, (613-630).

Bandura, A., (2008), “An Agentic Perspective on Positive Psychology”, Edt. S. J. Lopez, *Positive Psychology: Exploring the Best in People*, Westport.

Bardoel, E. A.- Pettit, T. M.- De Cieri, H.- McMillan, L., (2014), “Employee Resilience: An Emerging Challenge for HRM”, *Asia Pacific Journal of Human Resources*, Issue.52, (279-297).

Barutçu, İ., (2004), *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.

Bayram, N.- Gürsakal, S. - Aytaç, S., (2012), “Öğrencilerinin Kariyer Değerlerini Açıklamada Kişiliğin Etkisi”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.12, S.2, (181-190).

Berberoğlu, N., (2013), “*Psikolojik Sermayenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Etkisi : Bir Alan Araştırması*”, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Binalı D., (2007), *Örgüt Kültürü*, Beta Basım, İstanbul.

Bingöl, D., (2013), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Basım Yayım, İstanbul.

Blustein, D. L., (1992), “Applying Current Theory and Research in Career Exploration to Practice”, *The Career Development Quarterly*, Issue.41, (174–184).

- Bolay, S. H., (2007), “Aşkın Değerler Buhranı”, *Değerler ve Eğitimi Uluslararası Sempozyumu*, Dem Yayınları, İstanbul.
- Brott, P. E., (1993), *Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise: Implications for Career Counseling*, The University of North Carolina at Greensboro.
- Caprara, G. V. ve Cervone, D., (2003), “A Conception of Personality for a Psychology of Human Strengths: Personality as an Agentic, Self Regulating System”, Edt. L. G. Aspinwall ve U. M. Staudinger, *A Psychology of Human Strengths: Fundamental Questions and Future Directions for a Positive Psychology*, Washington.
- Carr, A., (2015), *Pozitif Psikoloji*, Çev: Ümit Şendilek, Kaknüs Yayınlar, İstanbul.
- Chinoy, E., (1967), *Society*, Rondon House, New York.
- Çalık, T. ve Ereş, F., (2006), *Kariyer Yönetimi: Tanımlar, Kavramlar, İlkeler*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Çalışkan, A. ve Pekkan, N. Ü., (2017), “Psikolojik Sermayenin İşe Yabancılaşmaya Etkisinde Örgütsel Destegin Aracılık Rolü”, *İş ve İnsan Dergisi*, C.4, S.1, (17-33).
- Çapık, C., (2014), “Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmalarında Doğrulayıcı Faktör Analizinin Kullanımı”, *Journal of Anatolia Nursing and Health Sciences*, C.17, S.3, (196-205).
- Çetin, F.- Şeşen, H.- Basım, N., (2013), “Örgütsel Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Sürecine Etkileri: Kamu Sektöründe Bir Araştırma”, *Anadolu University Journal of Social Sciences*, C.13 S.3, (95-107).
- Çetin, F., (2017), “Psikolojik Sermaye”, Edt. Bünyamin Akdemir, *İnsan Kaynakları Yönetiminde Güncel Yaklaşımlar*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Çınar, E., (2011), “Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi”, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Çoban, A. ve Sanalan, V. A., (2002), “Fen Bilgisi Öğretimi Dersinde Özgün Deneysel Tasarım Sürecinin Öğretmen Adayının Öz Yeterlilik Algısına Etkisi”, *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C.4, S.2, (1-10).
- Demirutku, K. ve Sümer, N., (2010), “Temel Değerlerin Ölçümü: Portre Değerler Anketinin Türkçe Uyarlaması”, *Türk Psikoloji Yazıları*, C.13, S.25, (17-25).

- Devos, T.- Spini, D.- Schwartz, S. H., (2002), “Conflicts Among Human Values and Trust in Institutions”, *British Journal of Social Psychology*, Vol.41, Issue.4, (481-494).
- Dilmaç, B. ve Bircan, H.H., (2015), *Değerler ve Değerler Psikolojisi*, Pegem Akademi, Ankara.
- Doğan, B., (2007), *Örgüt Kültürü*, Beta Basımevi, İstanbul.
- Doğan, İ., (2008), *Sosyoloji. Kavramlar ve Sorunlar*, Pegem Akademi, Ankara.
- Dufy, R.D., (2010), “Sense of Control and Career Adaptability Among Undergraduate Students”, *Journal of Career Assessment*, Vol.18, Issue.4, (420-430).
- Durmuş, B. - Yurtkoru, E. S. - Çinko, M., (2011), *Sosyal Bilimlerde SPSS’le Veri Analizi*, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Dündar, G., (2013), “Kariyer Geliştirme”, Edt. Ömer Sadullah, *İnsan Kaynakları Yönetimi: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, Öğretim Üyeleri*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Ecevit, Y., (2003), “Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir? Bu İlişki Nasıl Çatışabilir?”, *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, C.25, S.4, (83-88).
- Eker, C., (2014), “Sınıf Öğretmenlerinin Öz-Yeterlilik İnanç Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.7, S.1, (162-178).
- Erdoğan, N., (2003), *Kariyer Geliştirme, Kuram ve Uygulama*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Erkenekli, M., (2015), “Toplumsal Kültür”, Edt. Ünsal Sığı ve Sait Gürbüz, *Örgütsel Davranış*, Beta Yayınlar, İstanbul.
- Erkmen, T. ve Esen, E., (2013), “Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması”, *Öneri*, C.10 S.39, (23-30).
- Ertürk, M., (2011), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Eryılmaz, A., (2013), “Pozitif Psikolojinin Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Alanında Gelişimsel ve Önleyici Hizmetler Bağlamında Kullanılması”, *The Journal of Happiness and Well-Being*, Vol.1, Issue.1, (1-22).

- Eryiğit, N., (2007), “Örgütsel Kariyer Planlama Sürecinde İnsan Kaynakları Yönetiminin Etkinliği”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Fava, G.A., (1999), “Well-Being Therapy: Conceptual and Technical Issues”, *Psychotherapy and Psychosomatics*, Vol.68, Issue.4, (171-179).
- Ferendeci Özgödek, H. M., (2014), “İnsan Kaynakları Yönetimi”, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Fichter, J., (2002), *Sosyoloji Nedir*, Çev. N. Çelebi, Anı Yayıncılık, Ankara,
- Fichter, J., (2011), *Sosyoloji Nedir*, Çev. Nilgün Çelebi, Ankara, Anı Yayıncılık.
- Gable, S. L. ve Haidt, J., (2005), “What (and why) is Positive Psychology?” *Review of General Psychology*, Vol.9, Issue.2, (103-110).
- Garnett, A.L., (1952), *The Moral Nature of Man*, The Ronald Press Co, New York.
- Gay, E. G. - Weiss, D. J. - Hendel, D. D. - Dawis, R. V. - Lofquist, L. H., (1971), “Manual for the Minnesota Importance Questionnaire”, *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, Issue.28, (1-70).
- Genç, M., (2016), “Öğrencilerin Kişisel Gelişim Yönelimlerinin Kariyer Uyum Yeteneklerine Etkisi: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Örneği”, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Karabük.
- Gohel, K., (2012), “Psychological Capital As A Determinant of Employee Satisfaction”, *International Referred Research Journal*, Vol.3, Issue.36, (34-37).
- Gossens, M. - Sjoel, E. - Nørgaard, B., (2014), “A New Conceptual Model For Finding and Fostering The Drives Towards CEE”, In *IACEE 14th World Conference on Continuing Engineering Education*, Stanford University.
- Gottfredson, L. S., (1981), “Circumscription and Compromise: A Developmental Theory of Occupational Aspirations”, *Journal of Counseling Psychology*, Vol.28, Issue.6, (545-579).
- Gottfredson, L. S., (2002), “Gottfredson’s Theory of Circumscription, Compromise and Self-Creation”, Edt. D. Brown and Associates, *Career Choice and Development*, 4th edition, John Wiley and Sons, Inc., San Francisco.

- Göldağ, B., (2015), “Orta Öğretim Kurumlarında Okul Kültürü Yoluyla Değerler Eğitimi (Malatya İli Örneği)”, İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Malatya.
- Graves, C.W., (1970), “Levels of Existence: An Open System Theory of Values”, *Journal of Humanistic Psychology*, Vol.10, Issue.2, (131-155).
- Griffin, R. W. ve Moorhead, G., (2011), *Organizational Behavior*, Cengage Learning. Canada.
- Guan, Y. - Deng, H. - Sun, J. - Wang, Y. - Cai, Z. - Ye, L.- Fu, R. - Wang, Y. - Zhang, S. ve Li, Y., (2013), “Career Adaptability, Job Search Self-Efficacy and Outcomes: A Three-Wave Investigation among Chinese University Graduates”, *Journal of Vocational Behavior*, Issue.83, (561-570).
- Gül, A., (2010) “Benlik Düzenleme Odakları, Otantiklik ve İlişkisel/Özerk Benlik Ketlenmesi”, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Mersin.
- Güler, B. K., (2009), “Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Yönetimi”, Edt. A. Keser, G. Yılmaz ve Ş. Yürür, *Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar*, Umuttepe Yayınları, İzmit.
- Güler, M. İ., (2015), “Değerler Eğitimi Açısından Lütfiyye-i Vehbi”, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.
- Güneş, A., (2015), “Manevi-İnsani Değerler Eğilim Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması”, *Journal of International Social Research*, C.8, S.41, (1354-1360).
- Güney, M., (2003), “Hermeneutik Felsefe Açısından Bilgi-Değer İlişkisi”, *Bilgi ve Değer Sempozyumu*, Vadi Yayınları, Ankara.
- Güney, S., (2014), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Nobel Akademik Yayıncılık Ankara.
- Gürbüz, S. - Şahin, F., (2015), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Gürol, M. ve Kerimgil, S., (2010), “Academic Optimism”, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, Issue.9, (929-932).

- Hall, D. T. ve Chandler, D. E., (2005), "Psychological Success: When the Career is A Calling", *Journal of Organizational Behavior*, Vol.26, Issue.2, (155-176).
- Harms, P. ve Luthans, F., (2012), "Measuring Implicit Psychological Constructs in Organizational Behavior: An Example Using Psychological Capital", *Journal of Organizational Behavior*, Vol.33, Issue.4, (589-594).
- Harry, N. ve 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*, Vol.39, Issue.2, (1-10).
- Hartung, P. J. - Porfeli, E. J. ve Vondracek, F. W., (2008), "Career adaptability in Childhood", *The Career Development Quarterly*, Vol.57, Issue.1, (63-74).
- Havenga, M., (2012), "The Relationship Between Career Adaptability And Academic Achievement In The Course Of Life Design Counselling", *Doctoral Dissertation, University of Pretoria, South Africa*.
- Hefferon, K. ve Boniwell, I., (2011), *Pozitif Psikoloji: Kuram, Araştırma ve Uygulamalar*, Çev. Tayfun Doğan vd., Nobel Yayınevi, Ankara.
- Hills, M. D., (2002), "Kluckhohn and Strodtbeck's Values Orientation Theory", *Online Readings in Psychology and Culture*, Vol.4, Issue.4, (1-14).
- Hirschi, A. ve Vondracek F.W., (2009), "Adaptation of Career Goals to Self and Opportunities in Early Adolescence", *Journal of Vocational Behavior*, Issue.75, (120-128).
- Hobfoll, S. E., (2002), "Social and Psychological Resources and Adaptation", *Review of General Psychology*, Vol.6, Issue.4, (307-324).
- Hodges, T. D. ve Clifton, D. O., (2004), "Strengths-Based Development in Practice", Edt. P. A. Linley, ve S. Joseph *Positive Psychology in Practice*, John Wiley and Sons, Inc, New Jersey.
- Hökelekli, H., (2011), *Ailede, Okulda, Toplumda Değerler Psikolojisi ve Eğitim*, Timaş Yayınları, İstanbul.

Hüseyinklioğlu, B., (2010), “*Bireysel Değerler ve Örgütsel Bağlılık Düzeyi İlişkisi: Asker Hastanesi Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme*”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Adana.

Inglehart, R., (2008), “Changing Values among Western Publics from 1970 to 2006”, *West European Politics*, Vol.31, Issue.(1–2), (130–146).

Işık, E., (2010), Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi Temelli Bir Grup Müdahalesinin Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinlik ve Mesleki Sonuç Beklenti Düzeylerine Etkisi, , Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Adana.

İlhan, M., ve Çetin, B., (2014), “LISREL ve AMOS Programları Kullanılarak Gerçekleştirilen Yapısal Eşitlik Modeli (Yem) Analizlerine İlişkin Sonuçların Karşılaştırılması”, *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, C.5, S.2, (26-42).

İslamoğlu, A. H. ve Alınacı, Ü., (2014), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Beta Basım Yayım, İstanbul.

Kalaycı, Ş., (2010), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.

Kanten, S., (2012), “Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S.16 (191-205).

Kaplan, R. E. ve Kaiser, R. B., (2010), “Toward Positive Psychology for Leaders”, Edt. P. A. Linley, S. Harrington, ve N. Garcea, *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work*, Oxford University Press Inc, New York.

Karababa, A., (2015), “Kuramsal Temelde Değer”, Edt. Bülent Dilmaç ve Hasan Hüseyin Bircan, *Değerler ve Değerler Psikolojisi*, Pegem Akademi, Ankara.

Karaca, R., (2008), “*İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin Değer Yönelimleri*”, Marmara Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Karacaoğlu, K. ve İnce, F., (2013), “Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri: Kayseri İlindeki İmalat Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF Dergisi*, C.18 S.1, (181-201).

Karakitapoğlu, A. P. ve Imamoğlu, E.O., (2002), “Value Domains of Turkish Adults and University Students”, *Journal of Social Psychology*, Vol.142, Issue.3, (333-351).

Kaya, A. - Balay, R. - Demirci, Z., (2014), “Ortaöğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeyi (Şanlıurfa İli Örneği)”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C.1 S.48, (47-68).

Kaya, E.Ü., (2017), “Risk Alma Davranışlarının Kariyer Uyum Yetenekleri Üzerindeki Etkisi ve Bu Değişkenle İlişkisi: Yükseköğretimde Kişisel Değişkenler Açısından Bir Bakış”, *The Journal of Academic Social Science Studies*, Issue.55, (289-312).

Keleş, H. N., (2011), “Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, C.3 S.2, (343-350).

Kesen, M. ve Kaya N., (2016), “Çalışan Performansının Örgütsel İmaj ve Psikolojik Sermaye Bağlamında İncelenmesi: Vakıf Üniversiteleri Örneği”, *The Journal Of Academic Social Science Studies*, S.46, (187-198).

Kılıç, R. - Keklik, B. - Çalış, N., (2012), “Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma: Bandırma İİBF İşletme Bölümü Örneği”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.17, S.2, (423-435).

Kilby, R. W., (1993), *The Study of Human Values*, University Press of America.

Kirişçi, A., (2010), “Öğretmenlerin Kültürel Değerleri ve Çatışma Yaklaşımları”, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans Tezi, İstanbul.

Kluckhohn, C., (1951), “Values and Value Orientation in The Theory Of Action”, Edt. T. Parsons ve E. Hields, *Toward A General Theory Of Action*, Harvard University Pres, Cambridge.

Koca, A. İ., (2009), “Üniversite Öğrencilerinin Değerleri ve Bireysel Özellikleri İle Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Adana.

- Kocagöz, E. ve Dursun, Y., (2010), “Algılanan Davranışsal Kontrol, Ajzen'in Teorisinde Nasıl Konumlanır? Alternatif Model Analizleri”, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, S.2, (139-152).
- Koç, F. - Alnaçık, Ü. - Çetin, O., (2017), “Halkla İlişkiler Öğrencilerinin Mesleğe Bakışı: Birey-Meslek Uyumu Açısından Bir Değerlendirme”, *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, C.3, S.3, (1-7).
- Koen, J., - Klehe, U. C., - Van Vianen, A. E. M., (2012), “Training Career Adaptability to Facilitate a Successful School-To-Work Transition”, *Journal of Vocational Behavior*, Issue.81, (395-408).
- Korkmazer, F. - Ekingen, E. - Yıldız, A., (2016), “Psikolojik Sermayenin Çalışan Performansına Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, C.9, S.3, (271-281).
- Kuşdil, M. E., ve Kağıtçıbaşı, Ç., (2000), “Türk Öğretmenlerin Değer Yönelimleri ve Schwartz Değer Kuramı”, *Türk Psikoloji Dergisi*, C.15, S.45, (59-76).
- Kutunis, R. Ö. ve Oruç, E., (2014), “Pozitif Örgütsel Davranış ve Pozitif Psikolojik Sermaye Üzerine Kavramsal Bir İnceleme”, *The Journal of Happiness and Well-Being*, Vol.2, Issue.2, (145-159).
- Kuzgun, Y., (2003), *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Lent, R. W. - Brown, S. D., - Hackett, G., (2002), “Social Cognitive Career Theory”, *Career Choice and Development*, Issue.4, (255-311).
- Lopez, S.J.- Ciarlelli, R.- Coffman, L.- Stone, M.- Wyatt, L., (2000), “Diagnosing for Strengths: On Measuring Hope Building Blocks”, Edt. C.R. Snyder, *Handbook of Hope Theory, Measures and Applications*, Academic Press, San Diego.
- Luthans, F. - Avey, J. B. - Avolio, B. J. - Peterson, S. J., (2010), “The Development And Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital”, *Human Resource Development Quarterly*, Vol.21, Issue.1, (41-67).

Luthans, F. - Avolio, B. J.- Walumbwa, F. O. - Weixing, L., (2005), "The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance", *Management and Organization Review*, Vol.1, Issue.2, (249-271).

Luthans, F. - Bruce, A. J. - Avey, J. - Norman, S. M., (2007), "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction", *Personnel Psychology*, Issue.60, (541-572).

Luthans, F. - Youssef, CM - Avolio, B.J., (2007), *Psychological Capital*, Oxford, Oxford University Press.

Luthans, F.- James B. A.- Jaime L. P., (2008), "Experimental Analysis of a Web-Based Training Intervention to Develop Positive Psychological Capital", *Academy of Management Learning and Education*, Vol.7, Issue.2, (209-221).

Luthans, F.- Luthans, K. W.- Luthans, B. C., (2004), "Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital", *Business Horizons*, C.47, S.1, (45-50).

Luthans, F. ve Jensen, S. M., (2002), "Hope: A New Positive Strength for Human Resource Development", *Human Resource Development Review*, Issue.1, (304-322).

Luthans, F. ve Youssef, C. M., (2004), "Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing People for Competitive Advantage", *Organizational Dynamics*, Vol.33, Issue.2, (143-160).

Luthans, F., - Norman, S. M.- Avolio, B. J.-Avey, J. B., (2008), "The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Capital in the Supportive Organizational Climate-Employee Performance Relationship", *Journal of Organizational Behaviour*, Issue.29, (219-238).

Luthans, F., (2010), *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, McGraw-Hill Companies, Inc, New York,.

Luthans, F.-Vogelgesang, G. R.-Lester, P. B., (2006), "Developing the Psychological Capital of Resiliency", *Human Resource Development Review*, Vol.5, Issue.1, (25-44).

Luthans, F.-Youssef, C. M.- Avolio, B. J., (2007), *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*, Oxford University Press, New York.

- Maddi, S. R., (2006), “The Journal of Positive Psychology: Dedicated to Furthering Research and Promoting Good Practise”, *Building and Integrated Positive Psychology*, Vol.1 Issue.4, (226-229).
- 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*, Issue. 83, (437-449).
- Maslow, A. H., (1954), *Motivation and Personality*, Harper and Row Publishers, New York.
- McKeachie, W. J. ve Doyle, G. L., (1966), *Psychology*, Addison-Wesley, London.
- McShane, S. L. ve Von Glinow, M. A., (2016), *Örgütsel Davranış*, Çev. Ayşe Günsel ve Serdar Bozkurt, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Met, L. Ö., (2010), “Pozitif Psikolojinin Örgütsel Davranışın Gelişmesi Üzerinde Etkileri ve Psikolojik Sermaye Kavramı”, *18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Adana.
- Morsümbül, Ş., (2014), “Değerlerin Kuşaklar Arası Değişimi: Ankara Örneği”, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
- Morsümbül, Ş., (2014), “Kültürel Değerlerin Üç Kuşak Arasındaki Değişimi Üzerine Bir İnceleme: Ankara Örneği”, *Hacettepe University Journal Of Turkish Studies/Hüta* *Hacettepe Üniversitesi Türkiyat Arastirmalari Dergisi*, Vol.11, Issue.21, (137-160).
- Moss, D., (1999), *Humanistic and Transpersonal Psychology: A Historical and Biographical Sourcebook*, Greenwood Press, Westport, CT.
- Naktiyok, A. ve Timuroğlu M.K., (2009), “Öğrencilerin Motivasyonel Değerlerinin Girişimcilik Niyetleri Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama.” *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C.23, S.3, (85-103).
- Naktiyok, A., (2002), “Motivasyonel Değerler ve İş Tatmini: Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, C.16, S.3, (166-195).
- Nelson, D. ve Cooper, CL., (2007), *Positive Organizational Behavior*, Sage Publication, London,.

Nielsen, N ve Nielsen K., (2010), “The Graves Model and Its Application in Coaching” <http://www.nlp-nielsen.de/Graves-Coaching-20071219-englisch.pdf> , (1-12), (erişim: 22.07.2017).

Norman, S. M.- Avey, J.- Nimmicht, J. L.- Pigeon, N., (2010), “The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Organizational Citizenship and Deviance Behaviors”, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Vol.17, Issue.4, (380-391).

Onay, M. ve Zel, U., (2011), “Kişi-Kültür Uyumunun Kariyer Planlaması Üzerindeki Etkileri”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, C.12, S.2, (265-278).

Oruç, E., (2015), “*Pozitif Psikolojik Sermayenin Politik Davranışlara Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma*”, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Sakarya.

Ömeroğlu, S., (2014), “*Polis Akademisi Öğrencilerine Yönelik Kariyer Uyumu Programının Etkililiğinin Değerlendirilmesi*”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Özden, K., (2014), “*Üniversite Öğrencilerinde Psikolojik İyi Oluşun Psikososyal Yordayıcılarının Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı Açısından İncelenmesi*”, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Özensel, E., (2003), “Sosyolojik Bir Olgu Olarak Değer”, *Değerler Eğitimi Dergisi*, C.1, S.3, (217-239).

Özensel, E., (2013), “Liseli Kız ve Erkek Öğrencilerin Değer Yargıları ve Türk Toplumunun Temel Toplumsal Kurumlarına Bakış Açılar”, *Değerler ve Eğitimi Uluslararası Sempozyumu*, DEM Yayınları, İstanbul.

Özkalp, E. ve Meydan, B., (2014), “Schaufeli ve Bakker Tarafından Geliştirilmiş Olan İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçe’de Güvenilirlik ve Geçerliliğinin Analizi”, 2. *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, Kayseri.

Papatya, G. - Papatya, N. - Hamşıoğlu, A. B., (2016), “Girişimci Yönlülük, İç-Girişimcilik ve İşletme Performans İlişkisi: Türkiye Tekstil Sektörü İşletmelerinde Bir Araştırma”, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.34, S.4, (19-48).

- Papatya, G., (2016), *Temel İşletmecilik Bilgisi*, Beyazıt Kitabevi, Isparta.
- Peterson, C., (2000), “The Future of Optimism”, *American Psychologist*, Vol.55, Issue.1, (44-55).
- Peterson, S. J. ve Luthans, F., (2003), “The Positive Impact and Development of Hopeful Leaders”, *Leadership and Organization Development Journal*, Vol.24, Issue.1, (26-31).
- Polatçı, S., (2014), “Psikolojik Sermayenin Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teşkilatında Bir Araştırma”, *Ege Akademik Bakış*, C.14 S.1. (115-124).
- Posner, B.Z. - Randolph, W.A. - Schmidt, W. H., (1987), “Managerial Values Across Functions”, *Group and Organization Management*, Vol.12, Issue.4, (373-385).
- Potgieter, M., (2014), “*The Relationship Between Career Adaptability and Employee Engagement Amongst Employees in an Insurance Company*”, Doctoral Dissertation, University of South Africa, South Africa.
- Robbins, S. ve Judge, T. A., (2015), *Örgütsel Davranış*, Çev. İnci Erdem, Nobel Yayınları, Ankara.
- Rokeach, M., (1973), *The Nature of Human Values*, Free Press, New York.
- Savickas, M.L. - Nota, L. - Rossier, J. - Dauwalder, J.P. - Duarte, M.E. - Guichard, J. - Soresi, S. - Esbroeck, R.V. - Van Vianen, A.E.M., (2009) “Life Designing: A Paradigm For Career Construction in The 21’st Century”, *Journal of Vocational Behavior*, Issue.75, (239-250).
- Savickas, M. L., (1991), “Career Time Perspective”, Edt. D. Brown ve L. Brooks, *Career Counseling Techniques*, Boston.
- Savickas, M. L., (1995), “Constructivist Counseling for Career Indecision”, *The Career Development Quarterly*, Issue.4, (363–373).
- Savickas, M. L., (1997), “Career adaptability: An Integrative Construct For Life-Span, Life-Space Theory”, *Career Development Quarterly*, Vol.45, Issue.3, (247-259).
- Savickas, M.L, (2005), “The Theory and Practice of Career Construction”, Edt: R. W. Lent, ve S.D. Brown, *Career Development and Counselling: Putting Theory and Research to Work*, New Jersey.

Schwartz, S. H. - Melech, G. - Lehmann, A. - Burgess, S. - Harris, M., - Owens, V. (2001), "Extending The Cross-Cultural Validity of The Theory of Basic Human Values With A Different Method of Measurement", *Journal of Cross-Cultural Psychology*, Vol.32, Issue.5, (519-542).

Schwartz, S. H. ve Bardi, A., (2001), "Value Hierarchies Across Cultures: Taking a Similarities Perspective", *Journal of Cross-cultural Psychology*, Vol.32, Issue.3, (268-290).

Schwartz, S. H., (1992), "Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries", *Advances in Experimental Social Psychology*, Issue.25, (1-65).

Schwartz, S. H., (2006), "Basic Human Values: An Overview". Recuperado de <http://www.Your.morals.org/schwartz>, (1-21).

Schwartz, S. H., (2012), "An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values" *Online Readings in Psychology and Culture*, Vol.2, Issue.1, (1-20).

Schwartz, S. H., ve Huisman, S., (1995), "Value Priorities and Religiosity in Four Western Religions", *Social Psychology Quarterly*, (88-107).

Schwartz, S. H., ve Sagie, G., (2000), "Value Consensus and Importance: A Cross-National Study", *Journal of Cross-Cultural Psychology*, Vol.31, Issue.4, (465-497).

Seçer, B. ve Çinar, E., (2011), "Bireycilik ve Yeni Kariyer Yönelimleri", *Yönetim ve Ekonomi Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.18, S.2, (49-62).

Seçer, İ., (2015), *Psikolojik Test Geliştirme ve Uyarlama Süreci*, Anı Yayıncılık, Ankara.

Seligman, M. E. P., (1998), *Learned optimism*, Pocket Books, New York.

Seligman, M. E., (2002), *Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment: Authentic Happiness*, Free Press, New York.

Seligman, M.E. ve Csikszentmihalyi, M., (2000), "Positive Psychology: An Introduction", *American Psychologist*, Vol.55, S.1, (5-14).

Serenbay, R., (2008), “*Lise Öğrencilerinin Meslek Değerlerinin İncelenmesi (Ankara İli Polatlı İlçesi Liseleri Örneği)*”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Shahnawaz, M. G., ve Jafri, M. H., (2009), “Psychological Capital as Predictors of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviour”, *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, Issue.35, (78-84).

Sheldon K. ve King, L., (2001), “Why Positive Psychology is Necessary”, *American Psychologist*, Vol.56, Issue.3, (216-217).

Sığırı, Ü. - Tabak, A. - Ercan, Ü., (2009), “Kültürel Değerlerin Yönetmel Kapsamda Analizi: Türk Bankacılık Sektörü Uygulaması”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, C.1, S.2, (1-14).

Siyez, D.M. ve Belkıs, Ö., (2016), “Üniversite Öğrencilerinde Kariyer İyimserliği ve Uyumluluğu İle Toplumsal Cinsiyet Algısı Arasındaki İlişki”, *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, C.5, S.4, (279-285).

Smith, E.E.- Hoeksema, S. N.- Frederickson, B.- Loftus, G.R., (2012), *Psikolojiye Giriş*, Arkadaş Yayınevi, Ankara.

Snyder, C. R., - Sympson, S. - Ybasco, F.- Borders, T. - Babyak, M. - Higgins, R., (1996), “Development and Validation of The State Hope Scale”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Issue.70, 321–335.

Snyder, C. R., (2000), *Handbook of Hope*, Academic Press, San Diego.

Snyder, C. R., (2002), “Hope Theory: Rainbows in the Mind”, *Psychological Inquiry*, Vol.13, Issue.4, (249-276).

Snyder, C.R.- Irving, L.M.- Anderson, J.R., (1991), “Hope and Health: Measuring the Will and the Ways”, Edt. C.R. Snyder vd., *Handbook of Social and Clinical Psychology*, Pergamon, New York.

Stajkovic, A. D. ve Luthans, F., (1998), “Self-Efficacy and Work-Related”, *Psychological Bulletin*, Vol.124, Issue.2, (240-261).

Stajkovic, A. D., (2006), Development of a Core Confidence–Higher Order Construct, *Journal of Applied Psychology*, Vol.91, Issue.6, (1208-1224).

Super, D. E., (1980), “A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol.16, Issue.3, (282-298).

Super, D.E. ve Sverko, B., (1995), *Life Roles, Values and Careers: International Findings of The Work Importance Study*, Jossey- Bass Inc., San Francisco.

Şen, Ü., (2007), “Millî Eğitim Bakanlığı'nun 2005 Yılında Tavsiye Ettiği 100 Temel Eser Yoluyla Türkçe Eğitiminde Değerler Öğretimi Üzerine Bir Araştırma”, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Şimşek, M. ve Kadılar, C., (2010), “Türkiye’de Beşeri Sermaye, İhracat ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkinin Nedensellik Analizi”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C.11, S.1, (115-140).

Şimşek, Ö. F., (2007), *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*, Ekinoks Yayınları, Ankara.

Taşlıyan, M. - Arı, N. Ü. - Düzman, B., (2011), “İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, C.3, S.2, (231-241).

Terzi, Ş., (2008), “Üniversite Öğrencilerinin Kendini Toparlama Gücünün İçsel Koruyucu Faktörlerle İlişkisi”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, S.35, (297-306).

Tezcan, M., (1987), *Kültür ve Kişilik*, Olgaç Matbaası, Ankara.

Tolentino, L. R.- Garcia, P.R.J.M. - Lu, V. N.- Restubog, S. L. D. - Bordia, P. ve Plewa, C., (2014), “Career Adaptation: The Relation of Adaptability to Goal Orientation, Proactive Personality, and Career Optimism”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol.84, Issue.1, (39-48).

Tomer, J. F., (2003), “Personal Capital and Emotional Intelligence an Increasingly Important Intangible Source of Economic Growth”, *Eastern Economic Journal*, Vol.29, Issue.3, (453-4709).

Toor, S. ve Ofori, G., (2010), “Positive Psychological Capital as a Source of Sustainable Competitive Advantage for Organizations”, *Journal of Construction Engineering and Management*, (341-352).

Topaloğlu, T., (2013), “Psikolojik Sermayenin Geliştirilmesi Üzerine Bir Uygulama ve Performans Üzerindeki Etkileri”, *21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Kütahya.

Trompenaars, F., ve Hampden-Turner, C., (2011), *Riding The Waves of Culture: Understanding Diversity In Global Business*, Nicholas Brealey Publishing.

Tugade, M. M. ve Fredrickson, B. L., (2004), “Resilient Individuals Use Positive Emotions to Bounce Back from Negative Emotional Experiences”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.86, Issue.2, (320-330).

Turan, S, ve Aktan, D. (2008), “Okul Hayatında Var Olan ve Olması Düşünülen Sosyal Değerler”, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, Vol.6, Issue.2, (227-259).

Tusaie, K. ve Dyer, J., (2004), “Resilience: A Historical Review of The Construct”, *Holistic Nursing Practicee*, C.18, S.1, (3-10).

Türk K.Ü., (2006), “Kariyer Planlama” Erişim Adresi: <http://www.ytukvk.org.tr/arsiv>, Erişim Tarihi. 17.08.2017.

Uzğören, N. (2012), *Bilimsel Araştırmalarda Kullanılan Temel İstatistiksel Yöntemler ve SPSS Uygulamaları*, Bursa, Ekin Yayınevi.

Ünal, C., (1981), *Genel Tutumların veya Değerlerin Psikolojisi Üzerine Bir Araştırma*, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara.

Ünsal, P., (2014), *Kariyer Gelişim Kuramları ve Kariyer Danışmanlığı*, Nobel Yayınları, Ankara.

Verkasalo, M. - Lönnqvist, J. E. - Lipsanen, J. ve Helkama, K., (2009), “European Norms and Equations for A Two Dimensional Presentation of Values as Measured with Schwartz's 21-İtem Portrait Values Questionnaire” *European Journal of Social Psychology*, Vol.39, Issue.5, (780-792).

Vogt, E. Z. ve Roberts, J. M., (1956), “A Study of Values”, *Scientific American*, Issue.195, (25-31).

Wright, T. A., (2003), “Positive Organizational Behavior: An Idea Whose Time Has Truly Come”, *Journal Of Organizational Behavior*, Vol.24, S.4, (437-442).

Xanthopoulou, D.- Bakker, A. B.- Demerouti, E.- Schaufeli, W. B., (2009), “Work Engagement and Financial Returns: A Diary Study on The Role of Job and Personal Resources”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.82 Issue.1, (183-200).

Yahyagil, M. Y., (2015), “Values, Feelings, Job Satisfaction and Well-Being: the Turkish Case”, *Management Decision*, Vol.53, Issue.10, (2268-2286).

Yapıcı, A., ve Zengin, S. Z., (2003), “İlâhiyat Fakültesi Öğrencilerinin Değer Tercih Sıralamaları Üzerine Psikolojik Bir Araştırma: Çukurova Üniversitesi İlâhiyat Fakültesi Örneği”, *Değerler Eğitimi Dergisi*. C.1, S.4, (173–206).

Yazıcı, K., (2006), “Değerler Eğitimi’ne Genel Bir Bakış”, *Türklük Bilimi Araştırmaları*, C.19, S.19, (499-522).

Yeşil, S. - Yetiş, E. - Telli, S., (2016), “Psikolojik Sermaye ve Çalışanlar Üzerinde Etkisi: Banka Sektöründe Bir Alan Çalışması”, *International Journal of Academic Value Studies*, Vol.2, Issue.2, (25-40).

Yeşiltaş, M. - Akdağ, G – Çeken, H. - Gürlek, M., (2014), “Kariyer Uyum Yetenekleri Turizm Sektörüne Bağlılığı Etkiler Mi? Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilere Yönelik Bir Uygulama”, *15. Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı*, Ankara.

Yıldırım, B. I. ve Toker, B., (2017), “Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Yılmazlık, Umutsuzluk Durumları ve Sektörel Tutumlarının Kariyer Seçimleri Üzerine Etkileri”, *Journal of Travel and Hospitality Management*, C.14, S.1, (76-89).

Yılmaz, K., (2008), *Eğitim Yönetiminde Değerler*, Pegem Akademi Yayınları, Ankara.

Yılmaz, V., (2004), “Lisrel ile yapısal eşitlik modelleri: Tüketici şikayetlerine uygulanması”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, S.1, (77-90).

Youssef, C. M. ve Luthans, F., (2007), “Positive Organizational Behavior In The Workplace: The Impact Of Hope, Optimism, And Resiliency”, *Journal of Management*, Vol.33, Issue.5, (774-800).

Zacher, H., (2014), Career Adaptability Predicts Subjective Career Success Above and Beyond Personality Traits and Core Self-Evaluations, *Journal of Vocational Behavior*, Issue.84, (21-30).

Zavalloni, M., (1980), “Values”, Edt: H.C. Triandis, R.W. Brislin, *Handbook of Cross-Cultural Psychology*, USA.

Zel, U., (2000), “Yönetimde Kişilik Kavramının Önemi: Türk ve İngiliz Yöneticilerin Mesleki Kişilik Özelliklerinin Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi”, 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri Bildiriler Kitabı*, (326-327).

Zhao, Z. ve Hou, J., (2009), “The Study on Psychological Capital Development of Intrapreneurial Team”, *International Journal of Psychological Studies*, Vol.1 Issue.2, (35-40).

Hofstede,(2017),<https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/the-uk/>(Erişim Tarihi: 23.11.2107).

Illinoisuniversity,(2017),<https://my.extension.illinois.edu/documents/1919100503100310/100%20Ways%20to%20Promote%20Character%20Education.pdf>.(Erişim Tarihi: 24.11.2017).

EKLER



EK- 1. ANKET FORMU

KÜLTÜREL DEĞERLER, KARİYER UYUM YETENEĞİ VE PSİKOLOJİK SERMAYE ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Cinsiyetiniz? () Kadın () Erkek
 Çocukluğunuzun Geçtiği Yer: () Köy Kasaba () İlçe () İl
 Ailenizin Toplam Ekonomik Geliri: () 2000 ve altı () 2000-4000 () 4000-10000 () 10000 +
 Fakülteniz:
 Kaçınıcı sınıftasınız? (2. Sınıf) (4/5. Sınıf)

PORTRE DEĞERLER ÖLÇEĞİ

Aşağıda bazı kişiler kısaca tanımlanmaktadır. Lütfen her tanımlı okuyun ve bu kişilerin size ne derece benzediğini ya da benzemediğini düşünün. 1. Bana hiç benzemiyor ve 6. Bana çok benziyor arasında puanlandırma yapmanız istenmektedir. Tanımda verilen kişinin size ne kadar benzediğini göstermek için sağdaki kutucuklardan uygun olan birini **(X) işareti ile işaretleyin. Lütfen kendinizi dikkatle ve objektif değerlendirin.**

	1.Bana Hiç Benzemiyor 2.Bana Benzemiyor 3.Bana Çok Az Benziyor 4.Bana Az Benziyor 5.Bana Benziyor 6.Bana Çok Benziyor						BU KİŞİ SİZE NE KADAR BENZİYOR?						
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
1. Onun için çevresindeki insanlara yardım etmek çok önemlidir. Onların refahını sağlamak için aktif olarak çaba gösterir.													
2. Onun için arkadaşlarına sadık olmak önemlidir. Kendisini, yakınlarına adeta adar.													
3. Dünyadaki herkese eşit davranılmasının önemli olduğunu düşünür. Herkesin hayatta eşit fırsatlara sahip olması gerektiğine inanır.													
4. Kendisinden farklı insanları dinlemeye önem verir. Onların düşüncelerine katılmadığı zamanlarda bile, onları anlamak için çaba gösterir.													
5. İnsanların kesinlikle doğaya özen göstermeleri gerektiğini düşünür. Doğayı ve çevreyi gözetmek onun için çok önemlidir.													
6. Yeni fikirler bulmak ve yaratıcı olmak onun için önemlidir. İşleri kendine özgü yollarla yapmayı sever.													
7. Yaptıklarıyla ilgili olarak kendi kararlarını almak onun için önemlidir. Özgür olmayı ve başkalarına bağımlı olmamayı ister.													
8. Sürprizlerden hoşlanır ve her zaman yapacak yeni şeyler arar. Hayatta çok farklı şeyleri yapmanın önemli olduğunu düşünür.													
9. Macera arar ve risk almayı sever. Heyecan verici bir yaşam sürmek ister.													
10. İyi vakit geçirmek onun için önemlidir. Kendisine iyi davranmayı, kendisini mutlu etmeyi sever.													
11. Eğlenmek için her fırsatı yakalamaya çalışır. Kendisine zevk verecek şeyleri yapmak onun için önemlidir.													
12. Onun için yeteneklerini göstermek önemlidir. İnsanların, onun yaptıklarına hayran olmasını ister.													
13. Onun için çok başarılı olmak önemlidir. İnsanların onun başarılarının fark edeceğini umar.													
14. Onun için zengin olmak önemlidir. Çok paraya ve pahalı şeylere sahip olmak ister.													
15. Onun için başkalarından saygı görmek önemlidir. İnsanların, onun söylediklerine itibar etmelerini ve gerektiğinde söylediğinin yapılmasını ister.													
16. Onun için güvenli bir çevrede yaşamak önemlidir. Güvenliğini tehlikeye atacak her şeyden kaçınır.													
17. Devletin her türlü tehlikeye karşı onun güvenliğini sağlaması, onun için önemlidir. Devletin, vatandaşlarını savunabilecek şekilde güçlü olmasını ister.													
18. Hayatında çok riskli kararlar almayı sevmez, farklılıklardan ve belirsizlikten hoşlanmaz.													
19. İnsanların, söyledenleri yapması gerektiğine inanır. İnsanların, tek başına olduğunda bile, kurallara uyması gerektiğine inanır.													
20. Anne babasına ve yaşlı insanlara her zaman saygı göstermesi gerektiğine inanır. Onun için itaatkâr olmak önemlidir.													
21. Onun için, her zaman uygun ve uyumlu şekilde davranmak önemlidir. Diğer insanların yanlış bulduğu şeyleri yapmaktan çekinir.													
22. Onun için gelenekler önemlidir. Toplumdan ve ailesinden gelen adetleri (gelenek ve görenekleri) takip etmeye çalışır.													
23. Onun için alçakgönüllü ve mütevazı olmak önemlidir. Dikkati kendisine çekmemeye çalışır.													

Lütfen Arka Sayfaya Geçiniz...

KARİYER UYUM YETENEĞİ ÖLÇEĞİ							
Lütfen aşağıdaki ifadelerde belirtilen niteliklerin, sizde ne ölçüde bulunduğunu değerlendirerek puanlayınız. Her ifadenin karşısındaki kutucuklardan size uygun olan birine (X) işareti koyunuz.		1) Kesinlikle katılmıyorum 2) Katılmıyorum 3) Kısmen katılmıyorum 4) Kısmen katılıyorum 5) Katılıyorum 6) Kesinlikle katılıyorum					
1	Geleceğimin nasıl olacağını sıklıkla düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
2	Hayatımın bu evresinde verdiğim kararların, geleceğimi belirlediğinin farkındayım.	1	2	3	4	5	6
3	Geleceğim için hazırlık yapıyorum.	1	2	3	4	5	6
4	Kariyerim ile ilgili seçim yapmak zorunda olduğumun farkındayım.	1	2	3	4	5	6
5	Amaçlarımı nasıl başarabileceğimi planlıyorum	1	2	3	4	5	6
6	Kariyerime katkı sağlayacak faaliyetlerle ilgileniyorum	1	2	3	4	5	6
7	Geleceğim hakkında iyimserim.	1	2	3	4	5	6
8	Kararlarımı kendim veririm.	1	2	3	4	5	6
9	Verdiğim kararların sorumluluğu bana aittir.	1	2	3	4	5	6
10	İnandığım değerleri savunurum.	1	2	3	4	5	6
11	Kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
12	Kendim için doğru olan şeyi yaparım.	1	2	3	4	5	6
13	Kariyerim ile ilgili her şeyi (sektör, işletmeler, işler, gereken beceriler vb..) araştırıyorum.	1	2	3	4	5	6
14	Kişisel gelişime katkı sağlayacak fırsatları (staj, kurs, kongre, eğitim vb.) araştırıyorum.	1	2	3	4	5	6
15	Bir karar vermeden önce seçenekleri araştırıyorum.	1	2	3	4	5	6
16	Bir şeyi yapmanın farklı yollarını da inceliyorum.	1	2	3	4	5	6
17	Zihnimdeki soruları derinlemesine araştırıyorum.	1	2	3	4	5	6
18	Gelecekte karşıma çıkacak fırsatları merak ediyorum.	1	2	3	4	5	6
19	Bana verilen görevleri layıkıyla yerine getiririm.	1	2	3	4	5	6
20	En iyisini yapmak için dikkat ederim.	1	2	3	4	5	6
21	Yeni beceriler öğrenebilirim.	1	2	3	4	5	6
22	Yeteneklerimi geliştirebilirim.	1	2	3	4	5	6
23	Engellerin üstesinden gelebilirim.	1	2	3	4	5	6
24	Problemlerimi çözebilirim.	1	2	3	4	5	6

PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ							
Lütfen aşağıdaki ifadelerde belirtilen niteliklerin, sizde ne ölçüde bulunduğunu değerlendirerek puanlayınız. Her ifadenin karşısındaki kutucuklardan size uygun olan birine (X) işareti koyunuz.		1) Kesinlikle katılmıyorum 2) Katılmıyorum 3) Kısmen katılmıyorum 4) Kısmen katılıyorum 5) Katılıyorum 6) Kesinlikle katılıyorum					
1	Bu okulda eğitim ve öğretim işleri asla benim istediğim gibi yürümez.	1	2	3	4	5	6
2	Eğitimim konusunda benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.	1	2	3	4	5	6
3	İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.	1	2	3	4	5	6
4	Okuduğum bölümle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.	1	2	3	4	5	6
5	Yaşadığım olaylara "her şeyde bir hayır vardır" şeklinde yaklaşıyorum.	1	2	3	4	5	6
6	Eğitim hayatımda olumsuzluklarla karşılaştığımda, bu olumsuzlukların devam edeceğine inanırım.	1	2	3	4	5	6
7	Çalışma grupları içerisinde arkadaşlarıma bilgi sunarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
8	Okuduğum bölümle ilgili, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
9	Hocalarımın bulunduğu toplantılarda kendi bölümümü açıklarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
10	Çalışma grubumdaki arkadaşlarıma, çalışma stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
11	Bölümüm dışındaki kişilerle (Aile, akraba, arkadaşlar v.b) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
12	Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
13	Daha önce zorluklarla karşılaştığım için, okuldaki zor zamanların üstesinden gelebilirim.	1	2	3	4	5	6
14	Genellikle, eğitim hayatımda karşılaştığım stresli şeyleri sakin bir şekilde hallederim.	1	2	3	4	5	6
15	İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlama konusunda sıkıntı yaşıyorum.	1	2	3	4	5	6
16	Eğer zorunda kalırsam, eğitimimi tamamlamak için kendi başıma yeterim.	1	2	3	4	5	6
17	Eğitimim konusunda birçok şeyi halledebileceğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
18	Eğitim hayatımda karşılaştığım zorlukların genellikle bir şekilde üstesinden gelirim.	1	2	3	4	5	6
19	Bu aralar eğitimimle ilgili kendim için belirlediğim amaçlarımı yerine getiriyorum.	1	2	3	4	5	6
20	Eğer derslerime çalışırken kendimi bir tikanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.	1	2	3	4	5	6
21	Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.	1	2	3	4	5	6
22	Şu anda, bölümümde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.	1	2	3	4	5	6
23	Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.	1	2	3	4	5	6
24	Mevcut amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.	1	2	3	4	5	6

Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz...

EK-2. ETİK KURUL İZİN BELGESİ



T.C.
MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu

ARAŞTIRMA PROJESİ DEĞERLENDİRME RAPORU

Toplantı Tarihi: 08.03.2017 Çarşamba

Toplantı No:2017/3

Karar No: GO 2017/74

Üniversitemiz Sosyal Bilimleri Enstitüsü Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Mehmet Ali TAŞ'ın sorumlu araştırmacı olduğu, “**Kültürel Değerlerin Kariyer Uyum Yeteneğine Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracı/Düzenleyici Rolü**” başlıklı proje önerisi araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

(Başkan Vekili)
Prof. Dr. Ahmet ONAY
(İlahiyat Fakültesi Öğretim Üyesi)

(Başkan)
Prof. Dr. Yakup YILDIRIM
(Veteriner Fakültesi Öğretim Üyesi)

(Katılmadı)
Prof. Dr. Erdoğan KÖSE
(Eğitim Fakültesi Öğretim Üyesi)

Doç. Dr. Emrah ATAY
(Beden Eğitimi ve Spor YO Öğretim Üyesi)

Doç. Dr. Mustafa LAMBA
(İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi)

Doç. Dr. Ramazan ADANIR
(Veteriner Fakültesi Öğretim Üyesi)

Yrd. Doç. Dr. Altan YILMAZ
(Mühendislik Mimarlık Fakültesi Öğretim Üyesi)

Yrd. Doç. Dr. Canan DEMİR BARUTCU
(Sağlık Bil. Fak. Öğretim Üyesi)

Yrd. Doç. Dr. Dilara AKÇORA YILDIZ
(Fen-Edebiyat Fakültesi Öğretim Üyesi)

Yrd. Doç. Dr. Gaye GÖKALP YILMAZ
(Fen-Edebiyat Fakültesi Öğretim Üyesi)

Yrd. Doç. Dr. Murat BAYEZİT
(Sağlık Bil. Fak Öğretim Üyesi)

Yrd. Doç. Dr. Mürmin POLAT
(Sağlık Bil. Fak Öğretim Üyesi)

Yrd. Doç. Dr. Ömer Gürkan DİLEK
(Veteriner Fakültesi Öğretim Üyesi)

EK-3. ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler :

Adı Soyadı : Mehmet Ali TAŞ
 Doğum Yeri : Akçakale/ ŞANLIURFA
 Medeni Hali : Bekâr

Eğitim Durumu :

Lisans Eğitimi : Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F İşletme Bölümü
 (2008-2013)
 Yüksek Lisans Öğrenimi : Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi- Sosyal Bilimler
 Enstitüsü- İşletme Anabilim Dalı (2016/2018)

Yabancı Dil(ler) ve Düzeyi : Arapça; İleri Düzey
 : İngilizce; 80-B Düzeyi

İş Denevimi :

- Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi – İ.İ.B.F – Sağlık Yönetimi Bölümü (Arş. Gör.),
 (2016- Devam ediyor)

Bilimsel Yayınlar ve Çalışmalar :

- **SCI, SSCI ve AHCI dışındaki indeks ve özler tarafından taranan dergilerde yayımlanan teknik not, editöre mektup, tartışma, vaka takdimi ve özet türünden yayınlar dışındaki makale**
 1- Alparslan, A. Murat., Yastioğlu, S., Taş, M. Ali, "Bireysel ve Sosyal Başarı Motivasyonunu Açıklayan Temel Değerler: Bir Alan Araştırması" Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 17, Sayı 2, s. 133-151 (2017)
 2- Yastioğlu, S., Barutçu E., Taş, M. Ali, Demografik Değişkenlerin Farklı Kuşak Ayrımalarında Örgütsel Sinizme Etkisi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt:9, Sayı:21, 219-236. (2017)
 3- Alparslan, A. Murat, Taş, M. Ali., Yastioğlu,S., Girişimcilik Niyeti Eğitimi mi Artar Yoksa Kültürel Değerlerle mi Açıklanır? Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt:9, Sayı:21, 148-161 (2017)
- **Ulusal kongre, sempozyum, panel gibi bilimsel toplantılarda sunularak, programda yer alan, özet metin olarak yayımlanan bildiri**
 1- Alparslan, A. Murat, Taş, M. Ali, Aytas, S. "Bireylerin Uyma Davranışlarında Kişisel Değerlerin Rolü: Bir Deney Çalışması", 4. Örgütsel Davranış Kongresi 2016, Adana (2016)

2- Alparslan, A. Murat, Yastioğlu, S ve Taş, M. Ali (2017), " Liderliğin Karanlık Yönu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarını Mutsuz Eden Yönetici Davranışları Üzerine Bir Saha Araştırması" 25. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 510-519. (2017)

3- Alparslan, A. Murat, Yastioğlu, S., Taş, M. Ali, "İşgörenleri Mutlu Eden Yönetici Davranışlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", 5. Örgütsel Davranış Kongresi, Antalya 3-4 Kasım. (2017)

- **Uluslararası kongre, sempozyum, panel gibi bilimsel toplantılarda sunularak, programda yer alan, tam metin olarak yayımlanan bildiri**

1- Taş, M. Ali, Alparslan, A. Murat ve Yastioğlu, S. "A Field Research On The Relationship Between Psychological Capital And Religiousness Tendency", 2nd International Scientific Researches Congress on Humanities and Social Sciences (IBAD-2017 Proceedings Book), İstanbul.

- **Uluslararası kongre, sempozyum, panel gibi bilimsel toplantılarda sunularak, programda yer alan, özet metin olarak yayımlanan bildiri**

1- Taş, M. Ali, Alparslan, A. Murat ve Aytaş, S. "A Field Research On The Relationship Between Psychological Capital And Religiousness Tendency", 2nd International Scientific Researches Congress on Humanities and Social Sciences (IBAD-2017), İstanbul.