



T.C.
KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

BEDEN EĞİTİMİ ve SPOR YÜKSEKOKULU
ÖĞRENCİLERİNİN
KARİYER UYUM YETENEKLERİNİN İNCELENMESİ

Hazırlayan
Aziz KARHAN

KARAMAN – 2021



T.C.
KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

BEDEN EĞİTİMİ ve SPOR YÜKSEKOKULU
ÖĞRENCİLERİNİN
KARİYER UYUM YETENEKLERİNİN İNCELENMESİ

Hazırlayan
Aziz KARHAN

Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı
Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Danışman
Doç. Dr. Kazım NAS

KARAMAN – 2021



ENSTİTÜ TEZ ONAY FORMU

Doküman No	FR-285
İlk Yayın Tarihi	05.02.2018
Revizyon Tarihi	08.02.2021
Revizyon No	02
Sayfa No	1/1

“Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin
Kariyer Uyum Yeteneklerinin İncelenmesi”

Tezin Kabul Ediliş Tarihi:08/04/2021

Bu tez, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun 18/03/2021 tarih ve 11/292 sayılı oturumunda belirlenen jüri tarafından kabul edilmiştir.



Hazırlayan

Kalite Sistem Onayı

ÖZET

Bu çalışmada, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencilerinin, okudukları bölümlerin kariyer uyumu yeteneklerini etkileme durumunu incelenmiştir. Ayrıca öğrencilerin kariyer uyumlarının yaşlarına, cinsiyetlerine, okudukları sınıfa ve aylık gelir durumlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesinin Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda öğrenim görmekte olan 239 (100 kadın, 139 erkek) bir, iki, üç ve dördüncü sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmada verileri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından oluşturulan Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Ayrıca üniversite öğrencilerinin kariyer uyum düzeylerini belirlemek için Savickas ve Profeli (2012) tarafından geliştirilen Büyükgoze-Kavas (2014) tarafından Türkçeye uyarlanan Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek toplamda 24 sorudan oluşmaktadır ve 4 alt boyuta sahiptir. Bu alt boyutlar ilgi, kontrol, merak ve güvendir. Araştırmada veriler tanımlayıcı istatistik yöntemlerinin yanı sıra normallik testi (skewness-kurtosis), tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve bağımsız grup T- testi uygulanmıştır.

Elde edilen bulgulara bakıldığında öğrencilerinin okudukları bölümler ile kariyer uyumları arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varılmıştır. Fakat katılımcıların kariyer uyumları ile cinsiyetleri arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu fark kadınlar lehinedir. Ayrıca bu bulgular literatürdeki bilgiler ve önceki araştırmalarda elde edilen bulgular değerlendirilerek tartışılmıştır. Gelecekte yapılacak olan araştırmalara, elde edilen bilgiler ışığında önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar sözcükler: kariyer uyumu, kariyer, cinsiyet, beden eğitimi.

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the effects of the students of the School of Physical Education and Sports on their departments' career adaptability. In addition, it was examined whether the career adaptation of the students showed a significant difference according to their age, gender, school grade and monthly income. The study group of the study consists of 239 (100 females, 139 males) one, two, three and fourth grade students studying at the School of Physical Education and Sports of Karamanoglu Mehmetbey University. The Personal Information Form created by the researcher was used to collect data in the study. In addition, the Career Adaptability Scale, developed by Savickas and Profeli (2012) and adapted into Turkish by Buyukgoze-Kavas (2014), was used to determine the career adaptation levels of university students. The scale consists of 24 questions in total and has 4 sub-dimensions. These sub-dimensions are care, control, curiosity and trust. In the research, besides descriptive statistical methods, normality test (skewness-kurtosis), one-way analysis of variance (ANOVA) and independent group T-test were applied.

Considering the findings obtained, it was concluded that there was no significant difference between the departments of the students and their career adaptability. However, a significant difference was found between the career adaptation of the participants and their gender. This difference is in favor of women. In addition, these findings were discussed by evaluating the information in the literature and the findings obtained in previous studies. In the light of the information obtained, suggestions were made for future research.

Keywords: career adaptability, career, gender, physical education.

TEŞEKKÜR

Tez çalışması süresince değerli yardım ve yönlendirmelerini esirgemeyen, süreç boyunca destek veren tez danışmanım Doç. Dr. Kazım Nas'a, her konuda olduğu gibi tezimin hazırlanma sürecinde de engin bilgi ve birikimi ile beni destekleyen Doç. Dr. Veysel TEMEL'e teşekkür ediyorum. Tanıştığımız ilk günden itibaren her zaman yanımda olan değerli eşim Yazgı KARHAN'a, eğitim öğretim hayatım boyunca desteklerini esirgemeyen ve üzerimde emeği olan diğer bütün hocalarıma ve aileme teşekkürü bir borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT.....	ii
TEŞEKKÜR	iii
TABLolar DİZİNİ.....	vi
KISALTMALAR	vii
I. BÖLÜM (GİRİŞ).....	1
I.1. Problem Durumu.....	1
I.2. Araştırmanın Amacı.....	6
I.3. Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi.....	7
I.4. Sayıtlar	7
I.5. Sınırlılıklar	8
I.6. Tanımlar	8
II. BÖLÜM (KURAMSAL ÇERÇEVE ve KAVRAMLAR).....	9
II.1. Mesleki Gelişim Kuramları	9
II.1.1. Parsons'ın Özellik Faktör Kuramı	9
II.1.2. John Holland'ın Tipoloji Kuramı	10
II.1.3. Donald Super'ın Benlik Kuramı	10
II.1.4. Ginzberg ve Arkadaşlarının Mesleki Gelişim Kuramı	11
II.1.5. Ann Roe'nun İhtiyaçlar Kuramı	12
II.1.6. Linda Gottfredson'un Kuramı	12
II.2. Kavramlar	13
II.2.1 Kariyer Kavramı	13
II.2.1.1. Kariyer Başarısı	15
II.2.1.2. Öznel – Nesnel Kariyer İkiliği.....	17
II.2.1.3. Kariyer Başarısına Yönelik Yaklaşımlar	18
II.2.1.4 Kariyer İnşa Teorisi	20
II.2.1.5. Değişken Kariyer	21
II.2.1.6. Sınırsız Kariyer	22
II.2.1.7. Kariyer Planlaması.....	22
II.2.1.8. Kariyer Kararı Verme	23
II.2.1.9. Kariyer Keşfi.....	23
II.2.1.10. Kariyer Koçluğu.....	24
II.2.1.11. Kariyer Yetkinlikleri.....	25

II.2.2. Kariyer Uyum Yetenekleri.....	25
II.2.2.1. Kariyer Uyumu ve Kariyer Gelişimi.....	27
II.2.2.2. Kariyer Uyumu ve Dayanıklılık.....	28
II.2.2.3. Kariyer Uyum Yeteneğinin Artırılması	29
II.2.2.4. Kariyer Uyum Yeteneği Zaman İçinde Nasıl Gelişir ?.....	30
II.2.2.5. Kariyer Uyum Yeteneğinin Öncülleri.....	31
II.2.2.6. Kariyer Uyumu ve Kariyer İyimserliği.....	32
II.2.2.7. Kariyer Karmaşıklığı	33
II.2.2.8. Uyarlanabilirlik	35
II.2.3. Uyum sağlama	36
II.2.3.1. Bilişsel Yetenek	36
II.2.3.2. Yanıtların Uyarlanması.....	37
II.2.3.3. Uyumun Sonuçları	37
II.2.3.4. Kişilik.....	37
II.3. Kariyer Uyum İle İlgili Yapılmış Çalışmalar	39
II.3.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	39
II.3.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	41
III. BÖLÜM (MATERYAL ve YÖNTEM).....	44
III.1. Araştırma Grubu.....	44
III.2. Verilerin Toplanması.....	44
III.3. Veri Toplama Araçları	44
III.3.1. Kişisel Bilgi Formu	44
III.3.2. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (The Career Adapt-Abilities Scale).....	45
III.4. Verilerin Analizi.....	46
IV. (BULGULAR).....	48
IV.1. Araştırma Grubunun Kişisel Özellikleri	48
IV.2. Araştırma Grubunun KUYÖ ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular	50
V. BÖLÜM (TARTIŞMA)	56
VI. BÖLÜM (SONUÇ VE ÖNERİLER)	60
KAYNAKÇA.....	61
EKLER	74
EK-1. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kullanma İzni.....	74
EK-2: Kariyer Uyum Yeteneği Ölçek	75

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1: Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Kariyer Uyum Yetenekleri, Alt Boyutlarına İlişkin Skewness/Kurtosis Normallik Testi

Tablo 2: Araştırmaya Katılan Örneklem Grubunun Yaşlarına İlişkin Dağılımı

Tablo 3: Araştırmaya Katılan Örneklem Grubunun Cinsiyetlerine İlişkin Dağılımı

Tablo 4: Araştırmaya Katılan Örneklem Grubunun Öğrenim Gördüğü Bölümlerine İlişkin Dağılımı

Tablo 5: Araştırmaya Katılan Örneklem Grubunun Sınıflarına İlişkin Dağılımı

Tablo 6: Araştırmaya Katılan Örneklem Grubunun Aylık Gelir Durumlarına İlişkin Dağılımı

Tablo 7: Katılımcıların Kariyer Uyum Yetenekleri Alt Boyut Düzeylerine İlişkin Sonuçları

Tablo 8: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Yaş Değişkeni Sonuçları

Tablo 9: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Toplam Ve Alt Boyut Puanlarının Katılımcıların Cinsiyet Değişkeni Bağımsız Grup T Testi Sonuçları

Tablo 10: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Toplam Ve Alt Boyut Puanlarının Gelir Değişkeni Sonuçları

Tablo 11: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Toplam Ve Alt Boyut Puanlarının Bölüm Değişkeni Sonuçları

Tablo 12: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Toplam Ve Alt Boyut Puanlarının Sınıf Değişkeni Sonuçları

KISALTMALAR

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

KUYÖ: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği

CAAS: The Career Adapt-Abilities scale

SCCT: Social Cognitive Career Theory

HEXACO: Dürüstlük ve Alçakgönüllülüğü (H), Duygusallık (E),

Dışadönüklük (X), Uyumluluk (A), Vicdanlılık (C), Deneyime Açıklıktan (O)

I. BÖLÜM (GİRİŞ)

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmanın problem durumuna, amacına, önemi ve gerekçesine, sayıltılarına, sınırlılık ve kavram tanımlarına yer verilmiştir.

I.1. Problem Durumu

20. yüzyılın başında çeşitli meslek gruplarının ana disiplinlerden ayrılarak çoğalması ve haliyle işlerin çeşitlenmesi sanayileşmenin en karakteristik sonuçlarından biri haline gelmiştir. İşin bu yeni sosyal düzenlemesi, insanların ücretli iş bulup müzakere etmelerine yardımcı olma ihtiyacını ortaya çıkarmıştır (Porfeli ve Savickas, 2012). Bu yüzyılda, sosyal normlar ve beklenti, sosyal düzenin, bireylerin uygun seçimler yapmaları için önceden belirlenmiş yolları sağlamasıyla mesleki kariyerleri ve kariyer teorilerini şekillendirmiştir (Savickas, 2013). Eski kariyer teorilerinin ve mesleki rehberlik tekniklerinin temel kavramları, post modern ekonomiye uyacak şekilde yeniden formülize edilmesi gerektiği savunulmuştur. Mevcut yaklaşımların yetersiz olduğu şu şekilde açıklanmaktadır; birincisi, kişisel özelliklerin devamlılığı varsayımlarına ve sınırlı organizasyonlarda güvenli işlere dayandırılması, ikincisi, kariyerlerin sabit bir aşamalar dizisi olarak kavramsallaştırılması. Mesleki kimlik, kariyer planlaması, kariyer gelişimi ve kariyer aşamaları gibi kavramların her biri, çevrenin ve insanların davranışlarının nispeten yüksek bir istikrarda olduğunu varsayarak, insanların çalışma ortamlarına uyumunu tahmin etmek için kullanılır. Bununla birlikte, olumlu değer dizgisi içinde bile, insanların mesleki çıkarları gibi bireysel faktörler, mesleki kişilik teorilerinde varsayıldığından daha az sabit görünmektedir (Savickas vd., 2009) . Mevcut kariyer geliştirme teorileri ve teknikleri, istikrara ve aşamalara dayanan temel öngörülebilirlik varsayımlarının tartışmalı olması ve daha da önemlisi artık işlevsel olmayabilecek olması nedeniyle bir krizle karşı karşıyadır. Nitekim insan davranışı sadece kişinin değil çevrenin de etkisiyle şekillenir. Bireysel özellikler ne kadar istikrarlı olursa olsun, ortam hızla değişiyor. Bu nedenle, insan esnekliğini, uyarlanabilirliğini ve yaşam boyu öğrenmeyi vurgulayan teorik modellere ihtiyaç vardır. Dahası, gelecekteki kariyer danışmanlığı yöntemleri, bireylerin hayal gücüne dayalı düşüncelerini ve olası benliklerini keşfetmeyi teşvik eden dinamik bir yaklaşım benimsemelidir (Oyserman, Bybee, ve Terry, 2006).

Bir diğer yandan son 30 yıl boyunca, birçok uluslararası kurum ve kuruluş, işin özelliklerinde ve işgücü piyasasının taleplerinde, dönüşümler ve modifikasyonlar yaratmıştır. Bu durum, çalışanlar için yeni seçenekler sunarken aynı zamanda onları zorlukların ve yeni risklerin de önüne atmıştır (Lan ve Chen, 2019). Bu değişikliklerin, çalışanların istihdam koşullarının yanı sıra gençlerin işgücü piyasası ve nihayetinde kariyer yolları hakkında şekillendirdiği fikir ve inançları da etkilediği savunulmaktadır. Bu değişiklikleri etkileyen, en önemli unsurlardan olan demografi unsuru; önemli göç akışları ve nüfusların yaşlanması nedeniyle insan gücünü fazlasıyla etkilemiş ve yeniden şekillendirmiş, dolayısıyla işyeri heterojenliğini artırmıştır (Di Maggio, Ginevra, Santilli, Nota, ve Soresi, 2020). Demografik değişiklikler, teknolojik ilerlemeler ve artan küreselleşme, kariyerlerin doğasını daha az doğrusal, zaruri istikrarlı ve hiyerarşik hale dönüştürmüştür (Greenhaus, Callanan, ve Godshalk, 2010). Buna karşı olarak, kariyer araştırması, kariyer gelişimine ilişkin daha dinamik ve proaktif bir bakış açısı benimseyerek, bireylerin kariyer değişikliklerine ve geçişlerine daha uyumlu ve esnek olma ihtiyacına ışık tutmuştur (Garcia, Restubog, Ocampo, Wang, ve Tang, 2019).

Bu yeni yüzyıl, hızlı hareket eden bir küresel ekonomi ile karakterizedir (Coutinho, Dam, ve Blustein, 2008). Küreselleşme birtakım kabiliyetleri insan üzerinde de görmek isteyen bir olgudur. Bu yetenekler; uluslararası olma, esnek olma, dinamik ve proaktif bir bakış açısına sahip olma ve hızlı teknolojik gelişmeler gibi yadsınamayacak unsurlara ayak uydurabilme. Ayrıca küreselleşme, insanların yaşamlarını doğrudan, işlerini arama ve işlerini yerine getirme şekillerini derinden etkilemektedir (Santilli, Marcionetti, Rochat, Rossier, ve Nota, 2016).

Hepimiz hayatımızın pek çok aşamasında kariyer geçişleriyle, bir bireyin nesnel olarak farklı bir rol üstlendiği veya öznel olarak yönelimini bir role dönüştürdüğü dönemler ile karşı karşıyayız (Klehe, Zikic, Van Vianen, ve De Pater, 2011). Kariyer geçişleri, hedeflerimizi, tavırlarımızı, kimliğimizi ve mesleki rutinlerimizi yeniden değerlendirmemizi gerektirir. Bu nedenle Ashforth ve Saks (1995) kariyer uyum yeteneğimize, hazırlık yapma ve katılma gibi öngörülebilir görevlerle başa çıkmaya hazır olma çağrısında bulunur. Tüm kariyer uyum modellerinde doğal olan, insanların ne istedikleri konusunda bilinçli kararlar vermeleri gerektiği ve oraya ulaşmak için makul bir şans görmeleri gerektiği doğrusudur. İnsanların bunu başarmasına yardım etmede en etkili olanı, kariyer araştırma ve planlamanın tamamlayıcı davranışlarıdır. Kariyer keşfi, çevre

veya benlik hakkında kariyerle ilgili bilgilerin toplanmasıdır. Geçmiş araştırmalar, keşfetmenin kendiliğinden başlatılabileceğini veya olumsuz ve tatmin edici olmayan bir kariyer durumuna tepki olabileceğini iddia etmişlerdir (Klehe vd., 2011).

Küreselleşen dünya ve ona paralel ilerleyen çalışma dünyası, işgücü piyasasına girmek üzere olan kişiler için birçok zorluğu beraberinde getirmektedir. Batı toplumları örneğinde, kökleşmiş başarılı bir birey görüntüsü; kişisel ve mesleki başarılar, yüksek sosyal statü, kendini tanımlama ve kendini gerçekleştirme gibi niteliklerle ilgilidir. Bununla birlikte, bugün kişisel hedeflere ve kariyer hedeflerine ulaşmanın, toplumun tam teşekküllü bir üyesi olmanın tek ve açıkça tanımlanmış bir yolu yoktur. Aynı anda çok sayıda fırsat sunan ve risk oluşturan birçok durum vardır. Tartışmalı olarak, son sosyo-ekonomik değişiklikler, kariyer seçiminin belirsizliğini ve karmaşıklığını önemli ölçüde artırmıştır. Bu nedenle, modern toplumlarda, kariyer seçimini analiz etmek yerine, yaşam tasarımı sorunları ve öz kimlik arayışı hakkında konuşmak daha uygundur (Urbanaviciute, Kairys, Pociute, ve Liniauskaite, 2014).

Bir diğer yandan küreselleşme, hızlı teknolojik gelişmeler ve artan dış kaynak kullanımı, öğrenciler ve genç yetişkinler için yarı zamanlı ve geçici çalışanlar gibi çalışma bağlamını önemli ölçüde değiştirmiştir. Bu durum bireylerin kariyerlerini yönetme biçimlerinde değişiklikler yaratmıştır. Ayrıca, bu değişikliklerin öğrencilerin kariyer gelişimi üzerinde de yadsınamaz bir etkisi vardır. Eğitim hayatından iş hayatına geçiş, pek çok genç için, özellikle de sosyal birikimi düşük olanlar için ciddi bir zorluk olarak kabul edilmektedir. Bu geçiş süreci, işsizlik ve makro düzeydeki bağlamsal engellerle karşı karşıya olan üniversite öğrencileri ve yeni mezunlar için muhtemelen daha da zor bir hal alacaktır (Atitsogbe, Mama, Sovet, Pari, ve Rossier, 2019). Bu süreç aynı zamanda yüksek öğretimden işe geçiş, sınavlar, çalışma görevleri, evden ayrılma ve finansal baskılar gibi faktörlerin getirdiği stresten muzdarip öğrencilerle, genç yetişkinler için her zaman stresli bir dönem olmuştur. Ayrıca öğrencilerin uzun vadeli kariyerlerini çalışmalarını sırasında planlamaya ve yönetmeye başlamalarını da gerektirmektedir. Örneğin, öğretim hayatları boyunca iyi akademik altyapının ötesinde, öğrencilerin işe hazır olma ve istihdam edilebilirlik becerilerini geliştirmelerini gerektirmektedir. Aynı zamanda olası kariyer yollarını keşfetmeleri, daha spesifik mesleki hedefler, planlar oluşturmaları ve bu hedefleri uygulamak için harekete geçmeleri gerekir (Akkermans, Paradnike, Van der Heijden, ve De Vos, 2018).

Hali hazırda lisans eğitimini tamamlayıp kariyerlerinde ilk adımı atamamış binlerce mezun birey olması sadece diploma ve yukarıda bahsedilen donanımların da yetersiz kaldığının göstergesidir. Zira Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında bulunan 4 farklı bölümün iş tanımları birbirinden farklıdır. Fakat sertifika olarak edinilen pedagojik formasyon ile tüm beden eğitimi spor yüksekokulu bölümlerinden mezun bireyler öğretmen olarak hem kamu kurumlarında hem de özel kurumlarda öğretmenlik mesleğini icra edebilmektedir. Bu durum bölümler arasında iş tanımlarında ve işe yerleşme durumlarında bir karışıklığa sebep olmuştur. Yıllık ortalama 15 bin kişinin mezun olduğu bu bölümlerden MEB bünyesinde ve bazı kamu ya da özel kurumlarda görev alma beklentisi sadece akademik donanım ile yeterli olmayacağı düşünülmektedir. Bu durum bölüm mezunları için kariyer planlamalarının önemine vurgu yapmaktadır. Bununla birlikte bireylerde kariyer uyumunun farkındalığı artırılmalı ve bununla ilgili çalışmalara önem verilmelidir.

Tüm bu bilgilerin ışığında problem durumu, kariyer uyarlanabilirliğinin önemine vurgu yapmaktadır. Bu doğrultuda kariyer uyum yeteneği ve uyarlanabilirlik, bireylerin mevcut ve beklenen kariyer geçişlerini başarılı bir şekilde yönetmek için ihtiyaç duydukları kaynakları ifade eden psiko-sosyal bir yapıdır (Savickas, 1997; Savickas, 2005).

Kariyer inşa teorisinde, uyarlanabilirlik kaynakları, bireylerin uyarlanabilir davranışlarını yönlendirmek için kullandıkları stratejileri oluşturmaya yardımcı olur. Yani, bu kaynaklar, bireylerin mesleki rollerinde kendi öz kavramlarını genişletmelerine, iyileştirmelerine ve nihayetinde uygulamalarına yardımcı olur. Böylece iş yaşamlarını yaratmalarına ve kariyerlerini inşa etmelerine olanak tanır. Öz düzenleme stratejileri olarak ve güçlü yönleri olarak hizmet eder (de Guzman ve Choi, 2013). Ayrıca Fugate, Kinicki, ve Ashforth (2004)'e göre, iyimserliğe, öğrenme eğilimine, açıklığa, iç kontrol odağına ve genelleştirilmiş öz-yeterliğe atıfta bulunarak, istihdam edilebilirliğin psiko-sosyal yapısının bir bileşeni olarak kişisel uyarlanabilirliği kavramsallaştırmıştır. Günümüzün post endüstriyel toplumu artık ergenlere veya yetişkinlere sıralı kariyer taleplerini garanti edemez. Bu sebeple bireylerin artık ya seçimle ya da zor bir iş ışığında mücbir sebeplerle işlerini değiştirme olasılığı daha yüksektir (Nota, Ginevra, ve Soresi, 2012). Bu durumda, bireylerin çeşitli durumlara hızla adapte olmalarına ve daha sık iş geçişleriyle başa çıkmalarına olanak tanıyan becerilere sahip olmaları gerekir. Kariyer uyarlanabilirliği,

bireylerin geleceklerini nasıl gördüklerine katılım için bir çerçeve sağlar ve ihtiyaçlarına göre müdahaleleri destekler (Rottinghaus, Buelow, Matyja, ve Schneider, 2011). Kariyer uyarlanabilirliği, kariyer inşa teorisinin temel psiko-sosyal yapısıdır ve "bir bireyin, mesleki rollerinde bir dereceye kadar büyük veya küçük, sosyal bütünleşmesini değiştiren mevcut ve beklenen görevler, geçişler, travmalarla başa çıkma kaynaklarını belirtir" (Savickas ve Porfeli, 2012). Kariyer uyarlanabilirliği, bir bireyin işyerinde meydana gelen değişiklikleri yönetmek için kullandığı, kariyer geçişlerine katılma ve gelişen iş talepleri, becerileri, bilgileri ve yetenekleri gibi yetkinliklere dayanmaktadır (Savickas, 2005). Kariyer uyarlanabilirliği genellikle bir insan sermayesi biçimi olarak kavramsallaştırılır. A. Brown, Bimrose, Barnes, and Hughes (2012), işyerindeki çalışanlar yeni bilgi, deneyim ve eğitim kazandıkça, kariyer uyum kaynaklarının genellikle zamanla biriktiğini vurgulamaktadır. Bir çalışanın kariyer uyum kaynaklarının daha yüksek seviyelerde olması durumunda, amaç ve hedeflerine ulaşmak için daha fazla çaba gösterir. Kariyer uyarlanabilirliği, gelişimsel görevlerle, kariyer bağlamındaki mevcut ve gelecekteki değişikliklerle başa çıkma, kariyer yaşam süresi boyunca uyum ve başarılı geçişi teşvik etme için özdenetim, işlemsel ve esnek bir yetkinliktir (Ginevra vd., 2018).

Dört alt boyut ile karakterizedir:

İlgi, geçmişle şimdiki zaman arasında bağlantı kurma ve geleceğe olumlu bir şekilde yansıtma yeteneğidir.

Kontrol, geleceği yönetilebilir olarak düşünme eğilimidir.

Merak, olası benliklerin ve sosyal fırsatların araştırılması anlamına gelir. Son olarak,

Güven, zorluklara rağmen kişinin kendi istek ve hedeflerinin arkasında durmasına izin verir (Savickas ve Porfeli, 2012).

Genel olarak, kariyer uyarlanabilirliği, bireyin belirsizliğe tahammül etme ve başa çıkma ve eğitim ve kariyerle ilgili gelecek korkularıyla başa çıkma ve bunları düzenleme becerisini destekler. Kariyer uyum yeteneği, kişinin akademik veya profesyonel kariyerinde başarısız olma korkusuyla negatif olarak ilişkilidir. Buna karşın okul motivasyonu ile pozitif yönde ilişkilidir. Bu da kariyer uyum yeteneği daha yüksek olan

ergenlerin kendilerini daha meşgul olarak algıladıklarını düşündürmektedir (Ginevra vd., 2018).

Uyarlanabilirlikle birlikte, kontrol duygusu mesleki gelişimde kritik bir değişkeni temsil edebilir. Kontrol duygusu, bireylerin genel olarak hayatlarının kontrolünde hissettikleri derecede ilgilidir ve gerçek kontrolün aksine kontrol algılarına atıfta bulunur (Lachman ve Weaver, 1998). Bu yapının mevcut algılara dayandığı göz önünde bulundurulduğunda, bir kişilik özelliğinden daha az ve daha çok bağlamsal temelli bir duygu olarak görülüyor ve bu muhtemelen kişinin yaşam koşullarına bağlı olarak değişecektir (Lachman ve Weaver, 1998). Çok sayıda kuramcı, yüksek kişisel kontrol hissine sahip olmanın, bir bireyin kariyer karar verme süreci ve iş tatmini ile olumlu bir ilişki kuracağını öne sürmüştür (Ryan D Duffy ve Dik, 2009). Çoğu zaman, araştırmacılar kontrol algılarını içsel; kişinin kendi eylemlerinin sonucu olarak yaşam sonuçları veya dışsal; dış güçlerin sonucu olarak yaşam sonuçları olarak tartışmışlardır. Araştırmalar, iç kontrol odağına sahip lise ve üniversite öğrencilerinin daha yüksek kariyer kararı öz yeterlik düzeylerine, daha yüksek kariyer hedeflerine, daha yüksek kariyer kararlarına ve daha az kariyer seçimi kaygısına sahip olduklarını göstermiştir (Ryan D. Duffy, 2010). Yetişkin popülasyonlarda yapılan daha kapsamlı araştırmalar, hayatlarının kontrolünü elinde tutanların işlerinden memnun olma ve işte daha iyi performans gösterme olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermiştir (Ryan D. Duffy, 2010). Geleneksel mesleki gelişim teorilerimizin, bireylerin yaşamlarındaki gerçek ve algılanan kontrolün derecesini olduğundan fazla tahmin ettiğini ve bu nedenle iş dünyasında başarılı bir şekilde gezinebilmenin önündeki kilit bir engeli kaçırdığını öne sürmektedir (Ryan D. Duffy, 2010). Sonuç olarak, kariyer uyum yeteneği uygun bir iş bulma şansını artırabilir, böylece kariyer başarısını ve hatta refahı artırabilir (de Guzman ve Choi, 2013).

I.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın ana maksadı Beden Eğitimi Spor Yüksekokulu'nun çeşitli bölümlerinde eğitim-öğretim süreçleri devam eden öğrencilerin; kariyer uyum puanları ve dört alt boyutun (ilgi, kontrol, merak, güven) bölüm değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemektir. Ayrıca diğer amaçlar:

1. Beden Eğitimi Spor Yüksekokulu öğrencilerinin yaşa göre kariyer uyum yetenekleri anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

2. Beden Eğitimi Spor Yüksekokulu öğrencilerinin cinsiyete göre kariyer uyum yetenekleri anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

3. Beden Eğitimi Spor Yüksekokulu öğrencilerinin sınıfa göre kariyer uyum yetenekleri anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

4. Beden Eğitimi Spor Yüksekokulu öğrencilerinin gelir düzeylerine göre kariyer uyum yetenekleri anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

I.3. Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi

Tüm bu bilgilerin ışığında, bu çalışmanın üniversite öğrencilerini gerek eğitim süreçlerinde gerek sonrasında kariyer uyum yetenek etkenleri açısından değerlendirmek, kariyer olgusunu ön plana çıkartmak ve bu bakış açısı ile öğrenciler üzerinde farkındalık düzeylerinin artmasını sağlamak için önem taşımaktadır. Ayrıca literatür tarandığında konu ile ilgili çalışma sayısının az olduğunun farkına varılmıştır. Bu etkenlerden yola çıkarak araştırmanın konusu Beden Eğitimi Spor Yüksekokulu öğrencilerinin bölüm değişkenine göre kariyer uyum yeteneklerinin incelenmesi olarak belirlenmiştir. Çalışmanın, neticesinde literatüre katkıda bulunulması ve amacına ulaşması hedeflenmektedir.

I.4. Sayıtlar

Araştırmanın sayıtları şu şekildedir;

1. Araştırmaya katılan öğrencilerin veri toplama aracı olarak kullanılan “Savickas Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği” ne gerçek durumlarını yansıtan cevaplar verdikleri ve samimi oldukları varsayılmaktadır.

2. Araştırmada kullanılan “Savickas Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği”nin belirtilen amaçları ölçeceği varsayılmaktadır.

3. Örneklemenin evreni temsil edileceği varsayılmıştır.

I.5. Sınırlılıklar

Araştırmanın sınırlılıklar şu şekildedir;

1. Araştırma 2019-2020 eğitim öğretim yılında Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, Spor Yöneticiliği ve Antrenörlük Eğitim bölümü 1. sınıf, 2. sınıf, 3. sınıf ve 4. sınıf öğrencileri üzerinde gerçekleştirildiği için benzer gruplara genellenebilir.

2. Kullanılan anket online ortamda yapıldığı için verilen cevapların samimiyezsiz olma olasılığı.

3. Araştırmada kullanılan “Savickas Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği” nin ölçtüğü niteliklerle sınırlı olması.

I.6. Tanımlar

Araştırmada sıklıkla kullanılan temel kavramların anlamı şu şekildedir;

Kariyer: Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık olarak tanımlanmaktadır (TürkDilKurumu[TDK], 2020).

Kariyer uyumu, bireyin kariyer yoluna ilişkin kararlar almasına ve iş yerinde karşılaştığı sorunları hem kendisini hem de mesleğini anlayarak çözmesine olanak tanır (Creed, Fallon, ve Hood, 2009).

Kariyer uyumu, deneyim yoluyla kazanılabilen bir başa çıkma becerisidir. Uyum yeteneği yüksek olan bireylerin diğer bireylere göre daha planlı ve gerçekçi kararlar vermeleri beklenmektedir (Ispir, Elibol, ve Sonmez, 2019).

II. BÖLÜM (KURAMSAL ÇERÇEVE ve KAVRAMLAR)

Bu bölümde, geçmişten bugüne yapılmış ve sürekli gelişmekte olan bazı mesleki gelişim kuramlarına yer verilmektedir. Ayrıca kariyer uyumu ve kariyer ile ilgili kavramlar yer almaktadır.

II.1. Mesleki Gelişim Kuramları

Alan yazın tarandığında kariyer uyumu ile ilgili olarak yapılan araştırmalarının temelini mesleki gelişim kuramlarına dayandığı tespit edilmiştir. Bunun neticesinde hali hazırda kullanılan bazı kuramlar bu başlık altında toplanmış ve açıklanmıştır.

II.1.1. Parsons'ın Özellik Faktör Kuramı

Parsons (1909), kariyer danışmanlığına bireyselleştirilmiş yaklaşımların gayretli bir savunucusu olarak başladı. İlk mesleki rehberlik merkezini kurdu. Işık, bilgi, ilham ve işbirliği gibi kapsayıcı ilkeleri kullanarak danışmanlık sağladı. Bu ilkeler daha sonra şu şekilde işlevselleştirilmiştir;

Işık, kişinin kendisi hakkında kazandığı iç görü olarak tanımlandı

Bilgiler, kişinin kendisi ve iş dünyası hakkında toplanan verileri

İlham, kariyer arayışlarında güveni teşvik eden umutla eşitlendi

İşbirliği, kişinin kariyer seçimini gerçekleştirmek için kaynakların seferber edilmesini içeriyordu. Birçoğu, Parsons'ın kariyer danışmanlığına en büyük armağanı, kariyer gelişiminin eşleşen modelinin birincil ilkelerinin eklemlenmesidir. Yani, kendinizi anlayın, çevreniz hakkında bilgi edinin ve bu verilerden bir meslek seçmek için doğru akıl yürütmeyi kullanın şeklinde yorumlanmıştır (O'Brien, 2001).

Parsons'ın mesleki müdahale ilkelerinden bazıları günümüzde kariyer danışmanlığına yönelik daha entegre yaklaşımlarla uyumludur. Örneğin, Parsons danışmanın müşterilerine hangi yöne gideceklerini söylemediğini, bunun yerine müşterilerin kendileri için olumlu kararlar almalarına yardımcı olduğunu savundu. Ayrıca

danışmanların, diğerlerinin onları nasıl algıladığını öğrenmelerini ve işteki başarıyı engelleyebilecek sorunları çözmelerini sağlamak için danışanlarla dürüst bir şekilde iletişim kurma ihtiyacını da gördü. Bu nedenle, Parsons'ın kariyer müdahalelerine yaklaşımı, müşterileri, bireyleri ve meslekleri eşleştirme umuduyla değerlendirmekle sınırlı kalmadı. Çünkü kariyer gelişimini etkileyebilecek içsel ve kişilerarası kaygıları da ele aldı. Bugün bireysel kariyer danışmanlığı yoluyla sosyal adalet çalışması, Parsons'ın yirminci yüzyılın başlarında hayal ettiklerinin ötesine uzanıyor (O'Brien, 2001).

II.1.2. John Holland'ın Tipoloji Kuramı

John Holland (1959)'ın mesleki seçim teorisi, uzun yıllardır mesleki psikoloji, kariyer danışmanlığı ve rehberliğinde fazlaca kullanılan baskın bir kuram olmuştur. Bu kuramın ortaya çıkışı, Holland'ın 1950'lerde ABD'de bir kariyer danışmanı iken deneyimlerine dayanarak meydana gelmiştir. Daha sonra önemli ölçüde gelişmiş ve en son hali Holland tarafından açıkça ortaya konmuştur. Teori, insanların ve mesleki çevrelerin, altı 'saf tipin' her birine ne ölçüde benzedikleri temeline dayanmaktadır. Ayrıca kişi ve çevre arasında iyi bir uyumun, diğer unsurların eşit olduğu bir dizi faydalı sonuca sahip olacağını önermektedir. Tipler, birbirlerine olan benzerlik derecelerini yaklaşık olarak temsil eden altıgen formda tasvir edilebilir. Bu anlamda teori, karar verme sürecinden çok yapıyla ilgilidir. Bununla birlikte, Holland insanların ve çevrelerinin zaman içinde nasıl etkileşime girdiğine dair bir dizi önermede bulunur ve teorisinin basitçe statik bir eşleştirme modeli olmadığını vurgulamak ister (Arnold, 2004).

II.1.3. Donald Super'in Benlik Kuramı

Donald Super'in kariyer gelişimine birçok önemli teorik katkısı arasında, öz-kavram uygulama süreci önemli bir yer tutmaktadır. Super, başlangıçta kariyer gelişiminde benlik kavramının önemli rolünü, 1949'da Fort Collins, Colorado'da yapılan ve daha sonra 1951'de yayınlanan bir konuşmada önermiştir. Super'in 1953'teki Amerikan Psikolog makalesinde belirttiği gibi: Birkaç yıl sonra, bir girişimde öz-kavram teorisi işlevsel hale gelecektir. Super (1953) mesleki benlik kavramını “Bireyin mesleki olarak ilgili olduğu düşünülen benlik özellikleri kümesi” olarak tanımlamıştır. Benlik kavramının ana boyutlarının geleneksel kişilik özellikleri olduğunu belirten Super, tartışmasını özsaygı,

açıklık, kesinlik, kararlılık ve gerçekçilik gibi meta boyutlarla tanımlanmasına odaklanmıştır. Son zamanlarda, benlik kavramı teorisinin, bireyin benlik ve durum üzerindeki ikili odak noktasını göstermek için daha iyi "kişisel yapı teorisi" olarak adlandırılabilceğini öne sürülmüştür. Ayrıca öz saygı ve öz-yeterlik gibi üst boyutlara da vurgu yapmıştır. Çünkü bunlar öz-kavram uygulama sürecinin ne kadar iyi gerçekleşebileceğini etkileyebilmektedirler. Benlik kavramı teorisi üzerine araştırmaların çoğu, algılanan ve ideal benlikleri inceleyerek operasyonel olarak tanımlandığı şekliyle mesleki tercihlerde ve seçimlerde benlik kavramının uygulanmasına odaklanmıştır. Yapılan bazı araştırmalar operasyonel olarak da gerçek benlik, ideal benlik ve mesleki kavramlar arasındaki ilişkileri tanımlamış ve incelemiştir. Meslek tercihinde önemli bir rol önerdiği gibi, araştırmalar Super'in mesleki davranışta benlik kavramına yaptığı vurguyu desteklese de, bu tür potansiyel olarak zengin bir yapıdan beklenenden daha az araştırma ve danışmanlık kullanımı olmuştur (Betz, 1994).

II.1.4. Ginzberg ve Arkadaşlarının Mesleki Gelişim Kuramı

Mesleki hedeflere ulaşmanın aşamalar halinde gerçekleşeceğini ve bu aşamalarında belirli dönemleri kapsadığından bahseden Ginzberg, aşamaları "fantezi" "geçici" ve "gerçekçi" olarak üç dönem şeklinde sıralamıştır. Ayrıca her bir dönem geri dönüşü olmayan bir süreci ifade etmektedir. Bu teoriyi ortaya atan kuramcılarının farklı meslek gruplarından olmaları sebebiyle kuramın birden fazla disipline hitap eden bir yaklaşım olduğu düşünülmektedir. Ginzberg ve arkadaşları tarafından geliştirilen bu kuramın, güçlü yanlarının yanı sıra bazı sınırlılıklarının da olduğu varsayılmaktadır. Öyle ki, çevresel faktöre gösterilen özen kuramın güçlü yanlarını oluştururken, gelişimsel süreci tanımlayamayan ve mesleki süreci iyileştiremeyen tarafı sınırlılıkları olarak ifade edilmektedir. Bir diğer yandan bir önceki sürece geri dönülmez kararı ve gelişimde bireysel farklılıklar vardır ilkesine ters düşen kararları sınırlılıkları olarak nitelendirilmektedir. Bunlara rağmen yine de bir geçiş kuramı olarak değerlendirilmesi söz konusu olabilir (Yesilyaprak, 2003).

II.1.5. Ann Roe'nun İhtiyaçlar Kuramı

Anne Roe (1957), ebeveynlerin çocuklarının yaşamları boyunca kariyer seçimi üzerinde daha doğrudan bir etkiye sahip olduğuna inanıyordu. Roe'nun teorisi büyük ölçüde Maslow'un "İhtiyaçlar Hiyerarşisi" ile ilgiliydi. Çocukluk döneminde karşılanmayan ihtiyaçların ya kişinin bilincinden çıkarılacağına ya da bilinçsiz motivasyon kaynağı olacağına inanıyordu (Jungen, 2008). Örneğin Roe (1957), Doğal merak ifadeleri tamamen engellenen bir çocuk meraktan vazgeçer demiştir. Bu nedenle, çocuklarına yönelik ebeveyn tutumlarının sahip oldukları kariyer veya davranışlarından daha önemli olduğunu ileri sürmüştür. Roe ayrıca ebeveynlik tarzlarının bir çocuğun kariyer seçimini belirlemede önemli bir faktör olduğunu ifade etmiştir. Modeline şu altı ebeveynlik tarzını dahil etti: "aşırı koruma", "aşırı talep etme", "duygusal reddedilme", "çocuğu ihmal etme", "rastgele kabullenme" ve "sevgiyle kabullenme". "Sevgi dolu kabullenme", "aşırı koruma" ve "aşırı idare etme" ebeveynlik tarzlarını yaşayan çocukların, hizmet, kültür veya eğlenceyle ilgili işler gibi kişilerle kariyer yapmaya yönlendirileceğini varsaymıştır. Öte yandan, ebeveynlik tarzları olan "gelişigüzel kabullenme", "ihmal" ve "duygusal reddedilme" ye maruz kalan çocuklar, bilimsel ve mekanik ilgi alanları gibi, kişi olmayanlarla kariyer yapmaya yönlendirilecektir. Roe, 1964'te hipotezlerinin çoğunu terk etti ve çocukların ebeveyn bağlılığına dayalı kariyer peşinde koştuğunu öne sürdü. Örneğin, Roe, güvenli bağları olan çocukların en çok kişi odaklı meslekler peşinde koştuklarını belirtmiştir (Jungen, 2008).

II.1.6. Linda Gottfredson'un Kuramı

Gottfredson, benlik kavramının öneminin, kariyer seçimini ve gelişimini etkileyen psikolojik ve psikolojik olmayan çevresel faktörlerin uyumunun zorlanması olduğunu savundu. Kendine ilişkin görüşlerin mesleki özelliklerin algıları ile bütünleştirildiği ve kabul edilebilir öz-meslek uyumu düzeylerine doğru ilerlemeyi talep eden sürecin gelişimsel bir değerlendirmesinin önemine dikkat çekti. Gottfredson'ın teorisi, benlik kavramı ve mesleki kavramların karşılaştırıldığı süreçleri operasyonel hale getirdi. Kariyer seçimi alternatiflerinin sınırlandırılması, daraltılması ve tercihler ile istihdam gerçekleri arasında uzlaşma olduğunu savundu. Bu süreçlerin her ikisinin de merkezinde, üç önemli boyutta kendi kendine iş uyumu algıları vardı. Mesleki cinsiyet tipi, prestij ve çalışma alanı. Gottfredson, cinsiyet türünün seçimleri etkilediğini, çünkü ABD'deki toplumun,

bireylerin algılanan kariyer seçeneklerini uygun bir şekilde cinsiyet tipine göre belirlenmiş alternatiflerle sınırlandırma işlevi gördüğünü öne sürdü. Gottfredson'a göre 6 ile 8 yaşları arasında bir yerde bu aralık belirlendikten sonra, bu aralığın dışındaki meslekler olağandışı durumlar dışında dikkate alınmayacaktır. Bu nedenle, Gottfredson'un görüşü, mesleki cinsiyet klişelerinin kadınların özlemleri üzerinde ciddi kısıtlayıcı etkileri olduğunu öne sürüyor. Dahası, Gottfredson, tercihler ve istihdam gerçekleri arasında taviz verilmesi gerektiğinde, insanların en kolay şekilde çalışma alanından fedakarlık edeceklerini ve en azından kolayca cinsiyet türünü feda edeceklerini öne sürdü (Betz, 1994).

II.2. Kavramlar

Bu bölümde alan yazında karşılaşılan ve araştırmanın altyapısını oluşturan temel kavramlara yer verilmiştir. Bu kavramlar ışığında araştırma derinleştirilmiş ve kavramlar tek tek ele alınarak incelenmiştir.

II.2.1 Kariyer Kavramı

Kariyerin eski bir tanımı, onu "kişilerin düzenli, öngörülebilir bir sırayla hareket ettikleri, bir prestij hiyerarşisinde düzenlenmiş, birbiriyle ilişkili işler dizisi" olarak tanımlar (Wilensky, 1961). Geleneksel kariyerin örgütsel sınırlar içinde gerçekleştiği görülüyordu (Clarke, 2009). Kariyer gelişimi için metaforlar arasında "merdiveni tırmanmak", "sıralarda ilerlemek" veya "hiyerarşide yukarı çıkmak" gibi terimler; kariyer başarısı artan statü, sorumluluk ve parasal ödüllerle kanıtlanmıştır (P. McDonald, Brown, ve Bradley, 2005). İstihdam ilişkisinin temelini oluşturan psikolojik sözleşme, bağlılık, sadakat ve güven ile karakterize edilen karşılıklı bir ilişkiye dayanıyordu (Morrison ve Robinson, 1997). Sıkı çalışma ve sadakat sunan bireyler, eğitim, geliştirme, terfi ve uzun vadeli iş güvenliğini içeren, örgütsel olarak yönetilen bir kariyerle ödüllendirileceklerini tahmin edebilirler (Baruch ve Hind, 1999). Şu anda tartışılan soru, geleneksel kariyerin hala var olup olmadığı ve eğer öyleyse, ne ölçüde? Bazıları geleneksel kariyerin canlı ve iyi olduğunu ve örgütsel kariyerlerin istikrar ve yapı arayanlar için hala tercih edilen bir seçenek olduğunu iddia etmektedir (Ackah ve Heaton, 2004; Collin, 1998; Guest ve Davey, 1996; Jacoby, 1999). Kariyerlerin, geleneksel kariyer yollarının tamamen yeniden yapılandırılmasından ziyade "belirli değişimler ve geçişler" geçirdiğini (Baruch, 2006) ve

kariyer gelişimi için kişisel sorumluluk almaya çok daha fazla vurgu yapılmasına rağmen geleneksel kariyer yolları kamu sektörü gibi belirli kuruluşlarda ve sektörlerde hala sunulmaktadır (P. McDonald vd., 2005). Bireylerin istihdam güvenliğinden (Clarke, 2009), kariyer özyönetimi (Maguire, 2002; Sturges, Guest, Conway, ve Davey, 2002) ve bunun yerine yeni işlemsel psikolojik sözleşmeden daha fazla bağımsızlık sunan kariyer isteyip istemediklerine dair de tartışmalar söz konusudur (Clarke, 2009).

Bu tartışmadan bağımsız olarak, mevcut kariyer literatürünün çoğu, geleneksel kariyerlerin, hem organizasyonların hem de bireylerin şu anda faaliyet gösterdiği belirsiz ortamları yansıtan yeni kariyer kalıplarına yol açtığı inancına dayanmaktadır (Clarke, 2009). Çağdaş kariyerlerin çalışma ve çalışma dışı dönemleri, yanal, sarmal ve dikey ilerleme ve organizasyon içi ve ayrıca organizasyon içi kariyer değişimlerini içermesi daha olasıdır. Sonuç olarak, bireyler artık kariyer yönetimi için organizasyona güvenemezler veya bir işte, tek bir organizasyonda veya tek bir sektörde ömür boyu istihdamı düşünemezler. Esasen, iş güvenliği kavramının yerini istihdam edilebilirlik kavramı almıştır (Baruch, 2004). Thijssen, Van der Heijden, and Rocco (2008) istihdam edilebilirliği çok geniş bir şekilde “iç veya dış işgücü piyasasında hayatta kalma olasılığı” olarak tanımlamaktadır, ancak bunun pratikte ne anlama geldiği tartışmalı bir konu olmaya devam etmektedir. Örneğin, istihdam edilebilirlik, istihdam edilebilir kalmak için gerekli uyarlanabilir davranışları kolaylaştıran bireysel özellikleri bünyesinde barındıran bir psiko-sosyal yapı olarak görülebilir (Fugate vd., 2004). İşgücü piyasası bağlamı açısından da, ister dahili ister harici (Forrier ve Sels, 2003) veya istihdam edilebilirlikle ilgili özelliklere sahip olmanın ve bunu göstermenin gerçek istihdama yol açtığı bir istihdam sonucu olarak da görülebilir (Hillage ve Pollard, 1998). Berntson, Sverke, and Marklund (2006) istihdam edilebilirliği “algılanan (yeni) iş edinme olasılığını yansıtan” bireysel bir algı olarak görür, oysa McQuaid (2006) istihdam edilebilirliğin kişisel koşullara ve bir bireyin iş esnekliği ve hareketliliği kapasitesine büyük ölçüde bağlı olduğunu öne sürer. Van Dam (2004) “istihdam edilebilirlik yöneliminin” veya bir çalışanın bireysel istihdam edilebilirliği ve örgütsel esnekliği sürdürmek için tasarlanmış örgütsel müdahalelere tepkisinin önemini vurgulamaktadır. Benzer bir şekilde, Van der Heijden and Thijssen (2003) istihdam edilebilirliği beceri gelişimini, esnekliği ve değişime uyarlanabilirliği teşvik etmek ve sürdürmek için tasarlanmış müdahaleler ile ilişkilendirir. İstihdam edilebilirliğin nasıl yönetilmesi gerektiği de tartışmalara yol açtı. İdeal olarak istihdam edilebilirlik, çalışanları

bir sonraki işlerine hazırlamak için tasarlanmış bir dizi gelişimsel aktivite ve süreç sunan organizasyonlarla işveren ve çalışan arasında ortak bir sorumluluk olmalıdır. Bununla birlikte, büyük ölçüde, istihdam edilebilirlik sorumluluğu artık organizasyondan çalışana devredilmiş gibi görünmektedir, her ikisinde de istihdam edilebilirliği sürdürmek için ortak bir sorumluluktan ziyade, "çalışanların görevinin, mevcut ve olası işverenler tarafından değer verilen bilgi, beceri ve yetenekler ve diğer özellikleri edinmesi olduğunu" iddia etmektedir. Mevcut ve gelecekteki istihdam bağlamları bu arka plana karşın, değişken ve sınırsız kariyer gibi kariyer modelleri, kariyeri tanımlamanın yeni yollarını ve kariyer yönetimine yeni yaklaşımlar sağlayacağını ifade etmektedir (Clarke, 2009).

Kariyer, bireylerin kuruluşlar ve toplumla etkileşiminden doğar. Bu nedenle, örgütsel psikoloji, danışmanlık psikolojisi, sosyoloji, çalışma ekonomisi, organizasyon ve yönetim çalışmaları gibi çeşitli disiplinlerin ve alt disiplinlerin meşru konusudur. Her birinin kendi bakış açısı vardır kariyere, kendi tanımlarına, kavramlarına, varsayımlarına, metodolojisine, diline, söylemine, uygulamalarına ve dergilerine odaklanırlar (Herr ve Cramer, 1988). Aynı zamanda, kariyer "öncelikle teorik bir yapı değildir, kesin bir anlamı yoktur; daha ziyade, çoğu danışmanın bildiği gibi, anlamlı şekillerde kullanılır, anlam verilir ve anlam yaratır (Young ve Valach, 1996). İnsanların günlük yaşamlarını inşa etmek için kullandıkları günlük bir terimdir. Bu nedenle, "kariyer", "gücünün ana kaynağı" olmasına rağmen hem kavram hem de deneyim olarak doğası gereği öğrenmeyi zorlaştıran zengin bir belirsizliğe sahiptir. Kariyere olan bu geniş ilgi alanı içinde, kariyerin hem çalışma hem de uygulamasına adanmış iki ana konu alanı vardır. İlki, kariyer seçimi, eğitim ve danışmanlık ile ilgilidir (Collin, 1998). Örgütsel psikoloji ve sosyolojiden etkilenen ve örgütsel kariyerlerle ilgili olan ikinci alan, kariyer yönetimi ve kariyerin araçsal uygulamasına katkıda bulunmuştur.

II.2.1.1. Kariyer Başarısı

Kariyer başarısı, kariyer teorisine ve dolayısıyla kariyer teorisine dahil edilen fikirlere, temelde yatan tanımlara, kavramlara, ilişkilere ve varsayımlara dayanır (Michael B. Arthur, Khapova, ve Wilderom, 2005). Aşağıda, özellikle kariyer başarısı araştırmasıyla ilgili olan altı tanım ve beş niteliğe dikkat çekiyoruz. Tanımlar, kariyer, öznel kariyer, objektif kariyer ve ilgili kariyer başarısı tanımlarını kapsar. İlk üç özellik, kariyerin öznel

ve nesnel yönlerinin ikiliği, bu iki taraf arasındaki karşılıklı bağımlılık ve benimsenen araştırma modelinin teorik yeterliliğiyle ilgilidir. Sınırsız bir kariyer teorisi perspektifinden, organizasyon içi hareketlilik ve organizasyon dışı kariyer desteği ile ilgili kariyer başarısıyla ilgili iki ek özellik öneriyoruz.

Kariyerin yaygın tanımı, bir kişinin zaman içindeki iş deneyimlerinin ortaya çıkan ritmidir (Michael B. Arthur vd., 2005). Bu tanım, herhangi bir durağan çalışma düzenlemesi görüşünü benimsemekten ziyade, zamanın alaka düzeyi konusunda ısrarcıdır. Ayrıca, insanların nerede çalıştığı veya kariyer başarısını neyin temsil ettiği konusunda kısıtlayıcı varsayımlardan da kaçınır. Bir bireyin tek bir organizasyon içinde dikey hareketliliğine dayalı bir kariyer başarısı görüşünü barındırır. Bunlar, tanınan organizasyonel, mesleki, endüstriyel veya ulusal bağlamlarda yukarı, yatay veya bazı durumlarda aşağı doğru hareketliliği veya bu bağlamlardan herhangi biri arasındaki hareketliliği içerebilir. Kariyer ayrıca iki temelde farklı şekilde tanımlanabilir. Bir yanda, bireyin kendi kariyeri hakkındaki düşüncesini ve ne hale geldiğini yansıtan öznel kariyerler vardır (Stebbins, 1970). Öte yandan, bir kişinin sosyal ortamdaki hareketini ölçmek için mihenk taşı görevi gören az çok kamuoyunda gözlemlenebilir pozisyonları, durumları ve statüyü yansıtan objektif kariyerler vardır (Barley vd., 1989).

Kariyer başarısı, bir kişinin kariyer deneyimlerinin bir sonucudur. Kariyer başarısı, bir kişinin zaman içindeki iş deneyimlerinin herhangi bir noktasında istenen işle ilgili sonuçların elde edilmesi olarak tanımlanabilir. Bu yukarıda verilen kariyer tanımına uygundur. Aynı zamanda Simpson, Weiner, and Proffitt (1997) tarafından önerilen iki başarı anlamını, yani kişinin arzusuna göre bir nesneye ulaşma ve teşebbüs edilen bir şeyin müreffeh başarısı şeklinde barındırır. İlk anlam, bir başarı biçimi olduğunu gösterir, kişisel olarak arzu edilirken, ikincisi, sosyal karşılaştırmalara dayanması muhtemel olan bir başarı biçimi yani refahlık önerir. Bu alternatif anlamlar, kariyerde olduğu gibi, kariyer başarısını görmenin iki farklı yolu olduğunu göstermektedir. Öznel kariyer başarısı, bireyin kendi kariyerine ilişkin içsel kavrayışı ve o birey için önemli olan herhangi bir boyutta değerlendirilmesi olarak tanımlanabilir (Van Maanen, 1977).

İnsanların farklı kariyer ve gelir düzeyi istekleri vardır, istihdam güvenliği, iş yeri, statü, farklı işlerde ilerleme, öğrenmeye erişim, kişisel ve aile zamanına karşı işin önemi gibi faktörlere farklı değerler koyarlar. Kadımlar, azınlıklar, beyaz erkekler, doktorlar,

sekreterler, inşaat işçileri gibi benzer sosyal ve istihdam koşullarındaki insanların öznel kariyerleri örtüşebilir, ancak belirli bir sosyal kategorideki tüm üyelerin aynı öznel kariyer yönelimlerini paylaşacağını varsaymak bir hata olur (Bailyn, 1989). Aksine nesnel kariyer başarısı, bir bireyin kariyer durumunun aşağı yukarı somut göstergelerini betimleyen harici bir perspektif olarak tanımlanabilir. Bunlar meslek, aile durumu, hareketlilik, görev özellikleri, gelir ve iş seviyesini içerebilir (Van Maanen, 1977).

Objektif kariyer halka açıktır ve sosyal rol ve resmi konumla ilgilidir. Kariyer başarısını bu perspektiften gören yazarlar, ona yapısal açıdan bakarlar Wilensky (1961) ve insanların statü farklılıkları etrafında örgütlenme eğilimini vurgular (Nicholson, 1998). Nesnel kariyer başarısı, ayırt edici bireysel anlayıştan ziyade paylaşılan sosyal anlayışı yansıtır. Yukarıdaki tanımlar, çağdaş kariyer teorisindeki ana akım fikirleri yansıtır. Daha sonra tartışacağımız kariyer teorisinin çeşitli özellikleri için bir çıkış noktası sağlarlar.

II.2.1.2. Öznel – Nesnel Kariyer İkiliği

Kariyer teorisi, sadece kariyerlere ilişkin öznel ve nesnel görüşlerin olduğunu öne sürmekle kalmaz, aynı zamanda kariyer kavramının doğal bir iki yanlılığını da önerir (Goffman, 1968). Bu iki taraflılık, öznel ve nesnel kariyerlerin herhangi bir boyutta örtüştüğünü varsaymak için çok az neden olduğu ve tesadüf derecesinin kariyer araştırmaları için çok önemli bir konu olduğu gözleminden kaynaklanmaktadır (Van Maanen, 1977). Örneğin sanat uğruna sanat icra eden sanatçılar Michael B. Arthur vd. (2005) başarıyı, eserlerinin satışından elde edilen nesnel ödüller yerine çalışmalarından aldıkları öznel tatmin açısından tanımlamaları olasıdır. Bunun tersine, satış görevlilerinin başarıyı daha çok işin kendine özgü ödülleri yerine kazandıkları parayla tanımlamaları muhtemeldir. Daha genel olarak, kariyer başarısının hem öznel hem de nesnel yönleri içermesi beklenebilir (Melamed, 1995). Öznel-nesnel kariyer ikiliği, iş ve aile veya iş ve boş zaman etkinlikleri arasındaki ödünleşmeleri inceleyenlerin geleneksel bir endişesi olmuştur. Kariyer başarısı, kişisel başarısızlık tasviri Korman and Korman (1980), arkadaşlarla veya aileyle geçirilen zamandan elde edilen memnuniyet gibi öznel sonuçlar pahasına nesnel kariyer başarısı peşinde koşan bir tür kariyer aktörünü önermektedir. İş ve aile veya iş ve boş zaman etkinlikleri arasındaki dengeye yönelik çeşitli yaklaşımlar, istihdam eden kuruluşların nesnel kariyer beklentileri ile bireysel çalışanın öznel kariyer

tercihleri arasında benzer bir ödünleşmeyle boğuşmaktadır (Rapoport ve Bailyn, 2002) . Bu çalışmanın yalnızca nesnel kariyeri ve çalışmamayı yalnızca öznel kariyeri içerdiğini öne sürmek değildir. Kariyer başarısını tamamen nesnel bir mercekle veya tamamen öznel bir mercekle gözlemlemenin sınırlı bir tablo sunduğunu belirtmek gerekir. Kariyer başarısı yapısının derinliği, aynı anda her iki merceğe bakıldığında daha iyi görülebilir.

II.2.1.3. Kariyer Başarısına Yönelik Yaklaşımlar

Kariyer başarısı belirleyicilerini açıklamak için bir dizi rakip yaklaşım tanımlanmıştır. İyi bilinen üç yaklaşım, bireysel, yapısal ve davranışsal bakış açılarıdır (Rosenbaum, 1989).

İlk yaklaşım, büyük ölçüde, insan sermayesi ve motivasyon teorilerinin popüler literatüründe bulunan bireysel değişkenlere dayanır. Kendi insan sermayesini geliştiren ve dolayısıyla kariyerinde başarıya ulaşmak için eğitim ve beceri yatırımlarını en üst düzeye çıkararak bireydir. İkinci yaklaşım, firmanın yönetim teorisine ve boşluk modellerine dayanır ve organizasyonel büyüklük ve iç promosyon uygulamaları gibi organizasyonel faktörlerin organizasyonlarda başarılı bireysel kariyerler için ön koşul olduğunu varsayar. Üçüncü yaklaşım, kariyer başarısının, siyasi etki davranışı dahil olmak üzere belirli kariyer stratejilerinin bir işlevi olduğunu varsayar (Rosenbaum, 1989).

Bireysel yaklaşım

Beşeri sermaye teorisi, kariyer başarısına yönelik bireysel yaklaşımı anlamak için teorik bir temel sağlar. İnsan sermayesi teorisi eğitim, öğretim ve deneyim gibi beşeri sermaye özelliklerine en çok yatırım yapan bireylerin daha yüksek düzeyde iş performansı göstermesinin ve ardından daha yüksek örgütsel ödüller kazanmasının beklendiğini öne sürer (Ballout, 2007). Bu teoriye göre, bir bireyin kariyer ilerlemesi ve başarısı, kişinin işgücü piyasasına getirdiği insan varlıklarının niceliğine ve niteliğine bağlıdır (Becker, 1964). İnsan sermayesi faktörlerinin çalışanların performansını etkilediği ölçüde, daha büyük kişisel özellikler onların işlerini daha iyi yapmalarını sağlayacak ve işlerinin gerektirdiği ek beşeri sermaye miktarını telafi etmek için ücretleri buna göre artmalıdır. Son deneysel kanıtlar, insan sermayesi değişkenleri ile kariyer başarısı arasındaki pozitif bağlantıyı desteklemektedir (Ballout, 2007).

Yapısal yaklaşım

Kariyer başarısına yönelik yapısal yaklaşım, belirli yapısal özelliklerin yardımcı olduğunu ve diğerlerinin bireylerin kariyer gelişimlerini engellediğini ileri sürer. Bu yaklaşım kapsamında, organizasyonel büyüklük ve dahili terfi uygulamaları gibi belirli organizasyonel faktörler, kariyer adaylarının başarısını etkiler. Firmanın yönetim teorisi yapısal yaklaşımı destekler. Yani, yönetimin temel tezi, ücretlendirmenin kariyer başarısının nesnel ölçüsü öncelikle organizasyonel büyüklüğün bir işlevi olduğudur. Yöneticiler, büyük kuruluşların daha hiyerarşik sistemlere sahip olması ve daha karmaşık ve çeşitli faaliyetlerde bulunmaları nedeniyle, kariyer başarısı ile organizasyonel büyüklük arasındaki ilişkinin beklendiğini ileri sürerler. Bu büyük kuruluşların kariyer hareketliliğini ve başarıyı kolaylaştırma olasılığının daha yüksek olduğunu, böylece bireylerin maaşlarının kurumsal hiyerarşide yukarı çıktıkça arttığını göstermektedir (Tosi, Werner, Katz, ve Gomez-Mejia, 2000). Gattiker and Larwood (1988) belirttiği gibi, terfi sıklığı, kariyer hareketliliği ve başarısının değerli bir ölçüsüdür, çünkü bireylerin kurumsal bir merdivene tırmanması için önemlidir. Oliver (1997), büyük kuruluşların "hızlı takipçilerini" yukarı doğru kariyer yolları ile ödüllendirdiğini ileri sürmektedir ve Hall and Moss (1998), bu tür vaat edilen kariyer yollarının büyük kuruluşların yapısının iç parçaları olduğunu düşünmektedir. Yakın zamandaki ampirik kanıtlar, kariyer yollarına yapısal yaklaşımı desteklemektedir (P. McDonald vd., 2005).

Davranışsal yaklaşım

Davranışsal yaklaşım, bireylerin kariyer seçimleri ve ilerlemeleri üzerinde belirli bir kontrole sahip olduklarını ve bu nedenle kariyer beklentilerini değerlendirebileceklerini ve kariyer başarısına katkıda bulunan uygun kariyer planlarını ve taktiklerini uygulayabileceklerini varsayar (Ballout, 2007). Bu yaklaşımın altında yatan varsayım, kariyer adaylarının kendi kariyerlerini yönetmede proaktif bir rol almaları ve organizasyon stratejileri bağlamında uyumlu kariyer stratejilerini takip etmeleri gerektiğidir. Organizasyonel kariyer sistemlerine pasif olarak güvenmek, çalışanların hem kişisel hem de kişilerarası kariyer stratejilerini kullandıklarını, çünkü bu tür davranışsal stratejilerin (kendini aday gösterme ve ağ oluşturma) olumlu performans değerlendirmeleri almalarına yardımcı olabileceğini öne sürmektedir. Bu tür stratejilerin kullanımı ile yöneticilerin maaş ilerlemesi arasında bir bağlantı olduğu varsayılmaktadır (Gunz ve Jalland, 1996). Nabi

(2003), kariyer beklentileri ile içsel kariyer başarısı arasındaki ilişkiye kendini aday gösterme ve ağ oluşturmanın aracı olduğunu bulmuştur.

II.2.1.4 Kariyer İnşa Teorisi

Kariyer uyarlanabilirliği kavramı, kariyer inşa teorisi aracılığıyla geliştirilmiştir (Savickas, 2005). Bu teori, kariyer gelişiminin ve uyumun, kişi-çevre entegrasyonu ve öznel ve nesnel kariyer başarısı elde etmek için sosyal çevreye sürekli olarak uyum sağlama ihtiyacını içerdiğini önermektedir. Bu nedenle teori, başarılı çalışma yaşamları ve kariyerlerle ilgili olarak bireylerin kendilerinin ve başkalarının beklentilerini karşılama çabalarının sürecini ve sonuçlarını ele alır. Bu yeni taleplere, geçişlere ve rahatsızlıklara hazırlıklı olma ve aktif olarak yüzleşme görevlerini içerir (Zacher, 2014). Kariyer uyumu kavramı, iş rolüne hazırlanma ve katılma gibi öngörülebilir görevlerle ve çalışma ve çalışma koşullarındaki değişikliklerin neden olduğu öngörülemeyen ayarlamalarla başa çıkmaya hazır olma anlamına gelir (Savickas, 1997).

Savickas (2005)'in "Kariyer İnşa Teorisi" (CCT), yaşam döngüleri boyunca mesleki davranışları anlamak için bir model sunmaktadır. CCT, önceki teorik katkıları ve çerçeveleri birleştirir ve günceller ve üç ana bileşen sunar: Mesleki kişilik, yaşam temaları ve kariyer uyumu; başa çıkma süreçlerini ele alan (Maggiori, Johnston, Krings, Massoudi, ve Rossier, 2013). Dolayısıyla, kariyer uyumu, mesleki davranışın nasıl ? olduğunu bir bireyin bir kariyeri nasıl inşa ettiğini ? temsil eder (Savickas, 2005). Bireylerin dinamik doğası ve bağlamları göz önüne alındığında, insanların uyum yeteneği, kişi-çevre ilişkisine bağlıdır ve çeşitli aktivasyon durumları içindedir (Savickas ve Porfeli, 2012). Savickas (1997); (Savickas, 2005; Savickas ve Porfeli, 2012) kariyer uyum yeteneğini bireyin mesleki rollerindeki mevcut ve beklenen görevler, geçişler ve bir dereceye kadar büyük veya küçük sosyal entegrasyon gibi travmalarla başa çıkma kaynakları olarak tanımlıyor. Kariyer uyarlanabilirliği, uyum yetenekleri, ilgi, kontrol, merak ve güven adı verilen dört küresel kaynak boyutundan oluşan hiyerarşik bir yapıdır. İlgi, mesleki bir geleceğin farkında olma ve bunu planlama becerisinden oluşur. Kontrol, mesleki gelecek üzerindeki algılanan kişisel kontrolü ve kişinin kariyerini inşa etmek için kişisel sorumluluk konusundaki inancı yansıtır. Merak, örneğin olası benliklerini ve gelecekteki senaryoları keşfederek kişinin çevresini keşfetme eğilimini yansıtır. Son olarak güven, kişinin somut

mesleki ve kariyer problemleriyle yüzleşme ve çözme becerisine olan özgüvenidir örneğin yeni beceriler öğrenerek (Savickas ve Porfeli, 2012). Bu psiko-sosyal kaynaklar Savickas (2005) tarafından bir kişinin günlük yaşam zorluklarıyla yüzleşmek ve bunları çözmek için kullanabileceği öz düzenleme kapasiteleri veya becerileri olarak kabul edilir. İş arama süreci sırasında işsiz bireyler, mevcut durumlarıyla yüzleşmek ve bununla başa çıkmak için çeşitli davranışları harekete geçirmek ve kullanmak zorundadır. Diğer bir deyişle, profesyonel fırsatları keşfederek, düşünerek ve kariyer planlayarak aktif temsilciler olmak zorundadırlar. Son olarak, Fugate vd. (2004), Savickas'ın bireylerin istihdam edilebilirliğine uyum sağlama yeteneğinin oynadığı merkezi rolü vurgulamış, işler arasındaki hareketi arttırmak ve yeniden istihdam olasılığını artırmak olarak kavramsallaştırılmıştır.

II.2.1.5. Değişken Kariyer

İngilizce adını Yunan tanrısı Proteus'tan alan değişken kariyeri, bireylerin değişen çevresel koşullara tepki olarak kendilerini hızla yeniden şekillendirmeye ve hatta muktedir olduğu bir kariyerdir (Inkson, 2006). Geleneksel kariyer örgütsel sınırlar içinde gerçekleşirken, değişken kariyer birden fazla unsurla etkileşime girer. “Değerlere dayalı bir tutum” (örgütsel değerlerden ziyade bireysel değerler) ve “kariyer yönetimine yönelik öz-yönelimli bir tutum” (Briscoe, Hall, ve DeMuth, 2006) ile karakterizedir. Kariyere yönelik değişken bir yönelimi benimseyen kişi, yeni olasılıkları keşfetme şansını memnuniyetle karşılayacak ve yanal veya spiral kariyer hamleleri yoluyla psikolojik başarı arayacaktır. Sürekli olarak yeni şeyler öğrenmek için fırsatlar arayacak ve kariyeri bir dizi öğrenme döngüsü olarak görecektir (Clarke, 2009). Başarılı bir değişken kariyerinin temelini oluşturan iki meta yetkinlik belirlenmiştir; “Uyum ve kimlik (veya öz farkındalık)” (Hall, 2004). Hall (2004), gerçek bir değişken kariyerin, kendi kendini değerlendirmeyi ve ardından uyarlanabilir yanıtları kolaylaştıran yetkinliklerin her ikisini de geliştireceğini savunmaktadır. Clarke (2009), bu uyarlanabilirlik, bireyin çalkantılı ortamlarda kişisel değerleri korurken hayatta kalmasına ve gelişmesine yardımcı olur şeklinde ifade etmiştir.

II.2.1.6. Sınırsız Kariyer

Perrow, Arthur, and Rousseau (1996) göre, sınırsız kariyer geleneksel örgütsel kariyer düzenlemelerine bağımlı olmaktan çok bağımsızlık ile karakterize edilir. Sınırsız bir kariyer peşinde koşarken, odak noktası kurumsal basamakları tırmanmaktan bir dizi yanal, dikey ve spiral hareketle gerçekleştirilen bir kariyere kayar (Currie, Tempest, ve Starkey, 2006). Bu hareketler, öğrenme ve gelişme için fırsatlar sağlar, böylece becerilerin ve iş deneyimlerinin güncel ve pazarlanabilir kalması ve bireyin istihdam edilebilirliğinin artması olasılığını artırır. Değişken kariyerde olduğu gibi, sınırsız kariyer, kariyer geçişlerini başarılı bir şekilde yönlendirmek için esneklik, uyarlanabilirlik ve öz değerlendirme kapasitesi gerektirir. “Sorumluluk odağı” organizasyondan “kariyer oyuncusuna” aktarılır (Michael B Arthur, 1994).

Sınırsız kariyer, bireyin işten işe veya organizasyondan organizasyona geçerek fiziksel sınırları aştığı bir kariyer olarak tanımlanmıştır (Clarke, 2009). Daha yakın zamanlarda, hem fiziksel hareketlilik hem de işler, firmalar, meslekler ve ülkeler arasındaki gerçek hareket ve psikolojik hareketlilik veya kariyer aktörünün zihninden görüldüğü şekliyle hareket etme kapasitesi açısından sınırsızlığa daha fazla odaklanılmıştır. (Sullivan ve Arthur, 2006). Psikolojik sınırsızlık, örgütler arasında hareket etmenin görece kolay olacağına veya örgüt dışı ağların mevcut veya gelecekteki istihdamı destekleyen çalışma ilişkileri yarattığı inancı olarak kendini gösterebilir. Psikolojik sınırsızlığın dahil edilmesi, bir kişinin sınırsız bir zihniyete sahip olabileceği, ancak kariyerini geliştirmek ve geliştirmek için bir organizasyona güvenebileceği gerçeğini dikkate alır (Briscoe vd., 2006). Yani fiziksel olarak bireyler tek bir organizasyon içinde kalabilir, ancak henüz keşfedilecek birçok kariyer fırsatı varsa veya organizasyon yatay kariyer hareketlerini ve dikey hareketleri teşvik ederse, birey güçlü iç ve dış ağlar tarafından desteklenebilir (Clarke, 2009).

II.2.1.7. Kariyer Planlaması

Kariyer planlama, gelecekteki bir kariyer yönelimini ve yarına hazırlanmanın önemli olduğu duygusunu yansıtır. Planlama, insanları gelecekteki kariyer gelişimlerinin ana hatlarını çizmeye ve planlama faaliyetlerine, yani kariyer hedeflerini belirleme ve takip etmeye teşvik eder. Geçmiş araştırmalar, daha başarılı ve tatmin edici kariyerleri teşvik

etmek için kariyer planlamasını bulmuştur (Koen, Klehe, Van Vianen, Zikic, ve Nauta, 2010) . Planlama yaşamda bir kez değil, devam eden sürekli bir faaliyettir ve muhtemelen iş kaybını takiben kariyer geçişlerinde özellikle uygun olacaktır. Planlamanın kariyer hedeflerini belirlemeyi ve takip etmeyi içerdiği göz önüne alındığında, odaklanmış bir stratejinin kullanımının, iş arayanların aramalarını, dar bir şekilde tanımlanmış tarama kriterleri boyunca yönlendiren net istihdam hedefleri anlamına geldiği göz önüne alındığında, iş arayanların ihtiyaçları, nitelikleri ve ilgi alanlarıyla ilgili odaklanmış bir iş arama stratejisinin kullanılmasını teşvik etmesi gerekir. Aynı zamanda, planlamanın gelişigüzel bir stratejinin kullanımını azaltması muhtemeldir, çünkü böyle bir strateji net istihdam standartları ve hedeflerinin eksikliğini ifade eder (Koen vd., 2010).

II.2.1.8. Kariyer Kararı Verme

Karar verme veya kariyer kararı, kişinin hangi kariyerin peşinden gideceğini bildiği kesinliği yansıtır (Creed vd., 2009; Savickas vd., 2009). Kişinin kariyerinde kararlı olması, ertelemek ve bu faaliyetlerden kaçınmak yerine bireylerin iş arama faaliyetlerine katılmalarına yardımcı olabilir (Savickas, 2005). Sınırlı sayıda kariyer seçeneği ile karşılaşıldığında bile, kararlılık hissi bu seçenekleri kişisel olarak anlamlı hale getirebilir. Bir kişi olası kariyer alternatifleri hakkında yeterli bilgiye sahipse ve farklı kariyer seçimlerinin olası sonuçlarını öngörebiliyorsa karar verme artar (Koen vd., 2010).

Sonuç olarak, kariyerle ilgili yüksek düzeyde karar verme becerisi gösteren iş arayanlar muhtemelen gelecekteki işlerinde ne istediklerini bilirler. Dolayısıyla karar verme, odaklanmış bir iş arama stratejisinin kullanımını teşvik etmelidir. Öte yandan, kariyerle ilgili düşük bir kararlılık düzeyi, oldukça amaçsız bir arayışa neden olabilir ve bu da uygun bir iş aramaya devam etme motivasyonunu azaltacaktır (Koen vd., 2010).

II.2.1.9. Kariyer Keşfi

Keşif, kişinin yapmak istediği işin türünü öğrenmek için kariyer seçeneklerini araştırmakla ilgilidir (Savickas, 2005). Keşif kavramının kariyere uyum sağlama konusundaki önemi, önceki araştırmalarda verildiği başlıca yer ile yansıtılmaktadır (Koen vd., 2010).

Kariyer araştırması, geniş ve keşif yoluyla bilgi toplamaya yönelik açıklığı gerektirdiğinden, keşif niteliğinde bir iş arama stratejisiyle temel özellikleri paylaşır. Buna karşılık, keşif odak olarak daha yansıtıcı ve doğası gereği daha hazırlayıcıdır, oysa keşif niteliğinde bir iş arama stratejisi gerçek iş arama faaliyetlerini temsil eder. Bu nedenle, keşif niteliğinde bir iş arama stratejisinin kullanılması, bir kişinin olası kariyerleri geniş bir şekilde keşfetmeye hazır olmasının mantıksal sonucu gibi görünmektedir. Aynı zamanda, odaklanmış bir iş aramanın geniş bir odaktan ziyade dar bir odak noktasına dayandığı göz önüne alındığında, yüksek kariyer araştırması, odaklanmış bir iş aramanın kullanımını muhtemelen engelleyecektir. Keşif konusunda yüksek olan insanlar, arama faaliyetlerini bir tür iş veya branşla sınırlamayabilir, bunun yerine arama faaliyetlerini farklı türdeki işler veya branşlarla genişletebilirler (Koen vd., 2010).

II.2.1.10. Kariyer Koçluğu

Kariyer koçluğu, bireylerin kariyerlerini ilerletmek için aradıkları bir tür kariyer geliştirme müdahalesidir (Feldman, 2001; Lim, Kim, ve Shin, 2019). Kariyer koçluğu, bireysel ilgi, beceri ve değerleri değerlendirmek gibi analitik faaliyetler kullanarak, bireylerin yetenek ve ihtiyaçlarını organizasyonlarkilerle eşleştirmeyi ve böylece organizasyon içinde yeni istihdam fırsatlarını belirlemelerine yardımcı olmayı amaçlamaktadır (Kirk, Downey, Duckett, ve Woody, 2000). Kariyer koçluğunun amacı, organizasyonların dışında alternatif işler bulmak yerine çalışanların mevcut işlerine daha iyi uyum sağlamalarına yardımcı olmaktır (Feldman, 2001). Düzenlenmiş eğitim gibi geleneksel tekniklerle karşılaştırıldığında, kariyer koçluğunun avantajları arasında ihtiyaç değerlendirmesinden bireysel ihtiyaçlara uygun kişiselleştirilmiş beceri ve kariyer planlama oturumlarına kadar kapsamlı bir süreci içermesi, koçlardan daha yerleşik tutumları kolaylaştırması ve süreç ilerledikçe koçluk programlarının ayarlanabilir doğası bulunur. Bununla birlikte, kariyer koçlarının uzun deneyimlerden yoksun olması, zaman alıcı, maliyetli ve daha az faydalı olabilir (Wanberg, Kammeyer-Mueller, ve Marchese, 2006).

Genellikle kariyer danışmanlığı ile karıştırılsa da, kariyer koçluğu insan kaynakları alanlarında farklı bir uygulamadır (K. McDonald ve Hite, 2015). Kariyer danışmanlığı, kariyer rehberliği ve zihinsel sağlık sorunlarının terapötik tedavisini içerirken, kariyer

koçluğu, arzu edilen bir iş pozisyonu için işle ilgili belirli becerilerin geliştirilmesi, özgeçmiş hazırlama ve ağ oluşturma becerilerinin geliştirilmesi gibi kariyer sorunlarıyla ilgili daha odaklı, kişiselleştirilmiş bir destek sağlar (Lim vd., 2019). Ayrıca, kariyer koçluğu, bireylerin, kariyer geçiş sürecinde kariyer yönünü, seçeneklerini ve motivasyonunu belirleyebilmeleri için kendileri ve çevredeki çevre hakkında farkına varmalarına olanak tanır (Lim vd., 2019).

II.2.1.11. Kariyer Yetkinlikleri

Kariyer gelişimi, birbirini izleyen işlerin ve eğitimin bir listesi olarak anlaşılabilir. Modern işgücü piyasasının talepleri doğrultusunda, çalışanın kariyeri ile ilgili olarak aktif rolüne ve katılım düzeyine daha fazla vurgu yapılmaktadır (Kuijpers, Schyns, ve Scheerens, 2006). Kendi kendine rehberliğin bu unsuru göz önünde bulundurulduğunda, kariyer yeterlikleri, istenen kariyer gelişimini başarmak için bir kişinin çalışma ve öğrenme deneyimlerini kendi kendine yönetmesi olarak görülebilir. Kariyer gelişimi, iş durumunun kolaylaştırıcı ve kısıtlayıcı koşulları karşısında kişinin kariyerindeki kişisel hedef ve değerlerin gerçekleştirilmesi olarak tanımladığımız aktif kariyer gerçekleştirme olarak alınır (Kuijpers vd., 2006).

II.2.2. Kariyer Uyum Yetenekleri

Kariyer uyarlanabilirliği, çalışanların sosyal çevreleriyle bütünleşmelerini etkileyebilecek mevcut ve yaklaşan iş ve kariyer zorluklarını yönetmek için kaynaklarını yansıtan psiko-sosyal bir yapı olarak tanımlanmıştır (Savickas, 1997). Kariyer uyarlanabilirliği sabit bir yapı değildir: çalışanların kaynakları istikrarlı özellikler değil, zaman ve durumlar içinde değişebilen ve kişi, çevre ve etkileşimlerindeki faktörler tarafından harekete geçirilen öz düzenleme kapasiteleridir (Porfeli ve Savickas, 2012).

Kariyer uyarlanabilirliği, çeşitli boyutları içeren üst düzey, hiyerarşik bir yapı olarak kavramsallaştırılmıştır (Porfeli ve Savickas, 2012; Savickas, 1997):

- İlgi; çalışanların geleceğe yönelik olduğu ve gelecekteki kariyer görevlerine veya zorluklarına ne ölçüde hazırlandıkları olarak tanımlanır.

- Kontrol; çalışanların öz disiplin, çaba ve sebat göstererek gelişimlerini ve çalışma ortamlarını etkileme konusunda kişisel sorumluluk üstlenme derecesi olarak tanımlanır.
- Merak; çalışanların gelecekteki olası benlikleri ve fırsatları keşfetmelerini ve farklı iş rollerini ve ortamlarını nasıl etkileyebileceklerini düşünmelerini içerir.
- Güven; çalışanların kariyer hedeflerini gerçeğe dönüştürebilecekleri, sorunları başarıyla çözebilecekleri ve engelleri aşabilecekleri konusundaki inançlarını anlatmak.

Kariyer uyarlanabilirlik ölçeği (CAAS) (Savickas ve Porfeli, 2012), kariyer uyum yeteneğinin dört boyutunu ölçer. Çeşitli ülkelerden gelen verilerle yapılan büyük ölçekli doğrulama çalışması, CAAS'ın hipotez haline getirilmiş hiyerarşik faktör yapısını desteklediğini ve genel ölçeğin güvenilirliğini gösterdiğini ayrıca alt ölçeklerin kabul edilebilirliğini doğruladı. Buna ek olarak, farklı ülkelerden alınan örnekler eşzamanlı geçerlilik (yakınsak ve farklı geçerlilik dahil) ve CAAS'ın öngörücü geçerliliği için kanıt sağlamıştır (Porfeli ve Savickas, 2012).

Kariyer uyarlanabilirliği, bireylerin gelecekteki kariyer ve çalışma koşullarındaki değişikliklerle ilgili beklenmedik durumlarla başa çıkma ve onları işleri ve kariyerleriyle ilgili öngörülebilir görevlere hazırlama yeteneği olarak tanımlanabilir (Savickas, 1997). Başka bir deyişle, kariyer uyumu, bireylerin mevcut ve gelecekteki kariyer gelişimi ve işle ilgili faaliyetlerle ilgili konularla başa çıkmak için kullandıkları tutumları, yetkinlikleri, davranışları veya kişisel kaynakları ifade eder (Savickas ve Porfeli, 2012). Kariyer uyarlanabilirliği, bir bireyin kaynaklar açısından kariyer değişiklikleriyle başa çıkmak için birden fazla kaynağı kullanma yeteneği olarak kabul edilebilir. Kariyer uyum yeteneği, zamana ve bağlama göre de değişebilir (Park ve Park, 2020). Kariyer uyum yeteneği yüksek olan bireylerin, bir kariyer ve iş seçmeleri gerektiğinde geleceğe ilgi ve merakı olma, beklenmedik durumları kontrol etme ve plan ve hırslarının peşinden gitme olasılığı yüksektir (Savickas ve Porfeli, 2012). Bilim adamları, kariyer uyum yeteneğinin birçok yönünü tartıştılar. Örneğin, Savickas and Porfeli (2012) kariyer uyumluluğunun dört yönünü önerdiler: ilgi kariyer planı ve gelecek için hazırlık, kontrol gelecekteki kariyer gelişimi için sorumluluk alma, merak kişinin güçlü yönleri ve ilgi alanlarıyla ilgili bilgi ve iş fırsatlarını keşfetme ve güven kariyer gelişimi ile ilgili kararlar almak. (Park ve Park, 2020), üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yeteneğinin şu sekiz unsurdan oluştuğunu öne sürmüştür: yaratıcılık, hedef belirleme, kişilerarası ilişkiler, iş yeterliliği, açıklık,

olumlu tutum, proaktivite ve sorumluluk. Rudolph, Lavigne, and Zacher (2017), kariyer uyum yeteneğinin hem uyarılma yanıtlarını örneğin kariyer araştırması ve planlaması hem de uyum sonuçlarını örneğin, katılım ve iş tatmini içerdiğini ekledi.

Kariyer uyarlanabilirliğinin tanımları ve özellikleri çeşitli olmakla birlikte, kariyer inşa teorisine dayalı olarak, kariyer uyumu, bireylerin geçmiş ve şimdiki deneyimleri ve gelecek planları aracılığıyla işlerini ve kariyerlerini nasıl anlamlandırdıklarına odaklanır (Savickas, 2013). Özellikle, kariyer uyumluluğunun temel ilkesi, bireylerin kariyere uyum sağlama yeteneğinin iş, toplum ve dünyadaki değişikliklere uyum sağlamaya hazır olmasıdır (Savickas, 2005). Üniversite öğrencilerinin gelecekleri için kritik bir kariyer gelişim aşamasında olduklarını göz önünde bulundurarak, kariyer uyum yetenekleri, iş bulma, kariyerlerini planlama kapasitelerini geliştirme, değişen kariyer planlarına uyum sağlama ve kariyer performansını geliştirme ve başarı (Park ve Park, 2020).

Kariyer uyarlanabilirliği, bireylerin kariyer veya iş geçişlerinin yanı sıra kariyer veya işle ilgili sorunlara hazırlanmasını, bunlarla başa çıkmasını ve yönetmesini sağlayan bir dizi psiko-sosyal öz düzenleyici, işlemsel ve şekillendirilebilir kaynağı ifade eder (Savickas ve Porfeli, 2012). Kariyer uyarlanabilirliği, belirsizlik ve kariyer değişiklikleri zamanlarında bireylerin proaktif olarak kariyerlerini planlamak, ihtiyaç duydukları becerileri geliştirmek, kariyer keşif davranışlarına katılmak veya gerektiğinde sosyal sermayeyi harekete geçirmek için güvenebilecekleri bir dizi kaynak olarak kabul edilir. Bu nedenlerden dolayı, kariyer uyumu, bireylerin proaktif olarak kariyerle ilgili görevlerle başa çıkmalarına ve kariyer gelişimlerini desteklemelerine yardımcı olduğu için sürdürülebilir kariyerler için kilit bir kaynak olarak ortaya çıkmıştır (Parmentier, Pirsoul, ve Nils, 2019).

II.2.2.1. Kariyer Uyumu ve Kariyer Gelişimi

Kariyer uyum yeteneğinin, hem öznel hem de nesnel olarak ölçülen kariyer sonuçları üzerindeki etkisini incelemek için çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Kariyer uyarlanabilirliğinin, iş arama öz yeterliği (Y. Guan vd., 2013), kariyer tatmini ve kendi kendini değerlendiren kariyer performansı (Tolentino vd., 2014; Zacher, 2014), yükseltilirlik (Tolentino vd., 2014) ve maaş (Y. Guan vd., 2015). Buna ek olarak, yapı, kararlı hedef takibi ve esnek hedef ayarlaması ile olumlu bir şekilde ilişkilendirilmiştir

(Tolentino vd., 2014). Bununla birlikte, dört kariyer kaynağı, kariyer sonuçlarının eşit derecede güçlü öngörücüleri değildir; endişe ve güven, kariyer başarısının en güçlü belirleyicileri olarak hizmet etmiştir (Zacher, 2014). Kariyer uyum yeteneğinin iş stresi (Maggiori vd., 2013) ve işten ayrılma niyeti (Y. Guan vd., 2015) ile olumsuz ilişkili olduğu bulunmuştur. Kariyer uyum yeteneğinin öncüllerini ve yordayıcılarını araştıran az sayıda çalışma mevcut olup bu nedenle bu konuda daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir (Bocciardi, Caputo, Fregonese, Langher, ve Sartori, 2017).

II.2.2.2. Kariyer Uyumu ve Dayanıklılık

Kariyer uyarlanabilirliği, bireylerin geçişleri başarılı bir şekilde müzakere etme kapasitesiyle ilişkili olan çok boyutlu bir yapı olarak görülüyor (Bimrose ve Hearne, 2012). Yaygın olarak kabul edilen bir tanım, iş rolüne hazırlanma ve katılma gibi öngörülebilir görevlerle ve çalışma ve çalışma koşullarındaki değişikliklerin yol açtığı öngörülemeyen ayarlamalarla başa çıkmaya hazır olma (Savickas, 1997).

Bununla birlikte, kariyer dayanıklılığı, bir kez gerçekleştiğinde hayatta kalma becerisiyle daha fazla ilişkili görünürken, kariyer uyumu daha güçlü bir proaktif boyuta sahiptir. Kariyer uyumu konusunda uluslararası çok ülkeli bir araştırma, değişimin sosyal bütünleşme üzerindeki etkisini dikkate alarak bağlamın önemini vurgulayan psiko-sosyal bir bakış açısı benimsemiştir. Uyum yeteneği kaynakları olarak anılan bu kaynaklar, beş boyut olarak kabul edilir, özelliklerden daha az sabittir ve dört boyut tutarlı bir şekilde tanımlanır: ilgi, kontrol, merak ve güven (Porfeli ve Savickas, 2012). Bu çalışma, bireylerin daha becerikli ve özerk olmalarına yardımcı olmanın çok önemli olduğu erken yaşam tasarımı yaklaşımıyla yakından uyumludur. Burada, beşinci olarak belirlenen bağlılık ile dört temel kariyer uyum yeteneği tartışıldı. Özellikle: bireylerin durumları üzerinde bir dereceye kadar etkide bulunma ihtiyacını vurgulayan kontrol; sosyal fırsatları ve olanakları keşfederek ufukları genişletmenin değerini vurgulayan merak; Kendinize inanma ve kariyer hedefinizi gerçekleştirmek için gerekli olanı başarma yeteneğinizle ilgili güven ve geleceğe karşı olumlu ve iyimser bir tavır teşvik etmek veya geliştirmekle ilgili endişeler. Beşinci yetkinlik, bağlılık, yeni olasılıkların üretilebilmesi için belirli bir işe girmeye dar bir şekilde odaklanmak yerine, bireylerin yeni ve farklı faaliyetleri ve projeleri nasıl denemesi gerektiğini vurgulamak olarak tanımlanmıştır (Savickas vd., 2009).

Bireylerin farklı iş bağlamlarında çalışmaya ne kadar iyi uyum sağladığını (örneğin, kontrol derecesi ve özdenetim), değişimle karşı karşıya kaldıklarında ne kadar esnek olduklarını etkileyen kişilik boyutları da dahil olmak üzere, belirli bireysel özellikler kariyer uyum yeteneğinin gelişiminde merkezi olarak ortaya çıkar. Yeni zorlukları karşılamada ne kadar proaktif olduklarını ve gelecekteki kariyerleri için çıkarımları olan planlar yapmaya ne kadar istekli olduklarını ortaya çıkarır. Uyarlanabilirlikle koşullandırılan davranışlar, kendini, çevresel keşifleri ve kariyer kararlılığını içerir (Bimrose ve Hearne, 2012). Kariyer işine girmeyi seçen profesyoneller, savunmasız müşterilerle derinden ilgilenme eğilimindedir ve bir fark yaratmak için can atarlar (Reid, 2010). Bu yüksek vasıflı profesyonel bağlanma, katılım ve birbiri ardına bir kişiyle defalarca ayrılma olarak tanımlanan yüksek temaslı çalışmayı içerir (Skovholt ve Trotter-Mathison, 2014). Son ekonomik durum, daha fazla sayıda yetişkinin kendini sıkıntıda hissetmesine ve kariyer müdahale desteği arayışında alternatif kariyer kararları alma baskısı altında olmasına neden oldu. Yine de kariyer danışmanlığı çalışması daha geniş bir sosyal bağlamda gerçekleşmekte. Tüm dünyada kariyer sektöründeki ekonomik kısıtlamalara ve sıkılaştırılmış organizasyonel yapılara rağmen, kariyer profesyonellerinin haklarından mahrum yetişkinlerin yanı sıra eğitimciler, işverenler ve fon verenlerin artan taleplerine yanıt vermeye devam edeceği beklentisi henüz bitmiş değil. Diğer bir yandan hizmet sunumuna bir mali fayda ilişkisi ile bakan politikacılar, yaklaşımının dayatılması, oldukça spesifik hedeflere ulaşması ve çalışmalarının ekonomik değerini farklı paydaşlara kanıtlanması gereken kariyer profesyonellerinin günlük çalışmalarını olumsuz etkileyebilir (Douglas, 2011). Zamanları ve enerjileri üzerindeki bu tür baskıların bir sonucu olarak, kariyer profesyonellerinin, kriz ve değişim zamanlarında danışanlarının dayanıklılığını desteklemeye odaklanma nedeniyle bir şekilde gözden kaçan daha yüksek direnç düzeylerine sahip olmaları gerekir (Hearne, 2012).

II.2.2.3. Kariyer Uyum Yeteneğinin Artırılması

Parsons (1909), mesleki rehberliği ve doğru muhakemeyi yani kişisel özellikleri iş faktörleriyle eşleştirmeye dayalı karar verme, çapraz başvuru başlattığından beri, kariyer müdahaleleri bir kişinin kariyer gelişimini geliştirmeyi veya o kişinin daha etkili kariyer kararları vermesini sağlamayı amaçlamaktadır. Bununla birlikte, esas olarak, tekrarlanan danışmanlık seansları veya değerlendirmeleri ve derinlemesine düşünme yoluyla

denenmiştir (Koen, Klehe, ve Van Vianen, 2012). Bu tür kariyer müdahaleleri, kariyer başarısı için gerekli kaynakları elde etmek ve kullanmak için her zaman yeterli olmayabilir. Ek olarak, on yılı aşkın süredir kariyer müdahalelerinin günümüz toplumunda uygulanabilir olup olmadığı da sorgulanabilir. O zamandan beri, başarılı kariyer müdahaleleri için yeni paradigmlar ve bilimsel temeller bulmak için araştırma ve uygulamayı zorlayan iş dünyası önemli ölçüde değişti (Koen vd., 2012). (Savickas, 2005); Savickas and Porfeli (2012) tarafından tasvir edilen kariyer uyum yeteneği yapısı, insanların değişen kariyerle ilgili koşullara uyum sağlamasına olanak tanıdığından dinamik çalışma dünyasında verimli bir bilimsel temel sağlıyor gibi görünmektedir. Bununla birlikte, bugüne kadar, eğitim yoluyla kariyer uyum yeteneğini artırmaya yönelik araştırmalar nadirdir ve kariyer uyum kaynakları sağlamayı amaçlayan müdahalelerin daha yüksek kariyer uyumu ve daha sonra istihdam kalitesine dönüşüp dönüşmeyeceği belirsizliğini korumaktadır. Savickas vd. (2009), insanların planlamasını, karar vermesini, keşfetmesini ve problem çözmesini geliştirmek için tasarlanmış müdahalelerin gerçek etkililiğini incelemek, gelecekteki kariyer uyumu müdahalelerinin başarılı bir şekilde geliştirilmesi için özellikle önemlidir (Koen vd., 2012).

II.2.2.4. Kariyer Uyum Yeteneği Zaman İçinde Nasıl Gelişir ?

Kariyer uyum yeteneğinin öğrenilebilir bir yapı olduğunu kuramsallaştırırken (Savickas, 2005), diğerleri kariyer uyum yeteneğinin gerçekten öğrenilebilir olup olmadığını sorgulamışlardır (Verbruggen ve Sels, 2008). Koen vd. (2010) yakın zamanda kariyer uyum yeteneğinin sabit bir özellikten çok şekillendirilebilir bir özellik olduğunu öne süren kanıtlar sunmuştur. Kariyer müdahalelerinin zaman içinde kariyer uyumu boyutlarını geliştirdiğini savundular. Savickas (2013)'a göre, diğerlerinin yanı sıra, boyutlar arasında gerilemeler, farklılıklar ve farklı gelişim kalıpları olabilir. Her kariyer uyarlanabilirlik boyutu, işte veya kişinin kariyerindeki belirli koşulları veya talepleri temsil eder. Böylece, önceki koşulları anlamak için dört boyutun gelişimini karşılaştırmaya değer bulmuştur (Savickas, 2013). Nitekim Zacher (2014), demografik ve kişilik özelliklerinin altı aylık bir süre içinde kariyer uyumu boyutlarındaki artışı veya azalmayı farklı şekilde desteklediğini bulmuştur. Örneğin, Avustralyalı çalışanlarla yapılan iki dalgalı bir ankette, eğitim kazanımının yalnızca ilgideki değişiklikleri öngördüğünü, yaşın ise kontrol ve güvendedeki değişiklikleri zaman içinde açıkladığını buldu. Kariyer, bireylerin bir yaşam

teması oluşturmak için kişisel anlamları anılar, mevcut deneyimler ve gelecekteki hedeflerle bütünleştirdiği zamansal bir yapıdır (Savickas vd., 2009). Yaşam temalarından türetilen anlamlar, kariyer yaşamlarında gezinmeleri için onları donatıyor (Ocampo vd., 2020). Kişinin kariyer deneyimleri ve istekleri üzerine düşünme süreci, kariyer uyum yeteneğinde değişikliklere neden olabilir (Savickas, 2013). Bu inanç, zaman perspektifli bilim adamlarının iddialarıyla örtüşmektedir (Ocampo vd., 2020). Geçmiş ve şimdiki deneyimlerin algıları gelecekteki beklentilerle birleşerek bireylerin mevcut ve gelecekteki tutumlarını, davranışlarını, yargılarını ve kararlarını şekillendirmektedir. Örneğin, insanlar acil ihtiyaçları tatmin etmeye mi yoksa kısa vadeli arzularını feda etmeye mi karar verirken geçmiş ve şimdiki deneyimleri göz önünde bulundurur ve beklenen bir geleceğe dikkat çekerler. Mevcut araştırmaya göre, stajın sadece fiziksel bir alan değil, aynı zamanda yansıtıcı keşif ve inceleme için psikolojik bir alan olduğu kavramsallaştırmasıdır (Ocampo vd., 2020). Staj, öğrencilerin zaman içinde kariyer uyum becerilerinin gelişimini muhtemelen destekleyecek deneyimler edindikleri zemindir (Ocampo vd., 2020).

Kariyer uyum yeteneğinin psikolojik bir öğrenme alanında gelişmesi, fiziksel bir boşluk içinde geliştiği anlamına gelmez. Gerçekte, fiili iş deneyimi, öğrencilerin kariyerle ilgili beceriler geliştirerek zaman içinde kendi algılarını ve çalışma değerlerini ayarlayarak kariyer beklentileri konusunda gerçekçi olmalarını sağlar. Staj gibi kariyer geliştirme fırsatlarının kariyer uyumu boyutlarının gelişimini destekleyip desteklemediğini incelemenin faydalı olabileceğini düşünüyoruz. Özetle, staj deneyimi öğrencilerin mesleki benlik kavramlarını şekillendirmekte ve kariyer deneyimlerini ve beklentilerini yansıtan kariyer yollarını yönlendirmektedir (Ocampo vd., 2020).

II.2.2.5. Kariyer Uyum Yeteneğinin Öncülleri

Araştırmacılar, bireysel kariyer hazırlığı ve gelişimini nasıl kolaylaştırdığını belirlemek için kariyer uyum yeteneğinin öncüllerini araştırmışlardır (Park ve Park, 2020). Örneğin, kariyer kararı verme öz-yeterliği ve ilgisinin kariyer uyum yeteneğini geliştirmede önemli bir rol oynadığı bulunmuştur (Park ve Park, 2020). Öz-yeterlik rolünü ve seçim eylemine olan ilgiyi tanımlayan SCCT'ye dayanarak, kariyer karar verme öz-yeterliği ve mühendislik ilgisini kariyer uyumluluğunun öncülleri olarak gördük. Kariyer kararı verme öz-yeterliği, bir kişinin kariyer karar verme ile ilgili görevleri başarılı bir

şekilde başarabileceğine ve kariyer seçimi görevi ve davranışına ilişkin bir tür öz-yeterlik inancıdır (Park ve Park, 2020). Diğer bir deyişle, kariyer karar verme öz-yeterliği, bireylerin kariyer kararları verirken ne kadar güvende hissettikleriyle ilgilidir (Ryan D. Duffy ve Blustein, 2005). Kariyer kararı verme öz yeterliği yüksek olan bireyler, kariyerleriyle ilgili kararları daha iyi netleştirme eğilimindedir (Park ve Park, 2020). Kariyer karar verme öz yeterliği, kariyerle ilgili araştırmalarda önemli bir rol oynar (P. Guan vd., 2016; Park ve Park, 2020; Rudolph vd., 2017). Araştırmacılar kariyer karar verme öz yeterliliğini, kariyer uyumluluğunun bir yordayıcısı olarak araştırmışlar ve bunu kariyer araştırmalarındaki çeşitli faktörlerden etkilenen bir sonuç değişkeni olarak da incelemiştir. Ayrıca üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme öz yeterliklerinin, daha çeşitli kariyer fırsatlarına sahip olduklarında veya gelecekteki kariyerleri ile ilgili etkinliklere aktif olarak katıldıklarında kariyer uyum yeteneklerini olumlu yönde etkilediğini bulmuşlardır (Park ve Park, 2020). İlgi, bireylerin hedefler ve davranışlarla ilgili olumlu duyguları kritik bir şekilde etkileyen belirli konular, konular ve faaliyetler için sürekli tercihini ifade eder (Schiefele, 1991). Bir öğrenme bağlamında, yüksek ilgiye sahip bireyler, öğrenme etkinliklerine aktif olarak katılma ve içeriğe odaklanma eğilimindedir (Park ve Park, 2020). İlgi tanımına bağlı olarak, mühendislik ilgisi, mühendislik konusu ve faaliyetlerine yönelik bireysel bir tercih olarak kabul edilebilir. İlgi, gelecekteki bir kariyer konusuyla ilgili akademik başarıyı artırarak kariyer uyumluluğunun başka bir yordayıcısı olabilir (Park ve Park, 2020).

II.2.2.6. Kariyer Uyumu ve Kariyer İyimserliği

İyimserlik, insanların genellikle gelecekte olumsuz olaylardan ziyade olumlu olayları tecrübe etmeyi bekledikleri için doğal bir insan eğilimidir (Delle ve Searle, 2020). Buna göre (Scheier ve Carver, 1987) genelleştirilmiş iyimserliği, algılanan engellere ve zorluklara rağmen gelecekte olumlu sonuçlar beklemeye eğilim olarak tanımlamıştır. İyimserlik, kariyer hedeflerini takip etme kararlılığını ve değişen çalışma ortamına iyi uyum sağlamayı edebileceğinden iş bağlamlarında faydalıdır (J. D. Brown ve Marshall, 2001). Kariyer bağlamında, kariyer iyimserliğini, kişinin yaklaşan kariyer büyümesiyle ilgili olumlu beklentiler ve değişen çalışma ortamında iş taleplerinin üstesinden gelme becerisine olan güven olarak tanımlıyoruz (Delle ve Searle, 2020). Kariyer iyimserliği ve kariyer uyumu farklı yapılarıdır. Mesleki psikoloji araştırmacılar bu iki yapıyı,

uyarlanabilirlik yani kariyer değişikliğine uyum sağlamaya hazır olmayı ve istekliliği içeren kararlı, bağlam-genel ve özellik benzeri psikolojik özellik; Rudolph vd. (2017) ve uyarlanabilirlik kaynakları, kariyer geçişlerini ve görevleri yönetmek için kendi kendini düzenleyen psiko-sosyal avantajlar olarak tanımlamışlardır (Hirschi, Herrmann, ve Keller, 2015). Önceki çalışmaları takiben, kariyer iyimserliğini uyarlanabilirliğin kişisel bir göstergesi ve kariyer adaptasyonunu uyarlanabilirlik kaynakları olarak görüyoruz (Delle ve Searle, 2020). Pozitif beklentiler, bireyin güvenini ve çabasını artırdığı için hedefe ulaşmayı kolaylaştırır (Bowlby, 1988). Kariyer bağlamında, Bandura (1986)'nın sosyal bilişsel teorisinin bir modifikasyonu olan SCCT, genellikle kariyer gelişimini şekillendirme potansiyeline sahip bağlamsal, kişi ve davranış faktörlerini incelemek için kullanılır (Delle ve Searle, 2020). Olumlu beklenti yani kariyer iyimserliği iş tatmini, örgütsel bağlılık ve performansla ilişkilendirilmiştir ve üniversiteye uyum ve işsizlikle başa çıkma dahil olmak üzere uyarlanabilirliğin unsurları olarak ele alınmıştır. Bu, kariyer iyimserliğinin, kariyer uyum yeteneğini kolaylaştıracağını göstermektedir. Bazı çalışmalar iyimserlik ile kariyer uyum yeteneği arasında ilişki kursa da, bunlar çalışma dışı bağlamlardan gelmektedir. Örneğin Aspinwall, Richter, and Hoffman III (2001), Avustralyalı üniversite öğrencileriyle yapılan bir ankette, özellik iyimserliğinin kariyer uyumu ile ilgili olduğunu gösterdi. Benzer şekilde (Rottinghaus vd., 2011) iyimser öğrencilerin daha fazla kariyer uyum yeteneği deneyimleme ihtimalinin yüksek olduğunu buldular. Bununla birlikte son kanıtlar iyimserliğin iş bağlamlarında kariyer uyum yeteneğini etkileme potansiyeline sahip olduğunu göstermektedir. Örneğin Nguyen, Kuntz, Näswall, and Malinen (2016), iyimserliğin işyerinde dirençli davranışlarla yani, değişim karşısında bir tür uyum sağlama şekli daha olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu gösterdi. Dahası, iyimserlik, çalışanları değişime bağlılık göstermeye, dinamik çalışma bağlamlarıyla başa çıkmaya ve işte olumlu davranışlar sergilemeye teşvik eder (Delle ve Searle, 2020).

II.2.2.7. Kariyer Karmaşıklığı

Bireylerin kariyerlerini ve değişen kariyer normlarını ve beklentilerini tanımlayan, yapılandıran ve organize eden sosyal kurumların dağılımı, kariyer literatüründe önemli miktarda ilgi görmüştür. Bu değişikliklerin bireylerin kariyerlerinin çeşitliliğini ve karmaşıklığını artırdığına dair genel bir fikir birliği vardır. Bununla birlikte çağdaş

kariyerlerin değişkenliği ve karmaşıklığı, endüstriyel çağın düzenli ve öngörülebilir örgütsel kariyerleriyle çelişirken, kariyerlerdeki çeşitliliğin ve karmaşıklığın doğası ve sonuçları tam olarak anlaşılmamıştır. Son yıllarda, küreselleşme, hızlı teknoloji değişiklikleri ve giderek artan rekabetçi organizasyon ortamları, yöneticiler ve liderler üzerinde artan talepler ortaya koydu. Bu roller daha karmaşık hale geldikçe, etkili iş performansı ve kariyer başarısı, yöneticilerin çok çeşitli deneyimler arayarak ve bunlardan öğrenerek iş ortamının karmaşık anlayışını geliştirmelerini gerektirir (F. Zhu, Cai, Buchtel, ve Guan, 2019). Kariyer deneyimlerindeki ve iş atamalarındaki çeşitlilik, yöneticilerin bu karmaşık anlayışı geliştirdikleri önemli bir mekanizmadır. Kariyerler daha çeşitli ve daha az tahmin edilebilir hale geldikçe, alandaki araştırmacılar, bireysel kariyer yollarını ve sonuçlarını anlamak için daha karmaşık teoriler ve çerçeveler aradılar. Bazı bilim adamları, kariyeri temel bir kavram olarak içeren kaos teorisi ve yeni bilim merceğinden değerlendirmişlerdir. Kişinin kariyeri boyunca kariyer çeşitliliğinin nasıl daha fazla yönetsel uyum sağladığını gösteren teorik bir model önermiştir. Kariyer çeşitliliğine, bu çeşitli fonksiyonel ve kurumsal deneyimlerin zamanlaması olan üçüncü bir boyut ekleyeceğiz. Bir kişinin kariyerinin ilk birkaç yılında, kariyerinin ilerleyen dönemlerine kıyasla çok çeşitli deneyimlere maruz kalması fark yaratır. Pek çok kariyerde, kişi tek bir işlevde veya kurumsal bağlamda başlar ve bu ortamda kendi yolunu açar; daha sonra daha çok işlevler arası veya kurumlar arası deneyimler gelir. Çeşitli deneyimlerin kariyerin başlarında gelmesi daha alışılmadık bir durumdur. Ancak, çapraz fonksiyonel veya kurumlar arası deneyimler kariyerin başlarında ortaya çıktığında, genç kişinin görev çeşitliliği kendisinden önce geldiğinde daha büyük bir bilişsel işleme görevi olduğundan, bunun daha sonra geldiği zamana göre daha fazla kariyer karmaşıklığını temsil ettiğini iddia edebiliriz. kariyere yerleşmiş ve yerleşmiş hissetmektir. Bu nedenle, karmaşıklığın, çeşitliliğin bir unsuru olduğu kapsayıcı bir yapı olduğunu savunuyoruz. Kariyerin karmaşıklığına odaklanmanın, kariyerleri anlamak için potansiyel olarak yararlı ve güçlü bir konsept sunduğuna inanıyoruz. Karmaşıklığın daha güçlü etkileri olsa da, hem karmaşıklığın hem de çeşitliliğin uyarlanabilirlikle ilişkili olmasını bekleriz (F. Zhu vd., 2019).

II.2.2.8. Uyarlanabilirlik

Uyarlanabilirlik genellikle esneklik, uyarlanabilir performans, uyarlanabilir zorlukları karşılama ve öğrenme çevikliği olarak tanımlanabilir (Woo, 2018). Bununla birlikte, tanıma bakılmaksızın, uyarlanabilirliğin bir kişinin bir kariyer süresi boyunca yeni görevleri öğrenmesini ve bunlarla baş etmesini sağlayan anahtar bir nitelik olduğu konusunda fikir birliği vardır. Kişinin diğer yetkinlikleri edinmesini sağlayan bir yetkinlik olduğu için uyarlanabilirliğe öz farkındalıkla birlikte bir kariyer "üst yetkinliği" olarak atıfta bulunmaktadır. Kariyeri, keşif, deneme etkinliği ve ustalık yoluyla yeni durumlara adapte olmayı gerektiren bir dizi kısa örneğin üç ila beş yıllık öğrenme döngüsü veya mini döngü olarak tanımlıyor (Hall, 2002). Savickas (2005), bu döngüler aracılığıyla kariyer uyumluluğunu gelişimsel görevlere, iş geçişlerine ve karmaşık ve alışılmadık sorunlara başarılı bir şekilde uyum sağlama olarak tanımlamaktadır. Uyarlanabilirliğin birkaç bileşeni veya yönü vardır. Biri, kişinin yeni durumlara etkili bir şekilde tepki verme kapasitesine sahip olan davranışsaldır. Pulakos, Arad, Donovan, and Plamondon (2000), yeni davranışlar için bir sınıflandırma örneğin, acil durumlarla başa çıkma, kişilerarası ve kültürel uyum sağlama, iş stresini yönetme ve uyarlanabilir performansı ölçen bir iş uyarlanabilirlik envanteri geliştirmiştir.

Kantor, Kram, and Sala (2008), uyarlanabilirliğin iki kritik unsurundan birinin cesaretle hareket etmek olduğunu savunuyor. Örneğin; bunu yaparken bile sürekli benimsedikleri değerlerle davranmak popüler değildir. Uyum yeteneğinin bilişsel bir yönü de vardır. Bu tanımlanan kariyer deneyiminden elde edilen iki tür bilişsel öğrenmeyi içerir: görevle ilgili öğrenme ve kişisel öğrenme (kendilik veya kişinin kimliği hakkında öğrenme). Görev öğrenmenin önemli bir yönü, genelleme ve sonraki görevlere aktarma yeteneğidir. En güçlü öğrenme, nasıl öğrenileceğini öğrenmektir. Örgütsel öğrenme teorisini takiben, bu meta-yeterlik üçlü döngü öğrenme olarak tanımlanmıştır. Üçlü döngü öğrenme, karşılaşılan sorunların ve ikilemlerin çeşitliliği hakkında öğrenmenin tamlığını ve derinliğini artırmaya yol açar. Bir meta yetkinlik olarak öğrenme, bilişsel uyarlanabilirliğin ikinci yönü olan kişisel öğrenme tarafından büyük ölçüde kolaylaştırılır. Kişi karmaşık ve yeni bir görev durumundan öğrenmeye dayalı olarak kendisi üzerinde derinlemesine düşünebilir ve kendi algılarını değiştirebilirse, onun kimliği adaptif süreçte büyür (F. Zhu vd., 2019).

Hall (2002), tarafından tanımlanan ikinci kariyer meta-yetkinliğinin geldiği yer öz farkındalıktır. Kişi ne kadar öz bilinçli olursa, uyarlanabilir bir bölümde kişisel öğrenmeyi deneyimlemeye o kadar açık olur. Uyarlanabilirliğin bu bilişsel yönü, merakı çağrıştırmaktadır. Meraklı liderler; sorular sorarak, kişisel geri bildirim talep ederek, temel nedenleri arayarak ve yeni deneyimler ve öğrenme fırsatları konusunda tutkulu olarak değişime uyum sağlarlar. Bu araştırmanın amaçları doğrultusunda, uyarlanabilirliği, çeşitli değişen durumlarda ve çeşitli bireyler veya gruplarla etkili bir şekilde çalışma yeteneği olarak tanımlıyoruz. Uyarlanabilirlik, bir konuyla ilgili farklı ve karşıt bakış açılarını anlamayı, takdir etmeyi, kişinin yaklaşımını durum değişikliğinin gereklilikleri olarak uyarlamayı ve kişinin kendi organizasyonundaki değişiklikleri değiştirmeyi veya kabul etmeyi gerektirir (G. Zhu vd., 2013).

II.2.3. Uyum sağlama

Uyum sağlama, kariyer uyum kaynaklarının gelişimini ve kullanımını etkiler (Savickas, 2013). Savickas and Porfeli (2012), uyarlanabilirliğin bilişsel esneklik göstergeleri, proaktivite ve beş büyük kişilik özelliği dahil olmak üzere çeşitli şekillerde ölçülebileceğini savundu. Tolentino vd. (2014), uyarlanabilirliği, üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu ile olumlu yönde ilişkili olduğunu tespit ederek, öğrenme hedef yönelimi, proaktif kişilik ve kariyer iyimserliği olarak işlevselleştirmiştir. Hirschi and Valero (2015), temel öz değerlendirmeleri ve proaktif kişiliği uyarlanabilirliğin göstergeleri olarak değerlendirmiş ve bu özelliklerin aynı zamanda kariyer uyumu ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu göstermiştir.

II.2.3.1. Bilişsel Yetenek

Bilişsel yetenek, bilişsel esnekliğin bir ölçüsü olarak düşünülebilir ve bu nedenle insanların kariyer değişikliklerine yani, uyarlanabilirlik uyum sağlamaya hazır olduklarının bir göstergesi olabilirken, bu amaçla yapılan önceki araştırmalar biraz belirsizdir (Rudolph vd., 2017). Araştırmacılar bir yandan bilişsel becerinin hedef belirleme ve takip etme gibi öz düzenleme süreçleriyle büyük ölçüde ilgisi olmadığı varsayımına dayanarak bilişsel yetenek ve kariyer uyumu arasında zayıf ve anlamlı olmayan bir ilişki olduğunu tartışmışlardır (van Vianen, Klehe, Koen, ve Dries, 2012).

II.2.3.2. Yanıtların Uyarlanması

Yanıtları uyarlama, insanların kariyer geliştirme görevleri ve değişen iş ve kariyer koşullarıyla başa çıkmak için kullandıkları uyarlanabilir davranışları ve inançları içerir (Rudolph vd., 2017). Uyarlamanın kariyer inşa modeli, kariyer uyum yeteneğinin bu tür uyarlama tepkileri ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu varsayar ve uyarlanabilirlik ile uyarlama tepkileri arasındaki ilişkiye aracılık eder (Savickas ve Porfeli, 2012). Nitekim (Hirschi ve Valero, 2015), kariyer uyum yeteneğinin uyarlama ile olumlu yönde ilişkili olduğunu, ancak kariyer planlama, kariyer keşfetme, kariyer karar verme güçlükleri ve mesleki öz yeterlik inançlarından farklı olduğunu göstermiştir.

II.2.3.3. Uyumun Sonuçları

Kariyer uyumunun amacı, çalışanların kişisel ihtiyaçlarının çevresel talepler ve fırsatlarla uyumlu hale getirilmesidir. Dolayısıyla uyum sonuçları, kişi ile çevre arasındaki uyum iyiliği ve gelişim, memnuniyet, bağlılık ve iş başarısı gibi göstergelerle ifade edilmektedir (Savickas, 2013). Kariyer uyumu üzerine odaklandığımız nokta göz önüne alındığında, uyumun kariyer inşa modeli tarafından da önerilen yanıtları uyarlama ile uyum sonuçları arasındaki ilişkiyi inceliyoruz (Savickas, 2013). Kariyer geliştirme teorisi, kariyer uyum yeteneği yüksek olan çalışanların daha fazla işlemsel yetkinliğe ve kariyer görevlerine, geçişlere ve travmalara uyum sağlamalarını ve bunlarla başarılı bir şekilde başa çıkmalarını sağlayan daha fazla psiko-sosyal kaynağa sahip olduklarını ileri sürer (Savickas, 1997). Başarılı bir uyum, sırasıyla hem kariyer hem de yaşam sonuçlarını yani işten, meslek dışı rollere yayılma etkileri nedeniyle olumlu yönde etkilemektedir (Rudolph vd., 2017).

II.2.3.4. Kişilik

Kişilik kavramı sabit güdüler, tutumlar ve bireylerin deneyimlerinin ve eylemlerinin yönünü içerir (Meyer vd., 2014). Kişiliğin, fırsat yakalama, girişimcilik başarısı ve girişimci niyet gibi girişimcilikle ilgili faktörler üzerinde etkisi olduğu kabul edilmektedir. Kişilik ve iç girişimcilik arasındaki ilişki, kişilik ve girişimcilik arasındaki ilişkilerden çıkarılabilir (Woo, 2018). Sinha and Srivastava (2013) tarafından yapılan ilk araştırmada, duygusal istikrar ve dışa dönük mizacın girişim içi yönelimin önemli

yordayıcıları olduğu ileri sürüldü; bununla birlikte kişilik ve iç girişimcilik arasındaki ilişkiye dair doğrudan araştırma hala çok azdır. Nevrotiklik, dışadönüklük, açıklık, anlaşılabilirlik ve vicdanlılıktan oluşan “Beş Büyük” kişilik özelliklerine ilişkin önceki çalışmalar, daha yüksek düzeylerde dışadönüklük, açıklık ve vicdanlılığın girişimcilikle ilişkili olduğunu genel olarak öne sürmüştür.

Son zamanlarda, De Vries, Wawoe, and Holtrop (2016),

Dürüstlük ve Alçakgönüllük (H),

Duygusalılık (E),

Dışadönüklük (X),

Uyumluluk (A),

Vicdanlılık (C),

Açıklıktan (O), oluşan “HEXACO” modelini kullanarak iç girişimciliği incelemiştir. Dışadönüklük, vicdanlılık ve açıklığın iç girişimcilikle olumlu ilişkileri olduğunu buldular. Yukarıda tartışıldığı gibi, dışadönüklük, açıklık ve vicdanlılık, daha çok iç girişimcilik üzerinde bir etkisi olması muhtemel kişilik özellikleri olarak kabul edilir. Dışadönüklük enerji, egemenlik, girişkenlik ve hırs ile ilişkilidir (Woo, 2018). Dışadönük bireylerin heyecan ve uyarılma arayışı ve olumlu ve iyimser olma olasılığı daha yüksektir (Woo, 2018). Bu nedenle, dışa dönüklük, bir kişiyi daha geleneksel işleri seçenlere göre daha yenilikçi girişimcilik içi çabalara yönlendirebilir (Sinha ve Srivastava, 2013). Açıklıkta yüksek puan alan insanlar meraklı, yaratıcı, geleneksel olmayan ve yeni fikirlere uyarlanabilir olarak nitelendirilir (Woo, 2018). Aksine, bu özelliklerden daha düşük puan alanlar daha muhafazakar ve mevcut normlara karşı daha rahat ve riski azaltmayı hedefliyor. Açıklık özelliği, bireylerin yeni deneyimlere ve yeniliğe dahası, dışadönüklük ve açıklığın, iç girişimciliğin temel bir unsuru olarak kabul edilen risk eğilimiyle ilişkili olduğu da bulunmuştur (Sinha ve Srivastava, 2013). Önceki çalışmalar vicdanlılığı birincil motivasyon bileşeni olarak kabul etmişti (Zhao, Seibert, ve Lumpkin, 2010). İş motivasyonu, başarı motivasyonu, hedef yönelimi, özdenetim, organize etme ve planlama davranışı olarak nitelendirilir (Woo, 2018). Bu nedenle, hedef odaklı, motive edilmiş ve sebat etmeye istekli vicdanlı insanlar, daha geleneksel iş türlerine göre bir girişimci kariyere çekilecektir (Sinha ve Srivastava, 2013).

II.3. Kariyer Uyum İle İlgili Yapılmış Çalışmalar

Bu bölümde kariyer uyum yetenekleri ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılmış farklı çalışmalar yer almaktadır. Bu çalışmalar örneklem grupları bakımından ve analiz sonuçları bakımından birbirinden ayrılmaktadır. 1950'li yıllarda ilk defa kariyer ile ilgili ortaya atılan fikirler neticesinde gelişen kariyer uyumu literatür tarandığında son yıllarda artış gösteren çalışmalarla ön plana çıkmıştır.

II.3.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Buyukgoze-Kavas (2014) tarafından yapılan bu çalışmada, mesleki geçişleri, gelişimsel görevleri ve iş travmalarını yönetmek için psikososyal bir kaynak olarak endişe, kontrol, merak ve güveni ölçmeyi amaçlayan Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (CAAS) Türkçeye çevrilmiştir. 669 lise ve üniversite öğrencisinden veri toplanmıştır. Alt ölçekler ve toplam puanlar için iç tutarlılık tahminleri iyi ile mükemmel arasında değişmektedir. CAAS-Türkçenin faktör yapısı, CAAS-International'ın hiyerarşik dört faktörlü modeline benzerlik gösterdiği ifade edilmiştir. Kariyer uyumu, umut ve iyimserlik arasındaki ilişkilerin beklenen düzeyde olduğu belirtilmiştir.

Buyukgoze-Kavas, Duffy, and Douglass (2015) yılında yaptıkları çalışmada, kariyer uyum yeteneğinin dört alt boyutunun, yaşam doyumu ile ilişkisini ve yaşam anlamı ile iş iradesinin bu ilişkilere ne ölçüde aracılık ettiğini incelemiştir. Türkiye'deki bir üniversitede lisans eğitimi gören öğrenciler örneklem grubunu oluşturmuştur. Kariyer uyum yeteneğinin dört alt boyutunun da yaşam doyumu ile önemli ölçüde ilişkili olduğu bulunmuştur. Yapısal eşitlik modellemesi, yaşam anlamının ve çalışma iradesinin her birinin kaygı, kontrol ve yaşam doyumu arasında önemli araçlar olarak hizmet ettiğini ortaya çıkarmıştır. Ek olarak tam aracılık modelinde, uyarlanabilirlik bileşenlerinden hiçbiri yaşam doyumu ile önemli ölçüde ilişkili bulunmamıştır. Bu bulgular, kişinin kariyeri üzerindeki ilgi ve kontrolünün, kısmen kariyer kararlarında artan kontrol duygusu ve artan yaşam anlamı nedeniyle daha yüksek yaşam memnuniyeti ile bağlantılı olabileceğini göstermektedir.

Mercan (2016) tarafından Dumlupınar Üniversitesi öğrencileri ile yapılan bir çalışmada Üniversite Öğrencilerinin pozitif psikolojik sermayelerinin kariyer uyum yetenekleri bağlamında incelenmiştir. Sonuç olarak araştırmada psikolojik sermaye ile

kariyer uyum yeteneği özellikleri arasında regresyon analizi yapılmış ve pozitif anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Acar ve Ulutaş (2017) tarafından Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi (MAKÜ) ve Gazi Üniversitesi Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi (BÖTE) bölümü son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerini belirlemek ve her iki grubun kariyer uyum yetenekleri karşılaştırmak için bir çalışma yapılmıştır. Yapılan çalışmanın bulgularına bakıldığında iki üniversitedeki öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Eryilmaz ve Kara (2018) yaptıkları çalışma ile öğretmen adaylarının kariyer uyumlulukları üzerinde kariyer arzusunun ve kariyer uyum yeteneklerinin yordama güçlerinin araştırmış. Eğitim Fakültesinde öğrenim gören toplam 219 öğretmen adayı ile yapılan çalışma sonucunda, kariyer uyumluluğunu en güçlü yordayan değişken kariyer arzusu olduğu bulunmuştur. Kariyer arzusu ile kariyer uyumu arasındaki ilişkide kariyer uyum yeteneklerinin aracılık etkisinin 0.81 olduğu bulunmuştur. Kariyer arzusunun toplam etki büyüklüğünün ise 0.84 olduğu bulunmuştur. Öğretmen adaylarının kariyer uyumlulukları için kariyer arzusuna sahip olmalarının yanında kariyer uyum yeteneklerini de kullanmalarının önemli olduğu sonucuna varılmıştır.

Sivri (2018) tarafında amatör futbolcularda kişilik özellikleri ile kariyer uyum yeteneklerinin araştırılması amacıyla bir çalışma yapılmıştır. Araştırmada futbolcularda kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneği üzerine etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. 334 amatör futbolcu üzerinde yapılan araştırma sonucunda sorumluluk ve değişime açıklık kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneği üzerinde belirleyici değişken olduğu saptanmıştır.

Kahya ve Ceylan (2018) yılında yaptıkları çalışmada, üniversite yıllarında edinilen kazanımların kariyer uyum yeteneklerini desteklemesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu bağlamda üniversite öğrencilerinin eğitim aldıkları bölüm ve sahip oldukları demografik değişkenler ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla bu çalışmayı yapmışlardır. Dumlupınar Üniversitesi öğrencileri üzerine yapılan çalışma sonucunda; kariyer uyum yetenekleri ile öğrencilerin cinsiyetleri ve gelirleri arasında farklılık bulunmuştur. Öğrencilerin tercih bölümleri ile kariyer uyum yeteneklerinin kaygı ve güven alt boyutlarının da farklılık gösterdiği sonucuna varılmıştır.

KANBUR ve ŞEN (2017) tarafından X,Y kuşakları çalışanlarının kariyer uyum yetenekleri ve kariyer tatminlerinin yönüyle karşılaştırılması ve farklılıkların ortaya çıkartılması amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini 401 çalışandan oluşmaktadır. Araştırmanın bulgularına bakıldığında; çalışanların kariyer uyum yetenekleri ve kaygı, kontrol ve güven alt boyutlarının kuşaklarına (X,Y) göre farklılık gösterdiği görülmektedir. Ancak, çalışanların kariyer uyum yetenekleri merak boyutu ve kariyer tatmininin kuşaklarına (X,Y) göre farklılık göstermediği belirtilmektedir.

II.3.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Porfeli ve Savickas (2012) tarafından yapılan çalışmada, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği'nin (CAAS) Amerika Birleşik Devletleri formunun yapımını ve ilk doğrulamasını yapmışlardır. CAAS, mesleki geçişleri, gelişimsel görevleri ve iş travmalarını yönetmek için psikososyal kaynaklar olarak kaygı, kontrol, merak ve güveni ölçen, her biri altı maddeden oluşan dört ölçekten oluşmaktadır. Alt ölçek ve toplam puanlar için iç tutarlılık tahminleri iyi ile mükemmel arasında değişmektedir. Faktör yapısı, 13 ülkeden alınan birleşik veriler için yapılan hesaplamalar oldukça benzerlik göstermiştir. Alt ölçek iç tutarlılık tahminlerini ve faktör yapısının tutarlılığını ek maddeler ekleyerek güçlendirme girişimi başarısız olduğu ifade edilmiştir. Sonuç olarak ABD Formunun Uluslararası Form ile aynı şekilde olduğu bildirilmiştir.

Ma, Chen, ve Zeng (2020) tarafından hemşirelik yüksekokulu erkek öğrencilerinin kariyer uyumu ve akademik tatmin arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Kuzeybatı Çin'deki bir sağlık meslek yüksekokulunda 1.062 öğrenciyle yapılan çalışma sonucunda; duygusal desteğin kariyer uyumu ile pozitif bir ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kariyer uyumu ilişkilerde aracılık rolüne sahip olduğu belirtilmiştir. Ayrıca erkek öğrenci hemşirelerin akademik memnuniyetlerini artırmak için ekstra duygusal desteğe ihtiyaçları olduğu saptanmıştır.

Parmentier vd. (2019) tarafından duygusal zeka ve kariyer uyum yeteneği arasındaki bağlantı araştırılmıştır. Bu çalışma, iki etap halinde iki farklı örneklem olan yetişkin öğrencilerin duygusal zekalarının kariyer uyumları üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Bu çalışma, kariyer inşa modeli için ek kanıtlar getirirken, sürdürülebilir kariyer oluşturmada iki kariyer meta yeterliliğinin rolünü vurgulamış, aynı zamanda

yetişkin öğrenimi bağlamında kariyer gelişimini dikkate almanın önemini de artırdığını ifade etmiştir.

Park ve Park (2020) tarafından yapılan çalışmada mühendislik öğrencilerinin, kariyer gelişimine destek, kariyer karar verme öz-yeterlik ve mühendislik ilgisinin kariyer uyumu konusundaki rolünü incelenmiştir. 307 Koreli mühendislik öğrencisi çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Verileri analiz etmek ve değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek için yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Yapılan çalışma sonucunda mühendislik öğrencilerinin kariyerlerinde karar verme öz yeterlikleri de mühendislik ilgi alanlarını ve kariyer uyum yeteneklerini olumlu yönde etkilemiştir. Son olarak, öğrencilerin mühendislik ilgisi kariyer uyum yeteneklerini olumlu yönde etkilediği ifade edilmiştir.

Ginevra vd. (2018) yılında yaptıkları bu çalışmada, bir İtalyan ergen örnekleminde kariyer uyumu, cesaret ve yaşam doyumu arasındaki ilişki hakkındaki anlayışı genişletmeyi amaçlamaktadır. Kariyer uyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiye cesaretin kısmen aracılık ettiği varsayılmıştır. Spesifik olarak, yaşları 14 ila 20 arasında olan 1202 İtalyan lise öğrencisi çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Cinsiyete göre çok gruplu bir yaklaşım kullanarak, cesaretin, kız ve erkek çocuklarda kariyer uyum yeteneği ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiği bulunmuştur.

Haenggli ve Hirschi (2020) yaptıkları çalışma ile farklı kariyer kaynaklarının birbiriyle ve farklı kariyer başarısı biçimleriyle nasıl ilişkili olduğunu anlamayı amaçlamıştır. 574 çalışmanı 3 dalgalı 1 aylık gecikmelerle inceleyerek, temel kaynaklar öz saygı ve iyimserlik, kariyer uyum kaynakları kaygı, kontrol, merak, güven ve bilgi / beceriler arasındaki ilişkileri değerlendirmişlerdir. Sonuçlar, kariyer uyum sağlama kaynaklarının diğer kariyer kaynakları türleriyle yüksek oranda ilişkili olduğunu, ancak kariyer uyumu ve diğer kariyer kaynaklarının her birinin, kariyer başarısının farklı yönlerindeki benzersiz farklılıkları açıkladığını göstermiştir. Göreceli ağırlık analizlerini kullanarak, özellikle motivasyonel ve çevresel kariyer kaynaklarının öznel kariyer başarısının farklı yönleriyle anlamlı bir şekilde pozitif ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca bilgi ve beceriler kariyer kaynaklarının en belirgin şekilde objektif kariyer başarısı ile pozitif ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Diğer kariyer kaynakları dikkate alındığında, kariyer uyumu maaşla olumsuz yönde ilişkili olduğunu ifade etmişlerdir.

Xu vd. (2020) tarafından yapılan bu çalışma, Çinli ergenlerden oluşan bir örneklemede kariyer uyumu, dayanıklılık ve akıl sağlığı sorunları arasındaki ilişkiyi araştırmayı amaçlamıştır. 141'i (% 37,9) erkek ve 231'i (% 62,1) kız olmak üzere, 14-19 yaşları arasındaki toplam 372 Çinli lise öğrencisi ($M = 17.25$; $SD = 0.53$) araştırmaya katılmıştır. Sonuç olarak, kariyer uyum yeteneğinin zihinsel sağlık sorunlarını olumsuz yönde yordadığını ve dayanıklılığın kariyer uyumu ile ruh sağlığı sorunları arasındaki ilişkiye aracılık ettiği bulunmuştur.

Zacher, Ambiel, ve Noronha (2015)'ın yaptıkları bu çalışmanın amacı, kariyer uyumu ve kariyer yerleşiminin iki üst düzey yapısı arasındaki ilişkiyi ve aynı zamanda kariyer uyumu boyutları arasındaki ilişkileri araştırmaktır. Genel kariyer uyumu ve kariyer yerleşimi arasında negatif bir ilişki ve boyutları arasında daha farklılaştırılmış ilişkiler olduğunu varsayımlardır. Bu çalışmanın örneklemini Brezilya'daki 404 çalışandan oluşturmaktadır. Yapısal eşitlik modellemesinin sonuçları, genel kariyer uyum yeteneğinin yaş, cinsiyet, eğitim ve iş görev süresi kontrol edildikten sonra genel kariyer yerleşimini zayıf bir şekilde ve olumsuz şekilde yordadığını göstermiştir.

Yukarıda kariyer uyumu ile ilgili olarak gerek yurt içinde gerekse yurt dışında yapılan çalışmalara kısaca değinilmiştir. Bu çalışmalar özet niteliği taşımaktadır. Çalışmalarda da görüleceği üzere kariyer uyumunun birçok değişkenle arasındaki ilişki incelenmiştir. Kariyer uyumunun çoğu değişken üzerinde pozitif yönde ilişkisi olduğu görülüp, negatif yönde ilişkisi bulunan çalışmalara azda olsa rastlanmaktadır.

III. BÖLÜM (MATERYAL ve YÖNTEM)

III.1. Araştırma Grubu

Araştırma grubunu; 2019-2020 Eğitim-Öğretim yılı Karaman ili Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu'nda öğrenim gören toplam 239 öğrenci oluşturmaktadır. Kadın katılımcılar 100 (%41,8) kişi erkek katılımcılar 139 (%58,2) kişi olarak hesaplanmıştır. Ayrıca araştırmaya katılan katılımcıların yaş ortalaması 21,5 olarak hesaplanmıştır. Araştırmaya dahil edilecek katılımcılar kolay örnekleme yöntemi ile seçilmiştir.

Kullanmış olduğumuz bu seçim yönteminde amaç, dileyen her bireyin örnekleme dahil edilmesidir. Katılımcı bulma işlemi istenen örneklem hacmine ulaşıncaya kadar devam eder. Kullanılan bu yöntem hem zaman hem de ekonomik açıdan büyük tasarruf sağlar (Ural ve Kiliç, 2005)

III.2. Verilerin Toplanması

Araştırmanın amacına uygun mevcut bilgiler, literatürün taranmasıyla sistematik bir şekilde verilmiştir. Böylece konu hakkında teorik bir çerçeve oluşturulmuştur. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu'nda öğrenim gören öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerini belirlemek için, Büyükgoze-Kavas (2014) tarafından Türkçeye uyarlanan “Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği” ile katılımcıların kişisel bilgilerini toplamak amacıyla kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Bu çalışmada verilerin toplanması için online anket yöntemi kullanılmış olup katılımcılardan veriler internet ortamında toplanmıştır.

III.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma ile ilgili belirlenen amaçlara ulaşabilmek için gerekli olan veri toplama araçları sırasıyla aşağıda verilmiştir;

III.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Karaman ili Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu'nda öğrenim gören öğrencilerin kişisel özellikleri hakkında bilgi toplamak ve

araştırmanın bağımsız değişkenlerini oluşturmak amacıyla araştırmacı tarafından beş sorudan oluşan kişisel bilgi formu hazırlanmıştır.

III.3.2. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (The Career Adapt-Abilities Scale)

Savickas (2005) kariyer uyumunun 4 alt boyuta sahip olduğunu tanımlamış ve bunları 4C olarak ifade etmiştir. Bu dört alt boyutu şu şekilde özetlemektedir,

“Concern” koruyucu farkındalık ve kariyer taleplerine cevap vermeye hazırlık aşaması,

“Control” kariyer deneyimleri için kişisel sorumluluk,

“Curiosity” bireyin işi ve kendisi arasında daha iyi bir uyum sağlaması için kendini keşfetmesine olanak sağlamak,

“Confidence” sorunları çözmek ve başarıyla stresli durumların üstesinden gelebilmek için öz yeterlilik ve benlik saygısı.

Bundan yola çıkarak, Porfeli ve Savickas (2012) ve 13 ülkeden araştırmacı 24 ögenin var olan 4 alt boyuta eşit şekilde bölünerek “the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) International 2,0” adı ile bireylerin kariyer uyumlarının değerlendirilmesi ölçeğini meydana getirmişlerdir.

Buyukgoze-Kavas (2014) yılında yaptığı ölçek geçerlilik çalışmasında mesleki geçişleri, gelişimsel görevleri ve iş travmalarını yönetmek için psiko-sosyal kaynaklar olarak endişe, kontrol, merak ve güveni ölçmeyi amaçlayan “Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği” (CAAS) incelemek amacıyla Türkçeye çevirmiştir. Ölçeğin faktör yapısı ve psikometrik özellikleri Türkiye örneğinde 669 lise ve üniversite öğrencisinden veri toplamıştır. Alt ölçekler ve toplam puanlar için iç tutarlılık tahminleri iyi ile mükemmel arasında değişmektedir. CAAS-Türkçenin faktör yapısı, CAAS-International'ın hiyerarşik dört faktörlü modeline benzerlik gösterdiğini ifade etmektedir. Bu sonuçlar, CAAS Türkçesinin Türk lise ve üniversite öğrencilerinde kullanım için geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğunu ifade etmiştir.

Üniversite Öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerini belirlemek için, Buyukgoze-Kavas (2014) tarafından Türkçeye uyarlanan Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği

kullanılmıştır. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin Türkçe versiyonu 24 maddeden oluşur ve Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin uluslar arası form 2.0'a (Savickas ve Porfeli, 2012) benzer şekilde bir bireyin kariyer uyum yeteneğini ifade eden bir puan sağladığını bildirmiştir.

Buyukgoze-Kavas (2014) maddeler, 1'den (güçlü değil) 5'e (en güçlü) kadar değişen 5'li Likert tipi bir ölçekte derecelendirilir. Ölçek; ilgi, kontrol, merak ve güvene ilişkin uyarlanabilirlik kaynaklarını ölçmeyi amaçlayan altışar maddeden oluşan dört alt ölçekten oluşmaktadır. Savickas and Porfeli (2012) CAAS-International Form'un iç tutarlılık güvenilirliğini alt ölçekler için. 83 (concern), .74 (control), .79 (curiosity) ve .85 (confidence) ve tüm maddeler için .92 olarak bildirmiştir.

Bu çalışmada Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Türkçe Formunun toplam puan ve dört alt ölçek için güvenilirliği, merak alt ölçeği dışında, toplam uluslararası örneklemden elde edilenlerden daha düşük olduğunu bildirmiştir. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin Türkçe Form toplam puanının güvenilirliği (.91) olup, ilgi (.78), kontrol (.74), merak (.81) ve güven (.81) alt ölçek puanlarından daha yüksek olduğunu ifade etmiştir.

III.4. Verilerin Analizi

Verilerin çözüm ve yorumlanmasında ölçeğin toplam boyutu ile alt boyutları (İlgi, Kontrol, Merak ve Güven) için verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığına bakmak için Skewness-Kurtosis kontrol edilerek normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Bunun sonucunda ise t-testi ve One way - Anova testleri uygulanmıştır. Farkın kaynağını belirlemek için POST HOCK Sheff testi sonucuna bakılmıştır. Varyans analizlerinde f değerinin manidar çıkmasının ardından farkın kaynağının belirlenmesi için Post-hoc testler adı verilen çoklu karşılaştırma testleri kullanılır. Grup varyanslarının eşit olduğu durumlarda ise, ortalama puanlarının çoklu karşılaştırmasında sıklıkla kullanılan testler arasında Scheffe testleri kullanılır. Verilerin değerlendirilmesinde ve hesaplanmış değerlerin bulunmasında SPSS 21 (Statistical Package for Social Sciences) paket programı kullanılmıştır.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Toplam Boyut ve Alt Boyutlarına İlişkin Skewness / Kurtosis Normallik Testi

	İlgi	Kontrol	Merak	Güven	Toplam
n					
Skewness	-,54	-,70	-,37	-,71	-,48
Kurtosis	-,45	,47	-,68	,30	-,21

Tablo 1' e bakıldığında toplam Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğine ve Alt boyutlarına ilişkin Skewness-Kurtosis normallik test sonucuna göre tüm boyutların -1,5 ile +1,5 olduğu için normal dağılıma uygun olduğu anlaşılmaktadır. Skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerlerinin ± 1 sınırları içinde 0'a yakın olması, Skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerlerinin kendi standart hatalarına (Std. Error) bölünmesi ile hesaplanan çarpıklık ve basıklık indekslerinin ± 2 sınırları içinde 0'a yakın olması, normal dağılımın varlığına kanıt olarak değerlendirilmektedir

IV. (BULGULAR)

Araştırmanın bu kısmında yapılan analizler ve araştırmaya katılan öğrencilerin demografik özelliklerine ilişkin verileri ve yorumları aşağıda verilmiştir.

IV.1. Araştırma Grubunun Kişisel Özellikleri

Araştırma grubundan elde edilen bilgilere ilişkin sayı (n) ve yüzde (%) dağılımları aşağıda her bir değişken için ayrı tablolarla gösterilmiştir.

Tablo 2. Araştırmaya Katılan Örneklem Grubunun Yaşlarına İlişkin Dağılımı

Katılımcıların Kişisel Özellikleri	n	%
Yaş	18-19	65 27,2
	20-21	95 39,7
	22-23	48 20,1
	24 +	31 13,0

Tablo 2'ye göre, katılımcılar yaş değişkenine göre 31 kişi (%13,0) 24 ve üzeri yaşlarda, 48 kişi (%20,1) 22-23 yaşında, 65 kişi (%27,2) 18-19 yaşında ve 95 kişi (%29,7) 20-21 yaşındadır.

Tablo 3. Araştırmaya Katılan Örneklem Grubunun Cinsiyetlerine İlişkin Dağılımı

Katılımcıların Kişisel Özellikleri	n	%
Cinsiyet	Kadın	100 41,8
	Erkek	139 58,2

Tablo 3'e göre, katılımcılar cinsiyet değişkenine göre 100 kişi (%41,8) kadın katılımcıyken 139 kişi (58,2) erkek katılımcıdan oluşmaktadır.

Tablo 4. Araştırmaya Katılan Örneklem Grubunun Öğrenim Gördüğü Bölümlerine İlişkin Dağılımı

Katılımcıların Kişisel Özellikleri	n	%
	Antrenörlük Eğitimi	68 28,5
Bölüm	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	60 25,1
	Yöneticilik	111 46,4

Tablo 4'e göre, katılımcılar bölüm değişkenine göre 68'i (%28,5) Antrenörlük Eğitimi, 60'ı (%25,1) Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenliği, 111'i (%46,4) Yöneticilik bölümlerinde eğitim görmektedir.

Tablo 5. Araştırmaya Katılan Örneklem Grubunun Sınıflarına İlişkin Dağılımı

Katılımcıların Kişisel Özellikleri	n	%
	1.sınıf	52 21,8
Sınıf	2.sınıf	91 38,1
	3.sınıf	51 21,3
	4.sınıf	45 18,8

Tablo 5'e göre, sınıf değişkenine göre katılımcıların 52'si (%21,8) 1. Sınıf, 91'i (%38,1) 2. Sınıf, 51'i (%21,3) 3. Sınıf ve 45'i (%18,8) 4. Sınıf öğrencisidir.

Tablo 6. Araştırmaya Katılan Örneklem Grubunun Aylık Gelir Durumlarına İlişkin Dağılımı

Katılımcıların Kişisel Özellikleri	n	%
500-1000	153	64,0
1001-1500	34	14,2
1501-2000	19	7,9
2001 ve üzeri	33	13,8

Tablo 6'ya bakıldığında, aylık gelir durumu değişkenine göre katılımcıların 153'ü (%64,0) 500-1000, 34'ü (%14,2) 1001-1500, 19'u (%7,9) 1501-2000 ve 33'ü (%13,8) 2001 ve üzeri gelire sahip olduklarını bildirmiştir.

IV.2 Araştırma Grubunun KUYÖ ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Tablo 7. Katılımcıların Kariyer Uyum Yetenekleri Alt Boyut Düzeylerine İlişkin Sonuçları

	n	Ort.	Ss	Min	Max
İlgi	239	24.34	4.15	12.00	30.00
Kontrol	239	25.13	3.47	11.00	30.00
Merak	239	24.80	3.64	15.00	30.00
Güven	239	25.55	3.50	12.00	30.00
Toplam	239	99.87	12.39	62.00	120.00

Tablo 7'de katılımcıların geneline ait toplam kariyer uyum yetenekleri ve kariyer uyum yetenekleri alt boyutlarına ait puan ortalamaları incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda, araştırmaya katılan öğrencilerin toplam kariyer uyum yetenekleri boyutuna ait puan ortalaması 99,87 ile kariyer uyum yetenekleri düzeyinin ortalamasının üstünde olduğu belirlenmiştir.

Kariyer uyum yetenekleri alt boyutlarından ilgi boyutunun puan ortalamasının 24,34 ile kontrol alt boyutunun puan ortalaması 25,13 merak alt boyutunun puan ortalaması 24,80 ve güven alt boyutunun puan ortalaması ise 25,56 ile ortalamasının üzerinde olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 8. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Yaş Değişkeni Sonuçları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>					Anova Sonuç					
Puan	Grup		Ort.	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
İlgi	18-19	5	4.83	,21	G. Arası	58,64		9,55	1,139	,33
	20-21	5	3.79	,38	G. İçi	4033,71	35	7,17		
	22-23	8	4.57	,69	Toplam	4092,36	38			
	24+	1	4.97	,91						
Kontrol	18-19	5	5.04	,375	G. Arası	17,37		,79	,479	,697
	20-21	5	5.23	,54	G. İçi	2840,34	35	2,09		
	22-23	8	4.72	,65	Toplam	2857,72	38			
	24+	1	5.64	,19						
Merak	18-19	5	5.00	,88	G. Arası	18,50		,17	,462	,709
	20-21	5	4.88	,63	G. İçi	3138,45	35	3,36		
	22-23	8	4.25	,24	Toplam	3156,95	38			
	24+	1	4.97	,84						
Güven	18-19	5	5.54	,45	G. Arası	19,69		,56	,533	,660
	20-21	5	5.48	,97	G. İçi	2895,30	35	2,32		
	22-23	8	5.27	,065	Toplam	2914,99	38			
	24+	1	6.26	,63						
Toplam	18-19	5	0.42	2,68	G. Arası	216,07		2,02	,466	,706
	20-21	5	9.38	3,37	G. İçi	36281,65	35	54,39		
	22-23	8	8.81	0,63	Toplam	36497,71	38			
	24+	1	01.84	1,37						

*P<0,05

Tablo 8’de görülebileceği üzere, kariyer uyum yetenekleri ölçeği alt boyutlarının aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (One way-Anova) yapılmıştır.

Bu analiz sonucunda, kariyer uyum yetenekleri alt boyutlarından ilgi, kontrol, merak ve güven boyutu ile yaş değişkeni gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p<.05).

Tablo 9. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Katılımcıların Cinsiyet Değişkeni Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

	Gruplar	N	Ort.	ss	Shg	t Testi		
						t	Sd	p
İlgi	Erkek	139	23,88	4,37	,37	-2,230	237	,027*
	Kadın	100	25,08	3,72	,37			
Kontrol	Erkek	139	25,10	3,58	,30	-,666	237	,506
	Kadın	100	25,31	3,31	,33			
Merak	Erkek	139	24,40	3,86	,33	-2,011	237	,045*
	Kadın	100	25,35	3,26	,33			
Güven	Erkek	139	25,42	3,54	,30	-,724	237	,470
	Kadın	100	25,75	3,46	,35			
Toplam	Erkek	139	98,70	13,20	1,11	-1,727	237	,086
	Kadın	100	101,49	11,01	1,10			

* $p < .05$

Tablo 9'a göre, kariyer uyum yetenekleri ölçeği alt boyutlarından ilgi alt boyut puan ortalamaları cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, kariyer ölçeği alt boyutlarından ilgi boyutu puan ortalamaları ile cinsiyet değişkeni arasındaki istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($t = -2,230$; $p < .05$). Söz konusu farklılık kadın öğrenciler lehine gerçekleşmiştir.

Ayrıca merak alt boyutunun cinsiyet değişkenine aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t = -2,011$; $p < .05$). Söz konusu farklılık yine kadın öğrenciler lehine gerçekleşmiştir. Buna karşılık kariyer uyum yetenekleri ölçeği alt boyutlarından kontrol, güven ve toplam alt boyut puanları aritmetik ortalamaları ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır.

Tablo 10. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Gelir Değişkeni Sonuçları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>					<i>Anova Sonuç</i>					
Puan	Grup	N	Ort.	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
İlgi	500-1000	153	24,17	4,11	G. Arası	61,20	3	20,40	1,189	,314
	1001-1500	34	25,00	3,83	G. İçi	4031,15	235	17,15		
	1501-2000	19	25,74	3,65	Toplam	4092,35	238			
	2001 VE ÜZERİ	33	23,94	4,79						
Kontrol	500-1000	153	25,06	3,70	G. Arası	23,18	3	7,72	,640	,590
	1001-1500	34	25,18	3,17	G. İçi	2834,54	235	12,06		
	1501-2000	19	24,47	3,04	Toplam	2857,71	238			
	2001 VE ÜZERİ	33	25,79	2,81						
Merak	500-1000	153	24,59	3,67	G. Arası	31,48	3	10,49	,789	,501
	1001-1500	34	25,65	3,89	G. İçi	3125,47	235	13,30		
	1501-2000	19	24,68	3,16	Toplam	3156,95	238			
	2001 VE ÜZERİ	33	24,91	3,57						
Güven	500-1000	153	25,37	3,49	G. Arası	27,93	3	9,31	,758	,519
	1001-1500	34	26,32	3,80	G. İçi	2887,06	235	12,28		
	1501-2000	19	25,89	2,85	Toplam	2914,99	238			
	2001 VE ÜZERİ	33	25,42	3,61						
Toplam	500-1000	153	99,20	12,40	G. Arası	261,69	3	87,23	,566	,638
	1001-1500	34	102,15	13,22	G. İçi	36236,02	235	154,19		
	1501-2000	19	100,79	10,45	Toplam	36497,71	238			
	2001 VE ÜZERİ	33	100,06	12,68						

*P<0,05

Tablo 10'a göre, kariyer uyum yetenekleri ölçeği toplam ve alt boyutlarından ilgi, kontrol, merak ve güven puanlarının gelir değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (One way-Anova) sonuçlarında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır.

Tablo 11. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Bölüm Değişkeni Sonuçları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>					Anova Sonuç					
Puan	Grup	N	Ort.	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
İlgi	Antrenörlük	68	24,09	4,14	G. Arası	18,58	2	9,29	,538	,584
	Öğretmenlik	60	24,83	3,89	G. İçi	4073,76	236	17,26		
	Yöneticilik	111	24,32	4,29	Toplam	4092,35	238			
Kontrol	Antrenörlük	68	25,32	3,33	G. Arası	4,50	2	2,25	,186	,830
	Öğretmenlik	60	25,17	3,56	G. İçi	2853,21	236	12,09		
	Yöneticilik	111	25,00	3,51	Toplam	2857,71	238			
Merak	Antrenörlük	68	24,69	3,64	G. Arası	4,23		2,11	,158	,854
	Öğretmenlik	60	24,65	3,52	G. İçi	3152,72	236	13,35		
	Yöneticilik	111	24,94	3,73	Toplam	3156,95	238			
Güven	Antrenörlük	68	25,74	3,27	G. Arası	8,16	2	4,08	,331	,718
	Öğretmenlik	60	25,25	3,75	G. İçi	2906,82	236	12,31		
	Yöneticilik	111	25,61	3,51	Toplam	2914,98	238			
Toplam	Antrenörlük	68	99,84	11,45	G. Arası	,12	2	,06	,000	1,000
	Öğretmenlik	60	99,90	12,44	G. İçi	36497,59	236	154,65		
	Yöneticilik	111	99,86	12,99	Toplam	36497,71	238			

*P<0,05

Tablo 11'e göre, kariyer uyum yetenekleri ölçeği toplam ve alt boyutlarından ilgi, kontrol, merak ve güven puanlarının okuduğu bölüm değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (One way-Anova) sonuçlarında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır.

Tablo 12. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Sınıf Değişkeni Sonuçları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>					Anova Sonuç					
Puan	Grup	N	Ort.	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
İlgi	1.SINIF	52	25,07	3,86	G. Arası	106,74	3	35,58	2,098	,101
	2.SINIF	91	24,03	4,48	G. İçi	3985,61	235	16,96		
	3.SINIF	51	23,52	3,76	Toplam	4092,35	238			
	4.SINIF	45	25,24	4,01						
Kontrol	1.SINIF	52	25,46	3,58	G. Arası	27,59	3	9,19	,764	,515
	2.SINIF	91	25,06	3,20	G. İçi	2830,12	235	12,04		
	3.SINIF	51	24,58	3,25	Toplam	2857,71	238			
	4.SINIF	45	25,51	4,04						
Merak	1.SINIF	52	25,46	3,82	G. Arası	30,75	3	10,25	,771	,512
	2.SINIF	91	24,64	3,62	G. İçi	3126,20	235	13,30		
	3.SINIF	51	24,66	3,37	Toplam	3156,95	238			
	4.SINIF	45	24,46	3,78						
Güven	1.SINIF	52	26,25	3,55	G. Arası	43,31	3	14,43	1,182	,317
	2.SINIF	91	25,24	3,64	G. İçi	2871,67	235	12,22		
	3.SINIF	51	25,19	3,02	Toplam	2914,98	238			
	4.SINIF	45	25,80	3,61						
Toplam	1.SINIF	52	102,25	12,73	G. Arası	607,01	3	202,33	1,325	,267
	2.SINIF	91	98,98	12,41	G. İçi	35890,69	235	152,72		
	3.SINIF	51	97,98	11,22	Toplam	36497,71	238			
	4.SINIF	45	101,02	13,00						

*P<0,05

Tablo 12'ye göre, kariyer uyum yetenekleri ölçeği toplam ve alt boyutlarından ilgi, kontrol, merak ve güven puanlarının okuduğu sınıf değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (One way-Anova) sonuçlarında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır.

V. BÖLÜM (TARTIŞMA)

Bu bölümde araştırmanın temel amaçları doğrultusunda ortaya konan hipotezlerin analizleri ile ortaya çıkan bulgular değerlendirilmiştir. Elde ettiğimiz bulgular alan yazın çerçevesinde tartışılmış ve değerlendirilmiştir. Araştırmanın temel amacı doğrultusunda öğrencilerin kariyer uyumlarının bölüm değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

Yapılan çalışma sonucunda; araştırmaya katılan öğrencilerin toplam kariyer uyum yetenekleri boyutuna ait puan ortalaması 99,87 ile kariyer uyum yetenekleri düzeylerinin ortalamasının üstünde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca kariyer uyum yetenekleri alt boyutlarından ilgi boyutunun puan ortalamasının 24,34 ile kontrol alt boyutunun puan ortalaması 25,13, merak alt boyutunun puan ortalaması 24,80 ve güven alt boyutunun puan ortalaması ise 25,56 ile ortalamanın üzerinde olduğunu göstermektedir. Puanlar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Buradan yola çıkarak araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer uyumlarının yüksek ve adaptasyonlarının güçlü olduğu sonucuna varılabilir. Katılımcıların gelecek iş yaşamlarında karşılaşacakları kariyerleri ile ilgili problemleri çözebilmeleri ve kariyerlerinin gerektirdiği yeni becerileri edinmelerinde herhangi bir zorluk yaşamayacakları anlamına ulaşılabilir.

Alan yazın incelendiğinde; Y. Guan vd. (2013) yaptıkları çalışmada farklı bölümlerde eğitim gören öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri ve toplam alt boyut puan düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını öne sürmüşlerdir. Paradnikė ve Bandzevičienė (2016) bir üniversitenin Sosyal Bilimler Bölümü lisans öğrencileri ile yaptıkları çalışmada öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri genel ve alt boyutlarında anlamlı bir fark olmadığı sonucunu elde etmiştir. (Acar ve Ulutaş, 2017) tarafından Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerini belirlemeye yönelik yaptıkları bir araştırmada öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri toplam puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varmışlardır. Buradan yola çıkarak Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında eğitim gören öğrencilerin mezuniyet sonrası veya aşamasında aldıkları pedagojik formasyon ile aynı bölümlerde istihdamları bu farklılığın çıkmamasının sebebi olarak

gösterilebilir. Ayrıca bu bölümlerde eğitim gören öğrencilerin lisans eğitim süreçlerinde neredeyse aynı dersleri görmeleri farklılığın çıkmamasına etken olarak gösterilebilir

Kariyer uyum yetenekleri geneli ile alt boyutlarından ilgi, kontrol, merak ve güven boyutu ile yaş değişken gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu durumda araştırmaya katılan öğrencilerin yaşlarının birbirlerine yakın olması, kariyer uyum genel ve alt boyutlarından ilgi, merak, kontrol ve güven bakımından farklılık bulunmamasının sebebi olarak gösterilebilir. Fakat alan yazına bakıldığında farklı bulgularla karşılaşmak mümkündür. Acar ve Ulutaş (2017) yaptıkları çalışmada araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri yaş değişkenine bakılarak incelendiğinde kontrol, merak ve güven alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamışken, ilgi alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Öğrencilerin yaş değişkenine göre toplam kariyer uyum yetenekleri arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı ifade edilmiştir. Guo vd. (2014) kariyer uyum yetenekleri toplam puan ortalamalarının öğrencilerin yaşları ile istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmadığını öne sürmüştür. Bu sonuç araştırmamızın sonucu ile paralellik göstermiştir.

Öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri ölçeği alt boyutlarından ilgi alt boyut puan ortalamaları cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, kariyer ölçeği alt boyutlarından ilgi boyutu puan ortalamaları ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($t = -2,230; p < .05$). Söz konusu farklılık kadın öğrenciler lehine gerçekleşmiştir. Ayrıca merak alt boyutunun cinsiyet değişkenine aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t = -2,011; p < .05$). Söz konusu farklılık yine kadın öğrenciler lehine gerçekleşmiştir. Buna karşılık kariyer uyum yetenekleri ölçeği alt boyutlarından kontrol, güven ve toplam alt boyut puanları aritmetik ortalamaları ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır. Bu bulgular incelendiğinde kadın öğrencilerin erkek öğrencilere göre gelecekteki iş hayatlarına ilgi ve alakalarının yüksek düzeyde olduğu savunulabilir. Yine kadın öğrencilerin gelecek kariyerlerinde merak düzeylerindeki pozitif yönlü farklılık erkek öğrenciler ile aralarındaki merak unsuru bakımından kariyerlerine olan alakalarını ve karşılaştıkları problemlere karşı hazır beklediklerini söyleyebiliriz. Erkek öğrenciler için kaygı düzeylerinin yüksek olduğunu ve kariyerleri için daha kontrol altında hareket ettikleri sonucuna ulaşılabilir.

Alan yazın incelendiğinde farklı araştırmacıların toplam ve alt boyutlar için farklı sonuçlar elde ettiği göze çarpmaktadır. Paradnikė ve Bandzevičienė (2016) tarafından yapılan araştırmada kadın öğrencilerin kontrol ve güven alt boyutlarında erkek öğrencilere göre daha yüksek puan aldıkları ifade edilmiştir. Ayrıca kadın öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri toplam puanlarının erkek öğrencilerin puanlarından daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. (Acar ve Ulutař, 2017) tarafından yapılan çalışmada lisans öğrencilerinin kariyer uyum yetenek düzeylerinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde kaygı ve kontrol alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterildiği, merak ve güven alt boyutlarında istatistiksel olarak fark olmadığı ifade edilmiştir. Toplam ortalama puanlara bakıldığında erkek öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri genel puanlarının kadın öğrencilerden yüksek olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyete göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterilen kaygı ve kontrol alt boyutlarında erkek öğrencilerin puan ortalamaların kadın öğrencilerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yuen ve Yau (2015) tarafından yapılan çalışmada ise erkek öğrencilerin toplam puanlarının kadın öğrencilere göre daha yüksek olduğu bildirilmiştir.

Kariyer uyum yetenekleri ölçeği toplam ve alt boyutlarından ilgi, kontrol, merak ve güven puanlarının gelir değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan test sonuçlarında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır. Gelir seviyesi düşük bireylerin kariyer uyumu esnekliklerinin ve adaptasyonlarının etkilenmesi beklenmekte idi fakat herhangi bir farka rastlanmamıştır. Öğrencilerin halen eğitim hayatı içerisinde olmaları bu alt boyutta beklenen sonucu vermemiş olması ihtimali üzerine durulabilir. Buna karşın alan yazında beklenen durumla paralel çalışmalara rastlanmaktadır. Kahya ve Ceylan (2018)'ın üniversite öğrencilerinin okuduğu bölümü ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkiler üzerine yaptıkları bir araştırmada düşük gelirli bireylerin ilgi (kaygı) seviyelerinin yüksek olması kariyer uyum yeteneğine olumsuz etki edeceği yönünde bulgulara ulaşılmıştır. Çünkü gelir düzeyi düşük bireylerin beklentilerinin geliri yüksek bireylere göre daha düşük olması kaçınılmaz olduğunu ifade etmişlerdir.

Yapılan çalışmanın analiz sonuçları değerlendirildiğinde; kariyer uyum yetenekleri ölçeği toplam ve alt boyutlarından ilgi, kontrol, merak ve güven puanlarının okuduğu bölüm değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçlarında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır. Bölüm değişkeninin

öğrencilerin mesleki açıdan ve işe yerleşme açısından gelecekleri ile ilgili merak ya da güven boyutlarında beklenen farklılıklar çalışma sonunda görülmemiştir. Zira MEB'in yaptığı son düzenlemeler ile tüm bölüm mezunları kamu ya da özelde öğretmen olarak istihdam edilebilmektedir. Bu etken tüm bölüm öğrencileri üzerinde kariyerleri üzerine adaptasyon sürecini iyileştirdiği düşünülebilir. Alan yazın incelendiğinde ŞENTÜRK (2019) tarafından yapılan çalışmada eğitim fakültesi öğrencilerinin bölümlerine göre kariyer uyum yetenekleri analiz edilmiştir. Bu çalışmada ilgi, merak, kontrol ve güven alt boyutlarında ve kariyer uyumu genel puanlarında bölüm ortalamaları arasında farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuç araştırmamızla paralellik göstermektedir.

Araştırma bulgularına göre; kariyer uyum yetenekleri ölçeği toplam ve alt boyutlarından ilgi, kontrol, merak ve güven puanlarının okuduğu sınıf değişkenine göre yapılan analiz sonuçlarında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır. Öğrencilerin fakültelerde buldukları sınıfların, gelecek kariyer, iş yaşamları ve bu yaşamda karşılaştıkları problemlere uyum sağlayabilecekleri konusuna etki edebilecek herhangi bir veri elde edilememiştir. Literatür tarandığında ŞENTÜRK (2019) çalışmasında kariyer uyum yeteneği ölçeği alt boyutlarından kontrol ve güven puanlarının 1. sınıf ve 4. sınıf öğrencilerinde farklılık göstermediğini fakat ilgi, merak ve toplam puanların farklılaştığını ifade etmiştir. Son sınıf öğrencilerinin ilgi, merak ve toplam puanlarının 1. sınıf öğrencilerinden daha yüksek olduğunu bildirmiştir.

VI. BÖLÜM (SONUÇ VE ÖNERİLER)

Çalışmanın bu bölümünde 2019-2020 eğitim öğretim yılında Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, Spor Yöneticiliği ve Antrenörlük Eğitim bölümü 1.sınıf, 2. sınıf, 3. sınıf ve 4. sınıf öğrencileri üzerinde gerçekleştirildiğimiz analizler, bulgular ve tartışmalara ilişkin sonuçlara yer verilmiştir. Bu sonuçlar şu şekilde ifade edilebilir; öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerinin bölüm değişkeni, yaş değişkeni, gelir düzeyi değişkeni, sınıf değişkeni arasında anlamlı fark görülmemiştir. Öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılık kadın öğrenciler lehine bulunmuştur.

Ayrıca çalışmada bazı sınırlılıklar mevcuttur. Çalışmanın Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesinin Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda yapılmış olması sınırlılık olarak göz önünde bulundurulabilir. Daha önce üzerine çalışma yapılmış bölümler tercih edilmemiş ve buda farklı bölümlerden katılımcının çalışmaya katılmasına engel teşkil etmiştir. Bu durum diğer bölümler göz önüne alındığında sınırlılık olarak kabul edilebilir.

Öneriler;

Bu çalışmadan elde edilen veriler diğer üniversitelerin Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulları ile Spor Bilimleri Fakültelerinde öğrenim gören öğrencilere genellenebilir.

Farklı bölümler ile yapılacak bir araştırma ile gruplar arası mukayese söz konusu olabilir.

Ölçek, ilgi, kontrol, merak ve güven boyutlarına sahiptir. Alan çalışanları, üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyumunu arttıracak müdahale yöntemleri uygulayabilir. Üniversitelerin tamamına kariyer ofisleri kurulmalı ve bireyler iş hayatlarına geçmeden danışmanlar tarafından karşılaşılabilecekleri sorunlar hakkında ve mesleki gereklilikler ile ilgili olarak bilgilendirilebilir.

Politika üreticiler, gelecekte ülke için çalışacak olan bu öğrencilerin iş tatmini ve kariyer uyumları için bilinçlendirici etkinlikleri yasal olarak hayata geçirmelidir.

KAYNAKÇA

- Acar, S., ve Ulutaş, A. (2017). A research on determining career adaptability skills of computer education and instructional technology departments2 students Bilgisayar ve Öğretim teknolojileri eğitimi bölümü öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Journal of Human Sciences*, 14(4), 4910-4923.
- Ackah, C., ve Heaton, N. (2004). The reality of “new” careers for men and for women. *Journal of European Industrial Training*.
- Akkermans, J., Paradnike, K., Van der Heijden, B., ve De Vos, A. (2018). The Best of Both Worlds: The Role of Career Adaptability and Career Competencies in Students' Well-Being and Performance. *Front Psychol*, 9, 1678. doi:10.3389/fpsyg.2018.01678
- Arnold, J. (2004). The congruence problem in John Holland's theory of vocational decisions. *Journal of occupational and organizational psychology*, 77(1), 95-113.
- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 295-306.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., ve Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177-202. doi:10.1002/job.290
- Ashforth, B. E., ve Saks, A. M. (1995). Work- role transitions: A longitudinal examination of the Nicholson model. *Journal of occupational and organizational psychology*, 68(2), 157-175.
- Aspinwall, L. G., Richter, L., ve Hoffman III, R. R. (2001). Understanding how optimism works: An examination of optimists' adaptive moderation of belief and behavior.
- Atitsogbe, K. A., Mama, N. P., Sovet, L., Pari, P., ve Rossier, J. (2019). Perceived Employability and Entrepreneurial Intentions Across University Students and Job Seekers in Togo: The Effect of Career Adaptability and Self-Efficacy. *Front Psychol*, 10, 180. doi:10.3389/fpsyg.2019.00180
- Bailyn, L. (1989). 23 Understanding individual experience at work: comments on the theory and practice of careers. *Handbook of career theory*, 477.
- Ballout, H. I. (2007). Career success. *Journal of Managerial Psychology*, 22(8), 741-765. doi:10.1108/02683940710837705

- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action. *Englewood Cliffs, NJ, 1986*, 23-28.
- Barley, S. R., identities, institutions, Arthur, M., Hall, D., ve Lawrence, B. (1989). legacy of the Chicago School of Sociology. *Handbook of career theory*, 41.
- Baruch, Y. (2004). *Managing careers: Theory and practice*: Pearson Education.
- Baruch, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human resource management review*, 16(2), 125-138.
- Baruch, Y., ve Hind, P. (1999). Perpetual Motion in Organizations: Effective Management and the Impact of the New Psychological Contracts on" Survivor Syndrome". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 295-306.
- Becker, G. S. (1964). Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. Chicago and London. *Aufl., Originalauflage*.
- Berntson, E., Sverke, M., ve Marklund, S. (2006). Predicting perceived employability: human capital or labour market opportunities? *Economic and Industrial Democracy*, 27(2), 223-244.
- Betz, N. E. (1994). Self- concept theory in career development and counseling. *The career development quarterly*, 43(1), 32-42.
- Bimrose, J., ve Hearne, L. (2012). Resilience and career adaptability: Qualitative studies of adult career counseling. *Journal of vocational behavior*, 81(3), 338-344. doi:10.1016/j.jvb.2012.08.002
- Bocciardi, F., Caputo, A., Fregonese, C., Langher, V., ve Sartori, R. (2017). Career adaptability as a strategic competence for career development. *European Journal of Training and Development*, 41(1), 67-82. doi:10.1108/ejtd-07-2016-0049
- Bowlby, J. (1988). A secure base: Clinical applications of attachment theory (collected papers). *London: Tavistock*, 134-155.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., ve DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of vocational behavior*, 69(1), 30-47.
- Brown, A., Bimrose, J., Barnes, S.-A., ve Hughes, D. (2012). The role of career adaptabilities for mid-career changers. *Journal of vocational behavior*, 80(3), 754-761.

- Brown, J. D., ve Marshall, M. A. (2001). Great expectations: Optimism and pessimism in achievement settings.
- Buyukgoze-Kavas, A. (2014). Validation of the career adapt-abilities scale-Turkish form and its relation to hope and optimism. *Australian Journal of Career Development*, 23(3), 125-132.
- Buyukgoze-Kavas, A., Duffy, R. D., ve Douglass, R. P. (2015). Exploring links between career adaptability, work volition, and well-being among Turkish students. *Journal of vocational behavior*, 90, 122-131.
- Clarke, M. (2009). Plodders, pragmatists, visionaries and opportunists: career patterns and employability. *Career Development International*, 14(1), 8-28. doi:10.1108/13620430910933556
- Collin, A. (1998). New challenges in the study of career. *Personnel Review*.
- Coutinho, M. T., Dam, U. C., ve Blustein, D. L. (2008). The psychology of working and globalisation: a new perspective for a new era. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 8(1), 5-18. doi:10.1007/s10775-007-9132-6
- Creed, P. A., Fallon, T., ve Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of vocational behavior*, 74(2), 219-229. doi:10.1016/j.jvb.2008.12.004
- Currie, G., Tempest, S., ve Starkey, K. (2006). New careers for old? Organizational and individual responses to changing boundaries.
- de Guzman, A. B., ve Choi, K. O. (2013). The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of vocational behavior*, 82(3), 199-207. doi:10.1016/j.jvb.2013.01.009
- De Vries, R. E., Wawoe, K. W., ve Holtrop, D. (2016). What is engagement? Proactivity as the missing link in the HEXACO model of personality. *Journal of personality*, 84(2), 178-193.
- Delle, E., ve Searle, B. (2020). Career Adaptability: The Role of Developmental Leadership and Career Optimism. *Journal of Career Development*. doi:10.1177/0894845320930286
- Di Maggio, I., Ginevra, M. C., Santilli, S., Nota, L., ve Soresi, S. (2020). The Role of Career Adaptability, the Tendency to Consider Systemic Challenges to Attain a

- Sustainable Development, and Hope to Improve Investments in Higher Education. *Front Psychol*, 11, 1926. doi:10.3389/fpsyg.2020.01926
- Douglas, F. (2011). Between a rock and a hard place: career guidance practitioner resistance and the construction of professional identity. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 11(3), 163-173.
- Duffy, R. D. (2010). Sense of Control and Career Adaptability Among Undergraduate Students. *Journal of Career Assessment*, 18(4), 420-430. doi:10.1177/1069072710374587
- Duffy, R. D., ve Blustein, D. L. (2005). The relationship between spirituality, religiousness, and career adaptability. *Journal of vocational behavior*, 67(3), 429-440. doi:10.1016/j.jvb.2004.09.003
- Duffy, R. D., ve Dik, B. J. (2009). Beyond the self: External influences in the career development process. *The career development quarterly*, 58(1), 29-43.
- Eryilmaz, A., ve Kara, A. (2018). A career adaptability model for pre-service teachers. *Erzincan University Journal of Education Faculty*, 20(2), 352-365.
- Feldman, D. C. (2001). Career coaching: What HR professionals and managers need to know. *Human Resource Planning*, 24(2).
- Forrier, A., ve Sels, L. (2003). The concept employability: A complex mosaic. *International journal of human resources development and management*, 3(2), 102-124.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., ve Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of vocational behavior*, 65(1), 14-38.
- 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. doi:10.1016/j.jvb.2018.12.002
- Gattiker, U. E., ve Larwood, L. (1988). Predictors for managers' career mobility, success, and satisfaction. *Human relations*, 41(8), 569-591.
- Ginevra, M. C., Magnano, P., Lodi, E., Annovazzi, C., Camussi, E., Patrizi, P., ve Nota, L. (2018). The role of career adaptability and courage on life satisfaction in adolescence. *J Adolesc*, 62, 1-8. doi:10.1016/j.adolescence.2017.11.002

- Goffman, E. (1968). The moral career of the mental patient. *The mental patient*. New York: McGraw-Hill, 226-234.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., ve Godshalk, V. M. (2010). *Career management*: Sage.
- Guan, P., Capezio, A., Restubog, S. L. D., Read, S., Lajom, J. A. L., ve Li, M. (2016). The role of traditionality in the relationships among parental support, career decision-making self-efficacy and career adaptability. *Journal of vocational behavior*, 94, 114-123. doi:10.1016/j.jvb.2016.02.018
- Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., . . . Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of vocational behavior*, 83(3), 561-570. doi:10.1016/j.jvb.2013.09.003
- Guan, Y., Wang, F., Liu, H., Ji, Y., Jia, X., Fang, Z., . . . 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. doi:10.1016/j.jvb.2014.10.007
- Guest, D., ve Davey, K. M. (1996). Don't write off the traditional career. *People Management*, 22-25.
- Gunz, H. P., ve Jalland, R. M. (1996). Managerial careers and business strategies. *Academy of Management Review*, 21(3), 718-756.
- Guo, Y., Guan, Y., Yang, X., Xu, J., Zhou, X., She, Z., . . . Deng, Y. (2014). Career adaptability, calling and the professional competence of social work students in China: A career construction perspective. *Journal of vocational behavior*, 85(3), 394-402.
- Haenggli, M., ve Hirschi, A. (2020). Career adaptability and career success in the context of a broader career resources framework. *Journal of vocational behavior*, 119. doi:10.1016/j.jvb.2020.103414
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*: Sage.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of vocational behavior*, 65(1), 1-13.
- Hall, D. T., ve Moss, J. E. (1998). The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt. *Organizational dynamics*, 26(3), 22-37.

- Hearne, L. (2012). The resilient adult guidance practitioner: A study of the impact of high-touch work in challenging times.
- Herr, E. L., ve Cramer, S. H. (1988). *Career guidance and counseling through the life span: Systematic approaches*: Scott, Foresman ve Co.
- Hillage, J., ve Pollard, E. (1998). *Employability: developing a framework for policy analysis* (Vol. 107): DfEE London.
- Hirschi, A., Herrmann, A., ve Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of vocational behavior*, 87, 1-10. doi:10.1016/j.jvb.2014.11.008
- Hirschi, A., ve Valero, D. (2015). Career adaptability profiles and their relationship to adaptivity and adapting. *Journal of vocational behavior*, 88, 220-229. doi:10.1016/j.jvb.2015.03.010
- Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of counseling psychology*, 6(1), 35.
- Inkson, K. (2006). Protean and boundaryless careers as metaphors. *Journal of vocational behavior*, 69(1), 48-63.
- Ispir, O., Elibol, E., ve Sonmez, B. (2019). The relationship of personality traits and entrepreneurship tendencies with career adaptability of nursing students. *Nurse Educ Today*, 79, 41-47. doi:10.1016/j.nedt.2019.05.017
- Jacoby, S. M. (1999). Are career jobs headed for extinction? *California Management Review*, 42(1), 123-145.
- Jungen, K. A. (2008). Parental influence and career choice: How parents affect the career aspirations of their children.
- Kahya, V., ve Ceylan, E. (2018). A research on the relationship between the section of university students and career adaptability. *PressAcademia Procedia (PAP)*, (7), 217-222.
- KANBUR, E., ve ŞEN, S. (2017). X VE Y KUŞAĞI ÇALIŞANLARININ KARİYER UYUM YETENEKLERİ VE KARİYER TATMİNİ AÇISINDAN KARŞILAŞTIRILMASI. *Electronic Turkish Studies*, 12(12).
- Kantor, S., Kram, K. E., ve Sala, F. (2008). Change factor: Making the case for executive adaptability. *Leadership in Action: A Publication of the Center for Creative Leadership and Jossey- Bass*, 27(6), 8-12.

- Kirk, J. J., Downey, B., Duckett, S., ve Woody, C. (2000). Name your career development intervention. *Journal of Workplace learning*.
- Klehe, U.-C., Zikic, J., Van Vianen, A. E. M., ve De Pater, I. E. (2011). Career adaptability, turnover and loyalty during organizational downsizing. *Journal of vocational behavior*, 79(1), 217-229. doi:10.1016/j.jvb.2011.01.004
- Koen, J., Klehe, U.-C., ve Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of vocational behavior*, 81(3), 395-408. doi:10.1016/j.jvb.2012.10.003
- Koen, J., Klehe, U.-C., Van Vianen, A. E. M., Zikic, J., ve Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality. *Journal of vocational behavior*, 77(1), 126-139. doi:10.1016/j.jvb.2010.02.004
- Korman, A. K., ve Korman, R. W. (1980). *Career success, personal failure*: Prentice-Hall.
- Kuijpers, M. A., Schyns, B., ve Scheerens, J. (2006). Career competencies for career success. *The career development quarterly*, 55(2), 168-178.
- Lachman, M. E., ve Weaver, S. L. (1998). The sense of control as a moderator of social class differences in health and well-being. *Journal of personality and social psychology*, 74(3), 763.
- Lan, Y., ve Chen, Z. (2019). Transformational Leadership, Career Adaptability, and Work Behaviors: The Moderating Role of Task Variety. *Front Psychol*, 10, 2922. doi:10.3389/fpsyg.2019.02922
- Lim, D. H., Kim, W., ve Shin, H. Y. (2019). Career adaptability and active job search behavior of Korean older workers. *International Journal of Manpower*, 40(7), 1239-1253. doi:10.1108/ijm-09-2018-0308
- Ma, Y., Chen, S. C., ve Zeng, H. (2020). Male student nurses need more support: Understanding the determinants and consequences of career adaptability in nursing college students. *Nurse Educ Today*, 91, 104435. doi:10.1016/j.nedt.2020.104435
- Maggiore, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., ve Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of vocational behavior*, 83(3), 437-449. doi:10.1016/j.jvb.2013.07.001
- Maguire, H. (2002). Psychological contracts: are they still relevant? *Career Development International*.

- McDonald, K., ve Hite, L. (2015). *Career development: A human resource development perspective*: Routledge.
- McDonald, P., Brown, K., ve Bradley, L. (2005). Have traditional career paths given way to protean ones? *Career Development International*.
- McQuaid, R. W. (2006). Job search success and employability in local labor markets. *The Annals of Regional Science*, 40(2), 407-421.
- Melamed, T. (1995). Career success: The moderating effect of gender. *Journal of vocational behavior*, 47(1), 35-60.
- Mercan, N. (2016). *Psikolojik sermayenin kariyer uyum yeteneği ile ilişkisine yönelik bir araştırma*. Paper presented at the Global Business Research Congress (GBRC), PressAcademia Procedia.
- Meyer, R. D., Dalal, R. S., José, I. J., Hermida, R., Chen, T. R., Vega, R. P., . . . Khare, V. P. (2014). Measuring job-related situational strength and assessing its interactive effects with personality on voluntary work behavior. *Journal of Management*, 40(4), 1010-1041.
- Morrison, E. W., ve Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22(1), 226-256.
- Nabi, G. R. (2003). Situational characteristics and subjective career success. *International Journal of Manpower*.
- Nguyen, Q., Kuntz, J. R., Näswall, K., ve Malinen, S. (2016). Employee resilience and leadership styles: The moderating role of proactive personality and optimism. *New Zealand Journal of Psychology (Online)*, 45(2), 13.
- Nicholson, N. (1998). Seven deadly syndromes of management and organization: the view from evolutionary psychology. *Managerial and Decision Economics*, 19(7- 8), 411-426.
- Nota, L., Ginevra, M. C., ve Soresi, S. (2012). The Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ): A first contribution to its validation. *Journal of adolescence*, 35(6), 1557-1569.
- O'Brien, K. M. (2001). The legacy of Parsons: Career counselors and vocational psychologists as agents of social change. *The career development quarterly*, 50(1), 66-76.

- Ocampo, A. C. G., Reyes, M. L., Chen, Y., Restubog, S. L. D., Chih, Y.-Y., Chua-Garcia, L., ve Guan, P. (2020). The role of internship participation and conscientiousness in developing career adaptability: A five-wave growth mixture model analysis. *Journal of vocational behavior*, 120. doi:10.1016/j.jvb.2020.103426
- Oliver, J. (1997). The new-look fast track. *MANAGEMENT TODAY-LONDON-*, 86-89.
- Oyserman, D., Bybee, D., ve Terry, K. (2006). Possible selves and academic outcomes: How and when possible selves impel action. *J Pers Soc Psychol*, 91(1), 188-204. doi:10.1037/0022-3514.91.1.188
- Paradnikė, K., ve Bandzevičienė, R. (2016). Career construction in academic setting: links between career adaptability and study engagement. *International journal of psychology: a biopsychosocial approach*(18), 71-88.
- Park, S., ve Park, S. Y. (2020). Career adaptability of South Korean engineering students. *European Journal of Training and Development*, 44(4/5), 469-488. doi:10.1108/ejtd-10-2019-0181
- Parmentier, M., Pirsoul, T., ve Nils, F. (2019). Examining the impact of emotional intelligence on career adaptability: A two-wave cross-lagged study. *Personality and Individual Differences*, 151. doi:10.1016/j.paid.2019.05.052
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*: Houghton Mifflin.
- Perrow, C., Arthur, M., ve Rousseau, D. (1996). The bounded career and the demise of civil society. *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*, 297-313.
- Porfeli, E. J., ve Savickas, M. L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-USA Form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of vocational behavior*, 80(3), 748-753. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.009
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., ve Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of applied psychology*, 85(4), 612.
- Rapoport, R., ve Bailyn, L. F. (2002). J and Pruitt. In: B.
- Reid, H. L. (2010). Supervision to enhance educational and vocational guidance practice: A review. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 10(3), 191-205.

- Roe, A. (1957). Early determinants of vocational choice. *Journal of counseling psychology*, 4(3), 212.
- Rosenbaum, J. E. (1989). 16 Organization career systems and employee misperceptions. *Handbook of career theory*, 329.
- Rottinghaus, P. J., Buelow, K. L., Matyja, A., ve Schneider, M. R. (2011). The Career Futures Inventory–Revised. *Journal of Career Assessment*, 20(2), 123-139. doi:10.1177/1069072711420849
- 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. doi:10.1016/j.jvb.2016.09.002
- Santilli, S., Marcionetti, J., Rochat, S., Rossier, J., ve Nota, L. (2016). Career Adaptability, Hope, Optimism, and Life Satisfaction in Italian and Swiss Adolescents. *Journal of Career Development*, 44(1), 62-76. doi:10.1177/0894845316633793
- Savickas, M. L. (1997). *The Career Development Quarterly* (Vol. Vol 45). 4209 State Route 44, Box 95, Rootstown: Behavioral Sciences Department at Northeastern Ohio Universities College of Medicine.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 1, 42-70.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 2, 147-180.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., . . . van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of vocational behavior*, 75(3), 239-250. doi:10.1016/j.jvb.2009.04.004
- 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. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.011
- Scheier, M. E., ve Carver, C. S. (1987). Dispositional optimism and physical well-being: The influence of generalized outcome expectancies on health. *Journal of personality*, 55(2), 169-210.

- Schiefele, U. (1991). Interest, learning, and motivation. *Educational psychologist*, 26(3-4), 299-323.
- Simpson, J. A., Weiner, E. S., ve Proffitt, M. (1997). *Oxford English dictionary additions series* (Vol. 3): Oxford University Press.
- Sinha, N., ve Srivastava, K. B. (2013). Association of personality, work values and socio-cultural factors with intrapreneurial orientation. *The Journal of Entrepreneurship*, 22(1), 97-113.
- Sivri, E. (2018). *Amatör futbolcularda kişilik özellikleri ile kariyer uyum yeteneklerinin Araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul,
- Skovholt, T. M., ve Trotter-Mathison, M. (2014). *The resilient practitioner: Burnout prevention and self-care strategies for counselors, therapists, teachers, and health professionals*: Routledge.
- Stebbins, R. A. (1970). Career: the subjective approach. *The Sociological Quarterly*, 11(1), 32-49.
- Sturges, J., Guest, D., Conway, N., ve Davey, K. M. (2002). A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment among graduates in the first ten years at work. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(6), 731-748.
- Sullivan, S. E., ve Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of vocational behavior*, 69(1), 19-29.
- Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American psychologist*, 8(5), 185.
- Şentürk, M. (2019). Eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer uyumlarının duygusal zekâ, bölüm ve sınıf düzeyleri açısından incelenmesi.
- Thijssen, J. G., Van der Heijden, B. I., ve Rocco, T. S. (2008). Toward the employability—link model: current employment transition to future employment perspectives. *Human Resource Development Review*, 7(2), 165-183.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., ve Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation,

- proactive personality, and career optimism. *Journal of vocational behavior*, 84(1), 39-48.
- Tosi, H. L., Werner, S., Katz, J. P., ve Gomez-Mejia, L. R. (2000). How much does performance matter? A meta-analysis of CEO pay studies. *Journal of Management*, 26(2), 301-339.
- TürkDilKurumu[TDK]. (2020, 18.05.2020). Retrieved from <https://sozluk.gov.tr/>
- Ural, A., ve Kiliç, İ. (2005). Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi.
- Urbanaviciute, I., Kairys, A., Pociute, B., ve Liniauskaite, A. (2014). Career adaptability in Lithuania: A test of psychometric properties and a theoretical model. *Journal of vocational behavior*, 85(3), 433-442. doi:10.1016/j.jvb.2014.09.005
- Van Dam, K. (2004). Antecedents and consequences of employability orientation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(1), 29-51.
- Van der Heijden, B., ve Thijssen, J. G. (2003). HRD and employability. *International journal of human resources development and management*, 3, 99-101.
- Van Maanen, J. (1977). *Organizational careers: Some new perspectives*: London; Toronto: J. Wiley.
- 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.
- Verbruggen, M., ve Sels, L. (2008). Can career self-directedness be improved through counseling? *Journal of vocational behavior*, 73(2), 318-327.
- Wanberg, C. R., Kammeyer-Mueller, J., ve Marchese, M. (2006). Mentor and protégé predictors and outcomes of mentoring in a formal mentoring program. *Journal of vocational behavior*, 69(3), 410-423.
- Wilensky, H. L. (1961). Orderly careers and social participation: The impact of work history on social integration in the middle mass. *American sociological review*, 521-539.
- Woo, H. R. (2018). Personality traits and intrapreneurship: the mediating effect of career adaptability. *Career Development International*, 23(2), 145-162. doi:10.1108/cdi-02-2017-0046

- Xu, C., Gong, X., Fu, W., Xu, Y., Xu, H., Chen, W., ve Li, M. (2020). The role of career adaptability and resilience in mental health problems in Chinese adolescents. *Children and Youth Services Review, 112*. doi:10.1016/j.chilyouth.2020.104893
- Yesilyaprak, B. (2003). Guidance services in education. *Ankara: Nobel Publishing*.
- Young, R. A., ve Valach, L. (1996). Interpretation and action in career counseling. *Handbook of career counseling theory and practice, 361-375*.
- Yuen, M., ve Yau, J. (2015). Relation of career adaptability to meaning in life and connectedness among adolescents in Hong Kong. *Journal of vocational behavior, 91*, 147-156.
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of vocational behavior, 84(1)*, 21-30. doi:10.1016/j.jvb.2013.10.002
- Zacher, H., Ambiel, R. A. M., ve Noronha, A. P. P. (2015). Career adaptability and career entrenchment. *Journal of vocational behavior, 88*, 164-173. doi:10.1016/j.jvb.2015.03.006
- Zhao, H., Seibert, S. E., ve Lumpkin, G. T. (2010). The relationship of personality to entrepreneurial intentions and performance: A meta-analytic review. *Journal of Management, 36(2)*, 381-404.
- Zhu, F., Cai, Z., Buchtel, E. E., ve Guan, Y. (2019). Career construction in social exchange: a dual-path model linking career adaptability to turnover intention. *Journal of vocational behavior, 112*, 282-293. doi:10.1016/j.jvb.2019.04.003
- Zhu, G., B. Wolff, S., T. Hall, D., Las Heras, M., Gutierrez, B., ve Kram, K. (2013). Too much or too little? A study of the impact of career complexity on executive adaptability. *Career Development International, 18(5)*, 457-483. doi:10.1108/cdi-07-2012-0067

EKLER

EK-1. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kullanma İzni

14.11.2020

Gmail - " Kariyer uyum yetenekleri" ölçek kullanım izni



" Kariyer uyum yetenekleri" ölçek kullanım izni

5 Ocak 2020 10:49

Sayın Aziz Karhan,

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğini tez çalışmanız kapsamında kullanabilirsiniz. Size ölçeğin makalesini, maddelerini ve puanlamasına ilişkin bilgileri ekte gönderiyorum. Çalışmanızda başarılar dilerim.

Saygılarımla,
Doç.Dr. Ayşenur Büyükgöze-Kavas

Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
Psikolojik Danışma ve Rehberlik ABD
55139, Samsun, Türkiye
<https://personel.omu.edu.tr/tr/aysenur>

Kimden: "AZİZ KARHAN"
Kime: "Ayşenur Buyukgoze"
Gönderilenler: 3 Ocak Cuma 2020 16:47:44
Konu: " Kariyer uyum yetenekleri" ölçek kullanım izni

[Alıntılanan metin gizlendi]

--
This message has been scanned for viruses and dangerous content by **MailScanner**, and is believed to be clean.

2 eklenti

 **Kariyer Uyum Ölçek.docx**
18K

 **AJCD (2014).pdf**
164K

EK-2: Kariyer Uyum Yeteneği Ölçek

İnsanlar kariyerlerini şekillendirirken güçlü oldukları farklı yanlarını kullanırlar. Hiç kimse her konuda iyi olamaz. Her birimizin diğerlerinden daha güçlü olduğu bazı yanları vardır. Aşağıdaki puanlamayı kullanarak belirtilen her bir konuda kendinizi ne kadar güçlü/ iyi geliştirdiğinizi belirtiniz.

	1	2	3	4	5
	Hiç				Çok
	Güçlü Değil				Güçlü
1. Geleceğimin nasıl olacağı hakkında düşünme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2. Bugünkü seçimlerimin geleceğimi şekillendireceğinin farkında olma	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3. Gelecek için hazırlanma	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4. Yapmam gereken eğitsel ve mesleki seçimlerin farkına varma	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5. Hedeflerime nasıl ulaşacağımı planlama	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6. Kariyerimle ilgilenme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7. Moralimi, neşemi sürdürebilme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8. Kendi kendime karar verme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9. Davranışlarımın sorumluluğunu alma	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10. Kendi doğrularıma bağlı kalma	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11. Kendime güvenme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12. Kendim için doğru olanı yapma	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13. Çevremi keşfetme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14. Bir birey olarak gelişimim için fırsatlar arama	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15. Herhangi bir seçim yapmadan önce sečenekleri inceleme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16. İşlerin farklı yapılış yollarını gözlemlenme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17. Akıldaki soruları derinlemesine irdeleme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18. Yeni olanaklar hakkında meraklı olma	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19. Görevleri etkili bir şekilde yerine getirme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20. İşleri iyi yapmaya özen gösterme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21. Yeni beceriler kazanma	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22. Yeteneklerim doğrultusunda çalışma	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23. Engellerin üstesinden gelme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24. Problemleri çözme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

1,2,3,4,5 ve 6. Madde Toplamı **İlgi boyutu (concern)**

7,8,9,10,11,12. Maddelerin toplamı **Kontrol boyutu (control)**

13,14,15,16,17,18. Maddelerin toplamı **Merak boyutu (curiosity)**

19,20,21,22,23,24. Maddelerin toplamı **Güven boyutu (confidence)**

*Tüm maddeler toplanarak toplam puan elde edilebilir.

*Alt boyutlardaki toplam puan (veya toplam puan/ madde sayısı yani alt boyuta ilişkin ortalama değer) ne kadar yüksek olursa birey kendini o alt boyutta o kadar güçlü/iyi görüyor demektir.