



Yaşam Amaçları ile Kariyer Uyum Yetenekleri Arasındaki İlişki: Umudun Aracılık Rolünün İncelenmesi *

Ozan Korkmaz ¹, Fulya Cenkseven Önder ²

Öz

Bu araştırmada lise öğrencilerinin yaşam amaçları ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkide umudun aracılık rolü incelenmiştir. Araştırma 195 kız (%55.3), 158 erkek (%44.7) olmak üzere toplam 353 lise öğrencisi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan öğrencilerin yaş ortalamaları 16.05'tir. Araştırmanın verileri "Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği", "Ergenler İçin Yaşam Amaçlarını Belirleme Ölçeği" ve "Sürekli Umudun Ölçeği" kullanılarak elde edilmiştir. Elde edilen verilerin analizinde korelasyon analizi, yol analizi ve aracılık etkisinin anlamlılığı için bootstrapping işlemi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda yaşam amaçlarından kariyer, beden-duyumu amaçları ve umut ile kariyer uyum yetenekleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur. Bootstrapping sonucu ise kariyer ve beden-duyumu amaçları ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkide umudun kısmi aracılık rolüne sahip olduğunu göstermektedir. Elde edilen sonuçların lise öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerini geliştirmede kullanılabileceği düşünülmektedir. Ayrıca araştırmadan elde edilen sonuçların ileride yapılacak çalışmalara temel sağlayacağı söylenebilir.

Anahtar Kelimeler

Kariyer uyum yetenekleri
Yaşam amaçları
Kariyer amaçları
Beden-duyumu amaçları
Umut

Makale Hakkında

Gönderim Tarihi: 24.12.2018

Kabul Tarihi: 21.03.2019

Elektronik Yayın Tarihi: 30.10.2019

DOI: 10.15390/EB.2019.8380

Giriş

Bireylerin mesleki gelişimlerini ifade etmek için 1980'lerin başına kadar gelişimsel kariyer olgunlaşma kavramı kullanılmıştır. Daha sonra olgunlaşmanın yalnızca yaşa bağlı olmadığı kabul edilerek meslek seçimi ve mesleki görevlere uyumu tanımlamak için kariyer uyum yeteneği kavramı sunulmuştur. Bu terim; birey ve çevre arasındaki ilişkilere odaklanmakta olup yetişkinlerin başa çıkma davranışlarını geliştirerek kariyer geçişi ve değişikliğinde oldukları fikrini içermektedir (Rees, 2017). Ayrıca kariyer uyum yeteneği, bireyin yalnızca okuldan işe geçişi ile sınırlı kalmayıp yaşam boyu kullanılan önemli bir kavram olarak ele alınmaktadır (Sharf, 2017). Kariyer uyum yeteneğinin, bireyin iş ve çalışma koşullarında karşılaştığı problemleri çözmek için kullanabileceği öz-düzenleme güçleri veya kapasiteleri olduğu belirtilmektedir (Savickas ve Porfeli, 2012). Kariyer uyum yeteneği, iş ve çalışma koşullarındaki değişikliklerin getirdiği öngörülemez ve ön görülebilir görevlerle başa çıkma olarak tanımlanmaktadır (Savickas, 1997). Kariyer uyum yeteneği ilgi, kontrol, merak ve güven olmak

* Bu makale 20. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi'nde sunulan "Yaşam Amaçları İle Kariyer Uyum Yetenekleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Umudun Aracılık Rolü" başlıklı bildirinin genişletilmiş sürümüdür.

¹ Siirt Üniversitesi, Eruh Meslek Yüksekokulu, Çocuk Bakımı ve Gençlik Hizmetleri Bölümü, Türkiye, pd.ozankorkmaz@gmail.com

² Çukurova Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Türkiye, fulyac@gmail.com

üzere dört alt boyuta sahiptir. Gelecek hakkındaki *ilgiler*, bireylerin ileriye bakmalarına ve bir sonraki aşamada neler yapabileceğine hazırlanmasına yardımcı olur. *Kontrol*; bireyin öz-disiplin, çaba ve sürekliliğini kullanarak geleceği karşılamada kendini ve çevresini şekillendirmesinden sorumlu olmasını sağlar. *Merak*, bir kişinin çeşitli durumlarda ve rollerde kendini düşünmesini yönlendirir. Araştırma deneyimleri ve bilgi arama faaliyetleri, istek üretmekte ve kendi yaşam tasarımı seçimlerini gerçekleştirebilecek *güven* oluşturmaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012). Bireyin yüksek düzeyde kariyer uyum yeteneğine sahip olması; geleceği ile ilgilenen, geleceğiyle ilgili olumlu yaklaşıma sahip, çalışma yaşamından ne istediğini bilen, seçtiği alanla ilgili derin bilgileri araştıran, işleri başarmada iyi olduğuna güçlü bir şekilde güvenen biri olduğu anlamına gelmektedir (Rees, 2017).

Kariyer uyum yeteneği ile ilgili ulusal alan yazınında yapılan çalışmalar incelendiğinde, son yıllarda bu konu ile ilgili araştırmalara ilginin arttığı ve çeşitli araştırmaların yapıldığı söylenebilir. Örneğin ölçek geliştirme (Erdoğan Zorver ve Korkut Owen, 2014), ölçek uyarlama (Büyükgöze Kavas, 2014; Işık vd., 2018; Kanten, 2012; Karacan Özdemir, 2016) çalışmalarının yanı sıra ilişkisel (Bölükbaşı, 2017; Karacan Özdemir, 2016; Kırdök ve Bölükbaşı, 2018; Mercan, 2016; Yiğit, 2018), nitel (Karacan Özdemir ve Ayaz, 2018) ve deneysel (Eryılmaz ve Kara, 2019; Kepir Savoly, 2017; Ömeroğlu, 2014; Turan, 2017) çalışmaların olduğu görülmektedir. Ulusal alan yazınında yapılan çalışmalar incelendiğinde pozitif psikoloji bağlamında yapılan çalışmaların sınırlı olduğu söylenebilir.

Kariyer uyum yeteneğinin yapılan uluslararası çalışmalarda pek çok kişilik özelliği ile ilişkili olduğu belirtilmektedir (Bimrose, Brown, Barnes ve Hughes, 2011). Kariyer uyum yeteneği ile ilgili yapılan çalışmaları sistematik olarak inceleyen bir çalışmada kariyer uyum yeteneğini duygusal zekâ, kontrol duygusu, proaktiflik, öz-değerlendirme, umut, iyimserlik, belirsizliğe karşı tolerans gibi pek çok kişilik özelliği ve kariyerle ilişkili anne-baba davranışları, anne-babayla pozitif ilişkiler, sosyal destek, işsizlik gibi bağlamsal faktörlerin yordadığı belirtilmektedir (Johnston, 2018). Yapılan bir başka çalışmada, geleceği ile ilgili düşünen ve kariyerinin on yıl sonrası için hayalleri olan lise öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerinin diğer öğrencilere göre anlamlı olarak yüksek olduğu bulunmuştur (Korkmaz, 2018). Ayrıca araştırmalar yaşam doyumu (Akça, Korkmaz ve Alkal, 2018; Büyükgöze Kavas, Duffy ve Douglass, 2015; Ginevra vd., 2018; Santilli, Marcionetti, Rochat, Rossier ve Nota, 2017; Santilli, Nota, Ginevra ve Soresi, 2014), yaşamın anlamı (Yuen ve Yau, 2015), iyimserlik, umut, sağlamlık (Akça vd., 2018; Büyükgöze Kavas, 2016) ve öznel iyi oluşun (Kırdök ve Bölükbaşı, 2018; Ramos ve Lopez, 2018) kariyer uyum yeteneği ile pozitif ilişkili olduğunu göstermektedir. Bunlara ek olarak Savickas ve Porfeli (2012) de bireyin pozitif psikolojik gelişim durumunu gösteren öz-yeterlik, iyimserlik, umut, sağlamlık ile tanımlanan psikolojik sermayenin (*psychcap*) kariyer uyum yeteneğine yakın bir kavram olarak görüldüğünü belirtmektedir. Sonuç olarak kariyer uyum yeteneklerinin pozitif psikoloji açısından anlaşılabilir ve açıklanabilir olacağı söylenebilir. Bu nedenle bireylerin yaşam boyu ihtiyaç duyacakları ve kariyerlerinde karşılaşabilecekleri güçlüklerle baş etmede kendilerine yardımcı olabilecek kariyer uyum yeteneklerinin anlaşılmasında pozitif psikoloji kavramlarının önemli bir yeri olacağı ifade edilebilir.

Alan yazını incelendiğinde lise öğrencilerinin kariyer gelişim davranışlarında birçok faktörün etkili olduğu görülmektedir. Örneğin; Ginzberg, Super ve Gottfredson gibi kuramcılar ilgi, yetenek ve değerlerin ergenlik dönemi kariyer gelişiminde önemli olduğunu belirtmektedirler (Brott, 1993; Siyez, 2018; Super, 1963). Bunların yanı sıra lise öğrencilerinin kariyer gelişim davranışlarında cinsiyet, sosyo-ekonomik düzey, kariyer kararı verme (Bacanlı, Eşici ve Özünlü, 2013; Gati ve Saka, 2001), akademik başarı (Bacanlı, 2012), kültür (Mau, 2004), kariyerle ilgili inançlar (Akkoç, 2012; Bacanlı, 2012), anne-baba, öğretmen (Dick ve Rallis, 1991) gibi faktörlerin de etkili olduğu bilinmektedir. Lise öğrencilerinin kariyer gelişim davranışları üzerinde etkili olan kariyer uyum yeteneğini anlamak amacıyla araştırmaya dâhil edilen ve pozitif psikoloji kavramlarından biri de yaşam amaçlarıdır. Yaşam amaçları, insanların yaşama bağlanıp yaşamlarını sürdürmeleri için ihtiyaç duydukları araçlardan biridir. Özellikle 1980'lerden sonra insan davranışının açıklanmasında bilişsel ve pozitif psikolojinin gelişmesiyle birlikte yer almaya başlamıştır. Psikoterapi alanındaki ulaşılabilir, bilinçli amaçların insanın gelişip olgunlaşmasına katkıda bulunduğu belirtilmektedir (Eryılmaz, 2010, 2012a). Pozitif

psikolojide bireylerin yaşama uyum sağlamalarında olumlu özellik olarak ifade edilen yaşam amaçları “bireylerin bilişsel ve davranışsal stratejilerinin yardımıyla birlikte ulaşılmaması arzulan durumlar” şeklinde tanımlanmaktadır (Emmons, 1999). Uzun süreli amaçlar bağlamında ele alınan yaşam amaçları insanların duygularında, düşüncelerinde ve davranışlarında yer edinen önemli bir faktördür (Eryılmaz, 2012a). Bireyin sahip olabileceği temel yaşam amaçları; kariyer, aile, belirli bir yaşam biçimi gibi genel yaşam yapıları kurmak ve yaşamı şekillendirmek için bir kişinin isteklerinden oluşmaktadır (Roberts ve Robins, 2000). Bu araştırmada, Peseschkian ve Walker (1987) tarafından açıklanan ve pozitif psikoloji temelli denge modeline dayalı yaşam amaçları kullanılmıştır. Bu modelde insan yaşamı dört boyutta açıklanmaktadır. Bu boyutlar; ilişki, beden-duyum, kariyer/başarı ve maneviyattır. İnsan bu dört boyuta göre yaşamını sürdürür. Yaşamda çatışmalarla karşılaştığında problemlerle başa çıkabilmek için bu boyutlardan birine yönelme eğilimi gösterir. Eryılmaz (2010), Türk kültüründe denge modeline dayalı yaşam boyu gelişim amaçlarını ölçen bir ölçek geliştirmiş fakat maneviyat boyutunun lise öğrencilerinde çalışmadığını belirtmiştir. Bunun bir nedeni olarak manevi amaçların bireylerin sonraki yaşam dönemlerinde daha anlamlı hale gelen bir kavram olabileceği düşünülmüştür. Bu nedenle bu araştırmada denge modeline dayalı yaşam amaçlarından ilişki, beden-duyum, kariyer/başarı amaçları kullanılmıştır. İlişki amaçları, bireyin evleneceği kişiye yönelik özelliklerin belirlenmesi, evlilikte sahip olunmak istenen çocuk sayısı ve çocukla birlikte geçirilmesi planlanan amaçları içermektedir. Beden-duyum amaçları, sportif ve sanatsal etkinlikleri kapsamaktadır. Eğlence amaçları olarak da ifade edilmektedir. Kariyer/başarı amaçları ise bireyin yaşamında ne tür eğitimler alacağı, hangi işlerde çalışacağı ve çalışacağı işlerde nasıl ilerleme sağlayacağı ile ilgili amaçlardan oluşmaktadır.

Amaçlar, bireylerin davranışlarının enerji kaynağıdır. Yani, bireyler amaçlarıyla ilişkili olan aktivitelere daha çok yakınlaşırlarken, amaçlarıyla ilişkisiz olan aktivitelere uzaklaşmaktadırlar. Çünkü amaçlar, insanların karmaşadan kurtulmalarına yardımcı olarak onların belli bir konuda motive olmalarını sağlamaktadır (Eryılmaz, 2012a). Richards Jr. (1966) bireyin başarı ya da çeşitli meslek hedeflere ulaşma gibi amaçlarını bilmenin mesleki ve kariyer danışmanlığında pratik ve önemli bilgiler sunacağını belirtmektedir. Buradan hareketle bireyin kariyer davranışlarında etkili olan yaşam amaçlarının bilinmesinin kariyer davranışlarını anlamaya yönelik önemli katkısının olacağı söylenebilir.

Baumeister ve Heatherton’a (1996) göre öz düzenlemenin üç unsurundan biri amaçlardır. Net ve tutarlı amaçlar olmadan öz düzenlemenin aksayacağı belirtilmektedir. Ayrıca uygun olmayan amaçların öz düzenlemedeki sorunlardan biri olduğu ifade edilmektedir. Bunun yanı sıra yeteneklerini küçümseyen insanların, amaçlarına ulaşmak için girişimde bulunma konusunda başarısız olabileceğine dikkat çekilmiştir. Yeteneklerini doğru bir şekilde değerlendirmemenin, başarılı bir öz düzenlemeyi engelleyebileceği belirtilmektedir. Bu bakış açısına göre bireyin öz-düzenleme kapasitesi olarak tanımlanan kariyer uyum yeteneklerinde amaçların önemli bir yeri olabileceği söylenebilir. İlgili alanyazına bakıldığında yaşam amaçları ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırmaya rastlanılmamış olsa da bireyin sahip olduğu yaşam amaçları ile kariyer uyum yetenekleri arasında olabilecek bir ilişkiden söz edilebilir. Kariyeri ile ilişkili yaşam amaçlarına daha fazla sahip olan bireylerin kariyer uyum yeteneğinin gerektirdiği kariyeriyle ilgilenme, gelecek için hazırlanma, geleceği ile ilgili düşünme, yeni beceriler kazanma, görevleri etkili bir şekilde yerine getirme gibi davranışları yerine getirmesi beklenir.

Kariyer uyum yetenekleri ile ilişkisi olabileceği düşünülen bir diğer değişken ise umuttur. Türk Dil Kurumu (2018) tarafından “olması beklenen veya olacağı düşünülen şey” olarak tanımlanan umudun kuramsal açıdan farklı tanımlamaları olduğu görülmektedir. Snyder (2002) umudu “hedeflere ulaşmak için algılanan yetenekler ve bu yolları kullanmak için eylemlilik aracılığıyla kendini motive etme” olarak tanımlamıştır. Scioli ve diğerleri (1997) umudu, düşünceleri ve davranışları etkileyen ve eylemleri devam ettiren duygusal bir değişken olarak nitelendirirler. Başka bir tanımda umut, bireyin zorluklarla karşılaştığında ve kendileri için önemli olan şeylerde başarılı olmasını sağlayan bir duygu olarak ifade edilmektedir (Santilli vd., 2017). Duygusal bir kavram olarak tanımlanmasının yanı sıra umut, yaşamın birçok yönüne etki eden ve çocukluktan itibaren şekillenen bir düşünce biçimi olarak

da tanımlanmaktadır (Atik ve Kemer, 2009). Umut üç bileşenden meydana gelmektedir. Bunlar; eyleyici düşünce (*agency*), alternatif yollar düşüncesi (*pathway*) ve amaç. Bu üç bileşen aynı zamanda birbirleri ile de ilişkilidir. Örneğin, bireyin amaca ulaşma stratejileri var fakat eyleycilik düşüncesine sahip değilse o zaman engeller karşısında sebat etme yani ısrarcı olabilme olasılığı yoktur. Benzer şekilde, bir amaca ulaşabileceğine dair güvene sahip olan fakat amacı başarmaya yönelik stratejilerden yoksun olanlar spesifik eylemlerde bulunma konusunda yoksun oldukları için muhtemelen durgun olacaklardır (Niles, Yoon, Balın ve Amundson, 2010; Snyder, 2002). Umut, pozitif psikoloji alanında çekirdek bir yapı olarak ifade edilecek derecede önemli görülmektedir (Hirschi, 2014). Umudun sorunlar ortaya çıkmadan önce ve sorunlar ortaya çıktıktan sonra sorunların azaltılmasında önemli rol oynadığı belirtilmektedir (Atik ve Kemer, 2009). Dolayısıyla umudun önleyici ve analitik bir role sahip olduğu söylenebilir.

Bireylerin kariyer gelişimlerinde giderek önemli kabul edilen bir kaynak haline gelen umut olmadan insanların yaşamlarında pozitif bir davranışta bulunma olasılığı yoktur. Çünkü umut duygusuna sahip olmak, kişinin herhangi bir durumda olasılıkları dikkate almasına ve bireyin harekete geçmesini sağlar (Hirschi, 2014; Niles vd., 2010). Niles (2011), umut merkezli kariyer gelişim modelinde umudun kariyer gelişiminin her evresinde etkisi olduğunu vurgulamıştır. Bunun yanı sıra, bireylerin iş yerinde karşılaştıkları problemlere yönelik buldukları çözümlerin umut düzeylerine göre farklılık gösterdiği bilinmektedir (Peterson ve Byron, 2008). Çünkü umutlu bireyler, çaresiz bireylere göre sorunlar karşısında enerjilerini sorunları çözmeye yönelik daha fazla kullanırlar. Aynı zamanda umut düzeyi yüksek bireyler sorunları geçici ve aşılabilir olarak görürler (Oktan, 2012). Kariyer uyum yeteneğinin yordayıcılarından biri olan proaktiflik kişilik özelliğinin (Hirschi, 2014; Öncel, 2014) aslında yüksek düzeyde umut içerdiği söylenebilir. Çünkü proaktif bireyler de sorunlar karşısında enerjilerini sorunlarını çözmeye yönelik kullanırlar (Rees, 2017). Kariyer uyum yeteneğinin bireyin kariyer yaşamında karşılaştığı güçlüklerde ya da iş geçişlerinde kendini ne derece güçlü gördüğüyle ilişkili bir kavram (Savickas, 1997) olduğu göz önünde bulundurulduğunda kariyer uyum yeteneği ile umut arasında bir ilişkiden söz etmek mümkündür. Alanyazındaki çalışmalar incelendiğinde de kariyer uyum yeteneği ile umut arasında anlamlı ilişkilerin olduğu görülmektedir (Bölükbaşı, 2017; Santilli vd., 2014, 2017).

Umut ile ilgili çalışmalarda amaçlara yönelik vurguların fazlaca olduğu ifade edilmektedir (Oktan, 2012). Umut, amaca güdülenme ve amaca ulaşma yolları üzerine kurulmuş motive edici durum olarak ifade edilmektedir (Atik ve Kemer, 2009). Ayrıca umudun amaçları belirleme ve takip etmede kişinin motivasyonunu arttırdığı da belirtilmektedir (Hirschi, 2014). Umut, amaçlar için bir eylemlilik ve yol gücü (*waypower*) duygusunu içeren motivasyonel bir durumdur. Eylemlilik, amaca ulaşmak için gereken çabayı başlatma ve sürdürme kararlılığını dikkate alır. Yol gücü ise amaca ulaşma planlarını yansıtır. Bu bileşenler güçlü bir şekilde ilişkilidir ve bireye umut sağlamak için birleşik şekilde birlikte hareket ederler (Santilli vd., 2014). Umutlu bir tutum sergileme bir veya daha fazla amaçla ilgili eylem adımlarını tanımlamak için hızlandırıcı bir faktör haline gelir (Niles vd., 2010). Umut, anlamlı bir amaç ön görmeyle ilişkili bir kavram olarak görülürken aynı zamanda amacın umudun bir bileşeni olduğu ifade edilmektedir (Niles vd., 2010). Bu bakış açısını destekleyecek şekilde Snyder (2002) amacın, umudun bir bilişsel parçası olarak görüldüğünü belirtmektedir. Umut ile amaçlar arasındaki ilişkiye dair pek çok görüşün olması, bireyin sahip olduğu yaşam amaçları ile umut düzeyi arasında olabilecek bir ilişkinin varlığına işaret etmektedir. Her ne kadar yaşam amaçları ile umut arasında ilişkinin olabileceğine dair bilgilere ulaşılsa da ilgili alanyazında yaşam amaçları ile umut arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir (Bronk, Hill, Lapsley, Talib ve Finch, 2009; Cenkseven Önder ve Mukba, 2017). Yapılan bir çalışmada, lise öğrencilerinin insanın doğasında olan psikolojik doyum sağlayan özerklik, ilişki ihtiyacı ve kişisel gelişim gibi kavramlarla ilgili olan içsel yaşam amaçları arttıkça umutsuzluk düzeylerinin azaldığı bulunmuştur (Aygün, 2014). Bu sonuç sahip olunan olumlu yaşam amaçlarının, bireyin umudunu artırdığı şeklinde yorumlanabilir.

Umudun bileşenlerinden birinin amaç olması (Niles vd., 2010; Snyder, 2002), yaşam amaçları ile umut arasında önemli bir ilişkinin olabileceğini göstermektedir. Ayrıca Savickas ve Porfeli (2012), umudun kariyer uyum yeteneği ile yakından ilişkili psikolojik kaynağı temsil ettiğini ifade etmiştir. Umudun her iki kavramla da ilişkili bir değişken olduğu söylenebilir. Bunun yanı sıra yaşam amaçları ile kariyer uyum yetenekleri arasında olabilecek bir ilişkide umudun hem amaçlara ulaşma stratejilerini barındırması hem de kariyer uyum yeteneğinin psikolojik kaynağını temsil etmesinden dolayı aracı bir role sahip olacağı da düşünülebilir. İlgili alan yazını incelendiğinde ise umudun aracı rollere sahip olduğu çalışmaların olduğu görülmektedir (Aydın, Sari ve Şahin, 2014; Bölükbaşı, 2017; Santilli vd., 2014, 2017). Bu nedenle, umudun yaşam amaçları ile kariyer uyum yetenekleri arasında olabilecek ilişkide aracılık rolü olacağı söylenebilir.

Bu araştırma lisede öğrenim gören ergenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın ergenler üzerinde gerçekleştirilmesinin bir nedeni, bireyin hayatının geri kalanını ilgilendiren kariyer seçimi ve uğraşlarının yaygın olarak lise ya da üniversite yıllarını kapsadığıdır (Sharf, 2017). Bunun başka bir nedeni olarak insanların yaşama uyum sağlamalarında olumlu bir özellik olarak belirtilen yaşam amaçlarının, ergenlerin pek çok açıdan gelişimlerine yön vermede ve yaşamlarında mutlu olmalarında bir araç olarak kullanılmasının önemli ve anlamlı olarak değerlendirilmesi söylenebilir (Eryılmaz, 2012b). Ergenlerin yaşamlarının geri kalanında önemli bir yeri olan kariyerlerinde de yaşam amaçlarının rolü ve etkisinin incelenmesi benzer şekilde anlamlı ve önemli olabilir. Diğer yandan kariyer uyum yeteneğinin psikolojik kaynağını temsil eden umudun da rolünün incelenmesi ayrıca dikkate değerdir. Öğrencinin yaşama dair amaçlarını belirlemiş olmasıyla birlikte gelecekte de umutlu olmasının kariyeriyle ilgili yaşadığı güçlüklerle başa çıkmasını kolaylaştıracağı düşünülmektedir. Bu nedenle bu çalışmada, lise öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerinin anlaşılması için yaşam amaçları ve umuttan oluşan yapısal eşitlik modelinin sınanması amaçlanmıştır. Bu modelle birlikte, lise öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerinin anlaşılması ve geliştirilmesine yönelik yapılacak çalışmalara katkı sağlanması amaçlanmıştır. Bu nedenle çalışmada "Lise öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerinin yordanmasında yaşam amaçları ve umudun anlamlı bir etkisi var mıdır?" sorusuna yanıt aranmıştır. Bu problem doğrultusunda aşağıda belirtilen hipotezler incelenmiştir:

1. Lise öğrencilerinde yaşam amaçları kariyer uyum yeteneklerini anlamlı bir biçimde yordamaktadır.
2. Lise öğrencilerinde umut kariyer uyum yeteneklerini anlamlı bir biçimde yordamaktadır.
3. Lise öğrencilerinde yaşam amaçları ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkide umudun aracı rolü bulunmaktadır.

Yöntem

Araştırma Modeli

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır (Karasar, 2011). Bu kapsamda lise öğrencilerinin yaşam amaçları, umut ve kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Değişkenler arasındaki yordayıcı ilişkileri incelemek için Yapısal Eşitlik Modellemesi kullanılmıştır.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu, araştırmacılar açısından katılımcılara kolay ulaşılabilir ve ekonomik bir yöntem olacağından dolayı uygun örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu Güneydoğu Anadolu Bölgesinde yer alan bir ildeki üç farklı Anadolu Lisesinde öğrenim gören 9. [56 kız (%54.4), 47 erkek (%45.6)], 10. [50 kız (%50.5), 49 erkek (%49.5)], 11. [49 kız (%57), 37 erkek (%43)] ve 12. [40 kız (%61.5), 25 erkek (%38.5)] sınıfa devam eden 353 öğrenci oluşturmaktadır. Öğrencilerden 195'i (%55.3) kız, 158'i (%44.7) erkektir. Araştırmaya katılan öğrenciler 14 ile 18 yaş aralığında olup yaş ortalamaları ise 16.05'tir (Ss = 1.17). Çalışma grubundaki öğrencilerin 32'si (%9.1) kendini düşük sosyo-ekonomik düzeye, 311'i (%88.1) orta sosyo-ekonomik düzeye ve 10'u yüksek sosyo-ekonomik düzeye (%2.8) sahip görmektedir. Araştırmaya katılan öğrencilerin

annelerinden okur-yazar olmayan 130 (%36.8), ilköğretim mezunu olan 161 (%45.6), lise mezunu 53 (%15), üniversite mezunu 9 (%2.6) kişi bulunmaktadır. Bu öğrencilerden annesi lisansüstü mezun olan öğrenci ise bulunmamaktadır. Babası okur-yazar olmayan 31 (%8.8), ilköğretim mezunu olan 158 (%44.8), lise mezunu 92 (%26.1), üniversite mezunu 62 (%17.6) ve lisansüstü mezun 10 (% 2.8) kişi vardır.

Veri Toplama Araçları

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (KUYÖ), Savickas ve Porfeli (2012) tarafından geliştirilmiştir. Beşli derecelendirmeli Likert tipi ve toplamda 24 maddeden oluşan ölçeğin altışar maddeden oluşan dört alt boyutu bulunmaktadır. Uyum kaynaklarını ölçmeyi amaçlayan bu alt boyutları ilgi, kontrol, merak ve güven oluşturmaktadır. KUYÖ, (1) güçlü değil - (5) çok güçlü şekilde derecelenmektedir. Ölçeğe ait tüm maddelerden toplam puan elde etmek mümkündür. Ölçeğin alt boyutlarındaki toplam puan ne kadar yüksek ise birey kendini o alt boyuta ilişkin o kadar güçlü görüyor demektir. Büyükgöze Kavas (2014) tarafından lise ve üniversite örnekleminde Türkçeye uyarlama çalışması yapılan ölçeğin dört faktörlü orijinal yapısının yapılan Doğrulamalı Faktör Analizi sonucunda korunduğu belirlenmiştir. Analize ilişkin uyum değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu bulunmuştur ($\chi^2 = 833.063$, $df = 248$, $p < .001$; $\chi^2/df = 3.36$; $RMSEA = .060$, $SRMR = .049$, $CFI = .90$). Toplam ölçek için Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı .91, alt ölçeklerden "ilgi" için .78, "kontrol" için .74, "merak" için .81 ve "güven" için .81 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırma için hesaplanan Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı toplam ölçek için .84'tür.

Ergenler İçin Yaşam Amaçlarını Belirleme Ölçeği

Ölçek, Pozitif Psikoterapi bağlamında Eryılmaz (2010) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçek, ergenlerin üç alanda (kariyer, ilişki, beden-duyumu) yaşam amaçlarını belirleyip belirlemediklerini ölçmektedir. Ölçek, dördümlü derecelendirmeli Likert tipi bir ölçektir. Ölçekten alınabilecek en düşük toplam puan 9; en yüksek toplam puan ise 36'dır. Ölçekten yüksek puan almak, üç alanda amaç belirlemek anlamına gelmektedir. Kariyer (başarı) amaçları, ilişki amaçları ve beden-duyumu amaçları olmak üzere üç boyutlu ölçeğin açıklanan varyansı % 65.32'dir. Ölçeğin uyum geçerliliği Ergen Öznel İyi Oluş Ölçeği ile incelenmiştir. Ölçek toplam puanları arasında orta düzeyde ve pozitif yönde ilişkiler ($r = .36$; $p < .01$) bulunmuştur. Ölçeğin kariyer amaçları alt boyutunun Cronbach Alpha değeri .85, ilişki amaçları boyutunun Cronbach Alpha değeri .73 ve beden-duyumu amaçları boyutunun Cronbach Alpha değeri ise .68'dir. Bu araştırma için hesaplanan Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı ölçeğin kariyer amaçları alt boyutu için .82, beden-duyumu amaçları alt boyutu için .69 ve ilişki amaçları alt boyutu için .77'dir.

Sürekli Umut Ölçeği

On beş yaş ve üzerindeki bireylerin sürekli umut düzeylerini belirlemek amacı ile Snyder ve diğerleri (1991) tarafından geliştirilen Sürekli Umut Ölçeği (SUÖ) 12 madde ve iki alt boyuttan oluşmaktadır. Alternatif Yollar Düşüncesi ve Eyleyici Düşünce alt boyutlarının her biri dörder madde ile ölçülmektedir. Bu dörder maddenin bir tanesi geçmişe, iki tanesi içinde bulunulan zamana, bir tanesi de geleceğe yönelik ifadeleri içermektedir. Diğer dört madde umutla ilgisi olmayan dolgu maddelerden oluşmaktadır. Ölçekteki maddeler Likert tipi sekizli bir derecelendirme (1: Kesinlikle Yanlış, 8: Kesinlikle Doğru) ile işaretlenmektedir. Ölçek puanlanırken dolgu maddelerine puan verilmemekte, Alternatif Yollar Düşüncesi ve Eyleyici Düşünce alt boyutlarından elde edilen puanlar toplanarak SUÖ toplam puanı elde edilmektedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 8, en yüksek puan 64'tür. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Tarhan ve Bacanlı (2015) tarafından yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizinde toplam varyansın % 61'inin açıklandığı ve maddelerin iki faktörde toplandığı görülmüştür. Doğrulamalı faktör analizi sonucu uyum indeksi değerleri $GFI = .96$, $AGFI = .92$, $RMR = .08$, $NNFI = .94$, $RFI = .90$, $CFI = .96$ ve $RMSEA = .077$ olarak bulunmuştur. Ölçüt bağıntılı geçerlik kapsamında SUÖ ile Yaşam Doyumu Ölçeği arasında orta düzeyde pozitif, UCLA Yalnızlık Ölçeği ile orta düzeyde negatif, Sürekli Kaygı Ölçeği ile düşük düzeyde negatif, Beck Umutsuzluk Ölçeği ile orta düzeyde negatif yönde anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. Ölçeğin iç tutarlık katsayısı .84'tür. Test-tekrar test güvenilirlik kat sayısı

Eyleyici Düşünce boyutu için .81, Alternatif Yollar Düşüncesi boyutu için .78 ve ölçeğin toplam puanı için .86 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırma için hesaplanan Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı ölçeğin toplam puanı için .79'dur. Araştırma kapsamında 14-19 yaş aralığındaki lise öğrencilerinden veriler elde edildiği için ölçeğin yapı geçerliği incelenmiştir. Ölçeğin iki boyutlu orijinal yapısını incelemek için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğe ait uyum iyiliği değerleri $\chi^2 = 46.82$, $sd = 19$, $\chi^2/sd = 2.46$, $RMSEA = .06$, $CFI = .91$, $GFI = .97$ olarak bulunmuştur. Ölçeğin orijinal yapısının lise öğrencilerinde de geçerli olduğu söylenebilir.

İşlem

Verileri toplamak için liselerin bağlı bulunduğu İl Millî Eğitim Müdürlüğünden gerekli yasal izinler alınmıştır. Uygulamanın yapılacağı okulların yöneticileri ile uygulama planı hazırlanmış ve bu plan doğrultusunda uygulamalar gerçekleştirilmiştir. Uygulamalar ders saati içerisinde ve sınıf ortamında gönüllü öğrencilerin katılımıyla yapılmıştır. Katılımcılar veri toplama araçlarını yaklaşık 15 dakikada yanıtlamışlardır. Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizinde değişkenlere ilişkin betimsel istatistikler hesaplanmış ve değişkenler arası ilişkiler Pearson Momentler Çarpım Korelasyon katsayısı kullanılarak belirlenmiştir. Daha sonra aracılık analizleri Baron ve Kenny'nin (1986) önerileri doğrultusunda yapısal eşitlik modeliyle yol analizinden yararlanılarak yapılmıştır. Bu çalışmada örtük ve gözlenen değişkenlerle yol analizleri yapılarak veriler analiz edilmiştir. Modelde yordayıcı değişkenlerden yaşam amaçlarının alt boyutları ile umut gözlenen değişken olarak yer almıştır. Araştırmanın yordanan değişkeni kariyer uyum yetenekleri ise "ilgi", "kontrol", "merak" ve "güven" olmak üzere dört alt boyutu olan örtük bir değişken olarak modelde yer almaktadır. Yol analizi yapılırken modelin uygunluğu için χ^2 , sd , χ^2/sd , $RMSEA$, CFI , GFI , NFI değerleri ölçüt olarak alınmıştır. Modelin uyum iyiliği değerlerinin kabul edilmesinde Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk (2016), Hu ve Bentler (1999), Marcoulides ve Schumacher (2001), Sümer (2000) ve Tabachnick ve Fidell'in (2001) görüşleri temel alınmıştır. Bu görüşler çerçevesinde $\chi^2/sd \leq 5$; $RMSEA \leq .10$; $CFI \geq .90$; $GFI \geq .85$; $NFI \geq .90$ değerleri modelin uygunluğu için kabul edilebilir sınırlar olarak değerlendirilmiştir. Dolaylı etkilerin anlamlılığını incelemek için bootstrapping işlemi kullanılmıştır. Bootstrapping işlemi sonucunda hesaplanan güven aralıklarının sıfırı kapsamaması, dolaylı etkinin anlamlı olduğunu göstermektedir (Hayes, 2013). Bu çalışmada 10.000 yeniden örnekleme yoluyla gerçekleştirilen bootstrapping katsayısı ve güven aralıkları (GA) belirlenmiştir. Araştırma kapsamında toplanan verilerin analizinde SPSS 25 ve AMOS 24 kullanılmıştır.

Bulgular

Betimsel İstatistikler ve Korelasyonlar

Yaşam amaçları, umut ve kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Pearson Momentler Çarpım Korelasyon katsayıları ve betimsel istatistikler hesaplanmıştır. Sonuçlar Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Değerleri ve Betimsel İstatistikler

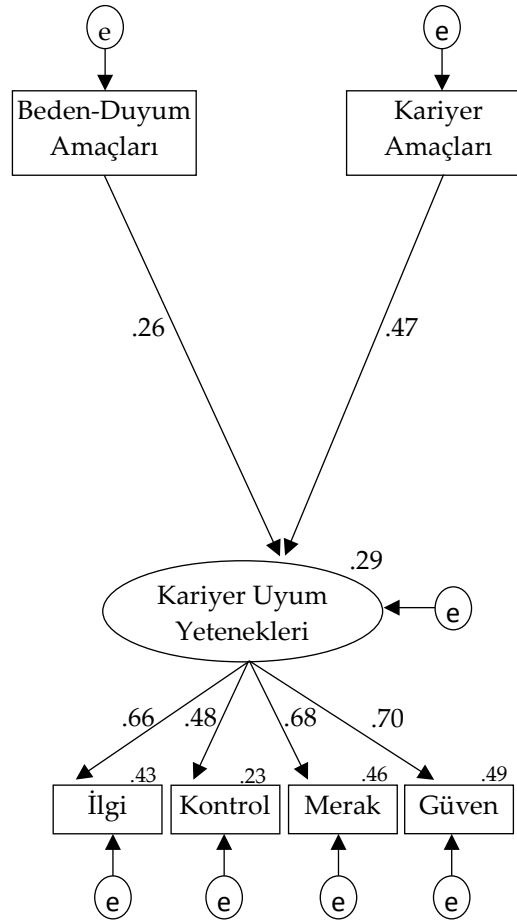
Değişkenler	1	2	3	4	5
1.Kariyer Amaçları	-				
2.İlişki Amaçları	.18**	-			
3.Beden-Duyum Amaçları	.11*	.10	-		
4. Umut	.36**	.02	.23**	-	
5. Kariyer Uyum Yetenekleri	.42**	-.03	.26**	.65**	-
Aritmetik Ortalama	8.98	7.49	9.03	50.58	93.32
Standart Sapma	1.78	2.75	2.11	6.33	10.94
Çarpıklık Katsayısı	-.12	-.09	-.44	-.07	-.06
Basıklık Katsayısı	-.60	-.99	-.56	-.75	-.57

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

Tablo 1’de de görüleceği üzere, yaşam amaçlarından kariyer ($r = .42, p < .001$) ve beden-duyum ($r = .26, p < .001$) amaçları ile kariyer uyum yetenekleri arasında pozitif yönde bir ilişki vardır. Bunun yanısıra yaşam amaçlarından ilişki amaçları ile kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir. Ayrıca umut ile kariyer uyum yetenekleri arasında da pozitif bir ilişkinin ($r = .65, p < .001$) olduğu belirlenmiştir.

Kariyer Uyum Yeteneklerinin Yol (Path) Analizi ile İncelenmesine Yönelik Bulgular

Yordayıcı ve yordanan değişkenler arasındaki ilişki incelendikten sonra kariyer uyum yetenekleri ile anlamlı ilişkiye sahip olan değişkenler yol analizine alınmıştır. Kariyer amaçları ile beden-duyum amaçlarının kariyer uyum yetenekleri üzerindeki yordayıcı etkisi incelenmiştir. Analiz sonuçları Şekil 1’de verilmiştir.



Şekil 1. Kariyer Uyum Yeteneklerinin Yordanmasına İlişkin Yol Analizi Diyagramı

Yol analizine ilişkin sunulan modelde hiçbir modifikasyon işlemi yapılmamıştır. Şekil 1’de verilen modelin uyum iyiliği değerleri incelenmiştir. Modelin gerekli uyum iyiliği değerlerini karşıladığı söylenebilir [$\chi^2 = 39.59, sd = 9, \chi^2/sd = 4.40, RMSEA = .10$ (LO = .07, HI = .13), CFI = .92, GFI = .96, NFI = .91]. Kariyer amaçları ile beden duyum amaçlarının kariyer uyum yetenekleri üzerindeki yordayıcılığa ilişkin yapılan yol analizi katsayıları Tablo 2’de verilmiştir.

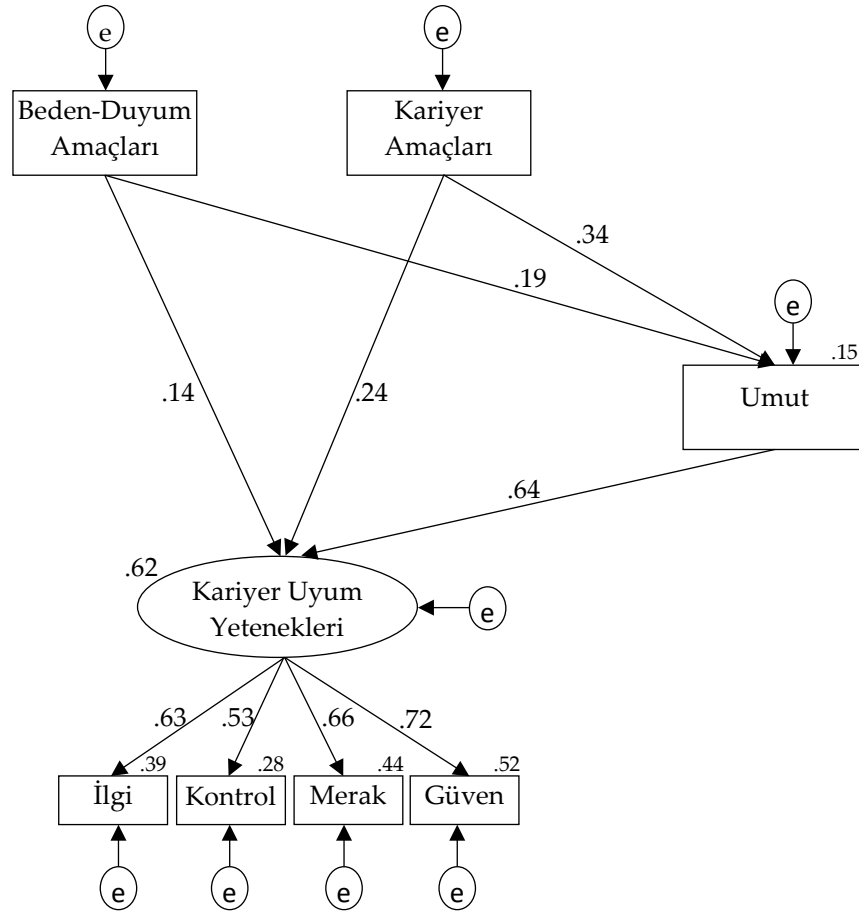
Tablo 2. Kariyer Uyum Yeteneklerinin Yordayıcısı Olarak Kariyer Amaçları ve Beden-Duyum Amaçlarının Yol Analizi Katsayıları

Yordanan	Yordayan	B	Standart Hata	t	Beta	p
Kariyer Uyum Yeteneği	← Kariyer Amaçları	.64	.08	7.75	.47	.000
Kariyer Uyum Yeteneği	← Beden-Duyum Amaçları	.30	.06	4.66	.26	.000

Tablo 2’de görüldüğü gibi kariyer amaçları ($\beta = .47, t = 7.75, p < .001$) ve beden-duyumu amaçlarının ($\beta = .26, t = 4.66, p < .001$) kariyer uyum yeteneklerinin yordayıcısı oldukları bulunmuştur. Kariyer amaçlarının kariyer uyum yeteneklerinin en güçlü yordayıcısı olduğu görülmektedir. Kariyer amaçları ve beden-duyumu amaçlarının kariyer uyum yeteneklerinin varyansının %29’unu açıkladığı görülmektedir ($R^2 = .29, p = .000$).

Yaşam Amaçları ile Kariyer Uyum Yetenekleri Arasındaki İlişkide Umudun Aracılık Rolüne İlişkin Bulgular

Yaşam amaçlarından kariyer amaçları, beden-duyumu amaçları, kariyer uyum yetenekleri ve aracı değişken olarak ele alınan umut arasındaki ilişkiler yol analizi ile incelenmiştir. Bunun yanı sıra dolaylı etkilerin istatistiksel olarak anlamlılığının değerlendirilmesinde bootstrapping işlemi kullanılmıştır. Kariyer uyum yetenekleri ve yaşam amaçları arasında umudun aracı etkisine ilişkin sonuçlar Şekil 2 ve Tablo 3’te verilmiştir.



Şekil 2. Kariyer Uyum Yeteneklerinin Yordanmasına İlişkin Yol Analizi Diyagramı (Aracılık Etkisi)

Yaşam amaçları ile kariyer uyum yetenekleri arasında umudun aracılığının incelendiği modelde herhangi bir modifikasyon işlemi yapılmamıştır. Modelin uyum iyiliği değerleri incelendiğinde gerekli uyum iyiliği değerlerinin karşılandığı söylenebilir [$\chi^2 = 51.18, sd = 12, \chi^2/sd = 4.26, RMSEA = .10 (LO = .07, HI = .12), CFI = .94, GFI = .96, NFI = .92$].

Tablo 3. Kariyer Uyum Yetenekleri ve Yaşam Amaçları Arasındaki İlişkide Umudun Aracı Etkisine İlişkin Bulgular

Yordanan	Yordayan	B	Standart Hata	t	Beta	p
Kariyer Uyum Yeteneği	← Kariyer Amaçları	.34	.07	4.88	.24	.000
Kariyer Uyum Yeteneği	←Beden-Duyum Amaçları	.17	.05	3.06	.14	.000
Kariyer Uyum Yeteneği	← Umut	.25	.02	11.05	.64	.000
Umut	← Kariyer Amaçları	1.19	.17	6.88	.34	.000
Umut	←Beden-Duyum Amaçları	.58	.15	3.94	.19	.000

Tablo 3'te de görülebileceği gibi kariyer amaçları ($\beta = .34$, $t = 6.88$, $p < .001$) ve beden-duyum amaçları ($\beta = .19$, $t = 3.94$, $p < .001$) umudu anlamlı düzeyde pozitif yordamaktadır. Bunun yanı sıra umut, kariyer uyum yeteneklerini anlamlı düzeyde pozitif yordamaktadır ($\beta = .64$, $t = 11.05$, $p < .001$). Ayrıca kariyer amaçları ($\beta = .24$, $t = 4.88$, $p < .001$) ile beden-duyum amaçlarının ($\beta = .14$, $t = 3.06$, $p < .001$) kariyer uyum yeteneklerini yordadığı belirlenmiştir. Kariyer amaçları, beden-duyum amaçları ve umudun birlikte kariyer uyum yeteneklerinin varyansının %62'sini yordadığı görülmektedir ($R^2 = .62$, $p = .000$).

Şekil 1 ve Şekil 2 karşılaştırıldığında görülebileceği gibi umudun aracı rolünü belirlemek için yapılan yol analizleri sonucunda umudun modele dahil edilmesiyle kariyer amaçları (.47'den .24'e) ve beden-duyum amaçlarının (.26'dan .14'e) beta değerlerinin düştüğü belirlenmiştir. Beta değerleri düşmesine rağmen her iki değişkenin yordayıcılığını kaybetmediği görülmüştür. Yapılan analizler birlikte değerlendirildiğinde, kariyer amaçları ve beden-duyum amaçlarının kariyer uyum yetenekleri üzerinde doğrudan olmakla birlikte umut aracılığıyla da dolaylı bir etkisinin olduğu söylenebilir. Diğer bir ifadeyle, yaşam amaçları ile kariyer uyum yetenekleri arasında umudun kısmî aracılık rolünün olabileceği düşünülebilir. Bu nedenle dolaylı etkilerin anlamlılığını değerlendirmek için bootstrapping işlemi yapılmıştır. Bootstrapping sonuçlarına göre kariyer amaçları (bootstrapping katsayısı = .22, Sh = .04, %95 GA = .160, .274) ve beden-duyum amaçlarının (bootstrapping katsayısı = .13, Sh = .03, %95 GA = .071, .179) dolaylı etkilerinin güven aralıkları değerlerinin sıfırı kapsamamasından dolayı anlamlı olduğu görülmüştür. Bu bulgulara göre kariyer ve beden-duyum amaçları ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkide umudun kısmî aracılık rolünün olduğu söylenebilir.

Yaşam amaçları ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkide umudun aracı rolünü inceleyen modelde yer alan değişkenlerin yordayıcı etkisini incelemek için doğrudan, dolaylı ve toplam etkiler gözden geçirilmiştir. Doğrudan, dolaylı ve toplam etkilere ilişkin bulgular Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Yapısal Modele İlişkin Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkiler

Yordanan	Yordayan	Standartlaştırılmış Etkiler		
		Doğrudan	Dolaylı	Toplam
Kariyer Uyum Yeteneği	Kariyer Amaçları	.24	.22	.46
Kariyer Uyum Yeteneği	Beden-Duyum Amaçları	.14	.13	.27
Kariyer Uyum Yeteneği	Umut	.64	-	.64

Tablo 4'te yer alan etki değerlerine göre kariyer amaçları ($d = .24$), beden-duyum amaçları ($d = .14$) ve umudun ($d = .64$) kariyer uyum yeteneğini doğrudan ve pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Kariyer uyum yeteneği üzerindeki dolaylı etkiler incelendiğinde ise kariyer amaçları ($d = .22$) ile beden-duyum amaçlarının ($d = .13$) umut üzerinden dolaylı etkisi olduğu belirlenmiştir. Yordayıcı değişkenlerin kariyer uyum yeteneği üzerindeki toplam etkileri hesaplandığında ise kariyer amaçlarının $d = .46$, beden-duyum amaçlarının $d = .27$ ve umudun $d = .64$ etki büyüklüğüne sahip olduğu görülmüştür. Cohen'e (1992) göre korelasyon hesaplamalarıyla elde edilen etki büyüklüklerinin yorumlanmasında .10 düşük, .30 orta, .50 ve üzeri güçlü olarak yorumlanmaktadır. Buna göre kariyer uyum yeteneği üzerinde beden-duyum amaçlarının düşük, kariyer amaçlarının orta, umudun ise yüksek etkiye sahip olduğu söylenebilir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada, lise öğrencilerinde yaşam amaçları ve umudun kariyer uyum yeteneklerini ne düzeyde yordadığı yapısal eşitlik modellemesi ile incelenmiştir. Araştırmanın sonucuna göre yaşam amaçlarından kariyer amaçları, beden-duyum amaçları ve umudun kariyer uyum yeteneklerini pozitif yönde ve anlamlı düzeyde yordadığı görülmüştür. Lise öğrencilerinin umut düzeylerinin, kariyer ve beden-duyum amaçları arasında kısmi aracı role sahip olduğu da araştırmanın bir diğer sonucudur.

Araştırmada öncelikle elde edilen bulgu, yaşam amaçlarından beden-duyum amaçları ile kariyer amaçlarının kariyer uyum yeteneklerini pozitif olarak yordamasıdır. Alanyazın incelendiğinde beden-duyum ve kariyer amaçlarının kariyer uyum yeteneği ile birlikte incelendiği çalışmalara rastlanılmamıştır. Fakat mesleki kariyerin amaç yönelim süreçleriyle yapılandırıldığını ortaya koyan çalışmaların olduğu görülmektedir (Young ve Valach, 2004). Bunun yanı sıra kariyer davranışlarında yaşam amaçlarından biri olan kariyer amaçlarının önemli rolünün olduğunu gösterir çalışmalara da rastlamak mümkündür (Hu, Hood ve Creed, 2018). Amaçlar ile ilgili alanyazına bakıldığında yaşam amaçları ile kariyer uyum yetenekleri arasında olabilecek bir ilişkiyi söylemek mümkündür. Çünkü bireyin sahip olduğu amaçlar, davranışlarının temel enerji kaynağıdır. Bireylerin amaçlarıyla ilişkili davranışlara yaklaşırken amaçlarıyla ilişkili olmayan davranışlardan uzaklaştığı belirtilmektedir (Eryılmaz, 2012b). Adler'in de yaklaşımında öne sürdüğü gibi bireyin sahip olduğu amaçlar motivasyon ve davranışlar üzerinde etkili olmaktadır (Corey, 2008). Buradan hareketle, sahip olunan kariyer ve beden-duyum amaçlarının bireyi amaçlara ulaşma konusunda motive ederek kariyer davranışlarını yönlendirdiği söylenebilir.

Kariyer amacı belirlendikten sonra pek çok gencin amaçlarını gerçekleştirmek için birçok eylemde buldukları bilinmektedir (Gollwitzer, 1990). Buna ek olarak bireyin eğlence amaçları olarak da ifade edilen beden-duyum amaçlarına sahip olmasının da kariyer uyum yeteneklerini artırdığı ve dolayısıyla kariyerinde yaşadığı güçlükleri aşmasına kolaylık sağladığı söylenebilir. Beden-duyum amaçlarının kariyer uyum yetenekleri üzerinde etkili bir faktör olmasının bir nedeni olarak lisede öğrenim gören ergenlerin kariyerin "eğlenmeye" dair kolaylık ve imkân sağlayan bir yaşam biçimi olduğu düşüncesi olabilir. Ayrıca kariyerin bir parçasında hobi, sportif faaliyetler, sinema ve tiyatro gibi aktivitelerin olabileceğini düşünmesi söylenebilir. Super (1980) kariyeri, bir kişinin oynadığı rollerin birleşimi ve sıralaması olarak tanımlamaktadır. Bu açıdan bakıldığında ergenlerin pek çok rol içinde olabileceği eğlence amaçlarını kariyerin içinde bir parça olarak gördüğü de söylenebilir. Sonuç olarak bireyin kariyerine yönelik amaçlarını ve yaşamda kendisinin eğlenmesine olanak sağlayacak spor, sanat ve hobi gibi aktiviteleri belirlemiş olmasının kariyerinde yaşayacağı öngörülebilir ya da öngörülemeyen güçlüklerle başa çıkabilmesini kolaylaştıracağı söylenebilir.

Araştırmanın bir diğer bulgusu ise yaşam amaçlarından ilişki amaçları ile kariyer uyum yetenekleri arasında bir ilişkinin olmamasıdır. Bu durumun bir nedeni olarak lise öğrencilerinin henüz kimlik oluşturma sürecini tamamlamamış veya kimlik karmaşasında olmaları söylenebilir. Çünkü ergenlik dönemindeki bireyler bedensel, bilişsel ve psikososyal pek çok değişimin içindedirler (Türküm, 2000). Ergen, kimlik gelişimi sürecinde öncelikle kendisi hakkında soyut bir şekilde düşünmeyi sağlayabilmelidir (Adams ve Gullotta, 1989). Aksi halde ergen kimlik krizini çözemeyerek kimlik karmaşası yaşayabilir. Ergenin kimlik gelişimi için diğer insanlarla ilişkilerinin artması gerektiği ifade edilmektedir (Balkaya ve Ceyhan, 2007). İlişkiler ergenlerin fikirlerini test edebileceği ve kim olduklarını görebileceği yerlerdir (Bernstein Yamashiro, 2004). Arkadaş ilişkileri (Adams ve Gullotta, 1989) ve öğretmenlerle ilişkiler (Bernstein Yamashiro, 2004) kimlik gelişiminde önemli bağlamlardır. Bu nedenle yeterince kimlik gelişimi sağlamayan ergenlerin ilişkiler bağlamında yetersiz olduğu düşünülebilir. Yapılan bir çalışmada sahip olunan kimliğin ilişkiler üzerinde önemli etkisi olabileceği bulunmuştur (Acitelli, Rogers ve Knee, 1999). Dolayısıyla kendisi hakkında soyut bir şekilde düşünme becerisini geliştirememiş bir ergen evleneceği kişide bulunması gereken özellikleri, sahip olacağı çocuk sayısı gibi amaçları yani ilişki amaçlarını net bir şekilde oluşturamayabilir. Ergende netlik kazanmayan bu durumun ise kariyer davranışları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olamayacağı düşünülebilir. Bu bakış açısını destekleyen bir çalışmada (Cohen, Chartrand ve Jowdy, 1995) kariyer kararı veren öğrencilerin kimlik gelişimlerinin kariyer kararı vermeyen öğrencilere göre daha yüksek olduğu

bulunmuştur. Bu durumun bir başka nedeni ise lise öğrencilerinin özel yaşamları ile ilişkili olan evlilik, evlilikte çocuk gibi konularla kariyer yaşamlarını farklı görmesi olabilir.

Araştırmada elde edilen bir diğer bulgu ise umudun kariyer uyum yeteneğini pozitif olarak yordamasıdır. Konuyla ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde araştırmanın bu bulgusunun alanyazındaki sonuçlarla tutarlı olduğu görülmektedir. Santilli ve diğerleri (2014) yetişkin hafif düzeyde zihinsel engelli olan çalışanlarda kariyer uyum yeteneği, yaşam doyumu ve umudun ilişkisini incelemişlerdir. Araştırma sonucuna göre kariyer uyum yeteneği ile umut arasında pozitif anlamlı ilişki bulunmuştur. Benzer şekilde Büyükgöze Kavas'ın (2016) yaptığı çalışmada da kariyer uyum yetenekleri ile umudun pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur. Peterson ve Byron'un (2008) yaptıkları çalışmada umut gibi olumlu psikolojik özelliklere sahip bireylerin daha üretken ve işle ilgili sorunlara daha fazla ve kaliteli çözüm ürettikleri görülmüştür. Araştırmanın bu sonucuna göre umutlu olan bireylerin, kariyer uyum yeteneği yüksek olan bireylerin kariyer davranış özelliklerini yansıttığı söylenebilir. Hirschi'nin (2014) yaptığı çalışmada doğrudan umut ile kariyer uyum yeteneği birlikte çalışılmasa da kariyer uyum yeteneğinin yordayıcısı olduğu bilinen proaktif kariyer davranışları (Öncel, 2014; Snyder, 2002) ile umudun ilişkisi incelenmiştir. Çalışmanın bulgularına göre umudun doğrudan proaktif kariyer davranışları üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Benzer şekilde Tarhan ve Bacanlı'nın (2016) yaptıkları çalışmada öğrencilerin umuda ilişkin görüşleri incelenmiştir. Çalışmada öğrencilerin umudu "çaba göstermek" olarak gördüğü bulunmuştur. Çaba göstermenin proaktif davranış özelliği olduğu düşünüldüğünde umudun kariyer uyum yetenekleri ile ilişkili olacağı söylenebilir. Niles (2011) umudun kariyer gelişiminin her evresinde etkili bir kavram olduğunu, Hirschi (2014) ise umudun kariyer gelişimlerinde giderek önemli bir hale gelen kaynak haline geldiğini belirtmektedir. Araştırmanın bu sonucu alanyazındaki bilgiler ve önceki araştırma sonuçlarıyla tutarlılık göstermektedir.

Bu araştırmanın bir diğer amacı, yaşam amaçları ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkide umudun aracılık rolünün olup olmadığını belirlemektir. Ölçeklerdeki toplam puanlar üzerinden yapılan analizlerde, lise öğrencilerinin kariyer ve beden-duyumu amaçları ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkide umudun kısmi aracı role sahip olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, lise öğrencilerinin kariyer ve beden-duyumu amaçlarına sahip olmasının yanı sıra umutlu olduklarında kariyer uyum yeteneklerinin yüksek olacağına, diğer bir ifadeyle kariyerlerinde karşılaştıkları ya da karşılaşılabilecekleri sorunlarla kolayca başa çıkacakları anlamına gelmektedir.

Umudun bileşenlerinden birinin amaç olması (Niles vd., 2010; Snyder, 2002) ve umudun kariyer uyum yeteneği ile yakından ilişkili psikolojik kaynağı temsil etmesi (Savickas ve Porfeli, 2012) umudun yaşam amaçları ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkide aracı role sahip olacağına işaret etmektedir. Alanyazında umudun aracı role sahip olduğunu ortaya koyan birçok çalışma bulunmakla beraber kariyer danışmanlığı alanında yapılan çalışmalarda da aracı rolün incelendiğine rastlamak mümkündür. Santilli ve diğerleri (2017) 12-16 yaş arasındaki İtalyan ve İsveç bireyler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada kariyer uyum yeteneği, iyimserlik ve umudun yaşam doyumu üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Kariyer uyum yeteneği ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide umudun aracılık rolü test edilmiştir. İtalyan ergenlerde kısmi aracılık modeli sağlanırken İsveçli ergenlerde umudun tam aracılık yaptığı görülmüştür. Bir diğer çalışmada Bölükbaşı (2017), lise öğrencilerinde kariyer uyum yeteneği ve yaşam doyumu ilişkisinde umudun aracı rolünü incelemiştir. Araştırmanın sonucuna göre kariyer uyum yeteneğinin yaşam doyumunu yordadığı ve umudun bu ilişkide tam aracı role sahip olduğu görülmüştür.

Bu araştırmanın birtakım sınırlılıkları bulunmaktadır. Araştırma, Güneydoğu Anadolu Bölgesinde yer alan bir ildeki merkez liselerde öğrenim gören öğrenciler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın genellenebilirliği açısından maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi ile farklı bölgelerdeki illerde yer alan liselerde benzer araştırmalar yapılması faydalı olabilir. Benzer araştırmalar ortaokul, üniversite gibi farklı yaş grubunda bulunan öğrenciler üzerinde yapılabilir. Ayrıca örnekleme oluşturan katılımcıların özellikleri göz önünde bulundurulduğunda, ebeveynlerin sahip olduğu sosyo-ekonomik düzey ve bölgesel faktörlerden etkilenebilecek yaşam amaçları ve umutla ilgili özellikler araştırma sonuçları üzerinde etkili olabilir. Bu nedenle çalışma ile ilgili genelleme yapılırken bu durum göz önünde bulundurulmalıdır.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara dayanarak araştırma ve uygulama alanlarına yönelik bazı öneriler sunulabilir. Öncelikle, kariyer amaçlarının kariyer uyum yeteneğini açıklamasının önemli bir bilgi olmasının yanı sıra kariyer amaçları ile kariyer uyum yeteneği ilişkisinin daha fazla detaylandırılması faydalı olabilir. Çünkü amacın birey ya da dışsal faktörler tarafından belirlenmesi bireyin performansı üzerinde etkili olabilmektedir (Sheldon ve Elliot, 1998). Bir anlamda hangi tür (*içsel/dışsal*) kariyer amacının kariyer uyum yeteneği üzerinde daha etkili olduğu araştırılabilir. Bir diğer öneri ise lise döneminde öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerini geliştirmenin bir yolu olarak ergenin eğlenebileceği spor, sanat ve hobi gibi aktivitelere yönlendirilmesi olabilir. İlgi ve yetenekler doğrultusunda ilgili aktivite alanlarından birine yönlendirme ergenin kariyerinde karşılaşacağı güçlüklerle başa çıkabilmesinde kolaylaştırıcı bir faktör olarak yer alabilir. Dolayısıyla lisede yapılan mesleki rehberlik kapsamında öğrenciler spor, sanat ve hobi gibi aktivitelere yönlendirilebilir. Ayrıca böyle bir aktiviteyi edinmenin yaşam boyu sürebileceği düşünüldüğünde eğlence amaçlarının yaşam boyunca kariyerle ilgili sorunların ortaya çıkmasını engelleme özelliğine sahip olacağı da düşünülebilir. Dolayısıyla eğlence amaçlarının kariyerle ilgili sorunlara yönelik önleyici rolü olabileceği söylenebilir. Bu durumun daha iyi anlaşılabilmesi için bu konuda boylamsal ya da nitel çalışmalar yapılabilir. Bunun yanı sıra, ileride yapılacak araştırmalarda spor, sanat veya hobi gibi bir alanda aktivite içinde olan bireylerle olmayan bireylerin kariyer uyum yetenek düzeylerini karşılaştıracak bir araştırma desenlenmesi beden-duyum amaçlarının kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkiyi anlamaya katkı sağlayabilir. Ayrıca modelde ortaya çıkan ilişkinin daha iyi anlaşılabilmesi için yapılacak deneysel çalışmalara gereksinim bulunmaktadır. Çünkü değişkenler arasındaki yordayıcılık neden-sonuç hakkında bilgi verse de gerçek neden-sonuç ilişkisi elde edilememektedir. Bu yüzden yapılacak deneysel bir çalışmada katılımcıların umudunu artırmaya ve kariyer ve beden-duyum amaçlarını oluşturmaya/yapılandırmaya yönelik bir program hazırlanabilir. Hazırlanan programın kariyer uyum yeteneğini geliştirebilme gücü sınanabilir. Ayrıca kariyer uyum yeteneğini geliştirmeyi hedefleyen kapsamlı bir deneysel çalışmada ilgili değişkenlere ilişkin etkinliklere yer verilmesi önerilmektedir.

Uygulama alanına yönelik olarak lise öğrencilerine yönelik yapılacak kariyer danışmanlığında, kariyer uyum yeteneği yeterli düzeyde olmayan öğrencilerin başta kariyer uyum yeteneğini yordayan en güçlü değişken olan umut düzeylerinin ve sonra sırasıyla kariyer ve beden-duyum amaçlarının incelenmesi de önerilmektedir. Umudu artırmak adına öğrenciyi umutsuzluğa iten faktörlerin belirlenmesi ve öğrencinin bu faktörlerden etkilenmemesine yardımcı olmak faydalı olabilir. Diğer yandan öğrencinin kariyerine yönelik amaçları üzerinde durulabilir. Eğer öğrenci kariyer amaçlarını belirlemişse, kariyer amaçlarının kaynağı (*içsel-dışsal* faktörler) incelenebilir. Bu durumda kariyer psikolojik danışmanları danışanın kariyer amaçlarını yeniden yapılandırmasına ve daha çok işlevsel olabilecek olan içsel kariyer amaçları oluşturmasına yardımcı olabilir. Eğer danışanın herhangi bir kariyer amacına sahip olmadığı belirlenirse, danışanın sağlıklı içsel kariyer amaçları oluşturmasına yardımcı olunabilir. Son olarak umudun kariyer uyum yetenekleri üzerinde önemli derecede etkili olan bir değişken olması, bireyin geleceğe dair sahip olacağı duyguların kariyer uyum yeteneği üzerinde etkili olabileceğini düşündürmüştür. Bu nedenle ileride yapılacak araştırmalarda bireyin geleceğe yönelik iyimserlik, kötümserlik gibi diğer duygularının da kariyer uyum yetenekleri üzerindeki etkililiğinin araştırılması önerilmektedir.

Kaynakça

- Acitelli, L. K., Rogers, S. ve Knee, C. R. (1999). The role of identity in the link between relationship thinking and relationship satisfaction. *Journal of Social and Personal Relationships*, 16(5), 591-618. doi:10.1177/0265407599165003
- Adams, G. R. ve Gullotta, T. (1989). *Adolescent life experiences*. Belmont, CA, US: Thomson Brooks/Cole Publishing Co.
- Akça, M. Ş., Korkmaz, O. ve Alkal, A. (2018). Gelecek vizyonları ölçeği Türkçe formu: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 1(1), 1-21.
- Akkoç, F. (2012). Lise öğrencilerinin mesleki kararsızlıkları ile kariyer inançları arasındaki ilişki. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 49-70.
- Atik, G. ve Kemer, G. (2009). Çocuklarda Umut Ölçeği'nin psikometrik özellikleri: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İlköğretim Online*, 8(2), 379-390.
- Aydin, B., Sari, S. V. ve Şahin, M. (2014). Parental acceptance/involvement, self-esteem and academic achievement: The role of hope as a mediator. *Cumhuriyet International Journal of Education-CIJE e*, 3(4), 37-48.
- Aygün, M. (2014). *Öğrencilerin yaşam amaçlarıyla gelecek kaygısı arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Bacanlı, F. (2012). Kariyer karar verme güçlükleri ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların ilişkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(37), 86-95.
- Bacanlı, F., Eşici, H. ve Özünlü, M. B. (2013). Kariyer karar verme güçlüklerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(40), 198-211.
- Balkaya, A. ve Ceyhan, E. (2007). Lise öğrencilerinin kimlik duygusu kazanım düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 433-446.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *J Pers Soc Psychol*, 51, 1173-1182.
- Baumeister, R. F. ve Heatherton, T. F. (1996). Self-regulation failure: An overview. *Psychological Inquiry*, 7(1), 1-15.
- Bernstein Yamashiro, B. (2004). Learning relationships: Teacher-student connections, learning, and identity in high school. *New Directions for Youth Development*, 2004(103), 55-70. doi:10.1002/yd.91
- Bimrose, J., Brown, A., Barnes, S. A. ve Hughes, D. (2011). Evidence Report 35 August 2011. <http://wrap.warwick.ac.uk/42878/> adresinden erişildi.
- Bronk, K. C., Hill, P. L., Lapsley, D. K., Talib, T. L. ve Finch, H. (2009). Purpose, hope, and life satisfaction in three age groups. *The Journal of Positive Psychology*, 4(6), 500-510.
- Brott, P. E. (1993). Gottfredson's theory of circumscription and compromise: Implications for career counseling. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED400482.pdf> adresinden erişildi.
- Bölükbaşı, A. (2017). *Lise öğrencilerinin kariyer uyumu ve yaşam doyumu ilişkisinde iyimserlik ve umudun aracı rolü* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Büyükgöze 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. doi:10.1177/1038416214531931
- Büyükgöze Kavas, A. (2016). Predicting career adaptability from positive psychological traits. *Career Development Quarterly*, 64(2), 114-125. doi:10.1002/cdq.12045
- Büyükgöze 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. doi:10.1016/j.jvb.2015.08.006

- Cenkseven Önder, F. ve Mukba, G. (2017). Üniversite öğrencilerinde umut ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide yaşam amacının aracı rolü. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 62, 103-116.
- Cohen, C. R., Chartrand, J. M. ve Jowdy, D. P. (1995). Relationships between career indecision subtypes and ego identity development. *Journal of Counseling Psychology*, 42(4), 440-447. doi:10.1037/0022-0167.42.4.440
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155-159.
- Corey, G. (2008). *Psikolojik danışma, psikoterapi kuram ve uygulamaları*. (T. Ergene, Çev.). Ankara: Mentis Yayıncılık (Orijinal eser 2005 yılında basılmıştır.).
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları* (4. bs.). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Dick, T. P. ve Rallis, S. F. (1991). Factors and influences on high school students' career choices. *Journal for Research in Mathematics Education*, 22(4), 281-292.
- Emmons, R. A. (1999). *The psychology of ultimate concerns: Motivation and spirituality in personality*. New York, NY, US: Guilford Press.
- Erdoğan Zorver, C. ve Korkut Owen, F. (2014). Kariyer uyumu ve iyimserliği ölçeği'nin geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences*, 11(2), 314-331. doi:10.14687/ijhs.v11i2.2911
- Eryılmaz, A. (2010). Yeniden gözden geçirme : Pozitif psikoterapi ve gelişimsel rehberlik bağlamında ergenler için amaçları genişletme programı. *Aile ve Toplum*, 5(20), 53-66.
- Eryılmaz, A. (2012a). Goals: A significant tool for protection of mental and physical health. *Current Approaches in Psychiatry*, 4(4), 428-448. doi:10.5455/cap.20120426
- Eryılmaz, A. (2012b). Pozitif psikoterapi bağlamında geliştirilen ergenler için amaçları genişletme grup rehberliği programının etkililiğinin incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 37(164), 3-19.
- Eryılmaz, A. ve Kara, A. (2019). Kariyer uyumluluğu psikoeğitim programının öğrencilerin kariyer uyumluluk düzeylerine etkisinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. doi:10.16986/HUJE.2019050340
- Gati, I. ve Saka, N. (2001). High school students' career-related decision-making difficulties. *Journal of Counseling & Development*, 79, 331-340.
- 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. *Journal of Adolescence*, 62, 1-8. doi:10.1016/j.adolescence.2017.11.002
- Gollwitzer, P. M. (1990). Action phases and mind-sets. *Handbook of Motivation and Cognition: Foundations of Social Behavior*, 2, 53-92.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York: Guilford Press.
- Hirschi, A. (2014). Hope as a resource for self-directed career management: Investigating mediating effects on proactive career behaviors and life and job satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 15(6), 1495-1512. doi:10.1007/s10902-013-9488-x
- Hu, L. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.
- Hu, S., Hood, M. ve Creed, P. A. (2018). Career goal importance as a moderator in the relationship between career feedback and career-related stress. *Journal of Career Development*, 45(1), 3-18. doi:10.1177/0894845316667847
- Işık, E., Yeğin, F., Koyuncu, S., Eser, A., Çömlekçiler, F. ve Yıldırım, K. (2018). Validation of the career adapt-abilities scale-short form across different age groups in the Turkish context. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 18(3), 297-314. doi:10.1007/s10775-018-9362-9

- Johnston, C. S. (2018). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1). doi:10.1177/1069072716679921
- Kanten, S. (2012). Kariyer uyum yetenekleri ölçeği: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 191-205.
- Karacan Özdemir, N. (2016). *The factors contribute to career adaptability of high school students* (Yayımlanmamış doktora tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Karacan Özdemir, N. ve Ayaz, A. (2018). Okul psikolojik danışma ve rehberlik programları: Kariyer uyum yetenekleri açısından bir inceleme. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. doi:10.16986/HUJE.2018045437
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kepir Savoly, D. D. (2017). *Okuldan işe geçiş becerileri geliştirme programının kariyer uyumu ve kariyer iyimserliğine etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Kırdök, O. ve Bölükbaşı, A. (2018). The role of senior university students' career adaptability in predicting their subjective well-being. *Journal of Education and Training Studies*, 6(5), 47. doi:10.11114/jets.v6i5.3010
- Korkmaz, O. (2018). Lise öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerinin sosyo-demografik özellikler açısından karşılaştırılması. *20. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi 25-27 Ekim 2018 içinde* (s. 383-384). Canik Kültür Merkezi: Samsun, Türkiye. https://2018.pdrkongreleri.org/dosyalar/files/pdr2018_ozetler_kitabi.pdf adresinden erişildi.
- Marcoulides, G. ve Schumacher, R. (2001). *New developments and techniques in structural equation modelig*. London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Mau, W. C. (2004). Cultural dimensions of career decision making difficulties. *The Career Development Quarterly*, 53, 67-78.
- Mercan, N. (2016). Psikolojik sermayenin kariyer uyum yeteneği ile ilişkisine yönelik bir araştırma. *PressAcademia Procedia*, 2(1), 434-442.
- Niles, S. G. (2011). Career flow: A hope-centered model of career development. *Journal of Employment Counseling*, 48, 173-175.
- Niles, S. G., Yoon, H. J., Balın, E. ve Amundson, N. E. (2010). Zor zamanlarda umut odaklı kariyer gelişimi modelinin kullanılması. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 4(34), 101-108.
- Oktan, V. (2012). Hope as a moderator in the development of psychological resilience. *International Journal of Human Sciences*, 9(2), 1691-1701.
- Ömeroğlu, S. (2014). *Polis akademisi öğrencilerine yönelik kariyer uyumu programının etkililiğinin değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Öncel, L. (2014). Career adapt-abilities scale: Convergent validity of subscale scores. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 13-17. doi:10.1016/j.jvb.2014.03.006
- Peseschkian, N. ve Walker, R. R. (1987). *Positive psychotherapy theory and practice of a new method*. Berlin: Springer-Verlag.
- Peterson, S. J. ve Byron, K. (2008). Exploring the role of hope in job performance: Results from four studies. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 785-803. doi:10.1002/job
- Ramos, K. ve Lopez, F. G. (2018). Attachment security and career adaptability as predictors of subjective well-being among career transitioners. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 72-85. doi:10.1016/j.jvb.2017.10.004
- Rees, A. (2017). Career adaptability: Conceptual framework plus tool for effective practice. <https://mooc.employid.eu/career-adaptability-conceptual-framework-plus-tool-for-effective-practice/> adresinden erişildi.

- Richards Jr., J. M. (1966). Life goals of American college freshmen. *Journal of Counseling Psychology*, 13(1), 12-20. doi:10.1037/h0023049
- Roberts, B. W. ve Robins, R. W. (2000). Broad dispositions, broad aspirations: The intersection of personality traits and major life goals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(10), 1284-1296.
- Santilli, S., Marcionetti, J., Rochat, S., Rossier, J. ve Nota, L. (2017). Career adaptability, hope, optimism, and life satisfaction in Italian and Swiss adolescents. *Journal of Career Development*, 44(1), 62-76. doi:10.1177/0894845316633793
- Santilli, S., Nota, L., Ginevra, M. C. ve Soresi, S. (2014). Career adaptability, hope and life satisfaction in workers with intellectual disability. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 67-74. doi:10.1016/j.jvb.2014.02.011
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259. doi:10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x
- 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
- Scioli, A., Chamberlin, C. M., Samor, C. M., Lapointe, A. B., Campbell, T. L., Macleod, A. R. ... ve McLenon, J. (1997). A prospective study of hope, optimism, and health. *Psychological Reports*, 81(3), 723-733. doi:10.2466/pr0.1997.81.3.723
- Sharf, R. S. (2017). *Kariyer gelişim kuramlarının kariyer danışmasına uygulanması*. (F. Bacanlı ve K. Öztemel, Ed.) (1. bs.). Ankara: Pegem Akademi. doi:10.14527/9786053185741
- Sheldon, K. M. ve Elliot, A. J. (1998). Not all personal goals are personal: Comparing autonomous and controlled reasons for goals as predictors of effort and attainment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(5), 546-557. doi:10.1177/0146167298245010
- Siyez, D. M. (2018). Gelişimsel yaklaşımlar. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya* içinde (9. bs., s. 171-217). Ankara: Pegem Akademi.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275. doi:10.1207/S15327965PLI1304_01
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T. ... ve Harney, P. (1991). The will and ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4), 570-585.
- Super, D. E. (1963). The definition and measurement of early career behavior: A first formulation. *The Personnel and Guidance Journal*, 41, 775-780. doi:10.1002/j.2164-4918.1963.tb02394.x
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298. doi: 10.1016/0001-8791(80)90056-1
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-74.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics* (4. bs.). MA: Allyn&Bacon, Inc.
- Tarhan, S. ve Bacanlı, H. (2015). Sürekli Umut Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması : Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1), 1-14.
- Tarhan, S. ve Bacanlı, H. (2016). İlkokuldan üniversiteye umut kavramının tanımlanması üzerine nitel bir çalışma. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 86-113.
- Turan, M. E. (2017). *Kariyer uyumluluğu geliştirme psiko-eğitim programının kariyer kararsızlığı ile başa çıkma üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Türk Dil Kurumu. (2018). *Umut*. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5aaf5aff69f6b3.01302715 adresinden erişildi.

- Türküm, S. (2000). Ergenlik döneminde gelişim. E. Ceyhan (Ed.), *Çocuk gelişimi ve psikolojisi içinde* (s. 163-182). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Yiğit, S. (2018). *Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumu, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algular ve kariyer kararsızlığı* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Young, R. A. ve Valach, L. (2004). The construction of career through goal-directed action. *Journal of Vocational Behavior*, 64(3), 499-514. doi:10.1016/j.jvb.2003.12.012
- 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. doi:10.1016/j.jvb.2015.10.003