

Psikoloji Öğrencilerinin Kariyer Uyum Yetenekleri: Demografik Faktörler, Kişilik ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Rolü

The Career Adaptability of Psychology Students: The roles of Demographic Variables, Personality, and Positive Psychological Capital

Selma Arıkan¹ 



¹Doç. Dr. İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, İstanbul, Türkiye

ORCID: S.A. 0000-0002-9603-8243

Sorumlu yazar/Corresponding author:
Selma Arıkan,
İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi/ Psikoloji Bölümü
Ünalın Mah. E 5 Karayolu Üstü, Edebiyat Fakültesi, Kuzey Kampüsü E Blok Oda: 107 Üsküdar, İstanbul
E-posta/E-mail:
selma.arikan@medeniyet.edu.tr

Başvuru/Submitted: 19.09.2021

Revizyon Talebi/Revision Requested:
19.01.2022

Son Revizyon/Last Revision Received:
23.06.2022

Kabul/Accepted: 24.06.2022

Online Yayın/Published Online: 11.08.2022

Citation/Atf: Arıkan, S. (2022). Psikoloji öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri: Demografik faktörler, kişilik ve pozitif psikolojik sermayenin rolü. *Psikoloji Çalışmaları - Studies in Psychology*, 42(2): 427–471.
<https://doi.org/10.26650/SP2022-997542>

ÖZ

Psikoloji lisans programlarının sayısında ve mevcut programların kontenjanlarındaki artış psikoloji öğrencileri için mezuniyet sonrası kariyer fırsatları açısından rekabetin artması anlamına gelmektedir. Rekabetin arttığı koşullarda kişinin iş bulabilmesi, kariyer başarısı ve memnuniyeti gibi faktörler açısından sahip olduğu kariyer uyum yeteneği önem arz etmektedir. Bu araştırma kapsamında, İstanbul'da eğitimlerine devam eden 355 psikoloji lisans öğrencisinin katılımıyla, kariyer yapılandırma kuramının varsayımlarından yola çıkılarak oluşturulan araştırma modeli test edilmiştir. Bu model çerçevesinde katılımcıların ailelerinin sosyoekonomik statüleri ve yetiştikleri ortam ile ilişkili bazı demografik değişkenlerin, kişilik özelliklerinin ve pozitif psikolojik sermayenin kariyer uyum yeteneği üzerindeki yordayıcılığı ve bu ilişkilerde pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolü incelenmiştir. Yapılan analizlerde demografik değişkenlerden katılımcının yaşamının çoğunu geçirdiği yerin idari bütünlüğünün kariyer uyum yeteneğini düşük ancak pozitif yönde, babanın eğitim düzeyinin de yine düşük ancak negatif yönde yordadığı gözlenmiştir. Kişilik özelliklerinden deneyime açıklığın, özdisiplinin, dışa dönüklüğün ve uyumluluğun kariyer uyum yeteneğini pozitif yönde, nevrotilğin ise negatif yönde yordadığı; ayrıca pozitif psikolojik sermayenin beş kişilik faktörü ve kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişkilerde aracı değişken olduğu bulunmuştur. Bütün değişkenler dikkate alındığında kariyer uyum yeteneği üzerinde açıklayıcılığı en yüksek olan değişken pozitif psikolojik sermayedir. Bu nedenle üniversite eğitimi sürecinde kariyer merkezleri tarafından öğrencilerin pozitif psikolojik kaynaklarının geliştirilmesine yönelik yatırımlar yapılması gençlerin çalışma hayatına hazırlanması açısından iyi bir strateji olabilir. Kariyer yapılandırma sürecinde demografik faktörlerin etkisini anlayabilmek için katılımcıların orta ve lise eğitimine ilişkin değişkenlerin; ailenin etkisini anlayabilmek için de ebeveynlerin kişilik özellikleri, ailenin kariyere verdiği önem ve çocuklara atfedilen değer gibi değişkenlerin yapılacak araştırmalara dâhil edilmesi önerilir. Test edilen kuramsal modele ilaveten, katılımcıların kariyer hedeflerine ilişkin betimsel veriler de incelenmiş ve katılımcıların

%97.2'sinin yüksek lisans yapmayı planladığı, %54.6'sının klinik psikoloji alanında uzmanlaşmayı istediği gözlenmiştir. Lisans kontenjanlarına kıyasla yüksek lisans kontenjanlarının azlığı dikkate alındığında bu bulgu, katılımcıların önemli bir kısmının mezuniyet sonrası kariyerlerini yönetirken daha esnek davranması gerektiğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer uyum yeteneği, beş faktör kişilik modeli, demografik değişkenler, pozitif psikolojik sermaye, kariyer hedefleri

ABSTRACT

The growing number of psychology undergraduate programs and increased quotas for existing programs mean increased competition among psychology students for post-graduation career opportunities. Career adaptability becomes an important factor for a person's employability, career success, and satisfaction under competitive conditions. This study tests a research model formed based on career construction theory with the participation of 355 psychology undergraduates from Istanbul. This model examines participants' demographic variables regarding their family's socioeconomic status, childhood environment, personality traits, and positive psychological capital (PsyCap) as antecedents of career adaptability as well as PsyCap's mediating role in these associations. The results show that, regarding demographic variables, the administrative size of the place where participants spent most of their life positively predicts career adaptability at a low level. Father's education level was found to have a small negative effect on career adaptability. Openness to experience, conscientiousness, extroversion, and agreeableness are the personality traits that positively predict career adaptability, while neuroticism negatively does. PsyCap acts as a mediator between the five personality traits and career adaptability. Among all the variables, the strongest predictor of career adaptability is PsyCap. As such, making investments in developing university students' positive psychological resources using university career centers would be a better strategy for preparing young adults for work life. Future studies are recommended to include demographic variables related to middle and high school education and family-related variables such as parents' personalities, family's career orientations, and values attributed to children in order to better understand the roles demographic and family-related variables have on career construction. In addition to the theoretical model, data pertaining to the participants' career objectives were also analyzed. The analysis results reveal 97.2% of the participants to be planning to apply for a master's degree and 54.6% to have declared pursuing a career in clinical psychology. Considering the scarcity of postgraduate quotas compared to undergraduate quotas, this finding indicates that a significant portion of the participants should be more flexible in managing their post-graduate careers.

Keywords: Career adaptability, big five personality traits, demographic variables, positive psychological capital, career objectives

EXTENDED ABSTRACT

In Turkey, psychology has become a popular major over the last 20 years. Due to this ascending demand, new undergraduate psychology programs were founded, and the Turkish Higher Education Institution has increased quotas for existing programs (Arık, 2015). After graduation, psychology students will likely face fierce competition for master's programs and employment opportunities. As the core concept of career construction theory (Savickas, 2013), career adaptability is important for the employability, career success, and satisfaction of graduates and employees (Nilforooshan & Salimi, 2016). Considering the increasing number of psychology students and graduates, this study aims to depict the antecedents of psychology undergraduates' career adaptability by testing the predictive roles of demographic factors and personality traits on career adaptability and the mediating role positive psychological capital (PsyCap) has in these associations.

Career adaptability incorporates exploring one's abilities and interests accurately, inquiring into prospective career paths, making the right career decisions, and being able to cope with the changes in work life (Nilforooshan & Salimi, 2016). Career adaptability comprises four dimensions: concern, control, curiosity, and confidence, each of which encompasses the necessary attitudes, beliefs, and competencies for fostering adaptive behaviors in career-related changes, transitions, and traumas (Savickas, 2013).

Demographic variables such as age, education level, and SES have been emphasized in the literature on career development (Ünsal, 2014). Family-related variables also play an important role in individuals' self-construction as well as career construction (Savickas, 2013). Among these demographic variables, parents' education levels, family income level, and childhood neighborhood have the potential to affect undergraduates' career adaptability, as these variables influence their social networks, self-development and career development, and opportunities. The big five personality traits have been extensively studied as precursors of job performance and career success. Among those five traits, conscientiousness (Rudolph et al., 2017), openness to experience (Zacher, 2014b), and extroversion have been found to be positively associated and neuroticism to be negatively associated (Nilforooshan & Salimi, 2016; Zacher, 2014b) with career adaptability, while controversial findings have been found regarding agreeableness (Bozionelos, 2004; Gelissen & de Graaf, 2006).

Luthans et al. (2004) coined the overarching term of PsyCap to express self-efficacy, hope, resilience and optimism and emphasized its importance in today's competitive work environment. Both demographic variables and personality traits are relatively stable compared to PsyCap (Luthans et al., 2007a). The existing literature has indicated demographic variables (e.g., Schelleman-Offermans & Massar, 2020) and personality (e.g., Bozgeyikli, 2017) to be likely to precede PsyCap. In addition, PsyCap has been reported to have a unique explanatory power over work-related attitudes and behaviors (Avey et al., 2010b). Taking these into account, this study scrutinizes the mediating role PsyCap has on the relationship between the career adaptability and the predictors of demographic variables and personality.

Method

The data were gathered from 355 psychology undergraduates in Istanbul, Turkey. Participants responded to online surveys comprised of the Big Five Inventory (John et al., 1991), the Positive Psychological Capital Questionnaire (Luthans et al., 2007a), the Career Adapt-Abilities Scale (Savickas & Porfeli, 2012), and a demographic information form that also includes questions regarding the participants' career objectives.

Results

The hypothesis testing was conducted using Model 4 in the software PROCESS Macro (Hayes, 2021). The analyses pertaining to the effect the demographic variables have on career adaptability reveal the administrative size of the place where the participants spent most of their life to positively predict career adaptability ($R^2 = .014$, $F = 4.911$, $B = 1.254$, $t = 2.216$, $p < .05$). Despite its significant predictive value on career adaptability, the hypothesis regarding father's education level was rejected, as it negatively predicted career adaptability ($R^2 = .011$, $F = 3.965$, $B = -0.980$, $t = -1.991$, $p < .05$). The results do not support PsyCap having a mediating role on the relationship between the demographic variables and career adaptability.

Among the big five personality traits, openness to experience ($R^2 = .153$, $F = 63.843$, $B = 0.633$, $t = 7.990$, $p < .01$), conscientiousness ($R^2 = .194$, $F = 84.945$, $B = 0.845$, $t = 9.217$, $p < .01$), extroversion ($R^2 = .098$, $F = 38.130$, $B = 0.643$, $t = 6.175$, $p < .01$), and agreeableness ($R^2 = .062$, $F = 23.387$, $B = 0.512$, $t = 4.836$, $p < .01$) were found to positively predict career adaptability, while neuroticism was found to have a negative effect on career adaptability ($R^2 = .015$, $F = 5.215$, $B = -0.236$, $t = -2.284$, $p < .05$). The results regarding the indirect effects personality traits have on career adaptability reveal PsyCap to act as a mediator in these associations. Both the correlation and mediation analyses also revealed that, among the antecedent variables, PsyCap has the strongest association with career adaptability.

Discussion

Among the antecedents of career adaptability, the demographic variables had minor effects, while personality and in particular PsyCap explained most of the variance in the level of career adaptability. Findings about PsyCap are especially promising, as PsyCap can be improved with intervention programs (e.g., Luthans et al., 2010). University career counsellors should consider implementing career development programs that involve interventions for developing undergraduates' PsyCap pre-graduation. Such intervention programs not only have the potential to positively affect university students' prospective careers but may also have positive influences over all aspects of their lives.

İnsan hayatının büyük bir kısmı mesleki faaliyetler ile geçmektedir. Kişinin mesleki faaliyetlerinden ve kariyerinden memnun olması yaşamından aldığı doyumunu etkileyen önemli faktörlerden biridir (Lounsbury ve ark., 2004). Bu nedenle gençlerin ilgileri doğrultusunda memnun olabilecekleri bir meslek seçimi yapmaları, çalışma hayatına başlamadan önce mesleklerini ve kariyerlerini yönetmeye yönelik beceriler kazanmaları önemlidir. Üniversitelerin asli görevi bilim üretmek ve ilgili bilim alanlarında yeni nesilleri yetiştirmek olsa da üniversiteler aynı zamanda belirli alanlarda kazandırdıkları yeterlilikler ile gençleri iş hayatına hazırlamaktadır. Psikoloji bölümleri de bu konuda aktif olarak çalışan ve son yıllarda öğrenciler tarafından çok tercih edilen bölümlerden biridir. Ülkemizde son 20 yılda psikoloji bölümlerinin sayısı katlanarak artmıştır (Arkan, 2018; Arık, 2015; YökAtlas, 2022). Psikoloji lisans programlarının sayısı 2000 yılında 13 iken (Arık, 2015), günümüzde Kuzey Kıbrıs'taki üniversitelerin lisans programları da dâhil edildiğinde 130 civarında psikoloji bölümünün mevcut olduğu görülmektedir (YökAtlas, 2022). Ayrıca hem mevcut olan hem de yeni açılan bölümlerin kontenjanlarındaki artış da dikkat çekicidir (Arık, 2015; YökAtlas, 2022). Bu koşullar değerlendirildiğinde önümüzdeki yıllarda psikoloji lisans mezunu pek çok gencin iş arıyor olacağı ve son derece rekabetçi bir ortamda kariyerlerini yönetmeye çalışacağı söylenebilir.

Günümüzün çalışma koşullarında başarı için zorunluluk haline gelen esneklik ve uyum sağlama becerisini en iyi yansıtan kavramın kariyer uyum yeteneği olduğu düşünülmektedir (Johnston, 2018). Bu nedenle Savickas'ın kariyer yapılandırma kuramının merkezine yerleştiği kariyer uyum yeteneğinin öncel ve sonuçlarına yönelik pek çok araştırma yapılmaktadır (Johnston, 2018; Rudolph ve ark., 2017). Kariyer uyum yeteneğinin çalışan performansı, kariyer başarısı ve çalışan esenliğine yönelik olumlu katkıları (Johnston, 2018; Ohme ve Zacher, 2015) bu yapının öncellerinin kariyer yapılandırma kuramının varsayımları doğrultusunda tespit edilmesini önemli kılmaktadır. Bu tarz çalışmalar güncel bir kuram olan kariyer yapılandırma kuramının gelişmesine katkı sağlamanın yanında; kariyer danışmanları, üniversitelerin kariyer merkezleri ve insan kaynaklarındaki eğitim ve kariyer yönetimi uzmanları tarafından öğrencilerin ve çalışanların kariyer uyum yeteneklerini artırmaya yönelik uygun müdahale programlarının geliştirilebilmesine de imkân sunacaktır.

Örgütlerin ve çalışanların birbirlerine eskisi kadar vefalı davranmadığı ve aynı iş veya kurumda yaşam boyu kariyer olanağının sona erdiği profesyonel hayatta, çalışan-

lar sorumluluk alarak kariyerlerini inşa eden aktif bireyler olmak zorundadır (Savickas, 2013). Mezuniyet sonrası ister bir örgüte bağlı olarak çalışmayı hedeflesinler, isterlerse lisansüstü eğitimlerini tamamlayarak uzman oldukları alanlarda kendi işletmelerini kur-sunlar psikoloji mezunları da belirsiz, rekabetçi ve kendini güncellemenin önemli oldu-ğu çalışma koşullarına maruz kalacaklardır. Ayrıca psikoloji mezunları, psikolojinin farklı koşullarda çeşitli iş imkânları sağlaması nedeniyle çalışma hayatında diğer alan-lardan mezun olanların aksine daha radikal kariyer değişiklikleri yapabilme imkânına sahiptir. Örneğin bir şirkette insan kaynakları alanında çalışan bir psikolog anaokulunda çalışmaya veya klinik psikoloji alanında yüksek lisans yaparak klinik psikolog olmaya karar verebilir. Alanın artışı olarak görülebilecek bu imkân bile değişen çalışma koşulla-rına yönelik esnekliği ve uyum becerisini gerektirmektedir. İlâveten, psikolojinin farklı alanlarında uzmanlaşan kişiler, günümüzün sınırsız (boundaryless) ve çok yönlü (prote-an) kariyer tanımlarına (Bkz. Sullivan ve Baruch, 2009) uygun şekillerde, aynı anda serbest çalışan olarak farklı projelerde çalışabilmektedir (örn., tr.freelancer, 2022). Joh-nston'a (2018) göre çok yönlü kariyer yönelimi kariyer uyum yeteneğini anlamak ve teoriye katkıda bulunmak için önemli bir imkân sağlamaktadır. Psikoloji alanında eği-tim alan öğrenciler de alanın çok yönlü kariyer fırsatları sunması nedeniyle kariyer uyum yeteneğinin çalışılması konusunda uygun bir hedef kitledir. Bu araştırmanın tem-el amacı psikoloji lisans öğrencileri özelinde kariyer uyum yeteneğinin öncellerinin incelenmesidir.

Üniversite öğrencileri için yetiştikleri ortam, ebeveynlerinin eğitim düzeyi ve ailele-rinin ekonomik durumu gibi demografik faktörler kariyer uyum yeteneği açısından be-lirleyici olabilecek değişkenler olmalarına rağmen bu konularda yeterli çalışma yapılmamıştır. Kişilik ve kariyer uyum yeteneği ilişkisine yönelik araştırmalar ise ge-nelde korelasyon ilişkilerini inceleyen çalışmalar ile sınırlı kalmıştır (örn., Rossier ve ark.,2012; Teixeira ve ark.,2012). Ayrıca, demografik faktörler ve kişilik özellikleri gibi değişkenlerin kariyer uyum yeteneği üzerindeki yordayıcılığında kariyer uyum yetene-ğinin geliştirilmesine katkı sağlayacak aracı değişkenlerin tespit edilmesine ihtiyaç du-yulmaktadır. Bu nedenle mevcut araştırma, psikoloji öğrencilerinin yetiştikleri ortam ve aileleri ile ilgili temel demografik değişkenlerin ve kişilik özelliklerinin pozitif psikolo-jik sermaye aracılığıyla kariyer uyum yetenekleri üzerindeki yordayıcılığını inceleyerek kariyer yapılandırma kuramına ve kariyer danışmanlığına yönelik uygulamalara katkı sağlamayı amaçlamıştır.

Kariyer Yapılandırma Kuramı ve Kariyer Uyum Yeteneği

Yaşanılan toplumsal, ekonomik ve teknolojik gelişmeler ile birlikte kariyer kavramı, kariyer gelişim süreci ve kariyer yönetimine yönelik bakış açısı da değişmektedir. Özellikle son 25 yıldaki teknolojik gelişmeler ve yeni ihtiyaçlar, çalışanlar ve işverenler arasındaki ilişkileri farklılaştırmış ve kariyerin anlamını değiştirmiştir (Savickas, 2013; Sevinç ve Siyez, 2018). Birkaç on yıl önce, çoğu zaman eğitim hayatından sonra bir kuruma girip orada yükselmek ve zamanı gelince emekli olmak anlamına gelen kariyer, günümüzde belirsiz bir ortamda, farklı organizasyonlarda, farklı mesleki rolleri, farklı sözleşme biçimleriyle icra etmek anlamına gelebilmektedir (Savickas, 2013). Postmodern ekonomik koşullarda kurumlar artık 30 yıllık iş güvencesi, emeklilik sonrası maaş ve sağlık sigortası garantisi sunmamaktadır (Savickas, 2011). Bu bağlamda kariyer yönetimine yönelik sorumluluk da kurumlardan bireye geçmiş ve çalışan birey artık kendi kariyer hikâyesinin yazarı konumuna gelmiştir (Savickas, 2013; Sevinç ve Siyez, 2018). Küreselleşmenin etkisiyle çok kültürlülüğün ve çeşitliğin arttığı, kariyerin sınırlarının belirsizleştiği günümüz iş dünyasında Parson, Holland ve Super gibi kuramcıların klasik kariyer gelişim kuramları, çalışanların kariyer problemlerine yönelik ihtiyaçlarını karşılamakta yetersizdir (Sevinç ve Siyez, 2018). Bu ihtiyaçtan dolayı Savickas (2013), Holland'ın ve Super'ın kariyer gelişim kuramlarını ve kendi fikirlerini sosyal yapılandırmacı bakış açısıyla sentezleyerek kariyer yapılandırma kuramını oluşturmuştur. Kariyer yapılandırma kuramına göre kişinin kariyer gelişim süreci; bireyin bir aktör olarak benlik algısının oluşması (self as an actor), bir fail olarak (self as an agent) ilgi ve ihtiyaçları doğrultusunda oluşturduğu hedefler ile ilgili görevleri yerine getirmesi, çalışma yaşamının değişen koşullarına adapte olması ve en nihayetinde eğitim ve çalışma hayatında yaptığı eylemleri, katkıları ve sahip olduğu pozisyonları anlamlı ve bütünlüşmüş bir kariyer hikâyesine dönüştürmesinden (self as author) oluşur (Savickas, 2011, 2013). Ancak birey bu süreçte yalnız değildir. Bireyin benlik algısının oluşumundan başlayarak belirli bir teması olan kariyer hikâyesini oluşturduğu süreçte çevresi ile etkileşimleri önemlidir; yani kariyer yapılandırma süreci hem kişisel hem de sosyal yapılandırma sürecinin bir kesişimidir (Savickas, 2013). Kişi; ilgi ve ihtiyaçları doğrultusunda mesleki gelişiminin ve iş ile ilgili faaliyetlerde bulunurken kronolojik gelişim sürecinin ve sosyal beklentilerin bir parçası olarak, mesleki değişim ve geçiş süreçleri nedeniyle, bazen de beklenmedik iş kaynaklı travmalarla (örn., iş kazası, mesleki yaralanma, sözleşme ihlalleri vb.) kendini değişen koşullara adapte olmak zorunda bulur. Böyle dönemlerde birey yeniden kariyer gelişimine odaklanmak ve değişen koşullara adapte olabilmek

için gerekli psikososyal kaynaklara sahip olmalı ve uyum sağlamaya yönelik davranışlarda bulunmalıdır (Savickas, 2013; Savickas ve ark.,2018). Kariyer yapılandırma kuramı çerçevesinde çalışma hayatıyla ilgili değişen koşullara uyum sağlamaya yönelik psikososyal kaynaklar, kariyer uyum yeteneği olarak tanımlanmıştır (Savickas, 2013; Savickas ve ark., 2018).

Savickas (2013) kariyer uyum yeteneğini bireyin uygun meslekte ve ortamda çalışmasına imkân veren ve değişen koşullara adapte olmasını sağlayan tutumları, becerileri ve davranışları kapsayan çok boyutlu bir psikolojik yapı olarak ele almaktadır. Kariyer uyum yeteneği bireylerin kariyer başarısını ve memnuniyetini etkileyebilecek en temel özelliklerden biri olarak da değerlendirilmektedir (Zacher, 2014a). Kariyer uyum yeteneği, hem meslek seçimi aşamasındaki ergen ve genç yetişkinler hem gelecekteki kariyerleri ile ilgili alternatifleri değerlendirmeye çalışan üniversite öğrencileri hem de son derece değişken bir iş ortamında kariyerlerini yönetmeye çalışan yetişkinler için önemli bir kaynaktır (Savickas ve ark., 2018). Kariyer uyum yeteneği ilgi ve yetenekleri doğru bir şekilde keşfedebilmeyi, farklı kariyer alternatifleri hakkında araştırmalar yapabilmeyi, iş hayatına hazırlanırken ve iş hayatında karşılaşılabilecek değişiklikler ile baş edebilmeyi, bu değişikliklere ve farklı iş rollerine uyum göstermeyi sağlamaktadır (Hirschi, 2009; Nilforooshan ve Salimi, 2016; Savickas ve Porfeli, 2012). Araştırmalar; kariyer uyum yeteneğinin yeni mezunların ilk işlerinin niteliğini (Koen ve ark., 2012, Akt. Zacher, 2014b), iş arayanların yeniden iş bulabilmesini (Koen ve ark., 2010, akt. Zacher, 2014b) ve çalışanların kariyer başarısına yönelik değerlendirmelerini (Zacher, 2014a) olumlu yönde yordadığını göstermektedir.

Kariyer yapılandırma kuramına göre dört temel kariyer uyum yeteneği boyutu *ilgi*, *kontrol*, *merak* ve *güvendir* (Savickas ve Porfeli, 2012; Savickas, 2013). Bu dört temel boyut bireyin kariyerine ilişkin tutum, inanç ve yeterliklerini kapsamakta olup bireyin uygun başa çıkma ve adapte olma davranışları göstermesine olanak sağlar. Bu tutum, inanç ve yeterliklerin gelişim sürecinde bireysel ve çevresel faktörler etkilidir; yani kariyer uyum yeteneğinin gelişmesinde bireysel farklılıklar, öz yapılandırma ve sosyal yapılandırma süreçleri etkileşim halindedir (Savickas, 2013).

İlgi

Kişinin kendi mesleki geleceğine ve kariyer gelişimine ne kadar ilgi gösterdiğiyle alakalı bu boyut kariyer uyum yeteneğinin en temel boyutudur (Savickas, 2013). İlgi

gelecek odaklı olmayı, bireyin bugün kariyerinde sahip olduklarının geçmiş tutum ve davranışlarının bir sonucu olduğuyla ilgili farkındalığını ve mesleki geleceğe yönelik hazırlık yapma konusunda istekli olmayı içerir (Rudolph ve ark., 2017; Savickas, 2013). İlgi boyutu, tutum ve inanç olarak planlı olma ve iyimserliği de kapsamaktadır. Bu boyutla ilgili en temel yetkinlik planlamadır. İlgi boyutuyla bağlantılı başa çıkma davranışları da farkında ve uyanık olmak, kariyer konularıyla ilgili olmak ve geleceğe yönelik hazırlık yapmak olarak tanımlanmıştır (Savickas, 2013).

Kontrol

Kontrol kişinin kariyer gelişimi ile alakalı sorumluluk alması ve kariyerinin kendi kontrolünde olduğuna yönelik farkındalık düzeyi ile ilişkili boyuttur (Nilforooshan ve Salimi, 2016). Bu boyut kişinin bağımsız, özerk, iç kontrol odaklı olması ve kendi kaderini tayin etmesi gibi özellikleri de kapsar. Kariyer yapılandırma kuramında kontrol, kişinin kendi içsel süreçlerini düzenlemesi, iç disipline sahip olması, kariyeriyle ilgili süreçlerde aklı başında, kararlı ve düzenli davranması anlamına gelmektedir (Savickas 2011, 2013). Kontrol, bireylerin mesleki gelişim süreçleriyle ilgili sorumlulukları üstlenmesini (Savickas, 2013) ve kariyerlerini şekillendirmede özerk ve kendi hedefleri doğrultusunda hareket etmesini sağlar (Rudolph ve ark., 2017). Ayrıca kontrol, pozitif olma, kendi başına karar verme, sorumluluk ve yeterlik ile bağlantılıdır (Savickas ve Porfeli, 2012). Kontrol boyutunun atılgan, disiplinli, istekli ve kararlı davranışlar ile kendini göstererek kariyer problemlerine adaptasyonu kolaylaştırdığı belirtilmiştir (Savickas, 2013).

Merak

Kariyerle ilgili merakın özünde bireyin arzu ve ilgileri doğrultusunda mesleki fırsatları araştırması ve değerlendirme isteği yatar (Rudolph ve ark., 2017; Savickas, 2013; Savickas ve Porfeli, 2012). Daha önceki önemli kariyer gelişim kuramlarında da aynı yapı, araştırma ve bilgiyi arama gibi kavramlarla ifade edilmiştir (Savickas, 2013). Merak kişinin kariyerinin geleceğiyle ilgili alternatifleri ve olasılıkları araştırmasını içerir. Kariyer konusunda merakı yüksek olan bir birey farklı kariyer alternatiflerini ve bu alternatiflerin kendisine ne kadar uygun olduğunu araştırır (Nilforooshan ve Salimi, 2016); gelecekte hangi olası pozisyonlarda olabileceğini, mesleki gelişimiyle ilgili fırsatları nasıl artırabileceğini değerlendirir ve kendisine kariyer gelişim fırsatları yaratır (Rudolph ve ark., 2017). Merak sorgulamayı, yeni durumlara ve alternatiflere açık olmayı, farklı iş rollerini deneyimlemeyi de kapsar. Bu yeni deneyimler sayesinde bireyin

kendisi ve çevresi ile ilgili bilgisi ve tecrübesi artar, birey kendi çevresini ve kariyer olasılıklarını genişletir. Araştırmak, risk almak ve sorgulamak merak boyutu ile ilişkili uyum davranışlarıdır (Savickas, 2013).

Güven

Kişinin kariyer hedeflerine ulaşabileceğine dair inancını ve kendi kapasitesine güvenini temsil etmektedir (Nilforooshan ve Salimi, 2016). Savickas'a (2013) göre bireylerin kendi ilgileri ve istekleri doğrultusunda hareket edebilmeleri için güvene ihtiyaçları vardır. Kariyer yapılandırma kuramında güvenin tanımı özyeterlik algısına benzemektedir ve güven kişinin kariyeri ile ilgili uygun eğitimleri ve mesleki kararları alabileceğine yönelik inancını temsil eder (Rudolph ve ark., 2017; Savickas, 2013). Aynı zamanda kariyer konusunda karşılaşılan engelleri aşabilmeye yönelik inanç ve başarı odaklı olmak da güven ile ilgilidir (Negru-Subtrica ve ark., 2015). Güven, günlük hayatta karşılaşılan problemlerin altından başarıyla kalktıkça gelişir. Güvenin gelişmesinde çocukluk ve ergenlik dönemindeki deneyimler, sorumluluklar, hobi ve ilgi alanları da önemlidir. Güvenle birlikte artan keşfedici davranışlar bireyin daha fazla yeni deneyim elde etmesini ve gelişimini destekler (Savickas, 2013).

Savickas (2013), kariyer uyum yeteneğinin bu dört boyutundaki gelişimin aynı hızda ve düzeyde gerçekleşmeyebileceğini ve bazı boyutların gelişiminde durağanlık ve yetersizlik olabileceğini belirtmiştir. Kariyer uyum yeteneğinin gelişmesindeki yetersizlikler ve dengesizlikler bireyin kariyeri ile ilgili konularda ilgisiz, kararsız, gerçek dışı, çekimser ve tutuk davranmasına yol açarak kişinin kariyer gelişim sürecini olumsuz etkileyebilir (Savickas, 2013).

Kariyer Uyum Yeteneğinin Öncellerine Yönelik Çalışmalar

Savickas (2013), kariyer uyumunu sırasıyla uyuma hazır bulunuşluk, uyum kaynakları, uyum tepkileri ve uyum sonuçları kavramlarını içeren süreç ile açıklamıştır. Bu süreçte uyum kaynakları kariyer uyum yeteneğine karşılık gelmektedir. Kariyer uyum yeteneğinin öncel ve sonuçlarına yönelik çoğu çalışma da kuramdaki bu süreci dikkate alarak kurgulanmıştır ve hazır bulunuşluk ile bağlantılı değişkenler öncel olarak ele alınmıştır (Johnston, 2018). Hazır bulunuşluk değişime yönelik istek ve esnekliği kapsamaktadır (Savickas, 2013; Savickas ve Porfeli, 2012). Kariyer uyum yeteneğinin öncellerine yönelik çalışmalarda da değişime ve uyuma yönelik motivasyonla ilişkili olabilecek hedef odaklılık, hedefe ilişkin esneklik, gelişim odaklılık, kariyer iyimserliği,

temel benlik değerlendirmeleri ve umut gibi değişkenlere odaklanılmıştır (Tolentio ve ark., 2014; Hirschi ve ark., 2015; Wilkins ve ark., 2014, akt., Johnston, 2018). Bu çalışmalar dışında kontrol algısı, duygusal zekâ, işsizlik (Duffy, 2010; Coetzeeve Harry, 2014; Johnston ve ark., 2016, akt., Jonston, 2018), mesleki adanmışlık (Negru-Subtirica ve ark., 2015), eğitim (Zacher, 2014b), benlik saygısı, proaktif kişilik ve sosyal destek (Fawehinmi ve ark., 2020) gibi bireysel faktörler öncel değişkenler olarak incelenmiştir. Ayrıca çalışanlar için kişi örgüt uyumu ve yöneticilerin geri bildirim vermesine imkân tanıyan örgüt iklimi gibi ortamsal değişkenler de yordayıcı olarak değerlendirilmiştir (Gong ve ark., 2022). İlaveten aile ile ilişkili olarak ebeveynler ile pozitif etkileşim (Sorensen ve ark., 2014), güvenli bağlanma (Ramos ve Lopez, 2018) ve ebeveynlerin kariyere yönelik davranışları (Guan ve ark., 2015) da araştırma konusu olan öncel değişkenlerdir.

Savickas'ın (2013) benlik ve kariyer yapılandırma sürecinin gelişimine yönelik açıklamaları dikkate alındığında aileye ilişkin temel demografik faktörlerin ve bireyin yetiştiği ortamdaki imkânların da kariyer uyum yeteneğini yordaması beklenir ancak literatürde bu konudaki çalışmalarda eksiklik bulunmaktadır. Diğer taraftan kişilik ve kariyer uyum yeteneği ilişkisi de genelde korelasyon ilişkileri olarak incelenmiş (örn., Rossier ve ark., 2012; Teixeira ve ark., 2012) ya da araştırmalarda beş faktör modelinden farklı kişilik modelleri kullanılmıştır (örn., Nilforooshan ve Salimi, 2016; Rusu ve ark., 2015). Ülkemizde yakın zamanda yapılan iki çalışmada (Özler ve ark., 2016; Sarıtık ve Koca-Ballı, 2020) ise kariyer uyum yeteneği boyutlarına odaklanılmış ve bu iki araştırmada aynı nitelikteki örneklem üzerinde çalışılmasına rağmen bazı farklı bulgulara da ulaşılmıştır. Ayrıca literatürde kariyer uyum yeteneğinin öncelleri arasındaki ilişkileri ve bu öncellerin kariyer uyum yeteneği ile ilişkisinin daha iyi anlaşılmasını sağlayacak aracı veya biçimleyici değişkenleri içeren araştırmalar konusunda da bir eksiklik vardır. Bu ihtiyaçtan yola çıkılarak mevcut araştırma kapsamında demografik faktörler ve kişilik özellikleri öncel değişkenler olarak incelenirken aracı değişken olarak da pozitif psikolojik sermaye ele alınmıştır. Günümüzde kariyer uyum yeteneğini artırmak için çeşitli bireysel kariyer danışmanlığı müdahaleleri kullanılmaktadır (Del Corso ve Rehfuß, 2011; Scholl ve Cascone, 2010, Akt. Johnson, 2018). Oysa pozitif psikolojik sermaye gibi geliştirilebilen bir kaynağın (Luthans ve ark., 2007a) aracı değişken olarak kariyer uyum yeteneğine katkı sağlayabiliyor olması, üniversite öğrencilerine yönelik toplu psikoeğitim uygulamaları ile pozitif psikolojik sermayenin ve dolayısıyla

kariyer uyum yeteneğinin artırılabilceği anlamına gelmektedir. Dolayısıyla araştırma kapsamında incelenen model hem kariyer uyum yeteneğinin öncelleri konusunda teoriye hem de pratik hayata katkı sağlayabilecek niteliktedir.

Demografik Özellikler ve Kariyer Uyum Yeteneği

Kariyer yapılandırma kuramında bireyin yakın çevresinin etkisi vurgulanmakta, benlik ve kariyer yapılandırma sürecinde öz ve sosyal yapılandırmanın etkileşim halinde olduğu belirtilmektedir. Öncelikle benlik algısının (self) oluşumunda kişiler arası etkileşimler önemlidir; çünkü benlik algısının oluşum süreci bireyden çevreye doğru değildir, aksine çevreden gelen etkilerin özü şekillendirdiği bir süreçtir (Savickas, 2013). Bu süreç şu şekilde işlemektedir: Çocuklar aile içindeki sosyal etkileşimlerle ve kendi doğuştan getirdikleri biyolojik özellikleri ve yetenekleriyle ailelerini ve çevrelerindeki kültürel söylemleri özümserler. Gelişim sürecinde ebeveynlerin bazı özellik ve davranışları içselleştirilerek özümser ve birey yakın çevresindeki rol modellerinin arasından seçimler yaparak bazı tutum ve davranışları benimser. Ardından bireyler ön plana çıkan tutumları, davranışları, yetenek ve ilgileri doğrultusunda elde ettiği başarılarıyla sosyal çevre içerisinde belirli tanımlamalar ile konumlandırılır. Dolayısıyla kendimizi diğerleri arasında konumlandırdığımız ve çevremizi algıladığımız süreçte ailemiz ve sosyal çevremiz büyük öneme sahiptir. Kendimiz ve çevremiz ile ilgili gerçekliğimiz, sosyal çevremizle aramızdaki etkileşimden bağımsız olmayan bir yapılandırma sürecinin eserdir (Savickas, 2013). Ebeveynlerimizin eğitim durumu ve meslekleri, ailemizin sosyoekonomik statüsü (SES), yakın çevremiz, aldığımız eğitim ve arkadaşlarımız bu bağlamda kendimizle ilgili algımızın oluşumunda ve kariyer yapılandırma sürecinde önemlidir; yani demografik faktörlerin meslek seçimi ve kariyer gelişim sürecinde etkili olması beklenir.

Bazı çalışmalarda demografik değişkenler ve kariyer ile ilgili değişkenler arasındaki bağlantılar araştırılmış ve anlamlı ilişkiler raporlanmıştır (örn., Çizel, 2018; Judge ve ark., 1995). Kariyer gelişimi ve danışmanlığı literatüründe de özellikle yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve sosyoekonomik düzey gibi değişkenlerin önemli olduğu vurgulanmaktadır (Ünsal, 2014). Kariyer yapılandırma kuramının da varsayımları doğrultusunda, üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yeteneği üzerinde, hem benliğin oluşumunda önemli bir aktör olan hem de karşılaşılan yaşam taleplerine karşı en önemli sosyal destek kaynağı olan aile ile ilgili demografik faktörlerin etkili olması beklenebilir. Örneğin daha yüksek SES'e sahip öğrenciler kendilerini maddi yönden rahat hissettikleri için

kariyerleri ile ilgili konularda daha rahat davranabilirler ve kariyer seçimlerinde daha güvenli ve özgür hissedebilirler. Ebeveynlerin eğitim durumları ve meslekleri ile ilişkili olarak ailenin sahip olduğu sosyal çevre, öğrencilerin mezuniyet sonrası kariyer fırsatı olarak daha fazla alternatifte sahip olmasını sağlayabilir. Büyükşehirde yaşama ve yüksek SES kişinin kendini tanıması, ilgi ve yeteneklerini keşfetmesi, farklı meslekler ve kariyer imkânları hakkında araştırmalar yapıp bilgi edinebilmesi, kendini geliştirecek eğitim ve kurslara katılabilmesi açısından daha çok kaynak ve imkâna sahip olması anlamına gelebilir.

Öğrencilerin lisans eğitimlerinin kaçınıcı yılında olduğu da eğitim aldıkları alanla ilgili bilgi ve ilgi düzeylerini, yükseköğretime ne kadar adapte olabildiklerini, alanlarıyla ilgili kariyer imkânları hakkındaki farkındalıklarını etkileyebilir. Psikoloji lisans eğitimi özelinde bu durum belirgindir. Birinci sınıfta “Psikolojiye Giriş” dersi dışında daha çok bölüm dışından zorunlu dersler alınırken, ikinci sınıfta “Sosyal Psikoloji”, “Öğrenme Psikolojisi”, “Bilişsel Psikoloji”, ve “İstatistik” gibi psikolojinin tüm alanları için temel teşkil eden dersler alınır. Üçüncü ve dördüncü sınıfta ise psikolojinin farklı alt alanlarıyla ilgili seçmeli ve zorunlu dersler sunulmaktadır (örn., Boğaziçi Üniversitesi Psikoloji Bölümü, 2022). Psikoloji öğrencilerinin farklı kariyer imkânları ile ilgili bilgisinin eğitim hayatları boyunca giderek artması kariyer uyum yeteneğine etki edebilecek bir faktör olabilir.

Kariyer yapılandırma kuramı ve yukarıda belirtilen olasılıklar dikkate alındığında öğrencilerin ailelerinin ekonomik durumlarına yönelik algıları, yaşamlarının çoğunu geçirdikleri yerin büyüklüğü (köy, kasaba, şehir vb.), ebeveynlerinin eğitim düzeyi ve öğrencilerin eğitimlerine devam ettikleri sınıf gibi önemli demografik değişkenler ile kariyer uyum yetenekleri arasında doğrusal ilişkiler olması beklenmektedir. Bu doğrultuda mevcut araştırmanın ilk hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur:

H1. Katımcıların kariyer uyum yeteneğini (H1a) ailelerinin ekonomik durumlarının güçlü oluşu, (H1b) yaşamlarının çoğunu geçirdikleri yerin idari açıdan büyüklüğü, (H1c) babalarının eğitim düzeyindeki artış, (H1d) annelerinin eğitim düzeyindeki artış, (H1e) lisansta buldukları sınıf düzeyi pozitif yönde yordar.

Pozitif Psikolojik Sermaye ve Kariyer Uyum Yeteneği

Luthans ve arkadaşlarına (2004) göre, küresel rekabetin arttığı ve ekonomik koşulların zorlaştığı günümüz çalışma hayatında başarı için klasik kaynaklardan fazlası gerek-

mektedir. Bireylerin güçlü psikolojik yönlerini ortaya çıkaran pozitif psikolojik sermaye, hem çalışanlar (Avey ve ark., 2010a) hem de çalışma hayatına hazırlanan öğrenciler açısından (Siu ve ark., 2014) önemlidir. Pozitif psikolojik sermaye özyeterlik, umut, iyimserlik ve psikolojik sağlamlık gibi özellikleri kapsayan üst bir psikolojik yapı olarak olumlu psikolojik durumu ifade eder (Luthans ve ark., 2004, 2007a, 2007b). Pozitif psikolojik sermayenin, beş faktör modelindeki kişilik özellikleri veya temel benlik değerlendirmeleri gibi yapılara kıyasla nispeten esnek olduğu ve çeşitli müdahalelerle geliştirilebileceği belirtilmiştir (Luthans ve ark., 2007a, 2007b). Günümüzün rekabetçi emek piyasasında hem çalışan adayı gençlerin hem de çalışanların kariyerlerini doğru bir şekilde yönetebilmeleri ve değişen çalışma koşullarına uyum sağlayabilmeleri için özyeterliklerinin olması, umutlarını yitirmemeleri, olayları iyimser olarak değerlendirmeleri ve aksilikler karşısında psikolojik sağlamlıklarını korumaları önemlidir (Safavi ve Bouzari, 2019). Pozitif psikolojik sermayeyi oluşturan dört temel boyutu incelediğimizde bu özelliklerin kariyer uyum yeteneğine olumlu etki edebileceğini düşünmek mümkündür.

Pozitif psikolojik sermayenin özyeterlik boyutu zorlayıcı hedeflere yönelik aksiyon almamızı (Bandura, 1982; Luthans ve ark., 2007a), hedeflerimize ilerlerken karşılaştığımız engeller nedeniyle pes etmememizi, daha stratejik ve ısrarcı davranmamızı sağlayan bilişsel bir değişkendir. Diğer boyut olan umut da Snyder ve arkadaşları (1991) tarafından interaktif bir şekilde oluşan ve belirli bir amaç doğrultusunda başarılı olabileceğine dair eyleme sevk eden, çözüm yolları bulmayı sağlayan ve güdülenmeyi artıran bilişsel bir donanım olarak tanımlanmıştır. Ayrıca umut, arzu edilen hedef doğrultusunda başarılı olmak için ihtiyaç duyulan azmin ve çözüm üretmenin kaynağıdır (Akt. Luthans ve ark., 2007a). Psikolojik sağlamlık da olumsuz durumlarla başa çıkabilme becerisi ve adapte olabilmekle ilişkili olup çalışma hayatına uyarlandığında belirsizlik, çatışma, değişim ve olumsuzluk içeren durumlarda kendini kısa sürede toparlamayı ve uyum sağlamayı içerir (Luthans ve ark., 2007a). Psikolojik sağlamlık bu açıdan kariyer uyum yeteneği ile benzerlik taşımaktadır. Nitekim Bimrose ve Hearne'ın (2012) İngiltere, İrlanda ve Norveç'te yapılan dört nitel araştırmayı değerlendirdikleri çalışmalarında psikolojik sağlamlık ve kariyer uyum yeteneğinin birbirlerini tamamladıkları belirtilmiştir. Olayları açıklama tarzımızla ilişkili olan iyimserlik ise olumlu olayları içsel, kalıcı ve yaygın; olumsuz olayları da dışsal, geçici ve özgül olarak açıklamak olarak tanımlanmıştır (Seligman, 2007). İyimser bir açıklama tarzı pozitif duyguları ve motivasyonu

destekler (Luthans ve ark., 2007a). Pozitif duygular da Fredrickson'ın (2013) genişletme ve inşa etme kuramına (the broaden-and-built theory) göre biliş ve eylem dağarcığımızı genişleterek kişisel gelişim ve olumlu dönüşüm için kaynak yaratır ve karşılaştığımız problemlere çözümler bulmamızı sağlar.

Pozitif psikolojik sermayenin çalışan performansı (Luthans ve ark., 2007a) ve iyi oluşu (Avey ve ark., 2010a) üzerindeki olumlu katkısı yukarıda belirtilen boyutlarının herbirinden daha fazladır. Pozitif psikolojik sermaye iyi oluşu destekleyerek (Avey ve ark., 2010a) ve dolayısıyla değişim süreçlerinde kişisel gelişim ve dönüşüm için kaynak yaratarak (Fredrickson, 2013) kariyer uyum yeteneğinin artmasını ve dolayısıyla da çalışan performansının artmasını sağlayabilecek bir değişkendir. Nitekim bazı araştırmalar pozitif psikolojik sermayenin çalışma hayatındaki değişim süreçlerinde uyum sağlamayı kolaylaştırdığını göstermektedir. Örneğin, organizasyonel dönüşüm sürecinde Çinli çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile iş performansları arasında pozitif ilişki olduğu raporlanmıştır (Luthans ve ark., 2005). Mercan'ın (2016) üniversite öğrencileri ile yaptığı çalışmada da pozitif psikolojik sermaye ve kariyer uyum yeteneği alt boyutları arasında pozitif ilişkiler gözlenmiştir. Safavi ve Bouzari'nin (2019) turizm sektöründe yapılan çalışmasında da pozitif psikolojik sermaye ile kariyer uyum yeteneği arasında pozitif ilişki bulunmuştur.

Demografik Faktörler, Pozitif Psikolojik Sermaye ve Kariyer Uyum Yeteneği

Özellikle SES ile bağlantılı demografik değişkenler kişilerin fizyolojik sağlıkları ve pozitif psikolojik özellikleri üzerinde etkilidir (Chen ve Paterson, 2006; Taylor ve Seeman, 1999). Schelleman-Offermans ve Massar'ın (2020) Hollanda'da yaptıkları araştırmada maddi gelir elde etmenin ve yüksek düzeyde eğitimin pozitif psikolojik sermaye ile olumlu ilişkisi gösterilmiştir. Chen ve Paterson'ın (2006) çalışmasında da ailenin ve yaşanılan çevrenin SES'inin düşük olması ile olumsuz psikolojik özellikler arasında pozitif ilişki olduğu bulunmuştur. Han ve arkadaşlarının (2015) lise öğrencileri ile yaptıkları araştırmada ebeveynlerin eğitim düzeyleri, ailenin aylık toplam geliri, anne ve baba mesleği gibi sosyoekonomik göstergelerin sosyal sermayeyi ve özyeterliliği pozitif yönde yordadığı gözlenmiştir. Sosyal sermaye kişinin işe yarayacak sosyal bağlantılarının olması ile ilgilidir, bu aynı zamanda sosyal destek anlamına gelir ve iyi oluşu olumlu etkiler (Sheffield ve ark., 1994). Özyeterliliğin ve umudun SES'ten etkilendiğine yönelik bulgulara da ulaşılmıştır (Yang ve ark., 2020). Mevcut araştırmalar doğrultusunda üniversite öğrencilerinin pozitif psikolojik sermayelerinin özellikle SES ile ilişkili faktör-

lerden etkilenebileceği düşünülmektedir. Ayrıca Savickas'ın (2013) da belirttiği gibi benliğimiz ve çevremizle ilgili biliş ve tutumların oluşumunda ailemiz ve sosyal çevremizle etkileşimlerimizi içeren sosyal ve bireysel yapılandırma süreci etkilidir. Bu yapılandırma süreci, kariyer hikâyemizin araştırma ve kurma aşamasını içeren üniversite öğrenciliği döneminde pozitif psikolojik sermaye düzeyimizi de yordayabilir. Yukarıda belirtilen araştırmalar (örn., Luthans ve ark., 2005; Mercan, 2016; Safavi ve Bouzari, 2019) doğrultusunda pozitif psikolojik sermayenin de kariyer uyum yeteneğini pozitif yönde yordaması beklenmektedir. Dolayısıyla, katılımcıların SES ile bağlantılı demografik özellikleri ve kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü olduğu düşünülmektedir.

H2. Katılımcıların (H2a) ailelerinin ekonomik durumları, (H2b) yaşamlarının çoğunu geçirdikleri yerin idari açıdan büyüklüğü, (H2c) babalarının eğitim düzeyi ve (H2d) annelerinin eğitim düzeyi ile kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişkilerde pozitif psikolojik sermaye aracı değişkendir.

Kişilik Özellikleri ve Kariyer Uyum Yeteneği

Kişilik özellikleri bireylerin kariyer seçimlerini, hangi işte daha uyumlu ve başarılı olduklarını, hangi alanlarda çalışmaktan keyif aldığını belirleyebilmektedir (Barrick ve Mount, 1991; Ünsal, 2014). Literatürde Holland'ın (1997) RIASEC¹ modeli ile yapılmış çalışmaların yanında, beş faktör modeli ile kariyer seçimi ve gelişimiyle ilgili değişkenler arasındaki ilişkilere odaklanan çalışmalara rastlanmaktadır (örn., Judge ve ark., 1999). Beş faktör modeli özellikle iş ve örgüt psikolojisi alanında hem uygulamada (örn., personel seçme ve yerleştirme, kariyer yönetimi) hem de araştırmalarda çok kullanılan kişilik modellerinden biridir (Dilchert ve ark., 2006). Model, sözlük çalışmaları ile elde edilmiş özellik belirten ifadelere uygulanan faktör analizleri sonucunda elde edilmiş olan beş büyük kapsayıcı kişilik özelliğine odaklanır ve Cattell'in 16 kişilik faktörü ile de uyumludur (Campbell, 2008; Dilchert ve ark., 2006; McCrae ve Costa, 1985). Büyük beşli olarak tanımlanan kişilik özellikleri deneyime açıklık, özdisiplin, dışa dönüklük, uyumluluk ve nevrozizm olarak ifade edilmektedir (McCrae ve Costa, 1985).

Deneyime açıklık; yaratıcılığı, hayal gücü ve entelektüel merakları yüksek düzeyde olan bireyleri, alışılmış yöntemleri kullanmayı tercih eden bireylerden ayırt eden faktördür. Deneyime açık bireyler meraklıdır, yeni deneyimler elde etmekten hoşlanırlar ve

1 Holland'ın mesleki ilgi alanları ile ilişkili altı kişilik tipinden bahsettiği modeldir. Her bir harf modeldeki kişilik tiplerinden birinin İngilizce baş harfine karşılık gelmektedir. Bu kişilik tiplerinin Türkçesi sırası ile gerçekçi tip, araştırmacı tip, sanatçı tip, sosyal tip, girişimci tip ve geleneksel tip olarak ifade edilebilir.

belirsizliğe karşı toleranslıdırlar (Judge ve ark., 1999; McCrae ve Costa, 1987). Literatürde deneyime açıklığı yüksek olan bireylerin stres toleransının, stresörler karşısında duygu yönetiminin ve bedenlerinin strese verdiği fizyolojik tepkilerin daha iyi olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur (örn., Ó'Súilleabháin ve ark., 2018; Soye ve Ó'Súilleabháin, 2019). Ayrıca deneyime açıklık yeni koşullara adaptasyon gerektiren durumlarda daha iyi karar verme performansı ile ilişkilidir (Le Pine ve ark., 2000). Bu bağlamda deneyime açıklığı yüksek olan bireylerin kariyer yapılandırma kuramında belirtilen mesleki gelişim, değişim veya travma gibi kritik dönemlerde (Savickas, 2013) değişen koşullara daha kolay adapte olabilmeleri beklenebilir; çünkü yeni koşullara adapte olunması gereken dönemlerde stres toleransı, duygu yönetimi ve doğru karar verme becerisi önemlidir. Doğru karar verme becerisi kariyer uyum yeteneği boyutlarından kontrol için gerekli temel yetkinlik olarak tanımlanmıştır. Aynı zamanda kariyer uyum yeteneği boyutlarından merak; yeni deneyimlere açık olma, araştırma, sorgulama ve risk alma özelliklerini içermektedir (Savickas, 2013). Deneyime açık öğrenciler farklı alanlarda yaptıkları stajlar ve yarı zamanlı işler ile ilgi duydukları alanları tespit ederek daha sağlıklı kariyer planları yapabilirler, farklı kariyer fırsatlarından faydalanabilirler. Tayvan'da (Feng, 2012) ve Florida'da (Zaccardi ve ark., 2012) üniversite öğrencileriyle yapılan çalışmalarda staj yapma, kulüp faaliyetlerine dâhil olma ve profesyonel iletişim ağı geliştirme ile deneyime açıklık arasında pozitif ilişkiler raporlanmıştır. Öğrencilik hayatında yapılan stajlar ve kulüp faaliyetleri öğrencilerin kendileri, ilgileri ve yetenekleri ile ilgili farkındalıklarını artırır. Farkındalık, hazırlık yapma ve planlama gibi beceriler de kariyer uyum yeteneğinin ilgi boyutunu kapsamaktadır (Savickas, 2013). Li ve arkadaşları (2015) ile Van Vianen ve arkadaşlarının (2012) çalışmalarında da deneyime açıklık ve kariyer uyum yeteneği arasında pozitif ilişki olduğuna dair bulgular sunulmuştur. Ülkemizde yapılan iki çalışmada da (Özler ve ark., 2016; Sartık ve Koca-Ballı, 2020) deneyime açıklığın kariyer uyum yeteneğinin ilgi, kontrol, merak ve güven boyutlarını yordadığı bulunmuştur. Bu çalışmada da deneyime açıklığın kariyer uyum yeteneğini pozitif yönde yordaması beklenmektedir.

H3a. Katılımcıların deneyime açıklık düzeyi kariyer uyum yeteneğini pozitif yönde yordar.

Özdisiplin; kendini disipline edebilme, sorumluluk ve başarı odaklılık ile ilgilidir. Özdisiplini yüksek olan bireyler düzenli, planlı ve programlı olmaya eğilimlidirler, gelecekteki başarıları için haz almayı erteleyebilirler, kariyer ve başarı odaklıdırlar (Bozionelos, 2004; Judge ve ark., 1999; McCrae ve Costa, 1987). Özdisiplin pek çok

araştırmada akademik motivasyon ve başarı ile en yüksek düzeyde pozitif ilişkiye sahip kişilik özelliği olarak bulunmuştur (örn., Hazrati-Viari ve ark., 2012; Poropat, 2009). Eğitim ve iş deneyiminin kariyer başarısına dönüşmesinde özdisiplinin önemli bir rolü olduğu da gösterilmiştir (Ng ve Feldman, 2010). Kariyer uyum yeteneğinin özellikle ilgi ve kontrol boyutlarında disiplinli ve planlı olmanın önemi vurgulanmaktadır (Savickas, 2013). İlgi boyutu gelecek odaklı olmayı ve gelecekteki kariyer başarısı için şu anda hazırlık yapmayı içerir. Kontrol boyutunda da kişinin içsel süreçlerini düzenlemesi, özdisiplin, planlı ve düzenli olma, hedef odaklılık, düşünerek harekete geçme gibi özelliklere atıf yapılmıştır. Ayrıca, güven boyutu ile ilgili adaptasyon davranışlarının da pes etmemek, mücadeleci olmak, gayretli ve çalışkan olmak olduğu belirtilmiştir (Savickas, 2013). Bu özelliklerin hepsi özdisiplin ile ilişkilidir. Nitekim bazı araştırmalarda özdisiplin ve kariyer uyum yeteneği arasında düşük veya orta düzeyde pozitif ilişkiler olduğu bulunmuştur (Rudolph ve ark., 2017; Zacher, 2014b). Ülkemizde yapılan çalışmalardan birinde de özdisiplinin kariyer uyum yeteneğinin merak ve güven boyutunu yordadığı bulunmuşken (Özler ve ark., 2016), diğer çalışmada dört kariyer uyum yeteneği boyutunu yordadığı bulunmuştur (Sartık ve Koca Ballı, 2020). Bu araştırma kapsamında özdisiplinin kariyer uyum yeteneğini pozitif yönde yordaması beklenmektedir.

H3b. Katılımcıların özdisiplin düzeyi kariyer uyum yeteneğini pozitif yönde yordar.

Beş faktör modeli ile uyumlu kişilik envanterlerinde dışa dönüklük boyutundan yüksek puan alanların konuşkan, atılgan ve enerji dolu olması, diğer insanlar ile kolay iletişim kurması beklenir (Bozionelos 2004; Judge ve ark., 1999; McCrae ve Costa, 1987). Dışa dönüklüğü yüksek insanlar daha sosyaldir ve yüksek pozitif duygulanıma sahiptir (McCrae ve Costa, 1991). Hem öğrencilik hem de çalışma hayatında farklı insanlar ile rahat iletişim kurmak, geniş bir sosyal çevreye sahip olmak kariyer fırsatlarını çeşitlendirmek açısından önemlidir. Winstone ve arkadaşlarının (2020) İngiltere’de yaptığı araştırmada üniversite öğrencilerinde dışa dönüklük ve müfredat dışı sosyal aktivitelere katılım arasında pozitif ilişki olduğu gözlenmiştir. Shiah ve arkadaşları’nın (2013) çalışmasında da benzer bir bulgu Çinli lise ve üniversite öğrencileri için raporlanmıştır ve müfredat dışı sosyal okul aktiviteleri ile kariyer gelişim becerileri arasında pozitif ilişki olduğu bulunmuştur. Müfredat dışı sosyal aktivitelere ve kulüp çalışmalarına katılan üniversite öğrencileri çevrelerini genişleterek staj ve yarı zamanlı iş imkânlarından daha kolay haberdar olabilirler ve mezun olmadan çalışma hayatı ile ilgili tecrübe kazanma fırsatları bulabilirler. Stajlar ve yarı zamanlı işler öğrencilerin ilgi alanları, beklentileri

ve farklı çalışma koşulları arasındaki uyumu değerlendirmeleri için birer fırsattır (Brooks ve ark., 1995; Knouse ve Fontenot, 2008). Bu tarz deneyimler öğrencinin kariyer hayatıyla ilgili farkındalığını artırır, doğru hazırlık yapmasını sağlar, problem çözme becerilerini geliştirir ve kendine güvenini artırır (Knouse ve Fontenot, 2008). Bunların tamamı kariyer uyum yeteneğine olumlu etki edebilecek faktörlerdir. Nitekim Zacher'in (2014b) çalışmasında dışa dönüklük ve kariyer uyum yeteneği arasında düşük ama pozitif bir ilişki bulunmuştur. Dışa dönüklük, Özler ve arkadaşlarının çalışmasında (2016) kariyer uyum yeteneğinin bütün alt boyutlarını yordarken, Sartık ve Koca-Ballı'nın (2020) çalışmasında sadece ilgi ve kontrol boyutlarını yordamıştır. Bu doğrultuda mevcut araştırmada dışa dönüklüğün kariyer uyum yeteneğini pozitif yönde yordaması beklenmektedir.

H3c. Katılımcıların dışa dönüklük düzeyi kariyer uyum yeteneğini pozitif yönde yordar.

Nevrotiklik faktörü stres toleransı ve duygusal kontrol ile ilişkilidir. Nevrotiklik puanı yüksek kişiler tehdit, engellenmişlik ve stres yaratan durumlarda daha çabuk üzüntü, kaygı, huzursuzluk, öfke gibi olumsuz duygular göstermeye ve duygularını yönetmekte zorlanmaya eğilimlidir (Judge ve ark., 1999; Lahey, 2009). Nevrotikliğin kariyer uyum yeteneği ve kariyer gelişimini destekleyen davranışları kapsayan kariyer bağlılığı ile negatif ilişkili olduğu bulunmuştur (Nilforooshan ve Salimi, 2016). Sartık ve Koca-Ballı'nın (2020) çalışmasında da nevrotiliğin zıddı olan duygusal dengenin kariyer uyum yeteneğinin kontrol ve güven boyutlarını pozitif yönde yordadığı bulunmuştur. Kariyer uyum yeteneğinin çalışma hayatında karşılaşılan mesleki gelişim basamakları, değişiklikler ve travmalar gibi zorluklarla başa çıkabilme becerisi (Savickas, 2013) olduğu düşünüldüğünde, stresle başa çıkabilme becerisini olumsuz etkileyen nevrotiliğin (Gunther ve ark., 1999) kariyer uyum yeteneğini de olumsuz etkilemesi beklenir.

H3d. Katılımcıların nevrotilik düzeyi kariyer uyum yeteneğini negatif yönde yordar.

Uyumluluk boyutundan yüksek puan alan bireyler rekabet yerine iş birliğini tercih eden, düşünceli, nazik ve yardım sever bireylerdir (Bozionelos 2004). Kariyer başarısı ve uyumluluk ilişkisi ile ilgili yapılan araştırmalarda farklı sonuçlar bulunmuştur. Örneğin Gelissen ve de Graaf'ın (2006) çalışmasında uyumluluk ile kariyer başarısı arasında ilişki gözlenmemişken; Bozionelos'un (2004) çalışmasında uyumluluğun terfi ve ücret gibi dışsal başarı faktörleriyle negatif, memnuniyet gibi içsel başarı faktörleri ile pozitif

ilişkili olduğu bulunmuştur. Li ve arkadaşlarının (2015) araştırmasında da uyumluluğun kariyer uyum yeteneğinin alt boyutları ve kariyer araştırma davranışı ile pozitif ilişkili olabileceği gözlenmiştir. Kariyer uyum yeteneği boyutlarından kontrolde azimli olma, kararlılık ve atılganlık ön plana çıkarılırken; güven boyutunda da ısrarcılık ve hırsla vurgu yapılmaktadır (Savickas, 2013). Özellikle ısrarcılık ve hırsla uyumluluk ile çok örtüşmemektedir. Diğer taraftan uyumlu insanların çevreleri tarafından sevilme ve popüler olma olasılıkları yüksektir (De Vries ve ark., 2020). Popülerlik ve sevilme hem öğrencilik hem iş hayatında geniş bir çevre ve sosyal destek anlamına gelip kariyer uyumu konusunda faydalı olabilir. Ancak uyumlulukla ilgili çelişen bulguları da dikkate aldığımızda, uyumluluğun kariyer uyum yeteneği üzerindeki yordayıcılığı hakkında net bir ifade bulunmak çok mümkün görünmemektedir. Bu araştırma kapsamında uyumluluğun kariyer uyum yeteneği üzerindeki yordayıcılığı araştırma sorusu olarak incelenecektir.

Kişilik Özellikleri, Pozitif Psikolojik Sermaye ve Kariyer Uyum Yeteneği

Kişilik özellikleri insanların yaşadıkları olayları nasıl değerlendirdiklerini ve çevrelerine nasıl tepki verdiklerini şekillendiren nispeten durağan özelliklerken (McCrae and Costa, 1991; Luthans ve ark., 2007a); pozitif psikolojik sermaye görece esnek ve gelişime açık durum-benzeri (state-like) bir özelliktir (Luthans ve ark., 2007b; Luthans ve ark., 2007a). Mizaç ve kişilik özelliklerinin oluşmasında kalıtım (Van Gestel ve Van Broeckhoven, 2003) ve çocukluk deneyimleri (Fletcher ve Schurer, 2017) etkilidir. Bu durumda nispeten esnek olan ve yaşam boyunca geliştirilebilen pozitif psikolojik sermayenin, kalıtımsal tarafı da bulunan ve görece durağan olan kişilik özellikleri tarafından yordanması beklenebilir. Örneğin nevrozlu kişilerin kendilerine güvenlerinin daha yüksek, olaylar karşısında daha umutlu ve iyimser, zorluklar karşısında daha dayanıklı olmaları beklenebilir. Dışa dönük, deneyime açık ve uyumlu olmak da kişinin kendine güvenini, umudunu, iyimserliğini ve psikolojik dayanıklılığını olumlu yönde etkileyebilir. Yakın zamanda yapılan bazı çalışmalar kişilik özelliklerinin pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları olan özyeterlik (Barańczuk, 2021) ve psikolojik sağlamlık (Kocjan ve ark., 2021) ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Türkiye’de de öğretmenlerin katılımıyla gerçekleştirilen bir çalışmada kişilik özelliklerinin pozitif psikolojik sermayeyi yordadığı gözlenmiştir (Bozgeyikli, 2017). Pozitif psikolojik sermayenin çalışanlarda işe yönelik tutum ve davranışları yordamada demografik faktörler, kişilik, kişi-örgüt uyumu gibi değişkenlerin ötesinde ekstra ve kendine has bir açıklayıcılığı ol-

duğu da bildirilmiştir (Avey ve ark., 2010). Literatür pozitif psikolojik sermayenin kişilik ve çalışmaya yönelik tutum ve davranışlar arasında aracı değişken olma potansiyelini göstermektedir. Kariyer uyum yeteneğinin çalışmaya yönelik tutum ve davranışlar üzerindeki açıklayıcılığı dikkate alındığında (örn., Coetzee ve Stoltz, 2015; Fiori ve ark., 2015), kişilik özellikleri ve kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracı değişken olması beklenebilir.

H4. Kariyer uyum yeteneğinin (*H4a*) deneyime açıklık, (*H4b*) özdisiplin, (*H4c*) dışa dönüklük, (*H4d*) nevroitiklik ve (*H4e*) uyumluluk ile arasındaki ilişkilerde pozitif psikolojik sermaye aracı değişkendir.

Özetle bu araştırmada demografik değişkenler ve beş faktör modelindeki kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneği üzerindeki yordayıcılığı ve pozitif psikolojik sermayenin bu ilişkilerdeki aracılık rolü incelenmektedir. Ayrıca araştırma kapsamında katılımcıların kariyer hedeflerine yönelik bilgiler de toplanmıştır. Araştırmada test edilen hipotezlere ilaveten katılımcıların kariyer hedeflerine ilişkin betimsel veriler de değerlendirmeye alınmıştır ve ek bulgular olarak sunulacaktır.

Yöntem

Katılımcılar

Araştırmaya İstanbul'da bulunan biri devlet ikisi vakıf olmak üzere toplam üç ayrı üniversiteden 355 psikoloji lisans öğrencisi katılmıştır. Katılımcıların 159'u (%44.8) devlet, 196'sı (%55.2) vakıf üniversitelerinde psikoloji lisans eğitimine devam etmektedir. Psikoloji bölümlerinin mevcut durumu ile uyumlu olarak araştırmaya katılan öğrencilerin çoğunluğu kız öğrencilerden (%85.5, $N = 303$) oluşmaktadır. Katılımcıların yaşlarının ortalaması 21.81 ($SS = 4.006$) olarak hesaplanmıştır. Psikoloji, 261 (%73.5) katılımcının ilk tercih ettiği bölümdür ve 317 (%89.3) katılımcı ilk defa bir lisans eğitimi almaktadır. Katılımcıların 38'i (%10.7) ise daha önce başka bir lisans programından mezun olduğu halde tekrar sınava girerek psikoloji bölümüne kayıt olmuştur. Araştırma modeli kapsamında incelenen demografik değişkenler (ailenin ekonomik durumu, katılımcının yaşamının çoğunu geçirdiği yer, ebeveynlerin eğitim düzeyi) ile ilgili frekans bilgileri Tablo 1'de ayrıntılı olarak sunulmuştur.

Tablo 1
Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekanslar

Sınıf	1	2	3	4										
Ailenin Ekonomik Durumu	93	80	148	34	<i>Alt</i>	<i>Ortanın Altı</i>	<i>Orta</i>	<i>Ortanın Üstü</i>	<i>Üst</i>					
Yaşamının Çoğunu Geçirdiği Yer	6	38	173	113	25	<i>Köy</i>	<i>Kasaba</i>	<i>Şehir</i>	<i>İstanbul Dışı Metropol</i>	<i>İstanbul</i>	<i>Yurt Dışı</i>			
Ailenin İkamet Ettiği Yer	17	14	116	39	162	7	<i>Köy</i>	<i>Kasaba</i>	<i>Şehir</i>	<i>İstanbul Dışı Metropol</i>	<i>İstanbul</i>	<i>Yurt Dışı</i>		
Anne Eğitim Düzeyi	17	19	125	54	132	10	<i>Okur-Yazar</i>	<i>İlkokul</i>	<i>Ortaokul</i>	<i>Lise</i>	<i>Lisans</i>	<i>Yüksek Lisans</i>	<i>Doktora</i>	
Baba Eğitim Düzeyi	23	110	49	82	77	8	6	<i>Okur-Yazar</i>	<i>İlkokul</i>	<i>Ortaokul</i>	<i>Lise</i>	<i>Lisans</i>	<i>Yüksek Lisans</i>	<i>Doktora</i>
	11	57	55	105	94	18	15							

Veri Toplama Araçları

Demografik Bilgi Formu

Bu formda yaş, cinsiyet, öğrenci tarafından algılandığı şekliyle ailesinin ekonomik durumu, ebeveynlerinin eğitim durumu, en uzun süre ikamet edilen yer (köy, kasaba, şehir, büyükşehir), gidilen üniversitenin devlet veya vakıf olması, bölüme ilk tercih olarak girilmesi ve öğrencinin devam ettiği sınıfa ilişkin sorular bulunmaktadır. Öğrencilerin ailelerinin ekonomik durumları alt, orta alt, orta, üst orta ve üst şeklindeki seçeneklerden birinin seçilmesi ile değerlendirilmiştir; “alt” seçeneği “1” ve “üst” seçeneği “5” puana karşılık gelecek şekilde veriler sayısal hale getirilmiştir. Öğrencilerin yaşamının çoğunu geçirdiği yerin büyüklüğü ve ailenin ikamet ettiği yerin büyüklüğü değişkenleri köy (1), kasaba (2), şehir (3), İstanbul dışı metropol (4), İstanbul (5), yurt dışı (6) olacak şekilde sayısallaştırılmıştır. Anne ve babanın eğitim düzeyleri ise okur-yazardan doktora doğru 1 ile 7 arasında derecelendirilmiştir. Ayrıca, araştırmaya katılan psikoloji lisans öğrencilerinin kariyer hedeflerini tespit etmek için dört soru sorulmuştur. Bu sorular öğrencilerin lisans programını tamamladıktan sonra yüksek lisans

yapmayı arzu edip etmedikleri, istiyorlar ise hangi alanda yüksek lisans yapmayı istedikleri, mezuniyet sonrası çalışmayı istedikleri ortam ve lisansı bitirir bitirmez ne yapmayı arzu ettikleri ile ilgilidir.

Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği

Katılımcıların kariyer uyum yeteneği düzeylerini tespit etmek amacıyla Savickas ve Porfeli (2012) tarafından geliştirilen ve Kanten (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan 24 maddelik Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği (Career Adapt-Abilities Scale, CAAS) kullanılmıştır. Ölçeğin ilgi, kontrol, merak ve güven olmak üzere dört faktörü bulunmaktadır. Kanten'in (2012) ölçeği Türkçeye adapte ettiği çalışmasında ilgi faktörü kaygı olarak tercüme edilmiştir. Ancak hem kuram kapsamında hem de ölçek maddelerinde bu faktörün kaygıdan ziyade kişinin kariyerine yönelik konulara ne kadar önem verdiği ve ilgi duyduğu ile ilişkili olduğu görülmektedir. Ölçek maddeleri katılımcılar tarafından beşli Likert skalasına göre değerlendirilmiştir. Bu çalışma kapsamındaki 355 katılımcının ölçek verilerine uygulanan iç tutarlılık analizleri sonucunda 24 maddelik ölçeğin Cronbach α katsayısı .94 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca güvenilirlik katsayıları ilgi, kontrol, merak ve güven faktörleri için sırasıyla .83, .85, .84, .89 şeklinde hesaplanmıştır. Değişkenler arasında korelasyonlar incelenirken hem ölçeğin toplam puanı hem de dört faktörü dikkate alınmıştır. Hipotez testlerinde ise sadece kariyer uyum yeteneği ölçeğinden elde edilen toplam puan kullanılmıştır.

Beş Faktör Kişilik Ölçeği

Kişilik değişkenini ölçmek amacıyla John, Donahue ve Kentle'nin (1991) geliştirdiği, Alkan (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan 44 maddelik Beş Faktör Kişilik Ölçeği (BFKÖ, Big Five Inventory, BFI) kullanılmıştır. Ölçek beş faktör modelindeki deneyime açıklık, özdisiplin, dışa dönüklük, uyumluluk ve nevroitiklik faktörlerini değerlendirmektedir. Toplam 44 maddeden oluşan ölçekte her bir madde katılımcılar tarafından altılı değerlendirme skalasına göre değerlendirilmiştir. Bu araştırmadan elde edilen veriler kullanılarak ölçeğe uygulanan iç tutarlılık analizlerinde Cronbach α değerleri dışa dönüklük için .73, uyumluluk için .70, özdisiplin için .76, nevroitiklik için .71 ve deneyime açıklık için .84 olarak hesaplanmıştır.

Psikolojik Sermaye Ölçeği

Luthans ve arkadaşları (2007a) tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin (PsyCap Questionnaire, PCQ) Türkçeye uyarlama çalışmaları Çetin ve Basım (2012) tara-

findan yapılmıştır. Ölçekte katılımcılardan verilen ifadelerin kendi düşüncelerine uygunluklarını 1 ile 6 arasında değerlendirmeleri istenmektedir. Araştırmada ölçeğin Türkçe adaptasyonu sonucunda Çetin ve Basım'ın (2012) geçerli ve güvenilir bulduğu 21 maddelik versiyon kullanılmıştır. Ancak ölçeğin çalışan örneklem için kullanılan versiyonundaki “işimdeki” ifadeleri bu araştırma kapsamında üniversite öğrencilerine uygulama yapıldığı için “hayatımdaki” olarak düzenlenmiştir. Bu çalışmanın verileri ile ölçeğe iç tutarlılık analizi yapıldığında da Cronbach α değerinin .96 olduğu bulunmuştur.

İşlem

Araştırma için etik kurul onayı İstanbul Medeniyet Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 02.06.2021 tarihli 2021/35 sayılı kararla alınmıştır. Anket çevrimiçi platforma yüklenmiş ve ardından anketin linki sosyal medya, e-posta vb. araçlar ile araştırmanın hedef kitlesi olan öğrenciler ile paylaşılarak katılımcılara ulaşılmıştır. İlgili araştırma linkine tıklayan öğrenciler öncelikle bilgilendirilmiş onam formunu okumuş ve araştırmaya katılmak isteyenler gerekli onayı verdikten sonra anket sorularını cevaplamışlardır.

Veri Analizi

Verilerin analizinde IBM SPSS Statistics22 programı ve Hayes (2021) tarafından geliştirilen PROCESS Macro eklentisi versiyon 3.3 kullanılmıştır. Demografik değişkenlerin analizi, veri toplama araçları bölümünde sunulan ölçeklerin iç tutarlılık analizleri, Pearson r korelasyon analizleri ve *H1e*'yi test etmek için basit regresyon analizi IBM SPSS Statistics22 ile yapılmıştır. *H1e* dışındaki hipotezleri test etmek için ise SPSS programına eklenen Hayes'in (2021) PROCESS Macrosundaki Model 4'ten faydalanılmıştır.

Bulgular

Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson r korelasyon analizleri ile incelenmiştir. Öğrencilerin demografik değişkenleri ile diğer araştırma değişkenleri olan kişilik özellikleri, pozitif psikolojik sermaye ve kariyer uyum yeteneği (faktörler ve toplam puan) birlikte analizlere dâhil edilmiştir.

Tablo 2'de de görüldüğü gibi ailenin algılanan ekonomik durumundaki artış katılımcıların pozitif psikolojik sermaye düzeyi ve dışa dönüklük puanları ile pozitif ilişkilidir.

Öğrencinin yaşamının çoğunu geçirdiği yerin büyüklüğü ile kariyer uyum yeteneği ve kariyer uyum yeteneğinin merak faktörü arasında düşük düzeyde olmakla birlikte pozitif bir ilişki bulunmuştur. Öğrencinin sınıfı arttıkça kariyer uyum yeteneğinin merak faktöründen alınan puanlarda artış gözlenmiştir.

Tablo 2

Değişkenler Arasındaki İlişkilere Dair Pearson r Korelasyon Tablosu

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1. Aile Ekon.	-	.35**	.29**	.14**	.11*	.19**	.18**	.00	.08	-.07	-.10	.12*	.02	-.04	.10	.04	-.02
2. Anne Eğt.		-	.63**	.12*	.09	.11*	.05	-.12*	-.00	-.03	.00	.10	.04	-.03	.05	.07	.04
3. Baba Eğt.			-	.15**	.12*	.04	.01	-.07	-.05	.02	.02	-.05	-.11*	-.13*	-.09	-.09	-.05
4. Yaşam Yeri B.				-	.80**	.12*	.07	.01	.09	-.08	.09	.07	.12*	.07	.10	.14**	.10
5. Aile İkamet B.					-	.12*	.07	.00	.05	-.10	-.10	.06	.08	.05	.08	.09	.08
6. Sınıfı						-	-.04	-.11*	-.09	-.01	-.10	.07	.07	.06	.04	.14*	.01
7. Dışa dönük.							(.73)	.37**	.33**	-.09	.37**	.45**	.31**	.22**	.32**	.26**	.28**
8. Uyumluluk								(.70)	.29**	-.08	.30**	.28**	.25**	.22**	.22**	.19**	.24**
9. Özdisiplin									(.76)	-.17**	.29**	.48**	.44**	.35**	.37**	.38**	.42**
10. Nevrotiklik										(.71)	.08	-.21**	-.12**	-.05	-.23**	-.03	-.11*
11. D. Açıklık											(.84)	.44**	.39**	.24**	.31**	.40**	.40**
12. P. Psi. Ser.												(.96)	.77**	.54**	.75**	.67**	.67**
13. Kar. Uy. Y.													(.94)	.85**	.86**	.88**	.85**
14. İlgi														(.83)	.62**	.70**	.59**
15. Kontrol															(.85)	.65**	.68**
16. Merak																(.84)	.68**
17. Güven																	(.89)

* $p < .05$ ** $p < .01$, Parantez içinde verilen değerler ölçeklere uygulanan iç tutarlılık analizlerinde elde edilen Cronbach α katsayılarıdır.

Not.: Aile Ekon.: Ailenin Ekonomik Durumu, Anne Eğt.: Annenin Eğitim Düzeyi, Baba Eğt.: Babanın Eğitim Düzeyi, Yaşam Yeri B.: Katılımcının Yaşamının Çoğunu Geçirdiği Yerin İdari Büyüklüğü, Aile İkamet B.: Katılımcının Ailesinin İkamet Ettiği Yerin İdari

Büyüklüğü, Dışa dönük.: Dışa dönüklük, D. Açıklık.: Deneyime Açıklık, P. Psi. Ser.: Pozitif Psikolojik Sermaye, Kar. Uy. Y.: Kariyer Uyum Yeteneği

Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük, özdisiplin, uyumluluk ve deneyime açıklığın hem pozitif psikolojik sermaye hem de kariyer uyum yeteneği ve kariyer uyum yeteneğinin faktörleri ile pozitif ilişkili olduğu; nevrozluğun ise negatif ilişkili olduğu bulgular arasındadır. Öğrencilerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile kariyer uyum yeteneği ve kariyer uyum yeteneğinin faktörleri arasında da orta ve yüksek düzeyde pozitif ilişkiler bulunmuştur.

Demografik Değişkenlerin Kariyer Uyum Yeteneği Üzerindeki Yordayıcılığı ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü

Hayes'in (2021) PROCESS Macrosundaki Model 4 ile aynı anda hem bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki yordayıcılığı test edilebilirken hem de aracı değişken üzerinden dolaylı etkiyi test etmek mümkündür. Bu nedenle $H1$ 'e ilişkin analizler ile birlikte pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolüne ilişkin $H2$ ile ilgili analizler bir arada yapılmıştır ve bulgular Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3

Demografik Değişkenlerin Kariyer Uyum Yeteneği Üzerindeki Yordayıcılığı ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracılığına Yönelik Analiz Bulguları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	F	B	t	p	Güven Aralığı
Aile Ekonomi	Kar. Uy. Yet.	0.000	0.181	0.355	0.425	.671	[-1.288, 1.998]
Aile Ekonomi	Poz. Psi. Ser.	0.013	4.754	2.572	2.180	.030	[0.252, 4.892]
Aile Ekonomi	Kar. Uy. Yet.	0.590	252.958	-1.043	-1.934	.054	[-2.104, 0.018]
Poz. Psi. Ser.				0.544	22.483	.000	[0.496, 0.591]
Dolaylı Etki:	1.398	Boot sh:	0.763	BootASGV:	-0.093	BootUSGV:	2.920
Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	F	B	t	p	Güven Aralığı
Yaşam Yeri B.	Kar. Uy. Yet.	0.014	4.911	1.254	2.216	.027	[0.141, 2.366]
Yaşam Yeri B.	Poz. Psi. Ser.	0.005	1.826	1.091	1.351	.178	[-0.497, 2.680]
Yaşam Yeri B.	Kar. Uy. Yet.	0.589	252.476	0.670	1.827	.069	[-0.051, 1.391]
Poz. Psi. Ser.				0.535	22.208	.000	[0.488, 0.582]
Dolaylı Etki:	0.584	Boot sh:	0.443	BootASGV:	-0.268	BootUSGV:	1.453
Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	F	B	t	p	Güven Aralığı
Baba Eğitim	Kar. Uy. Yet.	.011	3.965	-0.980	-1.991	.047	[-1.948, -0.012]
Baba Eğitim	Poz. Psi. Ser.	.003	1.002	-0.703	-1.001	.318	[-2.085, 0.679]
Baba Eğitim	Kar. Uy. Yet.	.590	252.789	-0.603	-1.897	.059	[-1.229, 0.022]
Poz. Psi. Ser.				0.536	22.272	.000	[-1.946, -0.012]
Dolaylı Etki:	-0.377	Boot sh:	0.421	BootASGV:	-1.180	BootUSGV:	0.466
Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	F	B	t	p	Güven Aralığı
Anne Eğitim	Kar. Uy. Yet.	.002	0.541	0.355	0.735	.463	[-0.595, 1.305]
Anne Eğitim	Poz. Psi. Ser.	.009	3,292	1.241	1.814	.071	[-0.104, 2.586]
Anne Eğitim	Kar. Uy. Yet.	.587	249.678	-0.316	-1.009	.314	[-0.931, 0.299]
Poz. Psi. Ser.				0.541	22.317	.000	[0.493, 0.588]
Dolaylı Etki:	0.671	Boot sh:	0.405	BootASGV:	-0.103	BootUSGV:	1.450

Not. Aile Ekonomi: Ailenin Ekonomik Durumu, Poz. Psi. Ser.: Pozitif Psikolojik Sermaye, Yaşam Yeri B.: Katılımcının Yaşamının Çoğunu Geçirdiği Yerin İdari Büyüklüğü, Baba Eğitim: Babanın Eğitim Düzeyi, Anne Eğitim: Annenin Eğitim Düzeyi

Tablo 3'te de görüldüğü gibi katılımcıların ailelerinin ekonomik durumlarının güçlü oluşu kariyer uyum yeteneğini yordamamaktadır. Bu durumda *H1a* desteklenmemiştir. Diğer taraftan katılımcıların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ailelerinin ekonomik durumları tarafından pozitif yönde yordanmaktadır. Bağımsız ve aracı değişkenin bir arada değerlendirildiği regresyon analizinde, pozitif psikolojik sermayenin kariyer uyum yeteneğini pozitif yönde yordadığı, ancak ailenin ekonomik durumundaki artışın anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür. Analizin son aşamasında yeniden örnekleme (bootstrap) yöntemi ile yapılan değerlendirmede dolaylı etkiye ilişkin sonucun güven aralıkları arasında sıfır değerinin bulunduğu gözlenmiştir. Bu bulgu ailenin ekonomik durumu ve kariyer uyum yeteneği arasında pozitif psikolojik sermayenin aracı değişken olmadığını ve *H2a*'nın desteklenmediğini göstermektedir.

H1b ve *H2b* için yapılan analizde katılımcıların yaşamlarının çoğunu geçirdikleri yerin idari açıdan büyüklüğünün kariyer uyum yeteneğini pozitif yönde anlamlı olarak yordadığı gözlenmiştir ve *H1b* desteklenmiştir. Ancak katılımcıların yaşamlarının çoğunu geçirdikleri yerin idari açıdan büyüklüğü aracı değişken olarak test edilen pozitif psikolojik sermayeyi anlamlı olarak yordamamaktadır. Yeniden örnekleme yöntemi ile dolaylı etki için yapılan değerlendirmede güven aralıkları arasında sıfır değeri olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre katılımcıların yaşamlarının çoğunu geçirdikleri yerin idari açıdan büyüklüğü ve kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermaye aracı değişken değildir ve *H2b* desteklenmemektedir.

PROCESS Model 4 kullanılarak *H1c* ve *H2c* için yapılan analizde güven aralıkları arasında sıfır değeri bulunmadığı için katılımcıların babalarının eğitim düzeyindeki artışın kariyer uyum yeteneğini negatif yönde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak bulgu negatif yönde olduğu için *H1c* desteklenmemektedir. Ayrıca babanın eğitim düzeyindeki artış pozitif psikolojik sermayeyi de yordamamaktadır. Yeniden örnekleme yöntemi ile yapılan değerlendirmede de babanın eğitim düzeyindeki artışın pozitif psikolojik sermaye üzerinden kariyer uyum yeteneğini dolaylı olarak yordamadığı sonucuna ulaşılmıştır ve *H2c* desteklenmemiştir.

Tablo 3'te de görüldüğü üzere *H1d* ve *H2d* için yapılan analizde anne eğitim düzeyindeki artışın kariyer uyum yeteneğini anlamlı olarak yordamadığı bulunmuştur. Bu durumda *H1d* desteklenmemiştir. Annenin eğitim düzeyindeki artış katılımcıların pozitif psikolojik sermaye düzeylerini de yordamamaktadır. Ayrıca dolaylı etkinin yeniden örnekleme yöntemi ile test edildiği analizde, annenin eğitim düzeyindeki artış ve kariyer uyum yeteneği arasında pozitif psikolojik sermayenin aracı değişken olmadığı görülmektedir. Bu durumda *H2d* desteklenmemiştir.

H1e'yi test etmek için basit regresyon analizi uygulanmıştır. Uygulanan analiz sonucunda lisansta devam edilen sınıfın kariyer uyum yeteneğini yordamadığı bulunmuştur. Bu bulguya göre *H1e* desteklenmemiştir.

Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yeteneği Üzerindeki Yordayıcılığı ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü

Kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneği üzerindeki yordayıcılığı ve pozitif psikolojik sermayenin bu ilişkilerdeki aracılık rolü yine PROCESS Macro'da bulunan Model 4 ile test edilmiştir. Bulgular Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4

Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yeteneği Üzerindeki Yordayıcılığı ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracılığına Yönelik Analiz Bulguları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	F	B	t	p	Güven Aralığı
D. Açıklık	Kar. Uy. Yet.	0.153	63.843	0.633	7.990	.000	[0.477, 0.789]
D. Açıklık	Poz. Psi. Ser.	0.189	82.302	1.000	9.072	.000	[0.783, 1.216]
D. Açıklık	Kar. Uy. Yet.	0.590	252.841	0.117	1.908	.057	[-0.004, 0.238]
Poz. Psi. Ser.				0.516	19.347	.000	[0.464, 0.569]
Dolaylı Etki:	0.519	Boot sh:	0.059	BootASGV:	0.400	BootUSGV:	0.632
Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	F	B	t	p	Güven Aralığı
Özdisiplin	Kar. Uy. Yet.	0.194	84.945	0.845	9.217	.000	[0.665, 1.025]
Özdisiplin	Poz. Psi. Ser.	0.232	106.669	1.314	10.328	.000	[1.063, 1.564]
Özdisiplin	Kar. Uy. Yet.	0.592	255.446	0.180	2.409	.017	[0.033, 0.326]
Poz. Psi. Ser.				0.507	18.534	.000	[0.403, 0.560]
Dolaylı Etki:	0.665	Boot sh:	0.067	BootASGV:	0.536	BootUSGV:	0.800
Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	F	B	t	p	Güven Aralığı
Dışa dönüklük	Kar. Uy. Yet.	0.098	38.130	0.643	6.175	.000	[0.438, 0.846]
Dışa dönüklük	Poz. Psi. Ser.	0.204	90.475	1.322	9.512	.000	[1.049, 1.596]
Dışa dönüklük	Kar. Uy. Yet.	0.587	249.884	-0.086	-1.091	.276	[-0.242, 0.069]
Poz. Psi. Ser.				0.552	20.414	.000	[0.498, 0.605]
Dolaylı Etki:	0.729	Boot sh:	0.079	BootASGV:	0.577	BootUSGV:	0.887
Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	F	B	t	p	Güven Aralığı
Nevrotiklik	Kar. Uy. Yet.	0.015	5.215	-0.236	-2.284	.023	[-0.439, -0.033]
Nevrotiklik	Poz. Psi. Ser.	0.045	16.661	-0.590	-4.082	.000	[-0.875, -0.306]
Nevrotiklik	Kar. Uy. Yet.	0.587	250.328	0.086	1.248	.213	[-0.049, 0.220]
Poz. Psi. Ser.				0.545	22.096	.000	[0.496, 0.593]
Dolaylı Etki:	-0.322	Boot sh:	0.088	BootASGV:	-0.502	BootUSGV:	-0.155
Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	F	B	t	p	Güven Aralığı
Uyumluluk	Kar. Uy. Yet.	0.062	23.387	0.512	4.836	.000	[0.304, 0.720]
Uyumluluk	Poz. Psi. Ser.	0.081	31.007	0.829	5.568	.000	[0.536, 1.122]
Uyumluluk	Kar. Uy. Yet.	0.587	249.583	0.071	0.970	.333	[-0.073, 0.215]
Poz. Psi. Ser.				0.531	21.125	.000	[0.482, 0.581]
Dolaylı Etki:	0.441	Boot sh:	0.075	BootASGV:	0.295	BootUSGV:	0.587

Not. D. Açıklık: Deneyime Açıklık, Poz. Psi. Ser.: Pozitif Psikolojik Sermaye, Kar. Uy. Yet.: Kariyer Uyum Yeteneği

İlk analiz ile *H3a* ve *H4a* test edilmiştir. Analiz sonucunda deneyime açıklığın hem kariyer uyum yeteneğini hem de pozitif psikolojik sermayeyi anlamlı olarak yordadığı gözlenmiştir. Bu durumda *H3a* desteklenmektedir. Analizin son aşamasında deneyime açıklığın ve pozitif psikolojik sermayenin kariyer uyum yeteneği üzerindeki etkisi aynı anda incelendiğinde, deneyime açıklığın kariyer uyum yeteneği üzerindeki anlamlı etkisi ortadan kalkmıştır. Yeniden örnekleme yöntemi ile deneyime açıklığın pozitif psiko-

lojik sermaye üzerinden kariyer uyum yeteneği üzerindeki dolaylı etkisi incelendiğinde güven aralıkları arasında sıfır değerinin bulunmadığı görülmektedir. Bu durumda deneyime açıklık ve kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermaye aracı değişkendir, dolayısıyla *H4a* desteklenmiştir.

H3b ve *H4b*'yi test etmek için yapılan analizde özdisiplinin kariyer uyum yeteneğini anlamlı olarak pozitif yönde yordadığı bulunmuştur ve *H3b* desteklenmiştir. Ayrıca özdisiplin pozitif psikolojik sermayeyi de yordamaktadır. Her iki değişken de analize dâhil edildiğinde özdisiplinin anlamlı etkisi devam etmektedir ancak *B* katsayısı azalmıştır. Yeniden örnekleme yöntemi kullanılarak hesaplanan dolaylı etkinin güven aralıkları arasında sıfır değeri bulunmamakta olup, bu da aracı değişken üzerinden dolaylı etkinin anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlara göre pozitif psikolojik sermaye özdisiplin ve kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişkide aracı değişkendir yani *H4b* desteklenmiştir.

H3c ve *H4c* için aynı analiz yapıldığı zaman, dışa dönüklüğün kariyer uyum yeteneğini anlamlı olarak yordadığı bulunmuştur ve *H3c* desteklenmiştir. Aynı kişilik değişkeni pozitif psikolojik sermayeyi de pozitif yönde yordamaktadır. Analizin üçüncü aşamasında kariyer uyum yeteneği üzerinde dışa dönüklüğün yordayıcılığı pozitif psikolojik sermayenin devreye girmesi ile anlamsız hale gelmiştir. Dışa dönüklüğün kariyer uyum yeteneği üzerindeki dolaylı etkisi yeniden örnekleme yöntemi ile yapılan analize göre güven aralıkları arasında sıfır değeri bulunmadığı için anlamlıdır. Bu sonuçlara göre pozitif psikolojik sermaye dışa dönüklük ve kariyer uyum yeteneği arasında aracı değişken rolüne sahiptir, yani *H4c* desteklenmiştir.

H3d ve *H4d* için yapılan analizde nevroitiklik kariyer uyum yeteneğini negatif yönde yordamıştır ve *H3d* desteklenmiştir. Ayrıca nevroitikliğin pozitif psikolojik sermayeyi de negatif yönde yordadığı gözlenmiştir. Nevrotiklik ve pozitif psikolojik sermaye aynı anda denkleme dâhil edildiğinde sadece pozitif psikolojik sermaye kariyer uyum yeteneğini pozitif yönde yordamıştır. Dolaylı etkiye yönelik yeniden örnekleme yöntemi ile yapılan analizde güven aralıkları arasında sıfır değeri bulunmadığı ve nevroitiklik ve kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracı değişken olduğu gözlenmiştir ve *H4d* desteklenmiştir.

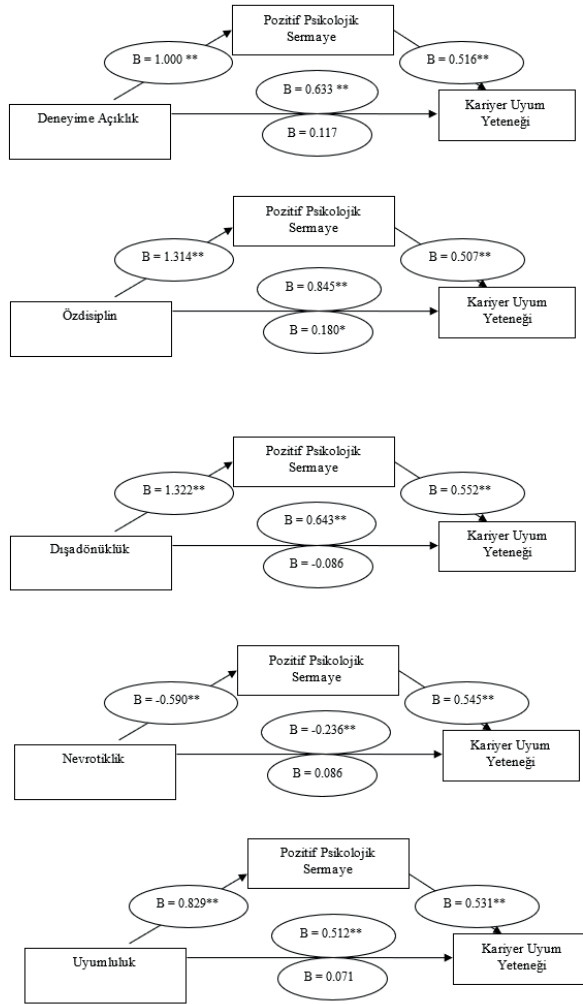
Uyumluluğun kariyer uyum yeteneği üzerindeki yordayıcılığına ilişkin araştırma sorusu ve *H4e*'ye yönelik analiz için de aynı yöntem kullanılmıştır. Analiz sonucunda uyumluluğun kariyer uyum yeteneğini pozitif yönde yordadığı gözlenmiştir. Uyumluluk

aynı zamanda pozitif psikolojik sermayeyi de anlamlı olarak pozitif yönde yordamaktadır. Her iki değişken denkleme dâhil edildiğinde kariyer uyum yeteneğinin sadece pozitif psikolojik sermaye tarafından anlamlı olarak yordandığı görülmektedir. Dolaylı etkiyi incelemeye yönelik yeniden örnekleme yöntemi ile yapılan analizin sonuçlarında da güven aralıkları arasında sıfır değeri bulunmaması uyumluluk ve kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracı değişken olduğunu göstermektedir ve *H4e* desteklenmektedir.

Özetle beş kişilik faktörü kariyer uyum yeteneğini yordamaktadır ve pozitif psikolojik sermaye kişilik özellikleri ile kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişkilerde aracı değişkendir. Beş kişilik faktörü ve kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolüne ilişkin bulgular Şekil 1’de görselleştirilmiştir.

Katılımcıların Kariyer Hedeflerine Yönelik Bulgular

Frekans sonuçlarına göre 345 (%97.2) katılımcı yüksek lisans yapmayı planlamaktadır. Katılımcılardan 194 tanesi (%54.6) klinik psikoloji alanında yüksek lisans yapmayı hedeflemektedir. Bunu sırasıyla adli psikoloji ($N = 40$), gelişim psikolojisi ($N = 30$), iş/endüstri ve örgüt psikolojisi ($N = 24$), sinirbilim ($N = 24$), sosyal psikoloji ($N = 15$), deneysel psikoloji ($N = 12$) alanlarında yüksek lisans yapmak isteyenler izlemektedir. Mezuniyet sonrası hedefleri olarak da katılımcılardan 96 tanesi kendi danışmanlık merkezini kurarak psikoterapist olarak çalışmayı, 69 tanesi akademisyen olmayı, 61 tanesi bir danışmanlık merkezine bağlı olarak psikologluk yapmayı, 29 tanesi büyük bir şirkette işe girerek insan kaynakları, kurumsal iletişim vb. alanlarda kariyer yapmayı, 18 tanesi de kendi danışmanlık merkezini açarak çocuk yetiştirme ve çocuk psikolojisi konusunda danışmanlık hizmetleri sunmayı istediğini belirtmiştir.



Şekil 1: Kişilik Özellikleri ve Kariyer Uyum Yeteneği Arasındaki İlişkide Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü

Tartışma

Ülkemizde zaman zaman bazı mesleklerle ilgili bölümler popüler olmakta, öğrencilerin bu bölümlere ilgisi artmakta ve zamanla mezun sayısındaki artışla birlikte piyasa doygunluğa ulaşmaktadır. Bu da bu mesleği seçen kişilerin kariyerlerini yönetmesini daha zorlu hale getirmektedir. Psikoloji bölüm ve öğrenci sayılarındaki hızlı artışla birlikte psikoloji lisans mezunları için de böyle bir risk bulunduğundan araştırma kapsamında psikoloji lisans öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerini yordayan değişkenlerin

tespit edilmesi amaçlanmıştır. Oluşturulan modelde demografik faktörler ve kişilik özellikleri ile kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişkide, geliştirilebilen ve pratik açıdan da uygulamalara katkısı olabilecek bir değişken olan, pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolü incelenmiş ve bazı önemli bulgulara ulaşılmıştır.

Araştırmanın bulguları incelenen demografik değişkenlerin çoğunun hem pozitif psikolojik sermayeyi hem de kariyer uyum yeteneğini anlamlı olarak yordamadığını göstermiştir. Sadece katılımcıların yaşamının çoğunu geçirdiği yerin idari açıdan büyüklüğü ve babanın eğitim düzeyindeki artış kariyer uyum yeteneğini yordamıştır. Ancak, babanın eğitim düzeyi kariyer uyum yeteneğini negatif yönde yordadığından bu bulgu araştırma hipoteziyle uyuşmamaktadır. Hem Savickas'ın (2013) kuramında hem de kariyer uyum yeteneğinin öncelleri ile ilgili araştırmalarda ebeveyn tutum ve davranışlarının önemi vurgulanmaktadır. Araştırmalara göre ailelerin çocuklarının kariyer gelişimine yönelik davranışları (örn., Guan ve ark., 2015; Parola ve Marcionetti, 2021) ve ebeveyn desteği (örn., Guan ve ark., 2015; Hirschi, 2009) kariyer uyum yeteneğini yordamaktadır. Garcia ve arkadaşları da (2019) üç ayrı neslin kariyer uyum yeteneğini incelemiş ve kariyer uyum yeteneğinde aile içi rol modellerinin ve sosyalleşmenin önemini göstermişlerdir. Literatürdeki bu bulgular kariyer gelişim sürecini sosyal yapılandırmacı bakış açısıyla ele alan kariyer yapılandırma kuramı ile uyumludur. Bu araştırma kapsamında da bu tutum ve davranışları etkileyebilecek bir faktör olduğundan ebeveynlerin eğitim düzeyi incelenen değişkenler kapsamına alınmıştır. Ancak bulgular ebeveynlerin eğitim düzeylerinin katılımcıların kariyer uyum yeteneklerini beklenen şekilde yordamadığını göstermiştir. Ebeveynlerin çocuklarının kariyer gelişimine yönelik destekleyici tutumlarının ortaya çıkmasında ve bu tutumların çocuklarının kariyer uyum yeteneklerine olumlu yönde yansımada muhtemelen eğitim düzeyi dışındaki faktörler de etkilidir. Bu faktörler ebeveynlerin kişilik özellikleri, hayattaki deneyimleri, ebeveynlik rollerini ne kadar benimsedikleri, sahip oldukları değerler, eğitim ve kariyere ne kadar önem verdikleri, evlilik doyumu ve çocuklarına atfettikleri değerler gibi değişkenler olabilir. Bu değişkenlerin ailenin kariyer gelişimi üzerindeki etkisi ile ilgili yapılacak araştırmalarda değerlendirmeye alınması kariyer gelişimi ve danışmanlığı literatürüne önemli katkılar sunabilir. Ayrıca ebeveynlerin eğitim düzeyleri ile çocuklarının kariyer uyum yeteneğini yordayabilecek yukarıda belirttiğimiz diğer olası değişkenler arasındaki ilişkiler de incelenebilir.

Katılımcıların yaşamının çoğunu geçirdiği yerin idari açıdan büyüklüğü ile ilgili bulgu hipotezler ile uyumludur. Hem korelasyon hem de regresyon analizleri katılımcıların

yaşamının çoğunu geçirdikleri yani yetiştikleri yerin idari açıdan büyüklüğünün düşük de olsa kariyer uyum yeteneği ile pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermiştir. Korelasyon bulgularında da görüldüğü gibi bu değişken özellikle kariyer uyum yeteneği boyutlarından merak ile ilişkilidir. Merak boyutu kariyer alternatiflerini ve mesleki fırsatları araştırmak ile bağlantılıdır (Savickas, 2013) ve farklı kariyer imkânları şehirlerde ve metropollerde yoğunlaşmaktadır. Ülkemiz özelinde de şehirlerde ve özellikle İstanbul, Ankara ve İzmir gibi büyükşehirlerde çocukların ve gençlerin ilgi ve yeteneklerini keşfetmesini sağlayacak, meraklarını ve entelektüel gelişimlerini destekleyecek daha fazla imkânlar bulunmaktadır. Bu imkânlarla kolay ulaşabilmek kariyer uyum yeteneğinin pozitif yönde yordanmasının nedeni olabilir.

Katılımcıların ailelerinin ekonomik durumunun güçlü olmasının kariyer uyum yeteneğini yordadığına dair hipotez de desteklenmemiştir. Ailelerinin ekonomik gücünün katılımcıların pozitif psikolojik sermaye düzeyini düşük de olsa pozitif yönde yordadığı gözlenmiştir. Pozitif psikolojik sermayenin yordanmasına ilişkin bulgu mevcut literatür ile uyumludur (örn., Schelleman-Offermans ve Massar, 2020). Ancak bulgulara göre katılımcıların ailelerinin ekonomik gücünün pozitif psikolojik sermaye üzerindeki açıklayıcılığı kariyer uyum yeteneğine olumlu yansıyacak kadar güçlü değildir.

Katılımcıların lisans eğitiminde devam ettikleri sınıfın kariyer uyum yeteneği üzerinde anlamlı bir yordayıcılığı olmadığı da gözlenmiştir. Demek ki eğitim alınan alan ve farklı uygulamalar hakkında artan teorik bilgi kariyer uyum yeteneğine önemli bir katkı sağlamamaktadır. Kişilik ve pozitif psikolojik sermaye ile ilgili bulguların da gösterdiği gibi daha çok olay ve olgulara nasıl yaklaştığımız, hayata karşı olumlu tutumumuz ve pozitif psikolojik kaynaklarımız kariyer uyum yeteneğini yordamaktadır. Uzmanlar da çalışma hayatında başarılı olmak için alan uzmanlığı bilgisini de içeren teknik yetkinliklerin (hard skills) gerekli olduğunu ama yeterli olmadığını; kariyer başarısında fark yaratanın iletişim, esneklik ve uyum sağlama, takım çalışması, karar verme, liderlik, yenilikçilik vb. becerilerin ve tutumların sentezi olan yetkinlikler (soft skills) olduğunu belirtmektedir (Stewart ve ark., 2016). Bu bağlamda eğitimin hem önceki aşamalarında hem de üniversite aşamasında akademik ve teknik bilgi ve becerilerin yanında bu yetkinliklerin, olumlu tutumların ve psikolojik kaynakların gelişmesine yönelik de yatırım yapılmalıdır.

Bulgulara göre kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneği üzerindeki açıklayıcılığı demografik faktörlere göre çok daha yüksektir. Mevcut araştırmanın hipotezleriyle ve literatürdeki ilişki çalışmaları uyumlu olarak deneyime açıklık (Li ve ark., 2015;

Van Vianen ve ark., 2012), özdisiplin (Rudolph ve ark., 2017; Zacher, 2014b) ve dışa dönüklük (Zacher, 2014) kariyer uyum yeteneğini pozitif yönde yordamıştır. Nevrotiklik kariyer uyum yeteneğini negatif yönde yordarken, araştırma sorusu olarak incelenen uyumluluk özelliğinin de kariyer uyum yeteneğini pozitif yönde yordadığı gözlenmiştir. Araştırmanın bulgularına göre beş faktör kişilik özellikleri arasında kariyer uyum yeteneğini en iyi açıklayan özdisiplindir. Özdisiplini sırası ile deneyime açıklık ve dışa dönüklük izlemiştir. Özdisiplinin bilişsel beceriler ile birlikte kariyer başarısı ve iş performansı üzerindeki en güçlü değişken olduğu (Ng ve Feldman, 2010) dikkate alındığında bu bulgu şaşırtıcı değildir. Ayrıca özdisiplin daha önce de belirtildiği gibi kariyer uyum yeteneğinin dört alt boyutu ile ilişkili tutum ve davranışları besleyebilecek bir kişilik özelliğidir. Özdisiplini yüksek bireyler hedef odaklı, planlı, gayretli ve mücadelecidir (McCrae ve Costa, 1987). Dolayısıyla özdisiplini yüksek öğrencilerin de kariyerlerinin sorumluluklarını almaları, kendi alanlarındaki kariyer imkânlarına yönelik ilgi ve meraklarının yüksek olması, kariyer fırsatlarını araştırmaları ve kariyerleri için mücadeleciler olmaları olağandır. Ayrıca özdisiplini yüksek olan lisans öğrencileri genelde eğitim hayatlarında daha başarılı olduğundan (Conard, 2006; Poropat, 2009) özyeterlikleri ve muhtemelen kariyer hedeflerine ulaşma konusundaki güvenleri de daha yüksek olmaktadır. Nitekim Sartık ve Koca-Ballı'nın (2020) çalışmasında da özdisiplinin² kariyer uyum yeteneğinin tüm alt boyutlarını yordadığı bulunmuştur. Pozitif psikolojik sermayenin kişilik özellikleri ve kariyer uyum yeteneği arasındaki aracılık rolüne yönelik yapılan analizlerde de diğer kişilik özelliklerinden farklı olarak özdisiplinin kariyer uyum yeteneğini hem pozitif psikolojik sermaye üzerinden hem de doğrudan yordadığı gözlenmiştir.

Merak, belirsizliğe karşı yüksek tolerans, esneklik (Judge ve ark., 1999; McCrae ve Costa, 1987) yeni koşullarda daha iyi stres yönetimi (Ó'Súilleabháin ve ark., 2018; Soye ve Ó'Súilleabháin, 2019) ve karar verme (Le Pine ve ark., 2000) ile ilişki olan deneyime açıklık, kişilik özellikleri arasında kariyer uyum yeteneğinin ikinci en güçlü yordayıcısıdır. Özdisiplin daha çok hedef odaklılık ve motivasyonla ilişkili bir kişilik özelliği iken, deneyime açıklık hayattaki değişimlerle daha kolay başa çıkmamızı sağlayan bir kişilik özelliğidir. Deneyime açıklığın kariyer uyum yeteneğini pozitif yönde yordadığına ilişkin bulgu da Sartık ve Koca-Ballı'nın (2020) bulguları ile uyumludur. Diğer taraftan sosyal desteğimizi artırarak hayata karşı umudumuzu ve mutluluğumuzu

2 İlgili çalışmada sorumluluk olarak ifade edilmiştir.

olumlu yönde etkileyen dışa dönüklük de (Tan, Low ve Viapude, 2018) kariyer uyum yeteneğini pozitif yönde yordamıştır ve bu bulgu da hipotezler ve literatür ile uyumludur (Özler ve ark., 2016; Zacher, 2014b)

Bulgulara göre nevroitiklik ve uyumluluk kişilik özellikleri de diğer özelliklere göre daha düşük olmasına rağmen kariyer uyum yeteneğindeki varyansı anlamlı olarak açıklayabilmektedir. Hatta bu iki değişken de pozitif psikolojik sermaye üzerinden kariyer uyum yeteneğine dolaylı olarak katkıda bulunmaktadır. Nevrotiklik doğası itibarıyla pozitif psikolojik sermayenin psikolojik sağlık boyutu ile olumsuz ilişkilidir. Lü ve arkadaşlarının (2014) çalışmasında nevroitikliğin negatif duygulanım ile pozitif ilişkili iken pozitif duygulanım, psikolojik sağlık ve mutluluk ile belirgin düzeyde negatif ilişkili olduğu bulunmuştur. Scioli ve arkadaşlarının (1997) çalışmasında da nevroitiklik ile iyimserlik arasında negatif ilişki bulunmuştur. Schmitt'in (2007) çalışmasında da nevroitikliğin özyeterlik ve akademik başarı ile negatif ilişkili olduğu görülmüştür. Ülkemizde de Bozgeyikli'nin (2017) çalışmasında nevroitikliğin pozitif psikolojik sermaye ile negatif ilişkili olduğu bulunmuştur. Bulgulara göre literatürle uyumlu olarak bu araştırmada da nevroitiklik pozitif psikolojik sermayeyi olumsuz olarak yordamış ve aynı olumsuz etki pozitif psikolojik sermaye üzerinden kariyer uyum yeteneğine de taşınmıştır. Literatürde çelişkili bulgular nedeniyle hipotez kurgulamadığımız uyumluluğun da kariyer uyum yeteneğini pozitif yönde yordadığı gözlenmiştir. Bu bulgu da uyumluluk ile kariyer uyum yeteneği alt boyutları ve kariyer başarısı arasında pozitif ilişkiler bulan (Li ve ark. 2015) ve uyumluluğun kontrol ve merak boyutlarını yordadığını gösteren (Özler ve ark. 2016; Sartık ve Koca-Ballı, 2020) çalışmalarla paraleldir.

Mevcut araştırmada incelenen değişkenler arasında kariyer uyum yeteneğinin en güçlü yordayıcısı pozitif psikolojik sermayedir. Kısmen kişilik özelliklerinden de etkilenen pozitif psikolojik sermaye, kişilik özellikleri ve kariyer uyum yeteneği ilişkisinde aracı değişkendir ve kariyer uyum yeteneğindeki varyansı büyük oranda açıklamaktadır. Aslında bu durum sevindiricidir, çünkü kişinin kontrolü dışında olan bazı demografik değişkenlerin ve nispeten daha durağan olan kişilik özelliklerinin aksine pozitif psikolojik sermaye kısa sürede geliştirilebilmektedir. Örneğin Luthans ve arkadaşları (2008) iki saatlik çevrim içi bir eğitimle pozitif psikolojik sermayenin geliştirilebildiğini göstermişlerdir. Luthans ve arkadaşları (2010) tarafından yürütülen kontrol gruplu başka bir çalışmada da kurumsal eğitim yoluyla yapılan müdahalenin pozitif psikolojik sermayeyi

geliştirerek çalışanların performansına olumlu katkı sağladığı gösterilmiştir. Pozitif psikolojik sermayenin bir ara değişken olarak araştırma modeline dâhil edilmesinin nedenlerinden biri pozitif psikolojik sermayenin pratik açıdan geliştirilebilir olması ve bireylerin eğitim, iş ve genel yaşamına yönelik olumlu yansımalarıdır (örn., Avey ve ark., 2010a; Avey ve ark., 2010b). Bir diğer neden ise sonuçları ile ilgili pek çok araştırma bulgusu olan bu kavramın öncelleri ile ilgili araştırmalara duyulan ihtiyaçtır (Avey, 2014). Nitekim bu araştırmanın ara değişken analizine yönelik bulguları ailenin ekonomik durumu ve kişilik özelliklerinin pozitif psikolojik sermayenin önceli olabileceğini göstererek kısmen bu ihtiyaca da karşılık vermektedir.

Pozitif psikolojik sermayenin üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yeteneği üzerindeki potansiyel olumlu etkisinin ayrıca daha büyük ve kapsayıcı örneklemeler kullanılarak veya deneysel yöntemler ile test edilmesi önerilir. Örneğin öğrencilerin pozitif psikolojik sermayesini artırmaya yönelik müdahale programlarının geliştirilmesi ve etkinliklerinin test edilmesi pratik açıdan faydalı olacaktır. Geliştirilebilecek bu tarz uygulamalar üniversitelerin kariyer merkezleri tarafından kariyer ve iş hayatına hazırlık programları kapsamına alınabilir ve böylelikle gençler mezuniyet sonrası çalışma hayatına daha iyi hazırlanabilir. Üniversite öğrencilerinin umut, özyeterlik, psikolojik sağlamlık ve iyimserlik gibi psikolojik kaynaklarının geliştirilmesi sadece kariyer gelişimleri ve çalışma hayatları için değil, yaşamlarının geneli için de faydalı olacaktır.

Katılımcıların kariyer hedefleri ile ilgili bulgular değerlendirildiğinde neredeyse tamamının yüksek lisans yapmayı planladığı görülmektedir. Bu bulgu muhtemelen psikoloji biliminin kendine has nitelikleri ile ilgilidir. Psikolojinin çok kapsamlı bir alan olması nedeniyle uzmanlaşma için yüksek lisans eğitimi gerekmektedir. Klinik alanında çalışmak isteyen psikoloji lisans mezunları da mevzuata göre klinik psikoloji alanında en az yüksek lisans derecesine sahip olmalıdır (Türk Psikologlar Derneği, 2021). Psikoloji lisans programlarından mezun olan öğrenci sayıları ile yüksek lisans programlarının sayısı ve kontenjanları kıyaslandığında, yüksek lisans programlarına girebilmek için mezunlar arasında kıyasıya bir rekabet olması kaçınılmazdır. Katılımcıların neredeyse tamamının (%97.2) yüksek lisans yapma planı çok gerçekçi görünmemektedir. Lisans sonrası yüksek lisans programına giremeyen katılımcılar kariyerlerini yönetebilmek için esnek davranmak ve mevcut koşullara adapte olup kendilerine uygun kariyer planları oluşturmak zorunda kalabilir.

Uzmanlaşmak istenen alanlar incelendiğinde katılımcıların yarısından fazlasının klinik psikolojiyi tercih ettiği görülmüştür. Kliniği sırasıyla adli, gelişim, iş/endüstri ve örgüt alanları izlemiştir. Sinirbilim, sosyal psikoloji, deneysel/bilişsel psikoloji alanında uzmanlaşmak isteyenlerin sayısı daha da azdır. Klinik psikolojiye ilginin çok fazla olması, ülkemizde halen psikolog kelimesinin klinik psikolog ile eşdeğer görülmesi (Arıkan, 2018) ve öğrencilerin bu bölümü klinik psikolog olmak için tercih etmesiyle bağlantılı olabilir. Uzmanlaşmak istenen alanlarda adli psikoloji ikinci sıradadır. Oysa köklü üniversitelerimizin psikoloji bölümlerinin akademik kadroları incelendiğinde bile adli psikoloji konusunda uzman ve doktoralı öğretim üyesi sayısının çok az olduğu veya hiç olmadığı, müfredatlar incelendiğindeyse adli psikolojinin ancak bazı üniversitelerde seçmeli ders olarak açıldığı görülmektedir (örn., İstanbul Üniversitesi Psikoloji Bölümü, 2022). Kahramanlarını adli psikoloji uzmanlarının oluşturduğu polisiye filmler ve diziler gençleri bu alana yönelik motive eden unsurlardan olabilir. Bu durum, bir yandan da gençlerin psikolojiyi ne kadar bilinçli olarak tercih ettikleri sorusunu akla getirmektedir. Psikolojinin tercih edilmesi ve uzmanlaşmak istenen alan ile ilgili altta yatan güdülerini anlayabilmek için de çalışmalara ihtiyaç vardır.

Gelişmiş ülkelerde psikoloji mezunları çok uzun zamandır klinik dışındaki alanlarda da uzmanlaşarak uygulamalar yapmaktadır (IAAP, 2022). Ayrıca yeni ve farklı alanlarda psikologlara duyulan ihtiyaç da artmaktadır. Pappas'ın (2022) Amerikan Psikoloji Birliği'nin web sayfasında yayınlanan yazısında psikologlara spor alanında, eğlence sektöründe ve siyaset arenasında da ihtiyaç duyulacağı belirtilmiştir. Psikoloji eğitimine ilginin arttığı ülkemizde de hem uygulamada hem de akademik alanda klinik dışında uzmanlaşmış psikologlara ihtiyaç olacaktır. Psikoloji lisans öğrencilerinin yeni ve farklı uygulama alanları ve iş imkânları hakkında bilgi sahibi olması ileride beklentileri karşılanmadığı zaman farklı kariyer alternatiflerine yönelmelerini de mümkün kılabilir.

Araştırmanın bazı açılardan sınırlılıkları mevcuttur. Bu çalışmada sadece aileye yönelik demografik değişkenlere odaklanılmış olması bu sınırlılıklardan biridir. Öğrencilerin devam ettikleri eğitim kurumları (Negru-Subtirica, Pop ve Crocetti, 2015), arkadaş çevreleri (Şahin ve Kırdök, 2018) ve aile dışındaki rol modelleri (Savickas, 2013) de bireyin kariyer yapılandırma sürecinde ve kariyer uyum yeteneği üzerinde etkili olabilecek faktörlerdir. Savickas'ın da etkilendiği kariyer gelişim kuramcılarının biri olan Supper'ın yaşam dönemleri kuramına göre, 1-14 yaş arası dönemi kapsayan gelişim evresinde, aile ve okuldaki rol modelleri benlik kavramının oluşumunda ve kariyer geli-

şim sürecinde önemlidir. Super'a göre 14 yaşından 25 yaşına kadar devam eden dönem keşif evresidir. Bireyin kendisini değerlendirdiği, ilgi alanları ile çevresindeki fırsatları keşfettiği bu evrede okul, yarı zamanlı işler ve stajlar, müfredat dışı sosyal aktiviteler ve diğer boş zaman etkinlikleri bireyin kariyer gelişim sürecinde etkilidir (Akt. Ünsal, 2014). Araştırmada demografik değişkenler kapsamında eğitim alınan okullar, iş ve staj tecrübesi gibi verilerin ele alınmamış olması bu bağlamda bir eksikliklerdir. İleride yapılacak çalışmaların bu değişkenleri de kapsamı önerilir. Gençlerde kariyer uyum yeteneğinin gelişmesine olumlu veya olumsuz katkısı olabilecek bir diğer faktör de akran gruplarıdır. Gençlerin kimleri arkadaş olarak seçtiği, kimlerle özdeşleştiği, arkadaş çevresinin eğitim ve kariyer konusundaki tutum ve davranışları da kariyer uyum yeteneği konusunda etkili olabilecek faktörlerdir ve ileriki araştırmalarda bu faktörlerin de ele alınması önerilir.

Bu araştırmanın en önemli sınırlılığı kesitsel ve ilişkisel nitelikte olmasıdır, bu nedenle değişkenler arasındaki ilişkiler hakkında nedensellik çıkarımı yapılmamalıdır. Lisans dönemi ve lisans mezuniyeti sonrası kariyer gelişimini dikkate alınarak yapılacak boylamsal çalışmalar araştırma modelinde ele alınan değişkenlerin etkisini anlayabilmek için daha faydalı olacaktır. Ayrıca randomize kontrollü deneysel tasarım kullanılarak ön-test, son-test ve izlem ölçümlü müdahale çalışmaları yapıldığı takdirde pozitif psikolojik sermayenin kariyer uyum yeteneğine etkisi daha net anlaşılabilir.

Araştırmada tüm değişkenlerin verileri aynı kişilerden toplandığı için ortak yöntem yanılması (common method bias) riski de bulunmaktadır. Örneklemin İstanbul'da eğitim alan öğrenciler ile sınırlı olduğu da unutulmamalıdır. Türkiye'de psikoloji bölümlerinin ve öğrencilerinin sayısı dikkate alındığında psikoloji öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri ve kariyer hedefleri ile ilgili daha kapsamlı çalışmalar yapılmasına ihtiyaç vardır.

Sonuç olarak, bu çalışmanın hem yeni araştırma önerileriyle hem de bulunduğu anlamalı ilişkilerle literatüre bir katkı yapacağı düşünülmektedir. Ayrıca pozitif psikolojik sermayenin kişilik özelliklerinin üzerine katkı yaparak kariyer uyum yeteneğindeki varyansı açıklaması pratikte kariyer merkezlerinin uygun kariyer gelişim programları geliştirmesi açısından da faydalı olabilecek bir bulgudur.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

Kaynakça/References

- Alkan, N. (2007). *Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması*. [Yayımlanmamış Araştırma]. Ankara.
- Arcan, K. (2018). Bir çekim alanı olarak psikoloji bilgisi ve eğitimi (Psikolojinin popülaritesi). *T.C. Maltepe Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 1, 6-35.
- Arik, E. (2015, 23-25, Kasım). *2023 Hedeflerinin Psikoloji Bölümlerine Etkileri* [Sözlü Sunum]. 14. Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi, Ankara, Türkiye.
- Avey, J. B. (2014). The left side of psychological capital: New evidence on the antecedents of PsyCap. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2), 141-149. <https://doi.org/10.1177/1548051813515516>
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., ve Palmer, N. F. (2010a). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17. <https://doi.org/10.1037/a0016998>
- Avey, J. B., Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2010b). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430-452. <https://doi.org/10.1177/0149206308329961>
- Bandura, A. (1982). Self efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37, 122-147. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.37.2.122>
- Barańczuk, U. (2021). The Five-Factor Model of personality and generalized self efficacy: A meta-analysis. *Journal of Individual Differences*, 42(4), 183-193. <https://doi.org/10.1027/1614-0001/a000345>
- Barrick, M. R. ve Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>
- Bimrose, J. ve Hearne, L. (2012). Resilience and career adaptability: Qualitative studies of adult career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 338-344. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.08.002>
- Boğaziçi Üniversitesi Psikoloji Bölümü (2022). Undergraduate Program. http://www.boun.edu.tr/trTR/Content/Akademik/Lisans_Katalogu/FenEdebiyat_Fakultesi/Psikoloji_Bolumu adresinden 11 Şubat 2022 tarihinde alınmıştır.
- Bozgeyikli, H. (2017). Big Five Personality Traits as the predictor of teachers' organizational psychological capital. *Journal of Education and Practice*, 8(18), 125-135.
- Bonzellos, N. (2004). The relationship between disposition and career success: A British study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 403-420. <https://doi.org/10.1348/0963179041752682>

- Brooks, L., Cornelius, A., Greenfield, E. ve Joseph, R. (1995). The relation of career-related work or internship experiences to the career development of college seniors. *Journal of Vocational Behavior*, 46(3), 332-349. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1995.1024>
- Campbell, J. B. (2008). Modern personality theories: What have we gained, what have we lost? G. Boyle, G. Matthews, ve D. Saklofske (Ed.) *SAGE Handbook of personality theory and assessment. Personality theories and models içinde* (C. 1, s. 190-212). Sage Publishers.
- Chen, E. ve Paterson, L. Q. (2006). Neighborhood, family, and subjective socioeconomic status: How do they relate to adolescent health?. *Health Psychology*, 25(6), 704-714. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.25.6.704>
- Coetzee, M. ve Stoltz, E. (2015). Employees' satisfaction with retention factors: Exploring the role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 83-91. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.012>
- Conard, M. A. (2006). Aptitude is not enough: How personality and behavior predict academic performance. *Journal of Research in Personality*, 40(3), 339-346. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2004.10.003>
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çizel, R. B. (2018). Gender and emotional intelligence as predictors of tourism faculty students' career adaptability. *Advances in Hospitality and Tourism Research (AHTR) An International Journal of Akdeniz University Tourism Faculty*, 6(2), 188-204. <https://doi.org/10.30519/ahtr.431014>
- De Vries, R. E., Pronk, J., Olthof, T. ve Goossens, F. A. (2020). Getting along and/or getting ahead: Differential HEXACO personality correlates of likeability and popularity among adolescents. *European Journal of Personality*, 34(2), 245-261. <https://doi.org/10.1002/per.2243>
- Dilchert, S., Ones, D. S., Van Rooy, D. L. ve Viswesvaran, C. (2006). Big five factors of personality. J. H. Greenhaus ve G. A. Callanan (Ed.), *Encyclopedia of career development içinde* (s. 36-42) . Sage.
- Fawahinmi, O., Yahya, K. K., Yusliza, M. Y. ve Muhammad, Z. (2020). Dataset on the antecedents of career adaptability among undergraduate students in Malaysia. *Data in Brief*, 32, 106211. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2020.106211>
- Feng, H. Y. (2012). The relationship of Taiwanese university students' personality traits, motivations on overseas internship and their achievements. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 1(2), 176.
- Fiori, M., Bollmann, G. ve Rossier, J. (2015). Exploring the path through which career adaptability increases job satisfaction and lowers job stress: The role of affect. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 113-121. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.08.010>
- Fletcher, J. M. ve Schurer, S. (2017). Origins of adulthood personality: The role of adverse childhood experiences. *The BE Journal of Economic Analysis & Policy*, 17(2). <https://doi.org/10.1515/bejeap-2015-0212>
- Fredrickson, B. L. (2013). Positive emotions broaden and build. P. Devine ve A. Plant (Ed.) *Advances in Experimental Social Psychology içinde*. (C. 47, s. 1-53). Academic Press.
- Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Ocampo, A. C., Wang, L. ve Tang, R. L. (2019). Role modeling as a socialization mechanism in the transmission of career adaptability across generations. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 39-48. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.12.002>
- Gelissen, J. ve de Graaf, P. M. (2006). Personality, social background, and occupational career success. *Social Science Research*, 35(3), 702-726. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2005.06.005>
- Gong, Z., Gilal, F. G., Gilal, N. G., Van Swol, L. M. ve Gilal, R. G. (2022). A person-centered

- perspective in assessing career adaptability: Potential profiles, outcomes, and antecedents. *European Management Journal*. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.03.009>
- Guan, Y., Wang, F., Liu, H., Ji, Y., Jia, X., Fang, Z., Li, Y., Hua, H. ve Li, C. (2015). Career-specific parental behaviors, career exploration and career adaptability: A three-wave investigation among Chinese undergraduates. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 95-103. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.007>
- Gunthert, K. C., Cohen, L. H. ve Armeli, S. (1999). The role of neuroticism in daily stress and coping. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(5), 1087.
- Han, J., Chu, X., Song, H. ve Li, Y. (2015). Social capital, socioeconomic status and self-efficacy. *Applied Economics and Finance*, 2(1), 1-10. <http://dx.doi.org/10.11114/aef.v2i1.607>
- Hayes Process Macro Org. (2021). Erişim adresi <https://www.processmacro.org/version-history.html> adresinden 15 Temmuz 2021 tarihinde alınmıştır.
- Hazrati-Viari, A., Rad, A. T. ve Torabi, S. S. (2012). The effect of personality traits on academic performance: The mediating role of academic motivation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 32, 367-371. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.01.055>
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145-155. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002>
- Holland, J. L. (1997) *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. (3. Baskı), Psychological Assessment Resources.
- IAAP (2022). Divisions. Erişim adresi <https://iaapsy.org/> adresinden 20 Şubat 2022 tarihinde alınmıştır
- İstanbul Üniversitesi Psikoloji Bölümü (2022). Akademik Kadro. <https://psikoloji-edebiyat.istanbul.edu.tr/tr/akademikkadro> adresinden 11 Şubat 2022 tarihinde alınmıştır.
- John, O., Donahue, E. ve Kentle, R. (1991). *The "Big Five" Inventory—Versions 4a and 54*. Technical report, institute of personality assessment and research. University of California, Berkeley.
- Johnston, C. S. (2018). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3-30. <https://doi.org/10.1177/1069072716679921>
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W. ve Bretz Jr, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48(3), 485-519. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01767.x>
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J. ve Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52(3), 621-652. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1999.tb00174.x>
- Kanten, S. (2012). Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2 (16), 191-205.
- Knouse, S. B. ve Fontenot, G. (2008). Benefits of the business college internship: A research review. *Journal of Employment Counseling*, 45(2), 61-66. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2008.tb00045.x>
- Kocjan, G. Z., Kavčič, T. ve Avsec, A. (2021). Resilience matters: Explaining the association between personality and psychological functioning during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 21(1), 100198. <https://doi.org/10.1016/j.ijchp.2020.08.002>
- Lahey, B. B. (2009). Public health significance of neuroticism. *American Psychologist*, 64(4), 241-256. <https://doi.org/10.1037/a0015309>
- Le Pine, J. A., Colquitt, J. A. ve Erez, A. (2000). Adaptability to changing task contexts: Effects of general cognitive ability, conscientiousness, and openness to experience. *Personnel Psychology*,

- 53(3), 563-593. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2000.tb00214.x>
- Li, Y., Guan, Y., Wang, F., Zhou, X., Guo, K., Jiang, P., Mo, Z. Li, Y. ve Fang, Z. (2015). Big-five personality and BIS/BAS traits as predictors of career exploration: The mediation role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 39-45. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.006>
- Lounsbury, J. W., Park, S. H., Sundstrom, E., Williamson, J. M. ve Pemberton, A. E. (2004). Personality, career satisfaction, and life satisfaction: Test of a directional model. *Journal of Career Assessment*, 12(4), 395-406. <https://doi.org/10.1177/1069072704266658>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J. ve Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20034>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. ve Norman, S. M. (2007a). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Avey, J. B. ve Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning & Education*, 7(2), 209-221. <https://doi.org/10.5465/amle.2008.32712618>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. ve Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271. <https://doi:10.1111/j.1740-8784.2005.00011.x>
- Luthans, F., Luthans, K. W. ve Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47 (1), 45-50. <https://doi.10.1016/j.bushor.2003.11.007>
- Luthans, F., Youssef, C. M. ve Avolio, B. J. (2007b). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Lü, W., Wang, Z., Liu, Y. ve Zhang, H. (2014). Resilience as a mediator between extraversion, neuroticism and happiness, PA and NA. *Personality and Individual Differences*, 63, 128-133. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.01.015>
- McCrae, R. R. ve Costa, P. T. (1985). Updating Norman's "adequacy taxonomy": Intelligence and personality dimensions in natural language and in questionnaires. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(3), 710-721.
- McCrae, R. R. ve Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.52.1.81>
- McCrae, R. R. ve Costa Jr, P. T. (1991). Adding Liebe und Arbeit: The full five-factor model and well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17(2), 227-232. <https://doi.org/10.1177/014616729101700217>
- Mercan, N. (2016). Psychological capital research for relations with career adaptability. *PressAcademia Procedia*, 2(1), 434-442. <https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2016118663>
- Negru-Subtirica, O., Pop, E. I. ve Crocetti, E. (2015). Developmental trajectories and reciprocal associations between career adaptability and vocational identity: A three-wave longitudinal study with adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 131-142. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.004>
- Ng, T. W. ve Feldman, D. C. (2010). Human capital and objective indicators of career success: The mediating effects of cognitive ability and conscientiousness. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 207-235. <https://doi.org/10.1348/096317909X414584>
- Nilforooshan, P. ve Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career

- engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.010>
- O'Connell, D. J., McNeely, E. ve Hall, D. T. (2008). Unpacking personal adaptability to work. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 14, 248-259. <https://doi.org/10.1177/1071791907311005>
- Ohme, M. ve Zacher, H. (2015). Job performance ratings: The relative importance of mental ability, conscientiousness, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 161-170. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.01.003>
- Ó'Súilleabháin, P. S., Howard, S. ve Hughes, B. M. (2018). Openness to experience and adapting to change: Cardiovascular stress habituation to change in acute stress exposure. *Psychophysiology*, 55(5), e13023. <https://doi.org/10.1111/psyp.13023>
- Özler, D. E., Mercan, N. ve Yeni, Z. (2016). Y kuşağının beş faktör kişilik özelliklerinin kariyer uyum yetenekleri üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *İş Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 18(4), 145-162.
- Pappas, S. (2022). The rise of psychologists: Psychological expertise is in demand everywhere. <https://www.apa.org/monitor/2022/01/special-rise-psychologists> adresinden 1 Ocak 2022 tarihinde alınmıştır.
- Parola, A. ve Marcionetti, J. (2021). Career decision-making difficulties and life satisfaction: The role of career-related parental behaviors and career adaptability. *Journal of Career Development*, 0894845321995571. <https://doi.org/10.1177/0894845321995571>
- Poropat, A. E. (2009). A meta-analysis of the five-factor model of personality and academic performance. *Psychological Bulletin*, 135(2), 322-338.
- Ramos, K. ve Lopez, F. G. (2018). Attachment security and career adaptability as predictors of subjective well-being among career transitioners. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 72-85. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.10.004>
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C. ve Dauwalder, J. P. (2012). Career Adapt-Abilities Scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational behavior*, 80(3), 734-743. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.004>
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N. ve Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Rusu, A., Măirean, C., Hojbotă, A. M., Gherasim, L. R. ve Gavriloiacii, S. I. (2015). Relationships of career adaptabilities with explicit and implicit self-concepts. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 92-101. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.05.003>
- Safavi, H. P. ve Bouzari, M. (2019). The association of psychological capital, career adaptability and career competency among hotel frontline employees. *Tourism Management Perspectives*, 30, 65-74. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2019.02.001>
- Sartık, H., ve Koca-Ballı, A. İ. K. (2020). Kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneğine etkisi: üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 68-86.
- Savickas, M. L. (2011). Constructing careers: Actor, agent, and author. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 179-181. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2011.tb01109.x>
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. R. W. Lent ve S. D. Brown (Ed.) *Career development and counselling: Putting theory and research into works* içinde (s. 147-183). John Willey & Sons Inc.
- Savickas, M. L. ve Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and

- measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Savickas, M. L., Porfeli, E. J., Hilton, T. L. ve Savickas, S. (2018). The student career construction inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 138-152. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.009>
- Schelleman-Offermans, K. ve Massar, K. (2020). Explaining socioeconomic inequalities in self-reported health outcomes: The mediating role of perceived life stress, financial self-reliance, psychological capital, and time perspective orientations. *PLoS One*, 15(12), e0243730. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0243730>
- Schmitt, N. (2007). The interaction of neuroticism and gender and its impact on self-efficacy and performance. *Human Performance*, 21(1), 49-61. <https://doi.org/10.1080/08959280701522197>
- Scioli, A., Chamberlin, C. M., Samor, C. M., Lapointe, A. B., Campbell, T. L., Macleod, A. R. ve McLenon, J. (1997). A prospective study of hope, optimism, and health. *Psychological Reports*, 81(3), 723-733. <https://doi.org/10.2466/pr0.1997.81.3.723>
- Seligman, M. E. P. (2007). *Öğrenilmiş iyimserlik*. (S. K. Akbaş, Çev.). HYB Basım Yayın. (Orijinal yayın tarihi 1990).
- Sevinç, A. ve Siyez, D. M. (2018). Öğrenci Kariyer Yapılandırma Envanteri'nin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(2), 157-168. <https://doi.org/10.18394/iid.349410>
- Sheffield, D., Dobbie, D. ve Carroll, D. (1994). Stress, social support, and psychological and physical wellbeing in secondary school teachers. *Work & Stress*, 8(3), 235-243. <https://doi.org/10.1080/02678379408259995>
- Shiah, Y. J., Huang, Y., Chang, F., Chang, C. F. ve Yeh, L. C. (2013). School-based extracurricular activities, personality, self-concept, and college career development skills in Chinese society. *Educational Psychology*, 33(2), 135-154. <https://doi.org/10.1080/01443410.2012.747240>
- Siu, O. L., Bakker, A. B. ve Jiang, X. (2014). Psychological capital among university students: Relationships with study engagement and intrinsic motivation. *Journal of Happiness Studies*, 15(4), 979-994. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9459-2>
- Snyder, C. R., Irving L., Anderson J. (1991). Hope and health: Measuring the will and the ways. C. R. Snyder ve D. R. Forsyth (Ed.), *Handbook of social and clinical psychology* içinde. (s. 285-305). Pergamon.
- Soresi, S., Nota, L. ve Ferrari, L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Italian Form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 705-711. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.020
- Soye, A. ve O'Súilleabháin, P. S. (2019). Facets of openness to experience are associated with cardiovascular reactivity and adaptation across both active and passive stress exposures. *International Journal of Psychophysiology*, 140, 26-32. <https://doi.org/10.1016/j.ijpsycho.2019.03.016>
- Stewart, C., Wall, A. ve Marciniac, S. (2016). Mixed signals: Do college graduates have the soft skills that employers want? *Competition Forum*, 14 (2), 276-281.
- Sullivan, S. E. ve Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542-1571. <https://doi.org/10.1177/0149206309350082>
- Şahin, I. ve Kırdök, O. (2018). Investigation of relationship between high school students' career adaptability, subjective well-being and perceived social support. *International Education Studies*, 11(8), 127-135.
- Tan, C. S., Low, S. K. ve Viapude, G. N. (2018). Extraversion and happiness: The mediating role of

- social support and hope. *PsyCh Journal*, 7(3), 133-143. <https://doi.org/10.1002/pchj.220>
- Taylor, S. E. ve Seeman, T. E. (1999). Psychosocial resources and the SES-health relationship. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 896(1), 210-225. <https://doi.org/10.1111/j.1749-6632.1999.tb08117.x>
- Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., de Oliveira Magalhães, M. ve Duarte, M. E. (2012). Career adapt-abilities scale—Brazilian form: Psychometric properties and relationships to personality. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 680-685. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.007>
- Tr.freelancer (2022). Psikoloji Jobs for April. <https://www.tr.freelancer.com/jobs/psychology/> adresinden 15 Nisan 2022 tarihinde alınmıştır.
- Türk Psikologlar Derneği. (2021). Sıkça sorulan sorular. <https://www.psikolog.org.tr/tr/kurumsal/sikca-sorulan-sorular-x716> adresinden 15 Eylül 2021 tarihinde alınmıştır.
- Ünsal, P. (2014). *Kariyer gelişim kuramları ve kariyer danışmanlığı*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Van Gestel, S. ve Van Broeckhoven, C. (2003). Genetics of personality: Are we making progress?. *Molecular Psychiatry*, 8(10), 840-852.
- Van Vianen, A. E., Klehe, U. C., Koen, J. ve Dries, N. (2012). Career adapt-abilities scale—Netherlands form: Psychometric properties and relationships to ability, personality, and regulatory focus. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 716-724. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.002>
- Winstone, N., Balloo, K., Gravett, K., Jacobs, D. ve Keen, H. (2020). Who stands to benefit? Wellbeing, belonging and challenges to equity in engagement in extra-curricular activities at university. *Active Learning in Higher Education*, 1469787420908209. <https://doi.org/10.1177/1469787420908209>
- Yang, Y., Xu, X., Liu, W. ve Pang, W. (2020). Hope and creative self-efficacy as sequential mediators in the relationship between family socioeconomic status and creativity. *Frontiers in Psychology*, 11, 438. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00438>.
- YökAtlas. (2022). Psikoloji programı bulunan üniversiteler. <https://yokatlas.yok.gov.tr/lisans-bolum.php?b=10169> adresinden 31 Mayıs 2022 tarihinde alınmıştır.
- Zaccardi, M. C., Howard, C. M. ve Schnusenberg, O. (2012). Student preparation and personality traits in the job market. *Academy of Educational Leadership Journal*, 16, 35-53.
- Zacher, H. (2014a). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 21-30. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.10.002>
- Zacher, H. (2014b). Individual difference predictors of change in career adaptability over time. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 188-198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.01.001>

