TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

LİSE ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER UYUMU VE YAŞAM DOYUMU İLİŞKİSİNDE İYİMSERLİK VE UMUDUN ARACI ROLÜ

Ayten BÖLÜKBAŞI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ADANA / 2017

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

LİSE ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER UYUMU VE YAŞAM DOYUMU İLİŞKİSİNDE İYİMSERLİK VE UMUDUN ARACI ROLÜ

Ayten BÖLÜKBAŞI

Danışman: **Yrd. Doç. Dr. Oğuzhan KIRDÖK**
Jüri Üyesi: **Doç. Dr. Fulya CENKSEVEN ÖNDER**
Jüri Üyesi: **Doç. Dr. Burhan ÇAPRİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ADANA / 2017

Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne;

Bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Yrd. Doç. Dr. Oğuzhan KIRDÖK
(Danışman)

Üye: Doç. Dr. Fulya CENKSEVEN ÖNDER

Üye: Doç. Dr. Burhan ÇAPRİ

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylarım.
…/…/2017

Prof. Dr. Yıldırım Beyazıt ÖNAL
Enstitü Müdürü

NOT: Bu tezde kullanılan ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndaki hükümlere tabidir.

ETİK BEYANI

Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim. …. / 07 / 2017

Ayten BÖLÜKBAŞI

ÖZET

LİSE ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER UYUMU VE YAŞAM DOYUMU İLİŞKİSİNDE İYİMSERLİK VE UMUDUN ARACI ROLÜ

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Danışman: Yrd. Doç. Dr. Oğuzhan KIRDÖK
Temmuz 2017, 84 sayfa

Bu araştırma, lise öğrencilerinde kariyer uyumu ve yaşam doyumu ilişkisinde iyimserlik ve umudun aracı rolünün incelenmesinin amaçlandığı ilişkisel tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Araştırma grubu, Adana ili merkez ilçelerinde yer alan toplam beş tane lisede 9., 10., 11. ve 12. sınıfına devam etmekte olan 321 kız, 296 erkek olmak üzere toplam 617 öğrenci ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların yaş ranjı 14 ile 18 yaş aralığındadır. Araştırmada ergenlerin kariyer uyumuna ilişkin veriler 'Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği' (Savickas ve Porfeli, 2012), yaşam doyumuna ilişkin veriler 'Yaşam Doyumu Ölçeği' (Diener ve ark, 1985), iyimserliğe ilişkin veriler 'Yaşam Yönelimi Testi' (Scheiver ve Carver, 1985), umuda ilişkin veriler 'Umut Ölçeği' (Snyder ve ark., 1991) ve kişisel bilgilere ilişkin veriler ise araştırmacı tarafından düzenlenen 'Kişisel Bilgi Formu' kullanarak elde edilmiştir.

Araştırmanın verilerinin analizinde Pearson Momentler Çarpım Korelasyonu, Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA), Yapısal Eşitlik Modellemesi ile de aracılık analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonucuna göre, kariyer uyumu, yaşam doyumu, iyimserlik ve umudun tamamının birbirleri ile pozitif yönde anlamlı ilişkiler içinde olduğu görülmüştür. Araştırmada kullanılan Yapısal Eşitlik Modeli analiz sonuçlarına göre, kariyer uyumunun yaşam doyumunu anlamlı bir şekilde yordadığı belirlenmiştir. Ayrıca, kariyer uyumunun yaşam doyumu ilişkisinde iyimserlik ve umudun tam aracılık rolüne sahip olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Kariyer uyumu, yaşam doyumu, iyimserlik, umut, yapısal eşitlik modeli

ABSTRACT

THE MEDIATING ROLE OF HOPE AND OPTIMISM IN THE RELATIONSHIP BETWEEN CAREER ADAPTABILITY AND LIFE SATISFACTION IN HIGH SCHOOL STUDENTS

Ayten BÖLÜKBAŞI

Master Thesis, Department of Education Science
Supervisor: Asst. Prof. Dr. Oğuzhan Kırdök
July 2017, 84 pages

This descriptive correlational research was conducted with the aim of examining the mediator role of hope and optimism in the relationship between career adaptability and life satisfaction in high school students. The research was conducted in 5 high schools in the province of Adana and its central districts. The participants were 617 students (321 females and 296 males; and range = 14 to 18) who were ninth, tenth, eleventh, and twelfth graders.

This research aims to collect data related to adolescents' career adaptability "Career Adapt-Abilities Scale" (Savickas and Porfeli, 2012), life satisfaction "Satisfaction with Life Scale" (Diener, Emmnos, Larsen, & Griffin, 1985), optimism "Life Orientation Test" (Scheiver and Carver, 1985), hope "Dispositional Hope Scale" (Snyder et al., 1991) and finally "Personal Information Form" developed by researcher to elicit personal information of participants were conducted.

Research data was analyzed through Pearson Product-Moment Correlation and Confirmatory Factor Analysis (CFA), Mediation Analysis through Structural Equation Modeling. The result of this research revealed that career adaptability, life satisfaction, optimism and hope were all found positively related to each other. According to Structural Equation Modeling analysis results, it was found that life satisfaction was predicted by career adaptability. Additionally, hope and optimism worked together as a full mediator in the relationship between career adaptability and life satisfaction in high school students.

Key Words: Career adaptability, life satisfaction, optimism, hope, future orientation, structural equation modeling.

ÖNSÖZ

Bu araştırmanın amacı lise öğrencilerinin kariyer uyumu ve yaşam doyumu ilişkisinde iyimserlik ve umudun aracı rolünün incelenmesidir.

Kariyer gelişimimde olduğu gibi bu araştırmanın planlanmasında, gerçekleşmesinde benden hiçbir zaman desteğini esirgemeyen ve yapıcı eleştirilerde bulunan danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. Oğuzhan KIRDÖK hocama sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Bu çalışmada değerli geribildirimleri ve önerileri ile araştırmama önemli katkılar sağlayan ve tez jürimde bulunan Sayın Doç. Dr. Fulya CENKSEVEN ÖNDER'e ve Sayın Doç. Dr. Burhan ÇAPRİ'ye içtenlikle teşekkür ederim. Ayrıca, tez savunmamda bulunan Sayın Prof. Dr. Meral ATICI'ya ve bilimsel bakış açımın zenginleşmesinde her daim çok önemli katkıları olan Sayın Yrd. Doç. Dr. İsmail Sanberk'e teşekkür ederim. Yüksek lisans döneminde bana her zaman destek olan Sayın Prof. Dr. Turan Akbaş'a, Sayın Yrd. Doç. Dr. Metehan Çelik'e, Sayın Yrd. Doç. Dr. Fatoş BULUT ATEŞ'e, Sayın Arş. Gör. İdil Eren Türkoğlu'na, Sosyal Pedagog Yalçın Baraşık'a ve Uzman Psikolojik Danışman Meral Öztürk'e teşekkür ederim.

Hayatın her alanında yanımda olduklarını bana hissettirdikleri gibi eğitim hayatımda da beni destekleyen, her zaman bana anlayışlı olan ve bana inanmaktan hiçbir zaman vazgeçmeyen ve sevgilerini her daim hissettiğim sevgili anneme, babama ve kardeşime kalpten teşekkür ederim.

Ayrıca katkılarından dolayı Sosyal Bilimler Enstitüsü çalışanlarına, Çukurova Üniversitesi Araştırma Fonu Saymanlığı'na (SYL-2017-8898) ve Eğitim Fotokopi çalışanlarına teşekkür ederim.

Ayten BÖLÜKBAŞI

Adana / 2017

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET ..... **iv**
ABSTRACT ..... **v**
ÖNSÖZ ..... **vi**
KISALTMALAR ..... **x**
TABLOLAR LİSTESİ ..... **xi**
ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **xii**
EKLER LİSTESİ ..... **xiii**

BÖLÜM I
GİRİŞ

1.1. Problem 1
1.2. Araştırmanın Amacı 6
1.3. Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi 6
1.4. Sayıltılar 9
1.5. Sınırlılıklar 9
1.6. Tanımlar 9

BÖLÜM II
KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Kariyer Uyumu İle İlgili Kuramsal Çerçeve 11
2.1.1. Super'in Kariyer Gelişimi: 11
2.1.1.1. Super'in Varsayımları ve Temel Kavramları 12
2.1.2.Kariyer Yapılandırma Kuramı 14
2.1.2.1. Kariyer Uyumu ve Boyutları 15
2.2.Yaşam Doyumu 18
2.2.2. Yaşam Doyumu ile İlgili Kuramsal Açıklamalar 18
2.3. İyimserlik ve Umut 20
2.5.1. Kariyer Uyumu, Yaşam Doyumu, İyimserlik ve Umut ile İlgili

Araştırmalar 26
2.5.2. Kariyer Uyumu İle İlgili Yapılan Araştırmalar 26
2.5.3.Yaşam Doyumu İle İlgili Yapılan Araştırmalar 27
2.5.5. İyimserlik ve Umut İle İlgili Yapılan Araştırmalar 29
2.5.6. Kariyer Uyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisine Yönelik Araştırmalar 32
2.5.7.Kariyer Uyumu, İyimserlik Ve Umut İlişkisine Yönelik Araştırmalar 32
2.5.8. Kariyer Uyumu, Yaşam Doyumu, İyimserlik ve Umut İlişkisine Yönelik Araştırmalar 33

BÖLÜM III
YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli ve Deseni 35
3.2. Araştırma Grubu 36
3.3. Veri Toplama Araçları 37
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu 37
3.3.2. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (KUYÖ) 37
3.3.3. Yaşam Doyumu Ölçeği (YDÖ) 38
3.3.4. Yaşam Yönelimi Testi (YYT) 39
3.3.5. Sürekli Umut Ölçeği (SUÖ) 39
3.4. İşlem 40
3.5. Verilerin Analizi 41
3.5.1. Yapısal Eşitlik Modelleri 42

BÖLÜM IV
BULGULAR

4.1. Ölçeklerin Geçerlikleri 45
4.1.1. Yaşam Doyumu Ölçeği (YDÖ) Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları 46
4.1.2. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (KUYÖ) için Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları 46
4.1.3.Yaşam Yönelimi Testi (YYT) için Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları 48
4.1.4. Sürekli Umut Ölçeği (SUÖ) için Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları 48
4.1.5. Gelecek Yönelimi (GY) için Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları 49

4.2. Değişkenler Arası Korelasyonlar 50
4.3. Model Testleri 52
4.3.1. Model 1: Kariyer Uyumunun Yaşam Doyumu ile İlişkisi 52
4.3.2. Model 2: Kariyer Uyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisinde İyimserlik ve Umudun (Geleceğe Yönelik) Aracı Rolünün İncelenmesi 53

BÖLÜM V
TARTIŞMA VE YORUM

5.1. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Elde Edilen Bulguların Tartışılması ve Yorumlanması 56
5.2. Lise Öğrencilerinin Kariyer Uyumlarının Yaşam Doyumlarını Yordamasına İlişkin Elde Edilen Bulguların Tartışılması ve Yorumlanması 58
5.3. Lise Öğrencilerinin Kariyer Uyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisinde Umut ve İyimserliğin Aracı Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumlanması 60

BÖLÜM VI
SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar 64
6.2. Öneriler 64

KAYNAKÇA 66
EKLER 80
ÖZGEÇMİŞ 84

KISALTMALAR

YEM: Yapısal Eşitlik Modellemesi

YDÖ: Yaşam Doyumu Ölçeği

YYT: Yaşam Yönelimi Testi

KUYT: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği

SUÖ: Sürekli Umut Ölçeği

GY: Gelecek Yönelimi

KYK: Kariyer Yapılandırma Kuramı

DFA: Doğrulayıcı Faktör Analizi

İLG: İlgi

KNT: Kontrol

MRK: Merak

GVN :Güven

ALT: Alternatif Yollar Düşüncesi

EYL: Eyleyici Düşünce

TABLOLAR LİSTESİ

Sayfa

Tablo 1. Kariyer Uyum Boyutları ve Boyutlara İlişkin Gelişimsel Görevler 17

Tablo 2. Araştırma Grubunda Yer Alan Öğrencilerin Cinsiyet, Yaş, Devam Ettikleri Okul ve Sınıf Dağılımı ile Yüzdelik Değerleri 36

Tablo 3. Doğrulayıcı Faktör Analizinde Kullanılan Uyum İyiliği İndeksleri ve Normal Değerleri, İndeks Normal Değer Kabul Edilebilir Uyum Değerleri 42

Tablo 4. YDÖ, KUYÖ, YYT, SUÖ ve GY'ye YYT İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları 45

Tablo 5. Değişkenler Arası Korelasyon Değerleri 51

Tablo 6. Model 1 ve Model 2'ye ilişkin Uyum İndeksleri ve Değerleri 55

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 1. Araştırma modelleri....35
Şekil 2. Yapısal eşitlik modeli 43
Şekil 3. Yaşam doyumu ölçüm modeli....46
Şekil 4. Kariyer uyumu ölçüm modeli....47
Şekil 5. Yaşam yönelimi ölçüm modeli....48
Şekil 6. Sürekli umut ölçüm modeli 49
Şekil 7. Gelecek yönelimi ölçüm modeli....50
Şekil 8. Araştırma model 1'in test edilmesi 52
Şekil 9. Araştırma modeli 2'nin test edilmesi 54

EKLER LİSTESİ

Sayfa

Ek 1. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği 80
Ek 2. Yaşam Yönelimi Testi 81
Ek 3. Sürekli Umut Ölçeği 82
Ek 4. Yaşam Doyumu Ölçeği 83

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi, amacı, önemi ve gerekçesi, sayıltıları, sınırlılığı ve tanımları yer almaktadır.

1.1. Problem

Yaşamda verilen kararlardan belki de en önemlisi olan kariyer, yaşamın önemli bir boyutunu temsil eder. Kariyer, yaşam boyu devam etmekte olan olaylar dizisidir ve mesleklerin, diğer yaşam rollerini izlemesi ile oluşan genel görünümü ifade eden bir kavramdır (Kuzgun, 2006). Super (1990), kariyer kavramını; "bireyin yaşamı boyunca kariyer ile ilgili karşılaştığı olayların toplamı" olarak gelişimsel bir açıdan tanımlamaktadır. Savickas (2008) ise kariyer kavramını, meslek öncesinde, mesleki süreçte ve meslek sonrasında sahip olunan görevleri, serbest zaman faaliyetlerini, toplumda üstlenilen diğer rolleri ve bütün bu roller gerçekleştirilirken bireye özgü uyumu ve gelişimi olarak ifade etmektedir.

Kariyer, çocukluktan başlayarak bireyin yaşamı boyu devam eden bir süreçtir (Ginzberg, 1984; Super, 1990). Gelişimsel bakış açısı ile değerlendirildiğinde ise, bireylerin yaşam boyu sahip olduğu rollerin tamamını yansıtmaktadır (Herr ve ark., 2004). Bu yönüyle kariyer, aynı zamanda uzun ve karmaşık bir gelişim sürecidir. Bunun yanı sıra, bireylerin psiko-fizik dinamikleri ile çevrenin sosyo-kültürel ve ekonomik yapısı gibi özelliklerinden etkilenmektedir (Yeşilyaprak, 2000). Bu dinamiklerin dışında, kariyer gelişimi bireysel ve kişilerarası dinamiklerden de etkilenmektedir. Bireyler, kariyer gelişimi sürecinde değişimler ile karşılaşmaktadırlar ve bazı bireyler bu değişimlere uyum sağlayamamaktadırlar (Pinquart ve Schindler, 2007). Bu bireyler, özellikle koruyucu faktörlerin azlığı ve risk faktörlerin fazla olması nedeniyle değişimlere uyum sağlamadıklarında, yaşamın kariyer boyutu ile sorun yaşamaya yatkın olmaktadır (Vondracek, 1988). Gelişim, etkileşimsel bir yapıya sahip olması nedeni ile birey gelişirken yaşadığı değişikliklerden diğer gelişim alanları şekillenmekte ve yeniden yapılanmaktadır (Baltes, 1987).

Ergenlik dönemi, öğrencilerin lise yıllarını da kapsayan, yaş aralığı olarak onlu yaşlarından yirmili yaşların başına kadar devam eden bir süreç olarak değerlendirilmektedir (Steinberg, 2007). Bu dönem, doğası gereği fırtınalı ve stresli bir

süreç olarak ifade edilmektedir (Santrock, 2012). Bu dönemin gelişimsel görevlerinden biri olan kariyer hazırlığını da yapması beklenen ergenlerin (Super, 1990) aynı zamanda kimlik arayışı, aile ve topluma karşı artan sorumluluklar ile beraber yaşam doyum seviyelerinde azalma söz konusu olabilmektedir (Harter, 1986; Man, 1991;akt. Çam ve Artar 2014) .

Ergenlik döneminde olan bireyler, kariyer gelişimi açısından kritik bir dönem içindedir. Yukarıda da belirtildiği gibi gelecekteki kariyeri için hazırlanmak ergenlik döneminde gerçekleştirilmesi gereken önemli gelişim görevlerinden birisidir (Erickson, 1968; Super, 1990). Dünya genelinde, bu hazırlık süreci için ergenlere başarılı kariyer hazırlığı yapmalarında yardım etmenin önemi ve gerekliliği vurgulanmıştır (OECD/ European Communities, 2004). Okuldan işe başarılı geçiş süreci, uygun kariyer hazırlıkları aracılığı ile gerçekleşebilmektedir. Çünkü daha iyi kariyer hazırlığına sahip olmak, iş arama, iş bulma ve kariyer sonuçlarının zenginleşmesinde yardımcı olmaktadır (Creed ve Hughes, 2013; Hirschi ve ark., 2011). Fakat günümüzde olası kötü ekonomik koşullar ve sürekli değişimin olduğu iş piyasası, iş dünyasına girecek olan bireylerin kariyer başarılarına yansımaktadır. Mezunların, kariyer amaçları için hazırlıklar yaparken bu olası olumsuz koşullar nedeni ile kolaylıkla cesaretleri kırılabilmektedir (ILO , 2011).

Lise yıllarında mesleki kimlik kazanması beklenen ergenlerin, kariyer hazırlığı ve gelişimi sürecindeki temel yapı ise kariyer uyumudur. Çünkü yaşam boyu süren kariyer gelişimi sürecinde, kariyer alanında öngörülen görevleri yerine getirmede, mesleki geçişlerde ve mesleki travmalarla başa çıkabilmek için kariyer uyumuna ihtiyaç duyulmaktadır (Savickas, 1997). Savickas (2002, 2005), kariyer gelişimini; kariyer yapılandırma kuramı çerçevesinde değerlendirdiğinde, bireylerin kişisel ihtiyaçları ile sosyal beklentilerinin bütünleşmesi ve bu şekilde de çevreye uyum sağlamaları olarak ifade etmiştir.

Kariyer gelişim süreci, ergenler üzerinde mesleki gelecek, psikolojik ve fiziksel iyilik hali ile sosyal kabul sağlaması dolayısıyla genel yaşam kalitesinde etkili olmaktadır (Mann, Harmoni ve Power, 1989). Savickas (1997) tarafından ortaya konulan Kariyer Yapılandırma Kuramında, kariyer alanındaki iş rolünün yaşamın diğer rolleri ile ilişkisinin önemini vurgulamıştır. Kariyer rollerinin yaşamın diğer rolleri ile ilişkisini anlamak, psikolojik danışmanlar için danışanlarının gelişimi ve iyi oluşun alt boyutu olan yaşam doyumlarını daha iyi anlamalarına yardımcı olabilecektir. Ayrıca, Kariyer Yapılandırma Kuramının temel amaçlarından birinin anlam anlayışını

kolaylaştırmak ve yaşam doyumunu artırmak olduğu belirtilmektedir (Hartung ve Taber, 2008)

Alanyazın incelendiğinde, kariyer uyumunun, çok çeşitli değişkenler ile ilişkili olduğu görülmüştür. Yapılan araştırmalara göre, kariyer uyumunun; akademik başarı (Negru-Subtirica ve Pop, 2016; Zacher, 2014), özsaygı ve proaktif kişilik (Cai ve ark., 2015; Öncel, 2014; Tolentino ve ark., 2014), sosyal destek (Wang ve Fu, 2015; Hirschi, 2009), duygusal zeka (Coetzee, M. ve Harry, H., 2014), öğrenme (Brown ve ark., 2012), amaç yönelimi ve kariyer iyimserliği (Tolentino ve ark., 2014), kültürel zeka (Presbitero ve Quita, 2017), sosyal uyum (Ingusci ve ark., 2016), iş doyumu (Fiori ve ark., 2015), kontrol duygusu (Duffy, 2010), yaşam doyumu (Hirschi, 2009; Santilli ve ark., 2014),), umut ve yaşam doyumu (Santilli ve ark., 2014), iş iradesi ve iyi oluş (Büyükgöze-Kavas ve ark., 2015), öznel iyi oluş (Konstam ve ark. , 2015; Celen-Demirtas ve ark., 2014), gelecek yönelimi (Ginevra ve ark., 2016) ile ilişkili olduğu görülmüştür.

Kariyer uyumuyla ilişkili pozitif psikoloji alanındaki kavramlardan biri de yaşam doyumudur. Yaşam doyumu, bireyin sahip olduğu yaşamdan doyum sağlaması, yaşamı değiştirme isteği, geçmişten ve gelecekten doyum sağlaması, bireyin yakınlarının o kişinin yaşamı hakkındaki görüşlerini yansıtmaktadır. Yaşam doyumu alanlarını iş, aile, serbest zaman, sağlık, para, benlik ve kişinin yakın çevresi oluşturabilmektedir (Diener ve Lucas, 1999). Aynı zamanda, yaşam doyumu, kapsamlı bir mutluluğun önemli bir parçası olarak ifade edilmektedir (Diener, Emmons, Larsen ve Griffin, 1985).

Kahn'a (2010) göre ekonomik olarak daha iyi bir dönemde mezun olanlarla karşılaştırıldığında; ekonomik olarak kötü bir dönemde mezun olan bireylerin kendilerine uygun olmayan işler bulmak zorunda olma veya işsizlik ile yüz yüze kalma olasılığı daha fazladır. Karşılaşılması olası olan bu durumla ilgili olarak gençlere önceden gerekli yardım, bilgi ve araçların sağlanmasını, yaşam doyumlarını da sağlayacaktır. Bu yüzden, bireylerin kariyer gelişimi ve istihdam koşullarına uygun, uyum yeteneklerini geliştirmeleri gerekmektedir (Hou ve ark., 2012)

Bireyin kariyer uyumunun yaşam doyumunu etkilediğine yönelik çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin, Hirschi (2009), yaşları 12 ile 16 arasında değişen ergenler ile gerçekleştirdiği çalışmasında, kariyer uyumunun yaşam doyumu üzerindeki etkisini incelemiştir. Bu çalışmada, yüksek düzey kariyer uyumunun, yaşam doyumunu yordadığı bulmuştur. Benzer biçimde, Ash ve Huebner (2011), çalışmalarının

sonuçları ışığında ergenlere yönelik yapılacak müdahale çalışmalarında yaşam doyumunun göz önünde bulundurulması gerekliliğine vurguda bulunmuşlardır.

İnsan yaşamındaki birçok değişkenle olduğu gibi bu çalışmanın değişkenleri olan hem kariyer hem de yaşam doyumuyla ilgili bir kavram da umuttur. Umut, bireylerin kendilerini, arzu edilen hedeflere giden yolları üretme, bu yolları harekete geçirme ve sürekli kullanma yeteneğine sahip olarak gördükleri ve hedefe yönelik bir düşünce türü olarak ifade edilmektedir (Snyder, 2002). Umut düzeyleri yüksek bireyler, stresli durumlarda başa çıkmada uyum becerileri gösterebilmektedir (Barnum ve ark., 1998; Synder, 2012; Taylor ve Armor, 1996). Ayrıca, daha esnek ve olumlu düşüncelere sahip olabilmektedir (Synder ve McCullough, 2000). Umut, bireyleri zorluklar karşısında destekleyen olumlu bir duygu olarak, kendileri için önemli olan amaçları başarmasında destek olarak böylece yaşam doyumunun yordanmasında yardımcı olabilecek bir kavram olarak ifade edilmektedir (Santilli ve ark., 2014).

Kariyer alanında umut kavramı değerlendirildiğinde, Scioli ve ark. (1997), umudun eylemlere götüren bir değişken olduğunu ve düşünce ile davranışları etkilediğini belirtmişlerdir. Bu sebepten dolayı, umudun, bireylerin zorluklarla mücadele etmesinde ve kendileri için önemli olan alanlarda başarılı olmasına yardımcı olan olumlu bir duygu olarak yüksek düzeyde bir yaşam doyumuna götürebileceği de söylenmektedir (Santilli, ve ark. , 2016). Ayrıca, Santilli ve ark. (2014) kariyer uyumu yüksek bireylerin, kendi kariyer geleceği niyetlerini yapılandırabilen kişiler olarak algıladıklarından, daha yüksek umut ve yaşam doyumu gösterdiklerini bulmuşlardır.

Bir diğer pozitif psikoloji kavramlarından olan iyimserliğin umut ile benzer yapılar gösterdiği ve geleceğe yönelik olumlu beklentileri yansıttığı ifade edilmektedir (Fowler ve ark., 2017). İyimserlik, bireylerin bir güç kaynağı olarak da işlev gören, yaşanan durumları olumlu şekilde yorumlama eğilimi olduğu belirtilmektedir (Sheldon ve King, 2001). Umut ve iyimserlik kavramlarının ortak noktası "gelecek hakkında inançlar" olarak ifade edilebilir (Scheier ve Carver, 1985; Snyder, 1994, 2002). Her iki kavram için duruma yönelik bilgi önem taşısa da amaçlar için çabalarken, bireylerin davranışlarını ve düşüncelerini etkileyen istikrarlı, sürdürebilir inançlar ön planda yer almaktadır. Yani, hem umut ve hem de iyimserlikte; beklenti gibi amaç yönelimli bilişler ve duygular, başa çıkmada ve amaca ulaşmada bireye yardımcı olur ve bireylerin iyi oluşlarını da etkiler (Rand, 2008).

Snyder'in (1994) umut ve Scheier ve Carver'in (1985) iyimserlik kavramları, ilişkili kavramlar olmalarına rağmen, aslında bu kavramları birleştirmeye yönelik yeterli

sayıda çalışma bulunmamaktadır (Rand, 2008). Aspinwall ve Leaf'a (2002), göre, umuda yönelik çalışılan birçok çalışmanın aynı zamanda iyimserlik açısından da çalışıldığını belirtmiştir. Gibb (1990) ile Holleran ve Snyder (1990), Umut ile ve Yaşam Yönelimi (iyimserlik) arasında .50 ila .60 arasında değişen korelasyonlar gösterdiğini bulmuşlardır Bryant ve Cvengros (2004), iyimserlik ve umut yapılarının "gelecek yönelimini" yansıtan tek ve bütün bir yapının ikili göstergesi olabileceğini ifade etmişlerdir. Araştırmalarında iyimserliğin ve umut yapılarının tek yapı olarak kullanan araştırmacılar bulunmaktadır (Peterson ve Seligman, 2004; Santilli ve ark., 2016). Bütün bu araştırmalar ve öneriler ışığında, bu araştırmanın yönteminde, iyimserlik ve umut yapıları tek bir yapı olarak, yaşam yönelimi olarak ele alınmıştır.

Bilişsel doğası ile durumlara yönelik davranışları açıklayan umut ve iyimserliğin (Scheier ve Carver, 1985; Snyder, 1995), yaşam doyumu ile ilişkisini ele alan araştırmalar bulunmaktadır. Bailey ve ark.nin (2007) gerçekleştirdiği çalışmada, umut ve iyimserliğin yaşam doyumunu yordadığı bulunmuştur. Bir diğer çalışmada ise, Wong ve Lim (2009), yaşları 15 ve 16 arasında değişen Singapurlu ergen öğrenciler ile gerçekleştirdiği araştırmasında, öğrencilerin iyimserlik ve umudunun yaşam doyumunu yordadığını tespit etmiştir.

İtalyan ve İsviçreli ergenler ile gerçekleştirilen kariyer uyumu, yaşam doyumu ve iyimserlik ve umuda (yaşam yönelimi) yönelik diğer bir araştırmada, İtalyan öğrenciler için kariyer uyumu yaşam doyumu ilişkisinde yaşam yöneliminin kısmı aracılık ettiği bulunurken; İsviçreli öğrenciler için kariyer uyumu ve yaşam doyumu ilişkisinde yaşam yönelimi tam aracılık ettiği bulunmuştur (Santilli ve ark., 2016).

Sürekli değişiklik gösteren bir bağlama sahip günümüz dünyasında, bireylerin gelecek planlamalarında, her bir adımından sonra ne yapılacağının değişmez bir yönergenin olamayışından dolayı özellikle umut ve iyimserlik (gelecek yönelimi) gibi pozitif psikoloji kavramları günümüze daha iyi hitap edebilmektedir. Bu kaynaklar, olası değişikliklerle başa çıkmaya ve belirsiz durumlara hazır olmaya yardımcı olmaktadır (Savickas ve ark., 2009). Ayrıca süreçte karşılaşılacak, beklenmeyen zorluklar ve engellerle başa çıkmak, tatmin edici bir yaşam kalitesine ulaşmak ve kaliteyi sürdürmek için gerekli enerji ve kaynakları bireye sağlayacaktır (Nota ve ark., 2014). Saviskas'ın kariyer yapılandırma kuramınında, bireyin mesleki gelişim sürecinde karşılaşacağı problem ve engellere karşı önleyici yapı olarak ortaya koyduğu "Yaşam Tasarımı" kavramında umut ve iyimserliğe özellikle dikkat çekilmektedir. Bu değişkenler insan-çevre etkileşimine olumlu katkı da sağlayarak, birey için önleyici

kariyer davranışlarını ortaya çıkarmakta ve olumlu kariyer gelişiminde bu çevresel kaynakları kullanılmasına yardımcı olmaktadır (Santilli, 2015).

Bu nedenlerden dolayı, yukarıda da belirtildiği gibi kariyer uyumunun, bireylerin sahip olduğu uyum kaynaklarından yani umut ve iyimserlikten etkilenmesi beklenmektedir. Kariyer uyumunun gelişimi için yaşam doyumu, umut ve iyimserlik değişkenlerini birlikte incelemenin önemli olduğu düşünülmektedir. Ülkemizde, lise öğrencilerinin kariyer uyumu, yaşam doyumu, umut ve iyimserliğin ilişkisini birlikte inceleyen bir araştırmanın yapılmamış olması bu araştırmayı yapmayı önemli kılmıştır. Bu yüzden bu ilişkinin ortaya konması gerekliliği düşünülmüş ve bu amaçla da bu araştırmanın yapılması hedeflenmiştir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı üniversite öğrencilerinin kariyer uyumunun yaşam doyumu ile ilişkisinde umut ve iyimserliğin (gelecek yönelimi) aracı rolünün olup olmadığının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıda belirtilen sorulara yanıt aranacaktır.

1. .Lise öğrencilerinin kariyer uyumu, yaşam doyumu, umut, iyimserlik ve gelecek yönelimi puanları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Lise öğrencilerinin kariyer uyumu, yaşam doyumunu anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?
3. Lise öğrencilerinin kariyer uyumunun yaşam doyumu ilişkisinde umut ve iyimserlik aracı role sahip midir?

1.3. Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi

Kariyer gelişimi, yaşam boyu devam eden bir süreç olarak kavramlaştırıldığından, genç bireyler olarak ergenler, gerçek bir iş eylemlerinde bulunmadan önce de aslında kariyerleri için çalışmaktadır (Hartung, Porfeli ve Vondracek, 2008). Dünya Sağlık Örgütü (1993), günlük yaşamda karşılaşılan baskılar ile başa çıkmada kullanılabilecek psikososyal becerilere vurgu yaparak "yaşam becerileri" görüşünü ortaya koymuştur. Bu beceriler, "bilgiyi analiz etme ve kullanma, kendini yönetme, diğerleri ile etkili bir şekilde etkileşimde" olmayı içermektedir. Bu beceriler, aynı zamanda bireyin kariyer gelişimi ve karşılaştığı zorlukları başarılı bir

şekilde yönetmesi yeteneği olarak yani kariyer uyumu olarak da ifade edilebilmektedir (Fiori ve ark., 2015). Ergenlik döneminde bulunan birey için okulun baskın sosyal çevreyi oluşturduğu ifade edilebilir. Bu bireyler, okul aracılığı ile okul etkinliklerine yönelik kişisel ilgilerine ve farklı akademik alanlarla ilgili kendileri tanımaya yönelik geribildirimler almaktadırlar. Bu geribildirimler bireylerin mesleki seçimlerini etkilemektedir (Roeser, Eccles ve Sameroff, 2000). Ergenlerin, kariyer ile ilgili konular ile ilgilenirken hazır olmaları anlamına gelen kariyer uyumu (Savickas, 2013), akademik başarı seviyesi ile de ilişkilidir (Negru-Subtirica ve Pop, 2016).

Kariyer uyumu, psikososyal bir yapı olarak kariyer gelişimine katkılar sunabileceği gibi aynı zamanda; ilgi, kontrol, merak ve güven olarak tanımlanan, kariyer uyumunun dört alt boyutu aracılığıyla da engellerle başarılı şekilde başa çıkma, uyum sağlama ve öz düzenleme becerilerine katkı sağlamaktadır (Savickas, 2005). Kariyer uyumunun gelişiminin, ergenliğin olumlu gelişimine katkı sağlayacağı, ergenlerin başarılı kariyer geçişi ve yaşam doyumu ile ilgili de olumlu katkısı olacağı düşünülmektedir (Skorikov, 2007).

Genç bireyler olarak ergenler açısından kariyer uyumunun, kariyer ve eğitim amaçlarının gerektiğinde çevresel fırsatlara ve kısıtlamalara göre uyarlanması olduğu görülmektedir (Hirschi ve Vondracek, 2009). Ülkemizde, lisans eğitimine öğrencilerin üçte biri devam edebilmekte ve lisans eğitimine olan talep, sayıca yetersiz imkanlar nedeni ile tam olarak karşılanamamaktadır. Bazı öğrenciler üniversite sınavına tekrar girmeyi tercih edebilmekte ve bu durum de öğrenciler gerçekten arzu etmedikleri bölümleri tercih edebilmekte ve bu durumun olası sonuçları ile nasıl başa çıkabileceklerini bilememektedir (Büyükgöze-Kavas, 2014). Bu nedenler ışığında lise öğrencileri ile yapılacak bu araştırma ile günümüz koşullarında kariyer değişikliklerine uygun bireyler yetiştirmede kariyer uyumunu etkileyen bazı faktörlerin araştırılması ve kariyer uyumunun geliştirilmesini kolaylaştıracak ilgili uyum kaynaklarının incelenmesinin yararlı olacağı düşünülmektedir. Kariyer hazırlığı evresindeki lise öğrencileri de iş yaşamına geçtiklerinde sürekli değişen ve güvenli olmayan iş piyasası, zorlayıcı işveren talepleri ile başa çıkma ve yönetmede, hatta olası iş kayıpları ve yeniden iş bulma sürecinde uyum kaynaklarına ihtiyaç duymaktadır (Savickas ve ark., 2009, Fugata ve ark., 2004).

Bu araştırmanın sonuçlarının kariyer uyumu ile ilgili liselerde uygulanan rehberlik hizmetleri çalışmalarına ve kariyer psikolojik danışmanlığı alanına bilgi sağlayacağı düşünülmektedir. Özellikle eğitim sisteminin ve çalışma koşullarının

rekabetçi bir ortam olan Türkiye'de, kariyer uyumunun kaynaklarını artırmak için kariyer uyumunun kariyer danışma müdahaleleri ile bütünleştirilmesi gereklidir (Büyükgöze-Kavas, 2014).

Genç bireylerin kariyer gelişimlerine yönelik olarak, sadece bilgi vermeye dayalı müdahaleye odaklanmayan, önleyici kariyer eğitim etkinliklerinin geliştirilmesi ve kariyer uyumunun güçlendirilmesi önem arz etmektedir. Özellikle geleceğe yönelik umut ve iyimserlik ile yaşam doyumunun gelişmesi, öğrencilere yapılacak kariyer danışmanlığı ve öğrencilerin yaşam boyu devam edecek kariyer eylemlerinin geliştirilmesi açısından önemlidir. Akademik performansta zorluk yaşayan öğrencilerin geleceği düşündüklerinde umut (Barlow, 2002; Synder, 2002) ve akademik iyimserlik düzeyleri (Smith ve Hoy, 2007) azalabilir. Bu sürecin de kariyer uyumundan etkilenebileceği düşünüldüğünde, psikolojik danışmanların bu öğrencilere danışma sürecinde öğrencilerin kariyer uyumunu etkileyen bu uyum kaynaklarını göz önünde bulundurmalarına ve bu kaynakları geliştirmeye dayalı grup rehberlik programlarını geliştirmesinde etkili olabilir.

Son olarak, alanyazını incelendiğinde kariyer uyumuna yönelik yapılan çalışmaların çoğunun bireyselliğin daha baskın olduğu batılı ülkelerde yapılmış olduğu, toplulukçu kültürlerde yapılan çalışmaların görece az olduğu ifade edilmektedir (Wang ve Fu, 2015). Bu açıdan bakıldığında, bu çalışmadan genel olarak toplulukçu bir özellik taşıyan ülkemiz özelinde elde edilecek bulgu ve sonuçların alanyazında eksikliği hissedilen boşluğu doldurmaya yönelik önemli katkılar sağlayabileceği düşünülmektedir. Ülkemiz açısından değerlendirdiğimizde ise daha önce kariyer uyumu, yaşam doyumu, iyimserlik ve umut değişkenlerinin bir arada incelendiği bir çalışma ile karşılaşılmamıştır. Lisede öğrenim görmekte olan ergenler ile yapılan bu çalışma ülkemizde yapılan ilk çalışma olma önemini de taşımaktadır. Bu araştırma ile elde edilecek bulgu ve sonuçların ülkemiz açısından da alanyazına ve böylelikle kariyer hazırlık programlarına eklenecek kariyer uyumuna yönelik müdahalelerin eklenmesi ve ayrıca iyimserlik ve umut aracılığı ile de yaşam doyumları da olumlu katkı sağlanabileceği düşünülmüştür.

1.4. Sayıltılar

1. Araştırma grubunu öğrencilerin veri toplama araçlarına, içinde bulundukları gerçek durumlarını yansıtacak şekilde doğru ve içten cevap verdikleri varsayılmaktadır.
2. Araştırmada yararlanılan veri toplama araçları, ölçmek üzere hazırlandığı özellikleri ölçebilme gücüne sahiptir.

1.5. Sınırlılıklar

1. Araştırma, 2016-2017 eğitim öğretim yılında öğrenim gören, Adana ili merkez ilçelerinde bulunan ve İlçe Milli Eğitim müdürlüklerine bağlı Anadolu lisesi türünde okuyan öğrencilerle sınırlıdır.
2. Araştırmada elde edilen veriler, veri toplama aracı olarak kullanılan Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği (Savickas ve Porfeli, 2012; Büyükgöze-Kavas, 2014), Yaşam Doyum Ölçeği (Diener ve ark., 1991; Köker, 1991), Sürekli Umut Ölçeği (Synder ve ark., 1991; Tarhan ve Bacanlı, 2015) ve Yaşam Yönelim Ölçeği (Scheiver ve Carver, 1985; Aydın ve Tezer, 1991) ölçeklerinden elde edilen puanlarla sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Araştırmada kullanılmış olan kariyer uyumu, yaşam doyumu, iyimserlik, umut ve gelecek yönelimine ait beş temel değişken ile ilgili tanımlar aşağıda verilmiştir.

Kariyer Uyumu: Kariyer uyumu, bireyin gelecek ile ilgili tahminlerde bulunabilmesi ve karşılaşabileceği engellerle etkin bir biçimde başa çıkacak becerilerini geliştirmesi olarak tanımlanmaktadır. Kariyer uyumu, aynı zamanda bireyin kariyer alanında öngörülen görevlerini yerine getirmesinde, mesleki geçişlerde, gelişimsel görevler ve mesleki travmalarıyla başa çıkabilmesi için gerekli görülen, bireylerin sahip olduğu kaynakları ifade eden psikososyal bir yapı olarak kavramlaştırılmaktadır (Savickas, 1997).

Yaşam Doyumu: Yaşam doyumu, sahip olduğu yaşamdan doyum, yaşamı değiştirme isteği, geçmişten doyum, gelecekten doyum ve kişinin yakınlarının o kişinin yaşamı hakkındaki görüşlerini yansıtan bir kavramdır (Diener ve Lucas, 1999).

İyimserlik: İyimserlik, kötü şeylerdense iyi şeyler olacağına inanma eğilimi, geleceğe yönelik olarak genellenmiş olumlu sonuç beklentisidir (Scheier ve Carver, 1985)

Umut: Umut, bireylerin kendilerini, arzu edilen hedeflere giden yolları üretme, bu yolları harekete geçirme ve sürekli kullanma yeteneğine sahip olarak gördükleri ve hedefe ulaşmaya yönelik olumlu düşüncelerdir (Snyder, 2002).

Gelecek Yönelimi: Gelecek yönelimi, iyimserlik ve umut yapılarının, bireylerin amaçlarına ulaşmada geleceğe yönelik kullandıkları ortak temadır (Snyder ve ark., 2001).

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, yaşam doyumu, kariyer uyumu, iyimserlik ve umut kavramlarına ilişkin kuramsal bilgiler ve alanyazınında bulunan ilgili araştırmalar özetlenmiştir.

2.1. Kariyer Uyumu İle İlgili Kuramsal Çerçeve

Literatür incelendiğinde kariyer uyumu kavramından ilk ele alan kuramcının Super olduğu görülmektedir. Bu nedenle kariyer uyumunun kuramsal açıklamalarına Super kariyer ve gelişimi hakkında bilgi verilmiştir. Daha sonra bu kavramın gelişimine katkıda bulunmuş olan Saviskas'ın kariyer yapılandırma kuramına yer verilmiştir.

2.1.1 Super'in Kariyer Gelişimi:

Super (1990), kariyer kavramını, "bireyin yaşamı boyunca kariyer ile ilgili karşılaştığı olayların toplamı" olarak gelişimsel bir açıdan tanımlamaktadır. Kariyer gelişimi uzun ve karmaşık bir süreçtir. Bu süreç, birey için karar verme yöntemlerini, yaşam rollerine uyumunu, kariyer örüntüsünü oluşturmasını, değer ifadelerini, yaşam rollerini ve benlik gibi kariyer yaşamına ilişkin kavramları kapsar (Herr, Cramer ve Niles, 2004).

Kariyer, Super'in bakış açısına göre, bireyin yaşamı boyunca yaptığı, meslek öncesi, meslek hobileri ve meslek sonrası rollerini de içerecek şekilde yani bireyin bütün uğraşlarını kapsayan, yaşam boyu devam eden etkinlikler bütünü olarak ifade edilmiştir (Drummond ve Ryan, 1995). Super, ilk kuramsal fikirlerini oluştururken farklı alanlardan, gelişimsel psikoloji, sosyoloji ve kişilik kuramları gibi alanlardan etkilenmiştir. Zamanla da kuramını gözden geçirmiş ve kuramına yeni kavram eklemelerinde bulunmuştur. Kendi kuramını önce "kariyer gelişim kuramı", daha sonra "gelişimsel benlik kavramı kuramı", ve son olarak da kuramını "yaşam boyu- yaşam alanı yaklaşımı" olarak adlandırmıştır (Patton ve McMahon, 2006).

Bireyin mesleki gelişim görevlerini gerçekleştirmek, kendini ve iş dünyasını tanıyarak, çalışmaya ve mesleklere yönelik olumlu tutum geliştirmesi, mesleki olgunluğa erişme aracılığı ile gerçekleşebileceği düşünülmektedir. Levinson ve arkadaşları (1998), mesleki olgunluk kavramını, bireyin akılcı ve gerçekçi meslek

seçimi için gerekli olan bilgi ve beceriyi kazanması olarak tanımlanmaktadır. Bir diğer bakış açısına göre, Savickas (1984), mesleki olgunluğu bireyin yaşına uygun karar vermeye ve mesleki gelişim görevleri ile baş etmeye hazır olması olarak ifade etmiştir.

Super'e (1983) göre, mesleki olgunlaşma beş boyuttu kapsamaktadır. Bu boyutlar: planlılık, keşfetme, bilgi toplama, karar verme ve gerçekçi yönelimdir. Boyutun her biri kendi içinde değişkenlikleri sahiptir. Gonzales (2008), bu boyutlar için; (1) Uzak geleceğe yönelik plan, orta vadeli geleceğe yönelik plan ve şimdiyi planlamayı içeren planlılık. (2) Konsültasyon alma, kaynaklardan yararlanmayı ve katılımı içeren keşfetme. (3) Eğitimle ilgili bilgi edinme, gelirle ilgili bilgi edinme, yükümlülüklerle ilgili bilgi edinme, arz ve taleple ilgili bilgi edinme, koşullarla ilgili bilgi edinme ve meslekte ilerleme ile ilgili bilgi edinmeyi içeren, bilgiledirme. (4) İlkeler ve uygulamayı içeren karar verme. (5) Kendini bilmede gerçekçilik, tutarlılık, billurlaştırma ve çalışma deneyimini içeren gerçekçi yönelim olarak belirtmiştir.

2.1.1.1. Super'in Varsayımları ve Temel Kavramları

Super kuramını geliştirme sürecinde ilk 10 temel varsayım ile 1953' te, daha sonra iki varsayım eklemede bulunarak 1957' de, 1990 yılında ise bu varsayımlarının sayısını 14'e yükselterek eklemelerde bulunmuştur (Super, 1980). Super' in kuramının temel varsayımları aşağıda sunulmuştur. (Super, 1980; Akt. Yeşilyaprak ve ark., 2011).

1- Bireylerin; yetenekleri, kişilikleri, gereksinimleri, değerleri, ilgileri, özellikleri ve benlik kavramları birbirinden farklılık gösterir.
2- Kişiler kendi özelliklerine uygun meslekleri seçmektedirler.
3- Her bir meslek farklı bir kişilik özelliği ve yetenek gerektirir. Ancak her bir meslek içinde farklı özelliklere sahip bireyler olduğu gibi her birey için de farklı mesleklere yönelebilmek söz konusudur.
4- Sosyal öğrenmenin bir ürünü olan benlik kavramı geç ergenlik döneminden yetişkinlik dönemine kadar artmasına rağmen, bireylerin seçimlerine ve kararlarına göre devam da edebilmektedir. Mesleki seçimler ve yeterlilikler, kişilerin yaşadığı ve çalıştığı koşullar ve bunlara bağlı olarak benlik kavramıyla, zamanla ve deneyimlerle değişmektedir.
5- Bu değişim süreci; büyüme, araştırma, yerleşme, devam ettirme ve ayrılma olarak adlandırılan bir dizi yaşam aşamasıyla sonuçlanabilmektedir.

6- Kariyer örüntüleri; bireylerin ailesinin sosyoekonomik seviyesiyle, zihinsel yeteneğiyle, eğitimiyle, becerileriyle, kişisel özellikleri (gereksinim, ilgiler, benlik kavramı) ve kariyer olgunluğuyla kişinin karşına çıkan fırsatlarla şekillenmektedir.
7- Çevrenin ve içinde bulunulan yaşam-kariyer basamağının gereklilikleriyle baş edebilme kişinin hazır bulunuşluk düzeyine yani bireyin "kariyer olgunluğuna" bağlıdır.
8- Kariyer olgunluğu varsayımsal yapıdadır. İşlemsel tanımını yapmak zekânın tanımını yapmak kadar zordur.
9- Yaşam dönemlerindeki gelişimsel süreç, hem yetenek ve ilgilerin olgunlaşmasında hem de gerçeği değerlendirme yetisi ve benlik kavramının gelişmesinde rehberlik edilebilmektedir.
10- Kariyer gelişimi süreci temelde, mesleki benlik kavramının gelişimi ve uygulanmasıyla ilişkilidir. Ayrıca benlik kavramı bireyin yetenekleri ve sosyal faktörler onayıyla oluşan bir uzlaşma ve sentezleme sürecidir.
11- Birey ve sosyal faktörler ile benlik kavramı ve gerçeklik arasındaki sentez ve uzlaşma süreci, rol oynama ve geri dönüt yoluyla elde edilen öğrenme ile ilgilidir.
12- İş doyumu ve yaşam doyumu; bireyin kendi yetenekleri, ihtiyaçları, değerleri, ilgileri, kişilik özellikleri ve benlik kavramına ilişkin yeterli sonuçlara ulaşma derecesine bağlıdır.
13- Bireylerin işten aldıkları doyumun derecesi, benlik kavramını oluşturabildikleri derece ile orantılıdır.
14- İş ve meslek, kadınların ve erkeklerin pek çoğu için kişilik örgütlenmesine odaklanmalarına olanak sağlamaktadır. Bazı insanlar için iş ya da meslek yaşamında önemli bir odak noktası olmayabilmekte, ev işleri ve boş zaman aktivitelerinden daha önemli rol oynayabilmektedir.

Kariyer uyumu kavramı mesleki olgunluk kavramının üstüne inşa edilen bir kavramdır. Ergenlik dönemindeki ilgi ve yeteneklerin keşfi ve kariyer araştırmaları aşamasının devamında yetişkinliğe geçişte ve yetişkinlikte kariyer uyumundan söz edilmektedir. Super kariyer uyumunu, işalanındaki değişikliklerle başa çıkmaya olma olarak ifade etmektedir (Hall ve Chandler, 2005). Savickas (2005) ise kariyer uyumu kavramını geliştirerek, bireyin kariyer geçiş sureçlerinde karşılaştığı beklenen ya da

beklenmeyen değişikliklerle başa çıkabilmesi ve yeni durumlara uyum sağlayabilmesi olarak açıklamıştır.

2.1.2.Kariyer Yapılandırma Kuramı

Kariyer Yapılandırma Kuramı (KYK), bireylerin mesleki davranışlarında anlam ile yönlenme aracılığı ile anlama yönelik ve kişilerarası süreçleri açıklamaktadır. Bu kuram, kültürlerarası ekonomi ve küresel ekonomi için yeni ufuklar açan Super'in (1957) mesleki gelişim kuramının güncelleştirilmiş ve geliştirilmiş halidir (Savickas, 2005). Kuram, Super'in yenilikçi düşüncelerini, mesleki davranışlar kuramının ana kavramlarını yeniden kavramlaştırarak meta kuram olarak sosyal yapılandırmadan da yararlanarak çağdaş kariyer görüşü ile bütünleşmiştir.

Super'in geliştirmiş olduğu kuram, tek bir yapıdan değil, benlik kuramı, yaşam alanı kuramı ve yaşam gelişim kuramı olmak üzere üç farklı yapıdan oluşmaktadır. Super (1969) bu yapıların bir gün anlaşılabilir bir kurama dönüşmesini umduğunu belirtmiştir. McAdams (1995) Super'in kuramını bütünleştirmek amacıyla sosyal yapılandırmayı işin içine katarak, üçlü temel yapıyı uyarlamıştır. Bu üçlü yapı şunlardır; 1-kişisel özellik olarak bireysel farklılıklar 2-gelişimsel görevler ve başa çıkma becerileri 3-psikodinamik motivasyon- ya da kısaca, kariyerde farklılığa dayalı, gelişimsel ve dinamik bakış açısı olarak ifade edilmiştir (Savickas, 2001). KYK, bu üç perspektifi bütünleştirmektedir. Bu üç perspektif: mesleki davranışların ne, nasıl, neden sorularını- mesleki kişilik tiplerini, kariyer uyumlarını ve yaşam temaları altında- temsil edilmektedir.

Super'in kuramında ifade ettiği, kariyer gelişiminin hem küçük döngüsünde (geçişler) ve hem de büyük döngüsün de (basamaklar) bulunan görevleri, bireylerin başarılı bir şekilde yerine getirmelerine yönelik tutumları kariyer uyumunu oluşturmaktadır. Uyum kavramı, mesleki gelişim görevlerine uyum, mesleki geçişler ve kişisel travmalar gibi genellikle belirsiz, iyi tanımlanmamış ve karmaşık problemlerin çözümlerini kapsamaktadır. KYK, kişinin içsel olgunlaşmasından çok, çevreye uyum ile gelişim gösterme olarak kavramlaşmıştır (Savickas, 2005). Kariyer uyumu, Super'in (1980) mesleki olgunluk kavramı üzerine inşa edilse de bazı açılardan da farklılaşmaktadır. Bu farklılıklar, Super'in mesleki olgunluk kavramı, bireyin akranına göre, kariyer gelişim seviyesini baz almasıdır. Super'in gelişime olan bakış açısına göre; bireyler arzulanan olgunluk sonucuna düzenli olarak normatif basamakla ulaşmaktadır.

Bu süreçte bireyler daha tamamlanmış olurlar çünkü gizil potansiyeller geliştirebilirler. Bireyin mesleki olgunluğu, hayatın belirli dönemlerinde toplum beklentiler ile karşılaştığında, gelişimsel görevlerin yerine getirilmesi olarak ifade edilebilir. Bu görüş, toplum istikrarlı ve düzenli çevre olanağı sağladığında gelişimde bütünselliği kolaylaştırmaktadır (Savickas, 2005). Fakat günümüzün istikrarlı olmayan şartları nedeni ile bireyler düzenli gelişim sağlayamamakta ve böylelikle farklı yönlerde gelişime iten geniş dışsal etkilere tepki vermesine neden olmaktadır (Collin, 1997).

Endüstriyel toplum bakış açısında baskın olan üretim sisteminden, bilgi odaklı toplum bakış açısına ait olan bilgi teknolojilerine odaklanmaya geçilen değişimler meydana gelmiştir. Kariyer uyumu, psikososyal bir yapıdır ve şuana ait veya karşılaşılacak mesleki gelişim görevlerinde, mesleki gelişimlerde, kişisel travmalar ile başa çıkma için kullanılan kaynakları ve bu durumlar için bireyin hazır olma durumunu ifade eder. Uyum, bireyin esnekliğinin sosyal çevrede şekillenmesidir. Çünkü bireyler toplum ile etkileşime girer, toplum da gerekli görülen gelişimsel görevlere yönelik mesleki davranışları ve mesleki rollerde karşılaşılan geçişleri düzenlemektedir. kariyer uyumu, bireyin kendini düzenleme stratejisi olarak bireylerin mesleki rollerinde benlik kavramlarını etkili şekilde gerçekleştirmelerini sağlar. Bu şekilde, bireyler iş yaşamlarını etkiler ve kariyerlerini yapılandırırlar (Savickas, 2005).

Kariyer uyumunda yer alan gerçek stratejiler, yerel durumlara bağlıdır ve sosyal roller arasında değişkenlik göstermektedir. Savickas (2005), kariyer uyumunun dört boyutunu işlevlerine göre adlandırmıştır. Bu boyutlar, kritik görevleri, geçişleri ve travmalarını kariyer yapılandırırken kullanılan genel uyum kaynaklarını ve stratejileri temsil etmektedir.

2.1.2.1. Kariyer Uyumu ve Boyutları

Kariyer Uyumu, Savickas'ın kariyer yapılandırma kuramı içerisinde yer almaktadır. Kariyer Yapılandırma Kuramı (KYK), yaşam boyu devam eden mesleki davranışları anlamaya yönelik bir kuramdır (Savickas, 2013). Bu kuram, birey-çevre bütünleşmesi amacı ile sosyal çevreye uyum ile bireylerin gelişimini inceler. KYK, bireyin sosyal roller ile beraber okuldan mesleğe, işten işe ve kariyer değişiklikleri ile sürekli dönüşüm süreci olarak değerlendirilmektedir (Savickas ve Porfeli, 2012).

Kariyer Uyumu, bireylerin gelişimsel görevleri, kariyer geçişleri ve iş travmaları ile başa çıkmada güç sağlayan psikososyal yeterlilikler sağlar (Savickas, 1997). Bireyin,

gelişimsel görevler, kariyer geçişleri ve iş travmalarındn kaynaklanan tanıdık olmayan ve karmaşık problemleri çözmede, bireye kendini düzenleme aracılığı ile güç sağlar. Bunlar, psikososyal tutum ve yeterlilik oldukları için kişilik özelliklerinden farklı olarak değişebilme, gelişebilme özelliğine sahiptirler ve bu yüzden de kariyer psikolojik danışmanları, kariyer uyum yetenekleri ile ilgilenmektedirler (Savickas ve Porfeli, 2012; Van Vianen, De Pater ve Preenen, 2009).

Kariyer Uyumu alt boyutları ise şöyledir: ilgi, kontrol, merak ve güvendir. ilgi, geleceğe yönelik uyum ve kariyere yönelik geleceğe hazırlanmanın önemli olduğunun farkına varmaktır. Kariyer ilgisi, kariyer planlama ve iyimserliğe yönelik olumlu tutumları destekler ve kariyere yönelik kayıtsızlık ise tam tersi, geleceğe yönelik plansızlık ve umutsuzluğu yansıtmaktadır (Savickas, 2005). Kontrol alt boyutu, bireyin mesleki geleceği kariyerini yapılandırmasından kendi sorumlu olduğunu hissetmesidir. KYK'ye göre kontrol; karar verme, kontrol odağı, özgüven, özerklik gibi değişkenleri kapsamaktadır. Kariyer kararsızlığı kariyer kontrol eksikliği olarak görülmektedir (Savickas, 2005). Kariyer Uyumunun üçüncü alt boyut ise meraktı. Merak, bireyin çalışmak istediği iş türleri ve iş fırsatları hakkında bilgi toplamaya yönelik girişken olmasıdır. Keşfetme ve bilgi toplama bu alt boyutta, mesleki gelişim açısından işlevsel görülmektedir (Savickas, 2005).

Son olarak, güven alt boyutu ise, kariyere yönelik eğitim ve mesleki planlamaları başarılı bir şekilde yapabilme açısından bireyin özyeterliliğini yeterli hissetmesidir. Bu alt boyutun eksikliği durumunda ise rollerin uygun şekilde gerçekleştirilememesi olasıdır ve bu durum da bireylerin amaçlarına ulaşılmasını engelleyebilmektedir (Savickas, 2005). Kariyer uyumluluğu yapısının dört temel öğesi ve bu öğelerle ilgili belli gelişimsel görevlere ilişkinbilgiler aşağıdaki Tablo 1'de yer almaktadır

Tablo 1

Kariyer Uyum Boyutları ve Boyutlara İlişkin Gelişimsel Görevler

Kariyere Sorusu	**Kariyer Problemi**	**Kariyer Boyutları**	**Tutumlar, İnançlar**	**Yeterlilik**	**Başa Çıkma Davranışları**	**Kariyer Müdahalesi**
Bir geleceğim var mı?	Kayıtsızlık	İlgi	Planlı	Planlı Olma	Farkında Olma, hazırlık yapma	Uyum Çalışmaları
Geleceğimi kim kontrol ediyor?	Kararsızlık	Kontrol	Kararlı	Karar Verebilme	Disiplinli Olma, İstekli Olma	Karar Verme Eğitimi
Gelecekte ne yapmak istiyorum?	Gerçekçi Olmama	Merak	Meraklı	Keşfetme	Deneyimleme Risk Alma Araştırmak	Bilgi Araştırma Etkinlikleri
Bunu yapabilir miyim?	Ketlenme	Güven	Etkili Olma	Problem Çözme	Israrcı Mücadeleci Gayretli	Benlik Saygısı Geliştirme

Kaynak: Savickas, 2005

Tablo 1'de de görüldüğü gibi, kariyer uyum boyutlarını oluşturan; ilgi, kontrol, merak ve güven; bireylerin karşılaştığı kritik dönemler, sorunlar, olay ve kariyer geçişlerinde başvurulacak kaynakları, yeterliliği, başa çıkma davranışlarını, bireyin ihtiyacına yardımcı olabilecek kariyer müdahalesi ve kullanılan stratejiler ortaya koymuştur.

KYK, bireylerin mesleki davranış ve mesleki deneyimlerden etkilenerek kariyerlerini yapılandırdığını ileri sürmektedir. Kariyerin nesnel tanımı olan, bir bireyin okuldan işe emekliliğe kadar birbirini takip eden bölümler olarak olsa da kariyer yapılandırma kuramında ifade edilen öznel kariyer tanımında, kariyer iş deneyimlerinin özeti değil anlamlı bir öykü yaratan uyumlu bütündeki deneyimlerin örüntüsüdür. Böylelikle, kariyer; kişisel anlamın etkilediği geçmişteki anılara, şimdiki deneyimlere, geleceğe yönelik isteklere bireyin iş yaşamını biçimlendiren yaşam temalarında sunan öznel yapıyı ifade etmektedir. Öznel kariyer, önceki gerçekleri keşfeden değil, anlam yaratan aktif süreçten ortaya çıkan mesleki davranışlara rehberlik eden, düzenleyen ve sürdüren bir kavramdır. Kariyer danışmanları, danışanların öykülerini mesleki kişilik tipi, kariyer uyumu ve yaşam temaları açısından dinlemektedirler (Savickas, 2015).

Kısaca, kariyer uyumu; bireyin kariyerini nasıl yapılandırdığına odaklanırken; mesleki kişilik, bireyin "ne" kariyer yapılandırdığına odaklanır. Bu durumda, psikolojik danışman kariyer içeriğini ortaya çıkarmak için şöyle sorular sorabilir danışanına "hangi meslek senin en çok ilgini çekiyor?", kariyer süreci ile ilgili bilgi almak için de danışman danışanına " bu mesleğe nasıl karar verdin?" diye sorabilir. Kariyere bakıldığında, içerik perspektifi "akıllıca tercih yapmaya" odaklanırken; süreç perspektifi "tercihleri akıllıca yapmaya" odaklanmaktadır. (Katz, 1969).

2.2.Yaşam Doyumu

Yaşam doyumu kavramı ilk kez Neugarten (1961) tarafından ortaya atılmıştır. Bireylerin beklentiler ve elinde olanları karşılaştırdığında vardığı durum ya da sonuç olarak ifade edilmiştir. Yaşam doyumu bireyin tercih ettiği ölçütler doğrultusunda yaşamını genel olarak değerlendirdiği bir süreçtir (Diener, 1984). Yaşam doyumu öznel iyi olmanın bilişsel bileşenidir ve bireyin kendisine yüklediği ölçütler ve yaşam koşullarını algılayışı arasındaki karşılaştırılmaları yani yaşamı hakkında değer biçmesini kapsamaktadır (Pavot ve Diener, 1993).

Yaşam doyumu, öznel iyi olmanın bilişsel ve duygusal iki alt boyutundan bilişsel kısmını yansıtmaktadır (Diener ve ark., 1985; Pavot ve Diener, 1993a). Öznel iyi oluşun, duygusal bileşeni ise olumlu duygular ve olumsuz duygulardan oluşmaktadır. Örneğin, olumlu duygular; isteklilik, enerjilik, ruhsal uyarılmışık ve kararlılık ifadelerinin birleşimini belirtirken olumsuz duygular ise üzüntü, kaygı, korku, öfke, suçluluk ve küçümseme gibi nahoş duygu durumlarının duyguları yansıtmaktadır (Watson, 1988; Watson ve Pennebaker, 1989). Kariyer kararı verilen sürecin de bireylerde gelişim ve mutluluk açısından önemli bir dönem olduğu söylenebilir (Sharf, 2006). Öznel iyi olmanın bilişsel bileşeni ise yaşam doyumudur (Pavot ve Diener, 1993b). Yaşam doyumunda; kişinin, iş, evlilik ve diğer alanlardaki durumunu değerlendirerek, yaşamını genel anlamda doyum verici olarak algılaması durumu söz konusudur (Myers ve Diener, 1995).

2.2.2. Yaşam Doyumu ile İlgili Kuramsal Açıklamalar

Yaşam doyumu ile ilgili alanyazını incelendiğinde, yaşam doyumuna özgü kuram bulunmadığı görülmüştür. Fakat yaşam doyumu öznel iyi oluşun bilişsel boyutunu yansıtması nedeni ile öznel iyi oluşa ait kuramlar incelenmiştir. Kuramsal

açıdan yararlanılan kuramlar ereksel kuramları, haz ve acı kuramları, etkinlik kuramları, tavandan tabana-tabandan tavana kuramları, bağ/ ilişkilendirici kuramlar ve yargı kuramlarından oluşmaktadır.

Ereksel kuram, mutluluğun belirlenen ihtiyaçların elde edilmesi ya da hedeflere ulaşılabilmesi gibi durumlar gerçekleştiğinde gerçekleştirdiğini belirtir (Diener, 1984). Çoğu birey kendileri için önem taşıyan bir amacı gerçekleştirdiklerinde mutluluk duyar. Bazı kuramcılar mutluluğun gerçekleştirilmesinde bazı amaçların diğerleri ile çeliştiğini belirtmektedirler. Bireyin daha mutlu olabilmesi için, amaçlarının düzenli bir biçimde bütünleştirilmesi ve amaçların doyurulması odaklanmaktadır (Diener, 1984).

Acı ve haz kuramı, acı ile haz arasında bir ilişki olduğunu ifade etmektedirler. Haz, ihtiyaçların gidilmesinden sonra kişinin hissettiği tatmin duygusudur. Acı ve haz kuramı, birey hedef ulaşılmak istenen ihtiyaç olarak gördüğünde, sonucun istenilen doğrultuda olması durumunun kişide yoğun haz duygusunun yaşanmasına ve sonucun olumsuz olması durumunda ise kişide yoğun acı duygusunun oluşmasına sebep olacağı görüşündedir. Ayrıca, aynı ihtiyacın sıkça tekrar etmesi durumunda, bu ihtiyacın giderilmesinin ya da giderilmemesinin kişide herhangi bir haz ya da acı duygusu oluşturmayabileceğini belirtmektedir (Diener, 1984).

Etkinlik teorisyenlerine göre mutluluk, insan etkinliklerinin eşlik eden tarafıdır. (Bu kuram bakış açısına göre, bireyin kendini anlama çabasının mutsuzluk getireceği belirtilmiştir. Sürekli olarak mutluluğu düşünmek yıkıcı olabilir. Bu yaklaşıma göre, eğer birey önemli etkinlikler üzerinde yoğunlaşırsa mutluluk kendiliğinden eşil edecektir (Diener, 1984) .

Tabandan tavana kuramına göre mutluluk, birçok küçük mutluluğun birleşimidir. Kişi kendi hayatını mutlu olarak nitelendirdiğinde bazı zihinsel hesaplamalar anlık mutlulukları ve acıları toplamaya alışmaktadır. Bunun tam aksine tavandan tabana görüşü, olayları pozitif yollarla algılamanın evrensel bir eğilim olduğunu ve bu eğilimin bireyin dünya ile anlık ilişkilerini etkilediğini öne sürmüştür. Bu görüşe göre, mutluluk bir karakter özelliğidir ve mutlu karaktere sahip olanlar da mutlu insanlardır. Tavandan tabana bakış açısında kişilikteki evrensel özelliklerin kişinin olaylara tepki verme şeklini etkilediği düşünülür (Diener, 1984).

Bağ/ilişkilendirici kuramlar, bazı insanların neşeli olmaya neden diğerlerinden daha yatkın olduğunu açıklamaya çalışırken bilişsel ilkeleri dikkate alırlar (Diener, 1984). İlişkilendirici kuramlar, mutluluğun bilişsel yaklaşımlarla değerlendirilmesi sonucu ortaya çıkmıştır. Diğer olasılık ise insanların yapılan atıflardan bağımsız bir

şekilde zaten mutlu oldukları için olayları iyi algıladıkları görüşüdür (Diener, 1984). Bu tarz bakış açısı, klasik olarak duyguların koşullandırılmasına odaklanırlar. (Diener, 1984). Böylelikle mutlu insanlar, fazla miktarda günlük uyarıcıyla birlikte olumlu etki bırakan deneyimleri olan insanlar olabilirler (Diener, 1984).

Yaşam doyumu ülkeler arasında farklılıklar olduğu gibi, aynı ülkeki bireylerin yaşam doyum seviyeleri de farklılık göstermektedir (Heller; Watson; Ilies, 2004). Öte yandan, yaşam doyumuna ilişkin pek çok çalışma göstermiştir ki, evli bireyler, kadınlar, kişiler, iyi-eğitimliler, kendi işlerinin sahibi olanlar ve emekliler arasında yaşam doyum seviyesi yüksektir (Powdthavee, 2008).

2.3. İyimserlik ve Umut

İyimserlik bireyin geleceğine yönelik olumlu beklentilerinin genellenmesi olarak ifade edilmiştir (Scheier, Carver ve Bridges,1994). İnsanların günlük yaşantılarında karşılaştıkları sorunlarla ilgili bir ön yaşantıları olmayabilir, bu durumlarda insan davranışlarındaki genellenmiş beklentiler önemli olmaktadır. Bu genellenmiş beklentilerin olumlu olması ise iyimserlik olarak yansımaktadır. Bir başka deyişle birey genellenmiş beklentiye sahipse, herhangi bir durumda sonucun iyi olacağına inanmaktadır. Scheier ve Carver (2003) bireylerin içinde yaşadıkları durum ve koşullardan bağımsız olarak, sürekli ve tutarlı biçimde yaşamlarındaki olumsuz sonuçlar yerineolumlu durumlarla karşılaşma eğilimlerini iyimserlik olarak ifade etmiştir. Scheier iyimserlikle, kişisel kontrolü birbirinden ayırmıştır. Kişisel kontrol kavramında bireylerin gelecekte gerçekleşecek planlarla ilgili beklentilerde becerinin önemli olduğunu, iyimserlik kavramında ise gelecekle ilgili olumlu beklentilerin beceriden bağımsız geliştiğini ifade etmiştir.

Bireyler, yaşamdaki zorluklar ile karşılaştığında farklı tepkiler göstermektedirler. Bazı bireyler zorluklara gayret ile tepkide bulunabilirken bazı insanlar zorluklar ile mücadelede depresyon, anksiyete gibi semptomları deneyimleyebilmektedir. Bir başka ifade ile, iyimser bireyler geleceğin olumlu sonuçları beraberinde getireceğine ve amaçlarına bir şekilde ulaşacaklarına inanırlar. Fakat iyimserlik özelliklerinin karşıt özelliklerini gösteren kötümserler ise olumsuz yaşam olaylarına hassaslardır ve geleceğin onlar için hayal kırıklığı olacağına inanma eğilimindedirler (Carver ve Scheier, 2002). Öte yandan, Seligman; bunların gerçeklik değil inançlar olduğunu ifade etmiştir (Seligman, 2002). Bireyin kendi yenik

hissetmesinde rol oynayabilen stres, kaygı, depresif hissetme gibi olumsuz duygusal durumu aşabilmek ise bireyin kafasındaki olumsuz düşüncelerin asla değişmeyecek gerçekler olmadığını fark etmesi önemlidir (Carver ve Scheier, 1998).

Bireyler kendilerini iyi hissettikleri oranda mutlu ve doyumlu bir yaşantıya sahip olabilirler. Fakat kendilerini iyi hissetme durumu, iyimser düşünme özelliği kişiden kişiye değişiklikler taşımaktadır (Scheier ve Carver, 1992). Fakat genel olarak iyimser insanlar bir problemle karşılaştıklarında bunu bir fırsat olarak değerlendirirken kötümser insanlar sadece problem olarak algılarlar (Balcı ve Yılmaz, 2002). İyimserler sorunlarla karşılaştıklarında bunları hep değiştirilebilir ve kontrol edilebilir nedenlere ile ilişkiendirirler. Kötümserler ise sorunları değiştirilemez nedenlerle açıklarlar (Seligman, 1990; 2007). İyimserlik gelecekle ilgili iyi şeyler olmasına yönelik beklentilerdir, deneyimle ilgili değerlendirmeler ile ilişkilidir. Ayrıca grup ve bireysel açıdan iyimser düşünceler farklılıklar taşımaktadır. Beklentiler bireylerin iyimser ve kötümser tavırlarında önemli role sahiptir. Bu açıdan bakıldığında bireyler davranışlarını, hedeflerine verdikleri değerler ile şekillendirirler. Bireyler ulaşılabilir hedefler amaçladıklarında daha kararlı ve olumlu kararlar sergilerlerken, ulaşılamayacak hedefler benimsediklerinde daha az kararlılık yaşarlar. Buna benzer sonuçlar iyimser ya da kötümser bireylerde de görülmektedir. İyimser bireyler zorlukları aşmak için çaba harcarken, kötümser bireyler zorluklardan çabuk yılarlar ve çaba göstermezler (Jackson ve ark., 2002).

Genelde iyimserlik kişinin yeteneklerinden bağımsız olarak ortaya çıkan, iyi hareketler, olumlu bir tutum ya da huyu göstermek için ifade edilir. Aslında birçok kişilik kuramcısı, iyimserliğin bir kişilik özelliği olduğunu, bir duygu durumu olmadığına dikkati çekmişlerdir. Bu kuramcılara göre iyimserliğin doğuştan gelen bir mizaç olabileceği, bazı insanların ise doğuştan ne iyimser ne de kötümser oldukları önermişlerdir Seligman'a (1990; 2007) göre ise, iyimserliğin hem gerçekçi düşünceden, hem de yaşa uygun zorluklarla karşılaşıp bunlara hakim olma fırsatlarından kaynaklandığı önermiştir. Seligman gibi bazı araştırmacılar da iyimserliğin öğrenilebilen bir düşünme stili olduğu sonucuna varmışlardır. İyimser bir ebeveyne sahip olan çocukların iyimser olabilecekleri belirtilmiştir. İyimserlik ve umut çaresizlik ve umutsuzluk gibi öğrenilebilecek kavramladır. Her ikisinin temelinde de öz verimlilik yani kişinin hayatındaki olaylarla baş edebileceğine ve zorluklara göğüs gerebileceğine dair bir inanç taşımaktadırlar. Duygusal zeka açısından iyimser bir tutum, zorluklar karşısında kişileri kayıtsızlığa, umutsuzluğa ya da depresyona karşı koruyan bir tavır

olarak görülmektedir. İyimser kişiler başarısızlığı değiştirilebilir bir nedene bağlar ve böylece bir sonraki denemelerinde başarılı olacaklarına yönelik inançları varken; kötümserler başarısızlığın nedenini kendilerinde bulup değiştiremeyecekleri, sabit bir özelliği atıfta bulunurlar (Goleman, 2005).

Seligman her ne kadar iyimserliğin kaynağı ile ilgili tartışmalarda sonradan öğrenilmiş olmasını savunsa da, olumlu ve olumsuz dünya görüşünün bir kaynağı olarak mizaca da dikkat çekmektedir. Bazı kişilerin doğasının olumlu ya da olumsuz yöne yatkınlık gösterdiği görüşünü savunmuştur. Fakat yaşam deneyimlerinin mizacı değiştirdiğini önemle vurgulayarak kuramını bu yönde eklemeler yapmıştır. Bireylerin yaşamlarında karşılaştıkları durumlarla baş etme yöntemleri bireylerin iyimser ve kötümser olmalarına göre değişiklik göstermektedir. Bu içinde bulundukları durumlara iyimser bir yaklaşımla tepki veren bireylerin daha sağlıklı olduğuna ilişkin destekleyici veriler de bulunmaktadır. İyimserliğin temelinde kişinin zorluklarla baş edebileceğine duyduğu inanç öz verimlilik kavramı yer almaktadır. Böylece kişi daha çok risk almaktan kaçmaz ve bunları fırsat olarak değerlendirmede bulunurlar (Goleman, 2005; Seligman, 1998).

McGinnis (1998)'de, iyimser bireyleri eyleme geçen bireyler olarak tanımlamaktadırlar. Onlara göre iyimser olan bireylerin iyimser olmaları için sebeplere sahiptirler. Bir şekilde sınırsız bir yetenek sahibi olduklarını, çok çalışkan olduklarını, çok şanslı olduklarını, önemli yerlerde tanıdıklarının olduğuna, ya da iyi sonuçların ortaya çıkması için kendilerine özgü birçok nedenin olduğuna inanmaktadırlar. Bu düşüncelerin verdiği güvenle iyimserler sorunları daha akıllıca ele alırlar ve ısrarla bir çözüm yolu bulup başarıya ulaşmaya çalışırlar, başarının kendiliğinden gelmeyeceğinin farkındadırlar.

Kötümserler ise bunun tam tersi karmaşık ve olumsuz düşünceleri nedeniyle sorunlara şüpheci ve tedirgin yaklaşırlar, bu nedenle de başlangıçta bile olumsuz sonuçlara hazırdırlar (Carver ve Scheier, 2003; McGinnis, 1998). İyimserlik kavramı üzerinde yapılan araştırmalar arttıkça iyimserliğin tanımında farklılıklar da omuştur. John ve McArthur (1998), iyimserliği; iyimserlik eğilimi ve iyimserlik hali olarak iki kavram şeklinde else almıştır. iyimserlik eğilimi genellenmiş beklentilerin iyi yönde sonuçlanacağına yönelik inanç olarak tanımlanırken, iyimserlik hali bireyin her hangi bir durumla ilgili kötü yerine iyi şeyler olacağına yönelik beklentisi olarak tanımlanmaktadır. Kısacası iyimserlik eğilimi genellenmiş beklentileri ifade etmek için kullanırken iyimserlik hali özel durumlardaki beklentileri göstermektedir. Diğer bir

yaklaşıma göre iyimserlik önemli anlarda olumlu sonuçların ortaya çıkabileceğine ilişkin genellenmiş ve yanlı beklentileri yansıtmaktadır. İyimserlik kavramı farklı yaklaşımlarla açıklanabildiği gibi kendi içinde de farklı türlere ayrılmaktadır. Karşılaştırmalı iyimserlik kavramı bireyin olumlu ve olumsuz olayların ortaya çıkma olasılığına ilişkin çarpıtmalarını içerir. Bireyler genellikle olumsuz olaylarla karşılaşma olasılığını kendilerini için düşük bulurken, başkaları için yüksek bulabilirler. Bu bakış açısına göre bireyin iyimser olarak nitelendirilebilmesi için geleceğe yönelik algıladığı olumlu beklentinin nedenini bilmesine gerek yoktur. Önemli olan olumlu sonuçların ortaya çıkacağını düşünmesidir. Gerçekçi olmayan iyimserlik kavramı ise olumlu olayların olma olasılığının daha yüksek, olumsuz olayların olma olasılığını ise daha düşük algılama eğilimidir. Gerçekçi olmayan iyimserlik, olaylar üzerindeki kişisel hakimiyetin, olduğundan daha fazla algılanması olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin gelecekte olumsuz olaylarla karşılaşacağını düşünmesi ise gerçekçi olmayan kötümserlik ifadesidir (Türküm, 1999).

İyimserlik basit bir düşünce gibi görünse de aslında etkili bir iyimserlik, çalışma, anlayış ve uygulama gerektirmektedir. Pasif iyimserlik tutumu bireyleri depresyon sırasında daha iyi hissetmelerini sağlasa bile bireyin yaşamında kalıcı sağlayamaz. Pasif iyimserler yaptıkları pek çok şeyin iyi olduğunu, sorunların diğer insanlar ve kurumlar tarafından bir şekilde çözüleceğini bu nedenle çaba harcamanın gereksiz olduğunu düşünürler. Özetle pasif iyimserler olumlu düşünürler ancak harekete geçmezler. Dinamik iyimserlik ise tersine, harekete geçmeye dönük bir iyimserlik ifadesidir. Dinamik iyimserler düşüncelerini ve tecrübelerini diğer insanlardan daha farklı biçimde ifade edebilirler. Olumlu düşünceleri onları bazı davranışlarda bulunmaya sevk eder ve davranışların sonuçlarını etkilerler. Dinamik iyimserler zorluk ve düş kırıklığından ziyade yeniden yapılanmaya odaklanmışlardır. Beklentilerini zorlayan olaylar karsısında olayı kabullenir, onu gelişiminin bir parçası olarak algılarlar. Dinamik iyimserlik daha güçlü bir düşünme yapısı sağlar ve mutluluğu arttırır, böylece kişisel amaçlara daha yakın adımlar atılmasını yardımcı olur (More, 2006).

İyimserlik, yaşamda kötü, zor olarak algılanan durumlarda güzel şeyler olacağına olacağına inanmaktır. Yaşamda karşılaşabilecek olaylara karşı beklentinin olumlu olması iyimserlik, olumsuz olması ise kötümserlik olarak tanımlanmaktadır (Chang, 2001). Sheldon ve King'e (2011) göre, kariyer açısından iyimserlik, işi ve durumları olumlu olarak görme eğilimi ve olumlu yorumlamak olarak tanımlamışlardır. İyimserlik, geleceğe ve olabilecek şeylere yönelik olumlu değerlendirmelerdir

(Karademas,2005). Aynı zamanda iyimserlik, "olumlu duygu, yüksek moral ve motivasyon, azim ve etkili problem çözme becerisi, akademik, askeri, mesleki başarı, popülerlik, sağlıklı uzun yaşam ve travmalardan kurtulmak için önemli bir yol" olarak değerlendirilmektedir (Peterson, 2000). Karademas (2005) gerçekleştirdiği yetişkin çalışanlar ile çalışmasında, iyimserliğin, gelecek beklentilerini gerçekleştirme öz-yeterliliği ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide aracı değişken rolü olduğunu bulmuştur.

Alan yazınımı incelediğimzde, daha yüksek düzeyde iyimser olmanın daha iyi kişisel, sosyal ve akademik uyumu beraberinde getirdiği görülmektedir (Brisetti, Scheier ve Carver, 2002; Montgomery, Haemmerlie ve Ray, 2003) Ayrıca, daha yüksek düzeyde kariyer planlama ve keşfetme, kariyer kararlar ile ilgili yüksek düzeyde güven ve kariyere yönelik daha fazla amaçlara sahip olma olarak özellikler görülmektedir (Creed ve ark., 2002).

Alarcon, Bowling ve Khazon (2013), iyimserlik ile umut kavramlarının birbirleriyle ilişkili ancak birbirlerinden farklı kavramlar olduklarını ifade etmişlerdir. Onlara göre iyimser insanlar şans, diğer insanların eylemleri ya da kişinin kendi eylemleri yoluyla başarılı bir geleceğe inanmaktadırlar. Ancak umutlu insanlar, başarılı bir geleceği garantilemede özellikle kendi kapasitelerine inanmaktadırlar.

Umut, günlük hayatta genellikle olumlu beklentilere sahip olma anlamında kullanılmaktadır. Synder ve ark. (1991), umut için "umutlu düşünce, elde etmek, olmak, deneyimlemek ve yaratmak istediği herhangi bir amaçla başla Amaçlar büyük ya da oldukça küçük olabilir. Kişi bir amaç edindiğinde, bu amaç için umut beslemeye başlar" şeklinde tanımlamada bulunmuştur. Umut, Türk Dil Kurumu sözlüğünde "Ummaktan doğan duygu, ümit" olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2017). Herth (1993) ise umudu, mevcut durumun aşılmasını sağlayan ve yeni, olumlu bir varoluş bilinci geliştiren dinamik bir iç güç olarak tanımlamaktadır. Miller ve Powers (1988) ise daha geniş bir tanımlamayla umudun, diğer insanlarla karşılıklı ilişkilere, kişisel yetkinlik duygusuna, başa çıkabilme yeteneğine, psikolojik iyi oluşa, yaşamın anlamı ve amacı olduğu inancına ve "olabilir/mümkün" duygusuna dayalı iyi bir gelecek beklentisi olduğunu ifade etmişlerdir.

Umut, genellikle gelecekte arzulanan şeylerin gerçekleşeceğine yönelik duygusal süreçtir. Synder ve arkadaşları (2002), umudu, amaç ile yönlenen bilişsel bir süreç olarak kavramlaştırmıştır. Umutlu düşünce, kişinin ulaşmayı olmayı, yapmayı veya deneyimlemeyi arzuladığı, herhangi bir amaç ile başlamaktadır. Bu amaçlar çok kısa süreli ulaşılabilecek amaçlar olabileceği gibi uzun zaman gerekli amaçlar da

olabilir. Farran, Herth ve Popovich (1995), umudun bir hissetme, düşünme, davranma ve kişinin hem kendisiyle hem dünyayla ilişki kurma biçimi olduğunu ifade etmişlerdir. Çünkü onlara göre umutlu insanların beklentileri katı ve değişmez olmamakla birlikte, bu beklentiler gerçekleşmese bile umut etmeye devam edeceklerdir.

Synder ve ark.'na (1992) göre umut iki yapıdan oluşmaktadır. Bu yapılar eyleyici ve alternatif yapılardır . Synder ve ark. (2002), pathway (alternatif düşünmeyi), arzulanan amaca ulaşmak için alternatifler üretmek için algılanan kapasite olarak ifade etmiştir. Yani, umutlu insanlar amaçlarına ulaşmak için alternatifler bulabilir ve üretebilirler. Yine de, alternatif düşünceler eyleyici yapı olmadan amaçlara ulaşmada tek başına yeterli değillerdir (Synder, 2002).

Umudun bir diğer yapısını temsil eden eyleyici yapısı ise; amaca yönelik seçilen alternatif rota için bilişsel irade veya enerjidir (Synder, 1991). Bu iki yapı karşılıklıdır, pozitif ilişkilidir ama eş değer değillerdir. Bir hedefe yönelik eyleyici düşünceye (motivasyon) sahip olan bireyin bu hedefe giden alternatif yolların farkında olması beklenilebilir. Bu doğrultuda kişi istek ve motivasyona sahip olabilir ancak amacına ulaşabileceği yolu net olarak algılamayabilir. Buna karşın bireyler amaçlarına ulaşabilecekleri alternatif yolların farkında olabilirler ancak yeterli düzeyde eyleyici düşünceye sahip olamayabilirler. Bu bakımdan kişinin hayat boyunca arzuladığı hedeflere doğru kararlı bir şekilde ilerleyebilmesi için eyleyici düşünce ve alternatif yollar düşüncesinin beraberce ve etkili biçimde çalışması gereklidir. Umut kuramında bilişsel boyuta yapılan vurgu duyguların yer edinmediği bir yapı anlamına gelmemekte, duygular bilişsel bileşenlerin ürünü olarak görülmektedir (Snyder ve diğ., 1991). Synder ve ark. (2002), umut sadece amaca yönelik bilişsel süreç değildir. Umut, inançların hiyerarşik organize olmuş sistemdir.

Tillich (1965) "gerçek olmayan" ve "gerçek" umut olmak üzere iki tür umut olduğunu, bireylerin gerçek olmayan umutla kendilerini kandırabileceklerini, ancak gerçek umudun akıllı kişilerce kullanılan nadir ve muhteşem bir şey olduğunu ifade etmişlerdir (Aktaran: Snyder, 2000b: 4). Bu görüşü destekleyecek şekilde Lazarus (1999) umudun çaresizlik ve ümitsizlikle baş etmeyi sağlayan önemli bir duygu olduğunu belirtmektedir.

Yüksek umut düzeyine sahip olan bireyler daha fazla alternatif stratejiler geliştirebilirler. Bireyler için amaçları önemli olduğunda veya amaca ulaşmada bir engel söz konusu olduğunda bu alternatif stratejiler oluşturulur. Bilişsel yönelim ne olursa olsun, amaca yönelik stratejiler belirleme düşünceleri amaca ulaşmak için gerekli güdü

ve bilişsel yönelimler olmadan kullanılamaz. Bu güdüsel düşünceler örneğin; "yapabilirim, vazgeçmeyeceğim" gibi düşünceler, bireyin yüksek umut düzeylerinden olumlu olarak etkilenmektedir (Snyder ve ark., 1997).

Umut ve iyimserlik kavramları, farklı kavramlar olmasına rağmen ilişkili kavramlardır (Rand, 2008). Umut, arzulanan amaçlara ulaşmak için alternatif yollar ve motivasyona odaklanırken iyimserlik, geleceğe yönelik genel sonuç beklentisinin olumlu olması olarak ifade edilebilir. Bu yapılar gelecek yönelimini (future orientation) yansıtan tek yapının ikili belirteci olarak düşünebileceği önerilmiştir (Bryant ve Cvengros, 2004). Ayrıca, iyimserlik ve umut yapılarının bireylerin amaçlarına ulaşmada ortak "gelecek yönelimi" temasını paylaştıkları düşünülmüştür (Snyder ve ark., 2001). Ayrıca, alanyazını incelendiğinde, iyimserlik ve umut yapılarının beraber tek bir yapı olarak ele alan araştırmalar bulunmaktadır (Peterson ve Seligman, 2004; Santilli ve ark, 2016).

2.5.1. Kariyer Uyumu, Yaşam Doyumu, İyimserlik ve Umut ile İlgili Araştırmalar

Bu bölümde kariyer uyumu, yaşam doyumu, iyimserlik ve umut ile ilgili yurtdışı ve yurtiçi araştırmalarına yer verilmiştir.

2.5.2. Kariyer Uyumu İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Yurt dışında yapılan çalışmalara bakıldığında, kariyer uyumu kavramı, farklı yaş grubundaki farklı örneklemlerle çeşitli değişkenlerle incelendiği görülmektedir. Örneğin Ito ve Brotheridge (2005) yaptıkları çalışmada kariyer uyum yeteneği ile işe bağlılığı arasındaki ilişkiye bakmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, özerklik, karar vermeye katılım ve yönetimin kendilerine sunduğu kariyer desteğinin çalışanların kariyer uyum yeteneklerine geliştirdiğini yönde bulgular bulmuştur.

Bir diğer çalışmada, Cai ve arkadaşları (2015), 350 Çinli öğrenciler ile gerçekleştirdiği araştırmada kariyer uyumunun ve gelecekteki işin yordayıcıları olarak özsaygı ve proaktif kişiliği incelendiği bir çalışma yapmışlardır. Çalışmanın bulgularına göre, hem özsaygı hem de proaktif kişiliğin gelecekteki iş ve kariyer uyumu değişkenlerini yordadığı bulunmuştur.

Fiori ve arkadaşları (2015), İsviçrede 1671 çalışan ile gerçekleştirdiği çalışmasında kariyer uyumu yüksek bireylerin daha az düzeyde olumsuz duygular

yaşadığı ve bunun da düşük düzeyde stres ve yüksek düzeyde iş doyumu sağladığını tespit etmiştir.

Ülkemizde ilk olarak, Savickas'ın kariyer uyum yetenekleri ölçeği (career adaptabilities scale) olarak alan yazınında yer alan ölçüm modelinin Türkiye'deki uygunluğunun test edilmesini amaçlanan uyarlama çalışmaları yapılmıştır (Kanten, 2012; Büyükgöze-Kavas, 2014).

Ülkemizde kariyer ile ilgili gerçekleşen ilk tez çalışmasında kariyer uyumu psikoeğitim programının, mesleğe geçiş aşamasındaki öğrenciler üzerindeki etkilerinin araştırıldığı deneysel bir araştırma bulunmaktadır. Polis akademisi 4. Sınıf öğrencileri ile gerçekleştirilen çalışmada, araştırmacı tarafından geliştirilen kariyer uyum psikoeğitim programının öğrencilerin kariyer uyumlarını anlamlı bir düzeyde arttırdığı görülmüştür (Ömeroğlu, 2014).

Bir diğer çalışmada, Öncel (2014), üniversite öğrenciler ile gerçekleştirdiği araştırmasında kariyer uyum yetenekleri alt ölçeklerinin konverjan analizi çalışması yapmış ve . kariyer kontrol alt boyutunun kontrol odağı ve kendini değerlendirme ile yüksek ilişki ve güven alt boyutu ile genel öz yeterlilik arasında yüksek ilişki bulmuştur.

Diğer yandan, Büyükgöze-Kavas ve ark. (2015) kariyer uyumunun boyutlarının yaşam doyumu ile ilişkisine ve yaşam doyumu ile de iş iradesinin bu ilişkiye ne derece aracılık ettiğini incelemiştir. Örneklemini, üniversite öğrencilerini oluştururan çalışma yapısal eşitlik modeli ile gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmanın sonucuna göre, yaşam doyumu ve iş iradesi, kaygı, kontrol ve yaşam doyumu ile istatistiksel olarak anlamlı aracılık ettiği görülmüştür

2.5.3.Yaşam Doyumu İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Yaşam doyumu ile ilgili çalışmalar incelendiğinde, Goldbeck ve ark. (2007), yaşları 11 ile 16 yaşlarında değişen ergenler ile gerçekleştirilen araştırmada yaş ve cinsiyetin yaşam doyumuna etkisini incelediklerinde kızların erkeklere göre daha düşük yaşam doyumu yaşadıkları ve bu yaş aralığında yaşları artıkça yaşam doyumunun azaldığını bulmuşlardır.

Ergenler ile yaşam doyumu çalışılan bir başka çalışmada, (Raboteg-Sarıć ve ark., 2008) yaşam doyumu , aile ekonomik statüsü ve bazı sosyo demografik

değişkenler incelenmiştir. Ergenlerin yaşam doyumunu en iyi açıklayan değişkenlerin özsayı, aile uyumu, ebeveyn desteği olduğunu ortaya koymuşlardır.

Yurtdışında gerçekleştirilen çalışmalardan bir diğeri, Fabio ve Bucci (2015) lise öğrencileri ile gerçekleştirdiği çalışmasının ilk kısmında duygusal profiller, yaşam anlamı ile yaşam doyumu ve psikolojik iyi oluş farklılıklarına bakmışlardır. Çalışmanın ikinci kısmında ise olumlu ve olumsuz duygular, özsaygı ve iyimserliği yaşam yönelimi ölçeği aracılığıyla incelemişlerdir. Birinci çalışmanın sonucuna göre, olumlu duyguları daha fazla olan bireylerin daha fazla yaşam doyumuna sahip oldukları ve duygusal profillerin yaşam anlamı açısından psikolojik iyi oluşlarının farklılık gösterdiği görülmüştür. İkinci çalışmasında ise, duygusal profillerin, özsaygı ve iyimserlik değişkenlerini anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir.

Bir diğer çalışmada, Abbott Wallace, Lin, Haerpfer (2016) tarafından yapılan çalışmada Çin'de gün geçtikçe artan ekonomik büyüme ile hızla modernleşmesi nedeniyle bu durumun yüksek bir yaşam doyumuna yol açacağı düşünülmüştür. 2012-2013 yılları arasında Dünya Değerler Araştırması'nın yaşam memnuniyetini etkileyen faktörlere bakılmıştır. Sosyo-ekonomik güvenlik, sosyal uyum, sosyal içerme ve toplumsal güçlendirme üzerine odaklanarak sosyal kalite modelinden türetilen analiz için bütüncül bir çerçevede ele alınan çalışmada toplumsal yaklaşım, Çin'deki öznel iyi oluşu varyansının% 33'ü açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır..

Yurtiçinde yapılan çalışmalara baktığımızda, Tuzgöl-Dost (2010) tarafından yapılan bir çalışmada Güney Afrika ve Türkiye'deki üniversite öğrencilerinin bazı değişkenlere göre öznel iyi oluşları ve yaşam doyumları incelenmiştir. Çalışma 803 katılımcı ile yürütülmüştür. Çalışma sonucunda Güney Afrika'daki öğrencilerde anneden algılanan demokratik tutumun, Türkiye'deki öğrencilerde ise babadan algılanan demokratik tutumun öznel iyi oluş düzeyini arttırdığı gözlenmiştir.

Cenkseven-Önder (2012), ergen öğrenciler ile yapılan bir başka çalışmada, karar verme stili ve yaşam doyumu ilişkisi incelenmiştir. Yaşam alanları ve karar verme stilinde cinsiyete göre farklılıklar gözlenmiştir. Araştırmanın sonucu göre, karar verme stilinin yaşam doyumunun yordayıcısı olduğu bulunmuştur.

Yaşam doyumu ile ilgili yapılan bir başka çalışma incelendiğinde, üniversite öğrencilerinin öz yeterlilik inançları, yaşam doyumu ve tükenmişlik değişkenlerinin incelenmiştir. Öz yeterlilik inançları ve yaşam doyumunun arasında pozitif ve anlamlı ilişkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca, üniversite öğrencilerinin yaşam doyumu artıkça tükenmişlik düzeylerinin de azaldığı tespit edilmiştir (Çapri ve ark., 2012).

Recepoğlu (2013) tarafından öğretmen adaylarının yaşam doyumları ile öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları arasında orta düzeyde anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bir diğer çalışmada, Öztürk, (2014) sınıf öğretmenlerinin değer tercihleri ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Sınıf öğretmenlerinin demografik özellikleri, değer tercihleri ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin var olduğu araştırma sonuçları ile ortaya konmuştur. Sınıf öğretmenlerinin medeni durumlarına göre yaşam doyumunda farklılaşma olduğu ve Evli olan sınıf öğretmenlerinin bekar olan sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek yaşam doyumuna sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Son zamanlarda gerçekleştirilen bir yüksek lisans tez çalışması olan "kariyer kararı yetkinlik beklentisinin yordayıcıları olarak kaygı ve özne iyi oluş" adlı çalışmada lise öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile durumluk-sürekli kaygı ve öznel iyi oluş düzeyleriarasındaki ilişki incelenmiştir. Araştımanın sonucuna göre ise kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve alt boyutları ile durumluk ve sürekli kaygı arasında negatif düşük ve orta düzeyde, yaşam doyumunun da alt boyutu olduğu öznel iyi oluş ile pozitif düşük ve orta düzeyde anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir (Koyuncu, 2015).

Çelik, Sanberk ve Deveci (2017), formasyon eğitimi alan öğretmen adaylarında yaşam doyumunun yordayıcısı olarak psikolojik dayanıklılık ve umutsuzluğun incelendiği bir diğer çalışmada, değişkenlerin birbiriyle ilişkisini görebilmek için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon tekniği ve yaşam doyumunu yordayan değişkenlerin hangi sıra ile katkı sağladıklarını görmek amacıyla da çoklu regresyon analizi tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın bulgusu, yaşam doyumu ile psikolojik dayanıklılık arasında pozitif; umutsuzluk ile ise negatif yönde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bunun yanı sıra, psikolojik dayanıklılık ve umutsuzluğun aday öğretmenlerde yaşam doyumunu yordadığı bulunmuştur

2.5.5. İyimserlik ve Umut İle İlgili Yapılan Araştırmalar

İyimserlik ile ilgili yurtdışı çalışmalara baktığımızda, Creed ve ark. (2002), lise öğrencileri ile yaptığı çalışmada, iyimserlik ve kötümserliğin kariyer ve iyi oluş üzerindeki etkisini incelediği çalışmada, kariyer olgunluğu, kariyer kararı, kariyer amacı ve iyi oluş değişkenlerini de incelemiştir.

Kentli ergenlerde mesleki umut ve mesleki kimliğin incelendiği başka bir araştırmada ise (Diemer ve Blustein, 2007), mesleki kimliğin ve kişinin mesleki

geleceği ile ilgili mesleki umudunun kentli ergenlerin önemli kariyer gelişimi görevlerinden olduğu görülmüştür.

Ukrayna'da üniversite öğrencileri üzerinde yapılan bir çalışmada (Yakushko ve Sokolova, 2009), daha yüksek düzeyde kariyer umudu olan öğrencilerin, kariyer seçimlerinde ebeveyleri ya da başka kaynaklar yerine kendilerine güvendikleri görülmüştür. Ayrıca bu çalışmada kariyer umudu ve benlik saygısının pozitif yönde ilişkili olduğu görülmüştür.

Kentli ergenlerde başarı motivasyonunun incelendiği bir araştırmada (Kenny, Wlash-Blair, Blustein, 2010), iş umudunun, kariyer planlamasının ve özerklik desteğinin, başarıyla ilgili inançlarla varyansın %37,5'ini paylaştığı görülmüştür.

Bir diğer çalışma, Amundson ve ark. (2013), umudun; mesleki kimlik, kariyer karar verme öz yeterliliği gibi kariyer ile ilgili olumlu değişkenler ile ilişkisini çalışmasında belirtmiştir.

Hirschi (2014) tarafından yapılan bir çalışmada, üniversite öğrencilerinde ve profesyonellerde umut ile kariyere ilişkin çeşitli değişkenler incelenmiştir. Bu çalışmada her iki örneklemde de umudun proaktif kariyer davranışları üzerinde doğrudan etkisinin olduğu ve bu ilişkide kariyer planlamasının kısmi aracılığının olduğu bulunmuştur. Ayrıca üniversite öğrencilerinde umudun, yaşam doyumu üzerinde doğrudan ve dolaylı etkilerinin olduğu görülmüştür.

Umut ile kariyer alanında gerçekleşen bir diğer çalışmada, Volero ve ark. (2015) İsviçreli ergenler ile gerçekleştirdiği çalışmada umudun, motivasyon ve danışman değerlendirmesine dayalı iş performansı ile olumlu, ayrılma niyeti ile olumsuz bir ilişki bulmuşlardır. Otonomi amaçlarının, ayrılma niyeti ve umut ilişkisinde aracı rol olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlarının bireylerin iyi oluşunda, umudun önemli rolünü desteklediklerini önermişlerdir.

Hirschi, Abessolo ve Froidevaux (2015) tarafından yapılan İsviçre'de risk altındaki ergenlerin incelendiği bir çalışmada ise umudun öz yeterlik inançlarını ve algılanan sosyal desteği anlamlı şekilde etkilediği görülmüştür. Bu araştırma yine İsviçre'de üniversitede ilk yılı olan öğrencilerde de benzer sonuçlar göstermiştir.

Öte yandan ülkemizde gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde Özer (2009) lise öğrencilerinin akademik erteleme davranışının sıklığı ve olası nedenlerini, umut düzeyinin akademik erteleme davranışı üzerindeki etkisini araştırmaya yönelik çalışma yapmıştır. Çalışmasında, olası erteleme nedenlerinin başarısızlık korkusu, karar verme güçlüğü, tembellik ve risk alma davranışı olduğunu belirlemiştir. Ayrıca, durumluk

umut düzeyinin akademik erteleme üzerinde güçlü ve anlamlı bir etkisi olduğu da tespit etmiştir.

Sarı (2011) tez çalışmasında, lise son sınıf öğrencilerinin mesleğe karar verme öz-yeterliliklerini yordamada umut, kontrol odağı ve çok boyutlu mükemmeliyetçilik özelliklerinin rolünü incelemiştir. Çalışmasında öğrencilerin umut, kontrol odağı ve çok boyutlu mükemmeliyetçilik özelliklerinin mesleğe karar verme öz-yeterliklerini farklı düzeylerde yordadığı bulmuştur. Ayrıca, öğrencilerin mesleğe karar verme özyeterlilikleri ile bazı demografik değişkenler arasında da anlamlı farklılıklar tespit etmiştir.

Bir diğer çalışmada, Eryılmaz ve Atak (2011) örneklemini lise öğrencilerin oluşturduğu, öznel iyi oluşun, öz saygı ve iyimserlik eğilimi ile ilişkisinin incelediği çalışmada, ergen öznel iyi olusunun iyimserlik eğilimi ile yüksek düzeyde olumlu ve öz saygı ile orta düzeyde olumlu ilişkili olduğu bulunmustur. Araştırmanın bulgularına göre, iyimserlik eğilimininergen öznel iyi oluşunu %25 düzeyinde yordadığı tespit edilmiştir.

Sarı ve Şahin (2012), lise son sınıf öğrencilerinin mesleğe karar verme öz-yeterliliklerini yordamada umut ve kontrol odağının rolünü inceledikleri çalışmada öğrencilerin umut ve kontrol odağı düzeylerinin mesleğe karar verme öz-yeterliklerini farklı düzeylerde yordadığını bulmuşlardır. Umut düzeyi yüksek olan bireylerin kendilerini, hedefe götüren süreçte planlanma yapma, strateji belirleme ve gerekli motivasyonu sağlamada daha yeterli görebileceğine ilişkin görüş bildirmişlerdir.

Eryılmaz (2012), üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlamlığı yordama da, yaşam doyumu, benlik saygısı, iyimserlik ve kontrol odağını incelemiştir. Psikolojik sağlamlığı yordamada yaşam doyumu, benlik saygısı, iyimserlik ve kontrol odağının anlamlı katkıları olduğu fakat kontrol odağının ise tek başına anlamlı katkı sağlamadığı bulunmuştur.

Bir diğer araştırmada, Sürücü (2016) tarafından yapılan çalışmada otel işletmelerinde çalışan iş görenlerin iyimserlik, yaşam doyum ve mutluluk düzeylerini belirlemek, bu değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda otel çalışanlarının orta düzeyde iyimserliğe, yaşam doyumuna ve mutluluğa sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca çalışma sonucunda otel işletmesinde çalışan iş görenlerin iyimserlik düzeyleri ile yaşam doyum ve mutluluk düzeyleri arasında oldukça güçlü pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulgusu elde edilmiştir. Buna göre, iş

görenlerin iyimserlik düzeyleri arttıkça yaşam doyum ve mutluluk düzeyleri de artmaktadır sonucuna varılmıştır.

2.5.6. Kariyer Uyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisine Yönelik Araştırmalar

Kariyer uyumu ve yaşam doyumu ilişkisine yönelik yurt dışında yapılan çalışmalar incelendiğinde, Hartung ve Taber (2008), Kariyer Yapılandırma ve Öznel İyi Oluş adlı çalışmasında temel ilkeler ve kariyer yapılandırma uygulamalarını tanımlayan ve kariyer stil görüşmelerini, bireylerin öznel iyi oluşuna katkı sağlayan değerlendirme ve danışma yöntemi olarak da amaçların keşfedilmesi ve amaçlarına yönelik açıklamalar da bulunmuştur.

Hirschi (2009), 8.sınıf düzeyindeki İsviçreli ergen öğrenciler ile yaptığı çalışmada, kariyer uyum gelişiminin yordayıcılarını ve yaşam doyumu deneyimi ve aynı zamanda güç üzerindeki ilişkisini incelemiştir. Algılanan sosyal desteğin ve olumlu duygusal eğilim ve göçmen olmayan geçmişe sahip olmanın ve devam etmekte olan mesleki eğitimin, öğrencilerin okul boyunca kariyer uyum gelişiminin yordayıcıları olduğu bulmuştur.

Benzer bir şekilde, Konstam ve arkadaşları (2015) Amerika Birleşik Devletlerinde 21-29 yaşlarındaki işsiz bireylerle yaptıkları çalışmada, kariyer uyumunun öznel iyi oluş üzerindeki etkisi incelemiştir. Bulgulara göre, yüksek düzeyde kontrol ve güvene sahip bireyler daha yüksek düzeyde yaşam doyumuna sahip oldukları görülmüştür. Ayrıca, kontrol olumlu duygular ile pozitif ve olumsuz duygular ile negatif ilişki bulunmuştur. Kontrol öznel iyi oluşun 3 boyutuyla ilişkili bulunmuştur. Ayrıca, kariyer uyumunun yaşam doyumunun yordayıcısı olarak bulunmuştur.

2.5.7.Kariyer Uyumu, İyimserlik Ve Umut İlişkisine Yönelik Araştırmalar

Kariyer alanı düşündüğümüzde ise lise öğrencileri, gelecekte kendilerinin yetenek, ilgi, beceri, beklenti ve değerlerine uygun ve doyum sağlayabilecek bir mesleğe sahip olmak için amaç edinir, umut eder ve bu doğrultuda da çalışmalarda bulunurlar. Scioli ve arkadaşları (1997), umudun eylemlere götüren bir değişken olduğunu ve düşünce ile davranışlarını etkilediğini belirtmişlerdir. Ayrıca, Santilli ve ark. (2014) kendi kariyer geleceği niyetlerini yapılandırabilen kişiler olarak algılayan kariyer uyumu yüksek bireylerin, daha yüksek umut ve yaşam doyumu gösterdiklerini bulmuşlardır.

Bu sebepten dolayı, bireylerin zorlıklarla mücadele etmesinde ve kendileri için önemli olan alanlarda başarılı olmalarına yardımcı olan olumlu bir duygu olarak düşünülebilinir. Bunun da daha yüksek düzeyde bir yaşam doyumuna götüreceği de söylenebilir (Santilli, S. ve ark., 2016).

2.5.8. Kariyer Uyumu, Yaşam Doyumu, İyimserlik ve Umut İlişkisine Yönelik Araştırmalar

Büyükgöze- Kavas (2014), çalışmanın örneklemini hem lise hem de üniversite öğrencilerinin oluşturduğu araştırmasında Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin geçerliliğini ve umut ve iyimserlik ile ilişkisini incelemiştir. Uyarlanan ölçeğin, ölçeğin orijinali gibi benzer faktör yapısı ve psikometrik özelliklere sahip olduğu bulunmuştur. Çalışmada, uyum, umut ve iyimserlik arasında istatistiksel olarak anlamlı anlamlı ilişki bulunmuştur. Ayrıca, umut; kariyer uyumu, kariyer uyumu alt boyutları olan güven, merak, kayg ve kontrol ile güçlü bir şekilde ilişki tespit edilmiştir. İyimserlik ise orta derece düzeyde kariyer uyumu ve kariyer uyumu alt boyutları ile ilişki bulunmuştur.

Yurtdışında yapılan bir çalışmada Santilli ve ark. (2016), yaşları 12 ile 16 arasında değişmekte olan İtalyan ve İsviçreli öğrenciler ile gerçekleştirdiği araştırmasında kariyer uyumu ve umut, iyimserlik, yaşam doyumu değişkenlerini incelemişlerdir. Yapısal eşitlik modeli ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında kariyer uyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide umut ve iyimserliğin aracı rolünü incelemişlerdir. Uyum kaynaklarının yaşam doyumuna etkisini inceleyen çalışmada, umut ve iyimserlik aracılığı ile kariyer uyumunun dolaylı olarak yaşam doyumu ile ilişkili olduğu gözlemlenmiştir.

Yukarıda anlatıldığı gibi, ergenlik dönemini kapsayan lise döneminde, bireylerin kariyer kararı vermesi gerekmektedir fakat günümüzde yaşam boyu devam eden kariyer sürecinde, sürekli değişkenlik gösteren yaşam ve iş koşulları ve kariyer geçişleri ile başa çıkabilecek bireylerin kariyer uyum yeteneklerinin geliştirilmesi ile mümkün olduğu görülmektedir. Kariyer uyumu yüksek bireylerin; karar verme, plan yapma, keşfetme gibi alanlarda daha iyi olabilmektedirler. Kariyer alanı yaşam alanlarından birini oluşturmaktadır. Yaşam doyumu, bireyin sahipler olduğu yaşamdan doyum, yaşamı değiştirme isteğini yansıtır.

Umut, bireylerin arzulanan amaçları için güdükeyen olumlu beklentileri yansıtmaktadır. Umut düzeyi yüksek bireylerin daha gerçekçi planlar yapabilecekleri ve daha az kararsızlık yaşayıp olumlu duygular hissetmektedirler. İyimserlik, bireyin güç

kaynağı olarak değerlendirilen, durumları olumlu şekilde yorumlama eğilimidir. İyimserlik düzeyi daha yüksek bireylerin, daha iyi kişisel, sosyal ve akademik uyum göstermektediler. Bu dört kavramla ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında, kavramların birbirlerini etkilediği görülmektedir. Bu araştırmada da lise öğrencilerinin kariyer uyumu ve yaşam arasındaki ilişkide iyimserlik ve umudun rolü incelencektir.

BÖLÜM III

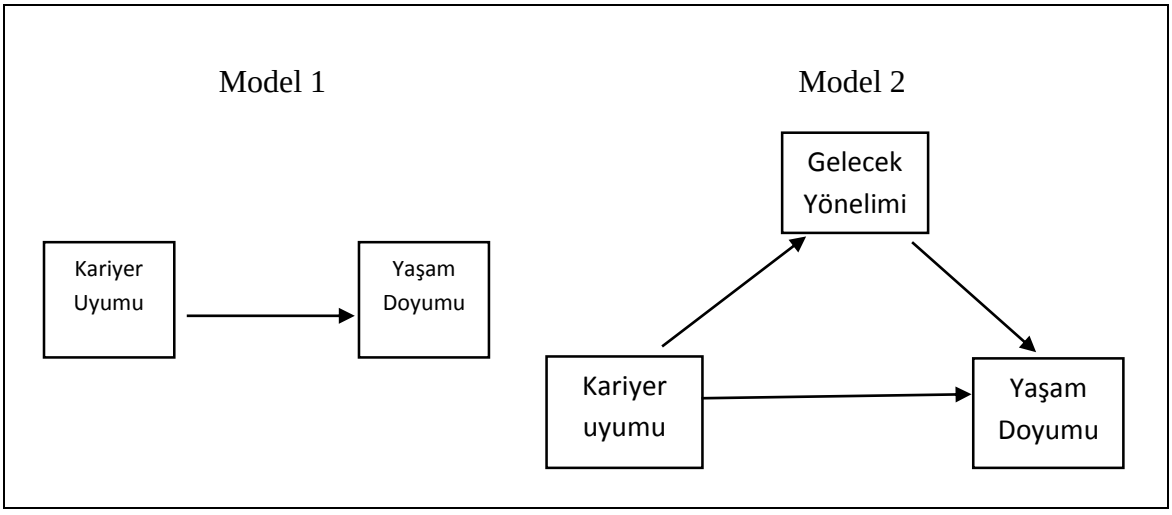
YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni ve örneklemi, veri toplama araçları ve verilerin toplanması ve analizi ile ilgili bilgiler verilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli ve Deseni

Bu araştırma lise öğrencilerinin kariyer uyumunun yaşam doyumu ile ilişkisinde iyimserlik ve umudun (gelecek yöneliminin) aracı rolünün incelenmesinin amaçlandığı ilişkisel tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını olduğu gibi derecesini de belirlemeyi amaçlayan bir araştırma modelidir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2008; Karasar, 2000). Ayrıca lise öğrencilerinin kariyer uyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide umudun ve iyimserliğin (gelecek yönelimi) aracı rolünün belirlenmesi amacıyla var olan bir durumun ortaya konulmaya çalışıldığı bu araştırma tarama modelinde desenlenmiştir. Araştırmanın bağımsız değişkenini kariyer uyumu, bağımlı değişkenini yaşam doyumu ve aracı değişkenleri ise iyimserlik ve umut (Gelecek Yönelimi) oluşturmaktadır.

Araştırmanın modelleri Şekil 1.'de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırma modelleri

Şekil 2. görüldüğü gibi Model 1'de kariyer uyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişki incelemiştir. Model 2'de ise kariyer uyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide, umut ve iyimserlik birlikte ele alınmış ve tek bir yapı olarak gelecek yönelimi ifadesi ile aracılığı incelenmiştir.

3.2. Araştırma Grubu

Araştırmanın grubunu, 2016-2017 öğretim yılında Adana ilinin merkez ilçelerinden; Çukurova, Sarıçam, Seyhan ve Yüreğir'deki İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerine bağlı 2 tane devlet Anadolu lisesinde, 2 tane Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde ve 1 tane Özel Anadolu lisesinde öğrenimlerine devam etmekte olan toplam 617 öğrenciden oluşmaktadır.

Araştırma grubunda yer alan 617 öğrencinin 321'i kız, 296'sı erkektir. Öğrenciler 14-18 yaş aralığında olup, yaş ortalamaları 16.08, standart sapmaları ise 1.09' dur. Öğrencilerin cinsiyet, yaş, devam ettikleri okul ve sınıf dağılımı ile yüzdelik değerleri Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2.

Araştırma Grubunda Yer Alan Öğrencilerin Cinsiyet, Yaş, Devam Ettikleri Okul Ve Sınıf Dağılımı İle Yüzdelik Değerleri

	Değişken	N	%
Cinsiyet	Kız	321	52.0
	Erkek	296	48.0
Sınıf	9.	158	25,6
	10.	160	25,9
	11.	153	24,8
	12.	146	23,7
Yaş	14	46	7.5
	15.	145	23.5
	16	202	32.7
	17	164	26.6
	18	60	9.7
Okul	DAL	290	47.0
	MTAL	212	34.4
	ÖAL	115	18.6
Toplam		617	100.0

DAL: Devlet Anadolu Lisesi; MTAL: Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi; ÖAL: Özel Anadolu Lisesi

Tablo 1'de de görüldüğü gibi, araştırma grubunun cinsiyet dağılımı incelendiğinde % 52'sini kız öğrencilerin (n=321), % 48'sı erkek öğrencilerin (n=296) oluşturduğu görülmektedir. Sınıf düzeylerine göre dağılımı incelendiğinde, %25,6'sının (n=158) 9.sınıf, %25,9 'unun 10.sınıf (n=160), %24,8'inin (n=153) 11.sınıf ve %23,7'sinin (n=146) 12. sınıf oldukları görülmektedir. Öğrencilerin yaş dağılımı incelendiğinde, %7.5'inin (n=46) 14 yaşında, %23.5'inin (n=145) 15 yaşında, %32.7'sinin (n=202) 16 yaşında, %26.6.'sının (n=164) 17 yaşında ve son olarak %9.7'sinin (n=60) 18 yaşında olduğu görülmektedir. Öğrencilerin devam ettikleri okul türüne göre dağılımı incelendiğinde de ise öğrencilerin %47'si (n=290) Devlet Anadolu Lisesi, %34.4'ü (n=212) Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi ve son olarak %18.6'sı (n=115) Özel Anadolu lisesinde öğrenim görmektedir.

3.3.Veri Toplama Araçları

Araştırmanın amacına uygun olarak verileri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından oluşturulan "Kişisel Bilgi Formu", "Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği", " Yaşam Doyum Ölçeği", "Sürekli Umut Ölçeği" ve "Yaşam Yönelimi Testi" kullanılmıştır.

3.3.1.Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan "Kişisel Bilgi Formu"nda katılımcıların yaşı, cinsiyeti, öğrenim gördükleri okul ve sınıf düzeylerine ilişkin demografik değişkenler yer almaktadır**.**

3.3.2.Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (KUYÖ)

Kariyer uyum yeteneklerini ölçmeyi amaçlayan Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (KUYÖ), Savickas ve Porfeli (2012) tarafından geliştirilen bir ölçektir. 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. Ölçekteğe ait tüm maddelerden toplam puan elde etmek mümkündür. Ölçeğin, alt boyutlardaki toplam puan ne kadar yüksek ise birey kendini o alt boyuta ilişkin o kadar güçlü gördüğünün göstergesidir. Bu araştırma için

kullanılan KUYÖ'nün Büyükgöze-Kavas (2014) tarafından gerçekleştirilen Türkçe'ye uyarlama geçerlik ve güvenirlik çalışması 353 (209 kız, 144 Erkek, Yaş ort: 16.03, Ss: .75) lise öğrencisi ile 316 (191 Erkek, 125 Erkek, Yaş Ort:20.99, Ss:1.93) üniversite öğrencisi olmak üzere toplam 669 katılımcıyla gerçekleştirilmiştir. Uyarlanan ölçeğin dört faktörlü yapısı, yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda test edilmiştir. Uyum değerleri kabul edilebilir sınırlar içinde bulunmuştur (x^2 =833.063, df=248, p < .001; x^2/df=3.36; RMSEA=.060, SRMR=.049; CFI=.90). Cronbach Alpha iç tutarlık güvenirlik katsayıları toplam ölçek için .91 ve alt boyutları içinse; ilgi .78, kontrol .74, merak .81 ve güven için .81 olarak bulunmuştur.

Bu araştırma kapsamında ise ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlık güvenirlik katsayıları ilgi faktörü için .80, kontrol faktörü .74, merak faktörü .78, güven faktörü .82 ve ölçeğin tamamı için .91 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca bu çalışma kapsamında ölçeğin doğrulayıcı faktöre analizi çalışma grubu için yeniden yapılmıştır. Analizle ilgili sonuçlar bulgular bölümünde ifade edilmiştir.

3.3.3.Yaşam Doyumu Ölçeği (YDÖ)

Yaşam Doyum Ölçeği (YDÖ), Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından bireylerin yaşam doyumlarını ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Likert tarzı 7 dereceli ("1 kesinlikle katılmıyorum" ve "7 kesinlikle katılıyorum") ve 5 maddeden oluşan ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı .87, test-tekrar test güvenirlik katsayısı ise .82 olarak bulunmuştur. Ölçeğin Türkçe geçerlik, güvenirlik çalışması Köker (1991) ve Yetim (1993) tarafından yapılmıştır. Köker (1991), ölçeğin üç hafta arayla uygulanan test tekrar test tutarlılık katsayısının .85 olduğunu rapor ederken, Yetim (1991) düzeltilmiş split-half değerini .75 ve KR-20 değerini ise .78 olarak rapor etmiştir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 7, alınabilecek en yüksek puan ise 35'tir. Ölçekten alınan yüksek puanlar cevaplayıcının yaşam doyumunun yüksek olduğuna işaret ederken; ölçekten alınan düşük puanlar ise, yaşam doyumu düzeyinin düşük olduğunu göstermektedir.

Bu araştırma kapsamında, ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlık güvenirlik katsayısı .74 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca bu çalışma kapsamında ölçeğin doğrulayıcı faktöre analizi çalışma grubu için yeniden yapılmıştır. Analizle ilgili sonuçlar bulgular bölümünde ifade edilmiştir.

3.3.4.Yaşam Yönelimi Testi (YYT)

Ölçek, bireylerin yaşama bakışlarını değerlendirmek amacı ile Scheiver ve Carver (1985) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek toplamda 12 maddeden oluşmaktadır ve beşli derecelemeli Likert tipi bir ölçektir. Ölçekte derecelendirme "0 kesinlikle katılmıyorum" ve "4 kesinlikle katılıyorum" şeklinde oluşmaktadır. Ölçek maddelerinin dördü yaşama olumlu bakış açısını (iyimser) ve dördü de olumsuz bakış açısını (kötümser) gösteren ifadelerden oluşmaktadır. Ölçeğin 3. , 8. , 9. ve 12. maddeleri ters çevrilmesi gereken maddelerdir. Kalan dört madde olan 2., 6., 7. ve 10.maddeler ise dolgu maddeleridir ve değerlendirirken puanlamaya alınmamaktalıdır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan "0" iken; alınabilecek en yüksek puan ise "32" olarak belirlenmiştir. YYÖ'den alınan yüksek puanlar iyimserliğin yüksek seviyede olduğuna işaret etmektedir. Ölçeğin, Türkçe uyarlaması Aydın ve Tezer (1991) tarafından yapılmıştır. Araştırmacılar, ölçeğin iç tutarlık katsayısı .72 ve dört hafta arayla uygulama sonucu elde edilen test tekrar test güvenirlik katsayısı olarak .77 olduğunu tespit etmişlerdir. Ölçeğin güvenirlik çalışması için 266 kişilik örneklem grubunda yeniden analiz ile gerçekleştirilmiştir. Bu analizler sonucunda; ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .77, testi yarılama yöntemi ile yapılan güvenirlik katsayısı ise .75 olarak bulunmuştur.

Bu çalışma kapsamında, ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlık güvenirlik katsayısı .76 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca bu çalışma kapsamında ölçeğin doğrulayıcı faktöre analizi çalışma grubu için yeniden yapılmıştır. Analizle ilgili sonuçlar bulgular bölümünde ifade edilmiştir.

3.3.5. Sürekli Umut Ölçeği (SUÖ)

Bireylerin umut düzeylerini ölçmeyi amaçlayan 12 maddelik ölçek, Snyder ve arkadaşları (1991) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek iki alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutları; "Alternatif Yollar Düşüncesi" ve "Eyleyici Düşünce" oluşturmaktadır. Ölçeğin dört maddesi "geçmişe", iki maddesi "içinde bulunulan zamana", diğer iki madde "geleceğe" yönelik ifadeleri kapsamaktadır. Geriye kalan 3., 5., 7. ve 11. maddeler ise dolgu maddeler olup puanlamaya alınmamaktadır. Sekizli Likert tipinden oluşan ölçekte, iki alt boyuttan elde edilen puanlar Sürekli Umut Ölçeği'nin toplam puanını ve umut düzeyini yansıtmaktadır. SUÖ'den alınabilecek en düşük puan 8 iken en yüksek puan 64 olabilmektedir (Lopez ve ark. , 2000). Türkçeye uyarlanmasına

yönelik ilk çalışmayı Akman ve Korkut (1993) gerçekleştirilmiştir. Ölçeğe yapılan çeşitli ölçümlerde iç tutarlılığı .70 ile .80 arasında olduğunu tespit etmişlerdir. Bu araştırma içinse Tarhan ve Bacanlı'nın (2015) Türkçeye uyarlama çalışmasından yararlanılmıştır. Tarhan ve Bacanlı'nın geçerlik ve güvenirlik çalışmasında üç farklı çalışma grubunda toplam 676 üniversite öğrencisinden veri toplanmıştır. Faktör analizine veri sağlamak amacı ile 288 üniversite öğrencisi ilk grubu oluşlturmaktadır. Öğrencilerin 199'u (% 70) kadın ve 89'u (% 30) erkektir. Test tekrarı güvenirliği uygulaması yapılan ikinci çalışma grubu 184 üniversite öğrencisiden oluşmaktadır. Katılımcıların 113'ü (% 61.4) kadın, 71'i (% 38.6) erkektir. Araştırmada SUÖ'nün ölçüt bağıntılı geçerliği için 204 kişilik öğrenci grubuna ulaşılmıştır. Öğrencilerin 132'si (% 65) kadın, 72'si (% 35) erkektir. Bu öğrenciler üçüncü çalışma grubunu oluşturmaktadır. FAktör analizi sonucunda SUÖ'nün orijinal ölçekteki gibi iki faktörlü olduğu, faktör dağılımının yine orijinal ölçekteki gibi 1., 4., 6. ve 8. maddenin Alternatif Yollar Düşüncesi boyutunda, 2., 9., 10. ve 12. maddenin Eyleyici Düşünceler boyutunda yer aldığı bulunmuştur. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı .83 ve KMO değeri .86 olarak bulunmuştur. Ölçeğin toplam varyansı açıklama oranı % 61 olarak belirlenmiştir. Yapılan doğrulayıcı factor analizi sonucu da ölçeğin yapısının fit ettiğini göstermiştir (GFI=.96, AGFI=.92, RMR=.08, NNFI=.94, RFI=.90, CFI =.96 ve RMSEA=.077). Ölçeğin test-tekrar test güvenirliği ise eyleyici düşünce için (r=.81), alternative yollar düşüncesi (r=.78) ve toplam puan için (r=.86) bulunmuştur (Tarhan ve Bacanlı, 2015)

Bu çalışma kapsamında, ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlık güvenirlik katsayıları Alternatif Yollar Düşünce faktörü için .71, Eyleyici Düşünce faktörü için .72 ve ölçeğin tamamı için .82 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca bu çalışma kapsamında ölçeğin doğrulayıcı faktöre analizi çalışma grubu için yeniden yapılmıştır. Analizle ilgili sonuçlar bulgular bölümünde ifade edilmiştir.

3.4. İşlem

Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü aracılığı ile Üniversite Etik Kurulundan Etik İzin ve ayrıca, Adana İl Milli Eğitim Müdürlüğünden araştırma için gerekli izinler alınmıştır. Daha sonra, araştırma için, Çukurova, Sarıçam, Seyhan ve Yüreğir'deki beş okulda öğrenim görmekte olan toplam 630 öğrenciden, araştırmacı tarafından gerekli açıklamalar yapıldıktan sonra araştırmaya katılan öğrencilerin

gizlilikleri de dikkate alınarak veriler toplanmıştır. Ancak 13 öğrencinin verileri, bu öğrencilerin verileri eksik işaretlemesinden dolayı değerlendirme dışı bırakılmıştır. Veri toplama işlemi araştırmanın amacı ve gönüllülük esası ile ilgili gerekli bilgiler verildikten sonra, sınıf ortamında grup halinde iken bir ders saati (40 dakika) süresinde araştırmacı tarafından hazırlanan bilgi formu ve diğer ölçekler uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın amacı ve ölçeklerin uygulanmasına ilişkin temel yönergeler katılımcılara araştırmacı tarafından standart olarak açıklanıp uygulanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Gelecek Yönelimi değişkeninin belirlenmesinde umut ve iyimserlik ölçeklerinin toplam puanı kullanılmıştır. Fakat Yaşam Yönelim Testindeki madde derecelendirmesi beşli Likert tipe sahip iken Sürekli Umut Ölçeği sekizli Likert tipe sahip olması nedeni ile yani madde derecelendirmeleri aynı olmadığından Gelecek Yöneliminin hesaplanmasında her iki ölçeğin maddelerinin z puanları kullanılmıştır. Bu araştırmanın değişkenler arası korelasyonları belirleyebilmek için Pearson Momentler Çarpımı korelasyonu kullanılmıştır.

Lise öğrencilerinin kariyer uyumu ve yaşam doyumu ilişkisinde umut ve iyimserliğin aracı rolünü incelemek amacı ile bu araştırmada, değişkenler arasındaki ilişkiler yapısal eşitlik modeli (YEM) ile analiz edilmiştir. Yapısal eşitlik modeline ilişkin analizler için AMOS (Analysis of Moment Structures) 22.0 programı ve ayrıca ortalama, standart sapma, korelasyon gibi diğer betimsel istatistiklerden de yararlanmak için SPSS 22.00 programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Çok sayıda aracı (mediator) ve biçimlendirici (moderator) değişkeni kapsayan modelleri tek bir işlemle gerçekleştirebilmektedir (Sümer, 2000).

Lise öğrencilerinin kariyer uyumu ve yaşam doyumu ilişkisinde iyimserlik ve umudun aracı rolünün incelendiği bu çalışmada AMOS programında ilk olarak ölçüm modellerini test etmek amacı ile en çok olabilirlik (maximum likelihood) yöntemi ile Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulması yapılmıştır ve böylelikle modelin uyumluluğu incelenmiştir. Ayrıca, ölçeklerin iç tutarlık güvenirlik katsayısını elde etmek için Cronbach Alpha iç tutarlık güvenirlik katsayısı hesaplanmıştır. Bunun yanı sıra, araştırmanın gizil değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacı ile korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Daha sonra yapısal eşitlik modeli test edilmiştir.

Bu araştırmada test edilen modellerin uyum iyiliklerini test etmek amacıyla X^2 testinin örneklem büyüklüğüne duyarlılığından dolayı S/ X^2 oranından yararlanılmıştır. Ayrıca, GFI (goodness of fit index), AGFI (adjusted goodness of fit index), NFI (normed fit index), NNFI (non-normed fit index), RMSEA (root mean square error of approximation) ve SRMR (standardized root mean square residual) uyum belirteçleri de olması gereken referans aralığında olup olmadığı değerlendirilmiştir.

Model yeterli uyum değerleri gösterdiği gözlemlendikten sonra iyimserlik ve umudun aracılık etkisini test etmek amacıyla Baron ve Kenny (1986) tarafından belirlenen yöntemden yararlanılmıştır. Yapısal eşitlik modelinde kullanılan uyum indekslerine ilişkin iyilik ölçütleri Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3

Doğrulayıcı Faktör Analizinde Kullanılan Uyum İyiliği İndeksleri ve Normal Değerleri, İndeks Normal Değer Kabul Edilebilir Uyum Değerleri

no	**Uyum Ölçüleri**	**İyi Uyum**	**Kabul Edilebilir Uyum**
1	x^2	-	-
2	x^2/sd	$0 < x^2/df < 2$	$2 < x^2/sd < 5$
3	**RMSEA**	0< RMSEA <0.05	0.05< RMSEA < 0.08
4	**GFI**	0.90 < GFI < 1.00	0.85 < GFI < 0.90
5	**CFI**	0.95 < CFI < 1.00	0.90 < CFI < 0.95
6	**SRMR**	0< SRMR <0.05	0.05< SRMR < 0.10

(Şimşek, 2007; Kline, 2011; Schumacker ve Lomax, 2010; Wang ve Wang, 2012; Meydan ve Şeşen, 2015)

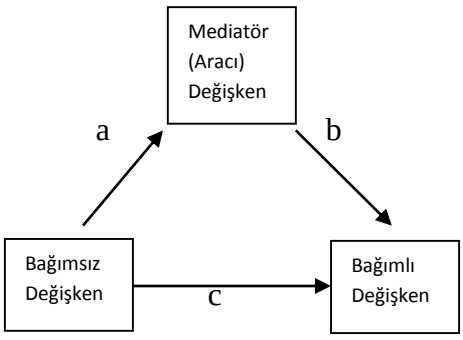
3.5.1. Yapısal Eşitlik Modelleri

Araştırmanın amacında yer alan kariyer uyumu yaşam doyumunu yordamakta mıdır?", "Kariyer uyumu ve yaşam doyumu ilişkisinde iyimserlik ve umudun aracı role sahip midir?" sorularına yanıt ararken oluşturulan modellerin lise öğrencileri örnekleminde işleyip işlemediği yapısal eşitlik modeliyle AMOS programı aracılığıyla test edilmiştir. Yapısal eşitlik modeli, değişkenler arasında "doğrudan ve dolaylı ilişkileri" belirleme imkânı sağlamaktadır. Yapısal Eşitlik Modeli, kuramsal yapılar arasındaki etkileşimleri, yapılara ölçme hatalarını ve hatalar arasındaki ilişkileri dahil ederek modelleyen çok değişkenli istatistiksel bir yaklaşımdır (Yılmaz ve Çelik, 2009). Yapısal Eşitlik Modelnin amacı daha önce kurulan nedensel ilişkinin elde edilen veriler

ile doğrulanıp doğrulanmadığını incelemektir (Yener, 2007). Çoklu bağımsız ve bağımlı yapılar arasındaki ilişkileri eş zamanlı olarak modelleyerek araştırmacılara sistematik ve geniş kapsamlı bir analizdeki birbiri ile ilişkili araştırma sorularını yanıtlama imkânı sağlamaktadır (Gefen, Straub ve Boudreau, 2000).

Yapısal Eşitlik Modelinin (YEM), diğer geleneksel modellere göre daha üstün bazı yanlara sahiptir. Bu üstün yanlar şöyle özetlenebilir. Yapısal Eşitlik Modelleri, gizil değişkenler arasındaki ilişkiyi hesaplama ve sınama gücüne sahiptir. Gizil değişkenleri ölçmek için kullanılan değişkenler güvenirlik düzeyleri açısından bir miktar hata içerirler. Öte yandan, YEM'de gizil değişkenlerin hatasız olduğu kabul edilmektedir. Bir diğer üstünlük ise, YEM önerilen yapılan ya da gizil değişkenler arasındaki ilişkileri, ölçüm hatalarının ya da değişkenlerin güvenirlik düzeyleri kontrol edilerek saptanmasına olanak sağlar. Bu şekilde bu analiz aracılığı ile gizil değişkenler arasında önerilen nedensel bağlantılar, gerçekte olduğundan daha zayıf ve güçlü olmasına yol açabilen ölçüm hatalarından görece bağımsız hesaplayabilmektedir. Bunun yanı sıra, ayrıntılı olarak tanımlanmış ilişki ya da bağlantıların gözlenen veri ile ne oranda uyuşmakta olduğunu çok sayıda istatistik ve değerlendirme ölçütü önerilen modelin kapsamında sunabilmektedir (Sümer, Sümer, Çiftçi ve Demirutku, 2000). Bir grup bağımlı değişkenler arasındaki ayrı ilişkilerin ortaya konulmasını sağlayabilen yönü sayesinde diğer çoklu analiz yöntemleri ile kıyaslandığında güçlü bir tekniktir (Hair ve ark., 2006). Ayrıca, YEM araştırmacıların karmaşık modeller geliştirmesine, tahmin etmesine ve analiz etmesini mümkün kılmaktadır (Bayram, 2013).

Araştırmanın araştırılacak modelleri şekil 1.de sunulmuştur.



Şekil 2. Yapısal eşitlik modeli

Kaynak: http://davidakenny.net/cm/mediate.htm

Şekil 1 incelendiğinde a ve b yolları kontrol altında iken bağımlı ve bağımsız

değişken arasında önceden anlamlı olan ilişki yani c yolu artık anlamlı değil ise ve c yolu anlamsızlaşıyorsa tam aracılık fakar c yolu değer düşmesi olmasına rağmen halen anlamlı ise kısmi aracılık bulunduğu ifade edilir.

Yapısal eşitlik modellemesi, birkaç değişkenin aynı anda yapısal bir modelde ilişki açısından analiz edilmesini sağlayan ve ölçüm hatalarını hesaba katan bir analiz yöntemidir (Wan, 2002). Yapısal Eşitlik Modellerinde doğrudan etkilerin yanı sıra dolaylı etkilerden de bahsedilir. Aracılık ve aracı değişken kavramları dolaylı etki söz konusu olduğunda ortaya çıkan bir kavramdır. Aracılık testleriyle araştırılmaya çalışılan temel sorun, iki değişken arasındaki ilişkinin, aslında bir başka değişkenin varlığını tamamen (ya da en azından bir dereceye kadar) şart koşmasıdır. Bir başka deyişle, doğada zaten aşikar olduğunu gördüğümüz bir değişkenin diğer değişken üzerindeki etkisinin bir başka aracı değişken tarafından sağlandığını keşfetmek, görünürdeki ilişki dinamiklerinin ötesinde bir durumun keşfedilmesi anlamına gelmektedir (Şimşek, 2007).

Bu araştırmada yapılan aracılık testi Baron ve Kelly'nin (1986) önerdiği modele göre gerçekleştirilmiştir. Baron ve Kenny (1986) göre, aracılık etkisinden söz edilebilmesi için dört şartın var olması gerektiğini değerlendirmiştir. Bunlar;

a. Bağımlı değişken ve bağımsız değişken arasında anlamlı bir ilişki olmalıdır (Bu araştırma kapsamında; bağımlı değişken kariyer uyumu ve bağımsız değişken yaşam doyumu olmaktadır).
b. Aracı değişken ve bağımsız değişken arasında anlamlı bir ilişki olmalıdır (Bu araştırma kapsamında, aracı değişken gelecek yönelimi (iyimserlik ve umut) ve bağımsız değişken kariyer uyumu olmaktadır).
c. Bağımsız değişkenin etkisi kontrol edilp aracı değişken bağımlı değişkeni anlamlı bir şekilde yordamaktadır (Bu araştırma kapsamında, aracı değişken gelecek yönelimi (iyimserlik ve umut) ve bağımlı değişken yaşam doyumudur)
d. Aracı değişkenin etkisi kontrol edildiğinde, bağımsız değişken ve bağımlı değişken arasındaki ilişki sıfır yani anlamsız ise etkisinin mükemmel ve tam aracılık ettiği söylenebilir. Fakat bu ilişki sıfır değil ama miktarında azalma olmuş ise kısmi aracılık etkisi olarak ifade edilebilir (Bu araştırma kapsamında bağımsız değişken kariyer uyumu ve bağımlı değişken yaşam doyumudur)

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde lise öğrencilerinin kariyer uyumu ve yaşam doyumu ilişkisinde iyimserlik ve umudun (gelecek yönelimi) aracı rolünü incelemek amacıyla oluşturulan analizlere yer verilmiştir. Öncelikle yapısal eşitlik modelinde kullanılacak ölçeklerin geçerliği test etmek amacıyla ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapısal eşitlik modeline geçmeden önce değişkenler arası korelasyonlara daha sonra ise oluşturulan modellere yer verilmiştir

4.1. Ölçeklerin Geçerlikleri

Bu araştırma için kullanılan olan Yaşam Doyum Ölçeği, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği, Yaşam Yönelimi Testi ve Sürekli Umut Ölçeğinin ve Gelecek Yöneliminin araştırmanın çalışma grubu açısından yapı geçerliklerini test etmek için doğrulayıcı faktör analizileri yapılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda elde edilen uyum değerleri birlikte Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4

YDÖ, KUYÖ, YYT, SUÖ, GY' ye İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçlarına İlişkin Uyum Belirteçleri

ÖLÇEK/MODEL	X^2	*sd*	X^2/sd	*GFI*	*AGFI*	*RMSEA*	*CFI*	*SRMR*	*TLI*
YDÖ	10.054	5	2.011	.99	.98	.04	.99	.02	.98
KUYÖ	579.742	244	2.376	.92	.90	.04	.93	.04	.92
YYT	2,484	2	1.24	.99	.99	.02	.99	.01	.99
SUÖ	57,488	19	3.26	.97	.95	.05	.97	.03	.95
GY	160,007	51	3,137	.95	.93	.05	.95	.03	.93

YDÖ; Yaşam Doyumu Ölçeği, KUYÖ; Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği, YYT; Yaşam Yönelimi Testi, SUÖ; Sürekli Umut Ölçeği, GY; Gelecek Yönelimi

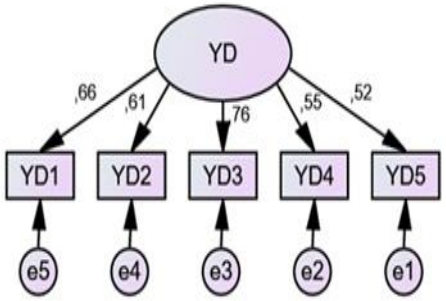
Tablo 4' te, yaşam doyumu ölçeği, kariyer uyum yetenekleri ölçeği, yaşam yönelimi testi, sürekli umut ölçeği, gelecek yönelimine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına ilişkin X2, sd, X2/sd, GFI, AGFI, RMSEA, CFI, SRMR, TLI uyum

belirteçleri incelendiğinde ölçeklerin DFA sonuçlarının modelin iyi uyum gösterdiğini göstermektedir. Her bir ölçek için yapılan doğrulayıcı faktör analizi ve ölçüm modelleri hakkında bilgiler aşağıda ayrıntılı olarak tekrar verilmiştir.

4.1.1. Yaşam Doyumu Ölçeği (YDÖ) Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Yaşam doyumu ölçeği, birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Tablo 4'te de YDÖ için yapılan analiz sonuçları uyum indeksleri açısından incelediğimizde, ölçme aracının bu araştırma için yapısının doğrulandığı görülmektedir. (X^2= 10.054, sd= 5, X^2/sd= 2.011, GFI= .99, AGFI= .98, RMSEA= .04, CFI=.99, SRMR= .02, TLI= .98)

Şekil 3'te yaşam doyumu ölçüm modeli ve faktör yükleri verilmiştir.



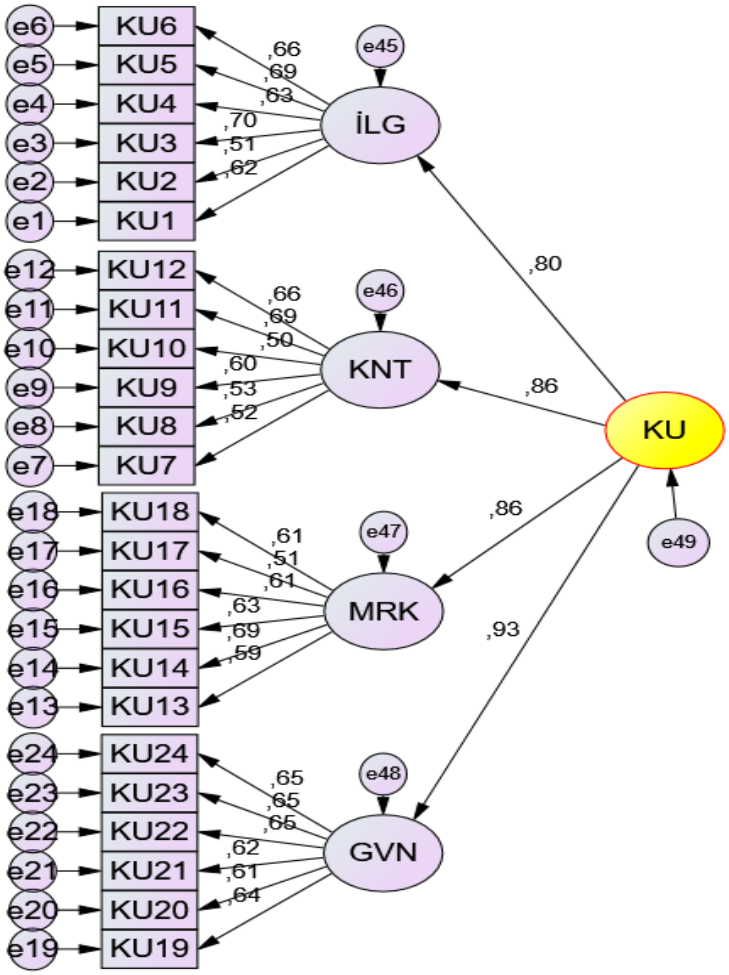
Şekil 3. Yaşam doyumu ölçüm modeli

Şekil 3 incelendiğinde, Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda faktör yüklerinin .52 ile .66 arasında değiştiği görülmektedir. Analiz sonucunda bütün çıktı değerlerin istenilen değer aralığında olması nedeni ile herhangi bir iyileştirmeye gerek duyulmamıştır.

4.1.2. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (KUYÖ) için Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği, doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Tablo 4'te de KUYÖ için yapılan analiz sonuçları uyum indeksleri açısından incelediğimizde, ölçme aracının bu araştırma için yapısının doğrulandığı görülmektedir (X^2= 579.742, sd= 244, X^2/sd= 2.376, GFI= .92, AGFI= .90, RMSEA= .04, CFI=.93, SRMR= .04, TLI= .92).

Ölçeğin yapılan doğrulayıcı faktör analizi şekil 4'te görülmektedir.



İLG; ilgi, KNT; kontrol, MRK; merak, GVN; güven, KU; kariyer uyumu

Şekil 4. Kariyer uyumu ölçüm modeli

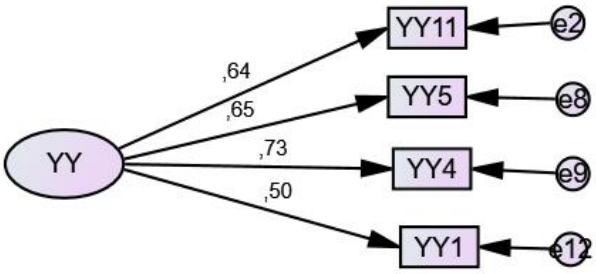
Şekil 4 incelendiğinde, ikinci düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda kariyer uyumunun alt boyutlarından ilgi için .80, kontrol .86, merak .86 ve son olarak güven için .93 bulunmuştur. Alt boyutların her bir madde için faktör yüklerine bakıldığında; ilgi alt boyutu için .51 ile .70, kontrol alt boyutu için .50 ile .69, merak alt boyutu için .51 ile .69 ve son olarak güven alt boyutu için .61 ile .65 arasında bulunmuştur. Yapılan DFA analizinde uyum değerleri uygun çıktığı için ölçeği oluşturan hiçbir madde ölçekten atılmamıştır. Ölçek orijinal hali ile yapısal eşitlik modellemesi yapılırken analize alınmıştır.

4.1.3.Yaşam Yönelimi Testi (YYT) için Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

Yaşam Yönelimi Ölçeğinde, Madde 2, Madde 6, Madde 7 ve Madde 10; dolgu maddeleri oldukları için DFA'ya alınmamıştır. Diğer maddelerle yapılan birinci düzey DFA sonucunda araştırmanın örneklemi için uyum ölçütlerini karşılayamadığı görülmüştür. Bu sebeple faktör yükü .40'ın altında olan, 3., 8., 9., ve 12. maddeler DFA analizinden çıkarılmıştır.

Tablo 4'te de YYT için yapılan analiz sonuçları uyum indeksleri açısından incelediğimizde, ölçme aracının bu araştırma için yapısının doğrulandığı görülmektedir. Ölçeğin yapılan doğrulayıcı faktör analizi şekil 4'de görülmektedir (X^2= 2,484, sd= 2, X^2/sd= 1.24, GFI= .99, AGFI= .99, RMSEA= .02, CFI=.99, SRMR= .01, TLI= .99).

Ölçeğin yapılan doğrulayıcı faktör analizi Şekil 5'te görülmektedir.



YY; Yaşam Yönelimi

Şekil 5. Yaşam yönelimi ölçüm modeli

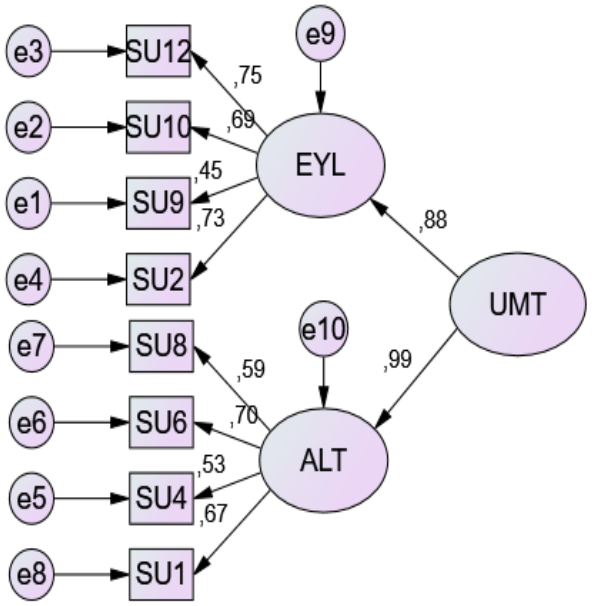
Faktör yükleri .40'ın altında kalan maddeler çıkartıldıktan sonra tekrar yapılan DFA sonucunda uyum değerlerinin fit ettiği görülmüştür. Tekrar gerçekleştirilen DFA sonucunda 5 maddenin faktör yüklerinin .48 ile .60 arasında değiştiği gözlemlenmiştir.

4.1.4. Sürekli Umut Ölçeği (SUÖ) için Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Sürekli Umut Ölçeği, ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde madde 3, madde 5, madde 7 ve madde 11 dolgu maddeler oldukları için analize alınmamıştır. SUÖ için yapılan analiz sonuçları uyum indeksleri açısından incelediğimizde, ölçme aracının bu araştırma için yapısının doğrulandığı

görülmektedir (X^2= 57, 488, sd= 19, X^2/sd= 3.26, GFI= .97, AGFI= .95, RMSEA= .05, CFI=.97, SRMR= .03, TLI= .95).

Ölçeğin yapılan doğrulayıcı faktör analizi şekil 5'te görülmektedir.



EYL; Eyleyici Düşünce, ALT; Alternatif Yollar Düşüncesi

Şekil 6. Sürekli umut ölçüm modeli

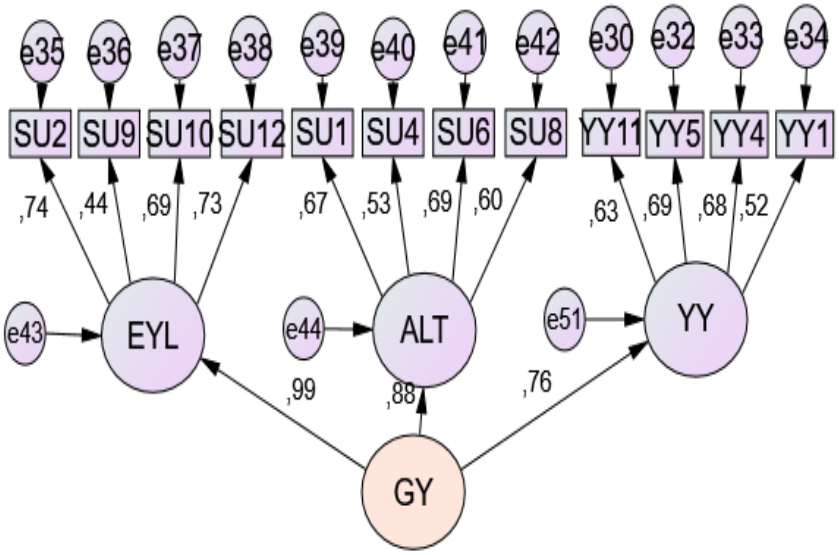
Şekil 5 incelendiğinde, ikinci düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda Sürekli Umudun alt boyutlarından Eyleyici Düşünce için .88 ve Alternatif Yollar Düşünce .99 bulunmuştur. Alt boyutların her bir madde için faktör yüklerine bakıldığında; Eyleyici Düşünce için alt boyutu için .45 ile .75 arasında, Alternatif Yollar Düşüncesi için .53 ile 70 bulunmuştur. Yapılan DFA analizinde uyum değerleri uygun çıktığı için ölçeği oluşturan hiçbir madde ölçekten atılmamıştır. Ölçek orijinal hali ile yapısal eşitlik modellemesi yapılırken analize alınmıştır.

4.1.5. Gelecek Yönelimi (GY) için Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Gelecek Yönelimi için ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Gelecek yöneliminde Sürekli Umut Ölçeği ve Yaşam Yönelimi testi bu araştırmada beraber alınmıştır. Gelecek Yönelimi için yapılan analiz sonuçları uyum indeksleri açısından incelediğimizde, ölçme aracının bu araştırma için yapısının doğrulandığı

görülmektedir (X^2= 160,007, sd= 51, X^2/sd= 3.137, GFI= .95, AGFI= .93, RMSEA= .05, CFI=.95, SRMR= .03, TLI= .93).

Gelecek yönelimi için doğrulayıcı faktör analizi şekil 6'da sunulmuştur.



GY; Gelecek Yönelimi, EYL; Eyleyici Düşünce, ALT; Alternatif Yollar Düşüncesi, YY; Yaşam Yönelimi

Şekil 7. Gelecek yönelimi ölçüm modeli

Şekil 6 incelendiğinde, ikinci düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda Gelecek Yönelimi ve Eyleyici Düşünce ile .99, Alternatif Yollar Düşünce ile .88 ve son olarak Yaşam Yönelimi için .76 bulunmuştur. Eyleyici Düşünce, Alternatif Yollar Düşüncesi ve Yaşam Yönelimi faktör yüklerine bakıldığında; Eyleyici Düşünce için için .44 ile .74 arasında, Alternatif Yollar Düşüncesi için .53 ile .69, Yaşam Yönelimi için ise .52 ile .69 bulunmuştur. Yapılan DFA analizinde uyum değerleri uygun çıktığı için Gelecek Yönelimini oluşturan hiçbir madde analizden atılmamıştır. Ölçek orijinal hali ile yapısal eşitlik modellemesi yapılırken analize alınmıştır.

4.2. Değişkenler Arası Korelasyonlar

Lise öğrencilerinin kariyer uyumu ve yaşam doyumu ilişkisinde iyimserlik ve umudun (yaşam yöneliminin) aracılık rolünün incelendiği çalışmada yaşam doyumu, iyimserlik, umut, gelecek yönelimi, ilgi, kontrol, merak, güven ve kariyer uyumu değişkenlerine ait korelasyon değerleri Tablo.5'te sunulmuştur.

Tablo 5

Değişkenler Arası Korelasyon Değerleri

	YD	İYM	UM	GY	İLG	KNT	MRK	GVN	KU
YD									
İYM	.476**								
UM	.552**	.573**							
GY	.546**	.809**	.945**						
İLG	.355**	.411**	.519**	.537**					
KNT	.460**	.489**	.592**	.619**	.524**				
MRK	.297**	.365**	.511**	.512**	.566**	.534**			
GVN	.454**	.497**	.637**	.657**	.562**	.638**	.607**		
KU	.474**	.534**	.685**	.705**	.805**	.815**	.824**	.852**	
$\overline{X}$	23.60	10.01	48.50	.00	22.37	23.23	21.60	22.93	90.13
Ss	5.92	3.51	9.14	7.49	4.57	4.57	4.64	4.60	15.07

Tablo 5’ te görüldüğü gibi değişkenler arasındaki korelasyon değerlerinin istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı olduğu görülmektedir. Gizil değişkenlere bakıldığında en yüksek korelasyon değerleri, gelecek yönelimi ve umut (.96), gelecek yönelimi ve iyimserlik (.76) olduğu görülmektedir. Yaşam doyumu ve gelecek yönelimi arasında (.55) pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Kariyer Uyumu ve Yaşam doyumu arasındaki ilişki incelendiğinde, (.47) düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Kariyer uyumu ve gelecek yönelimi arasındaki ilişkide ise (.71) düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir.

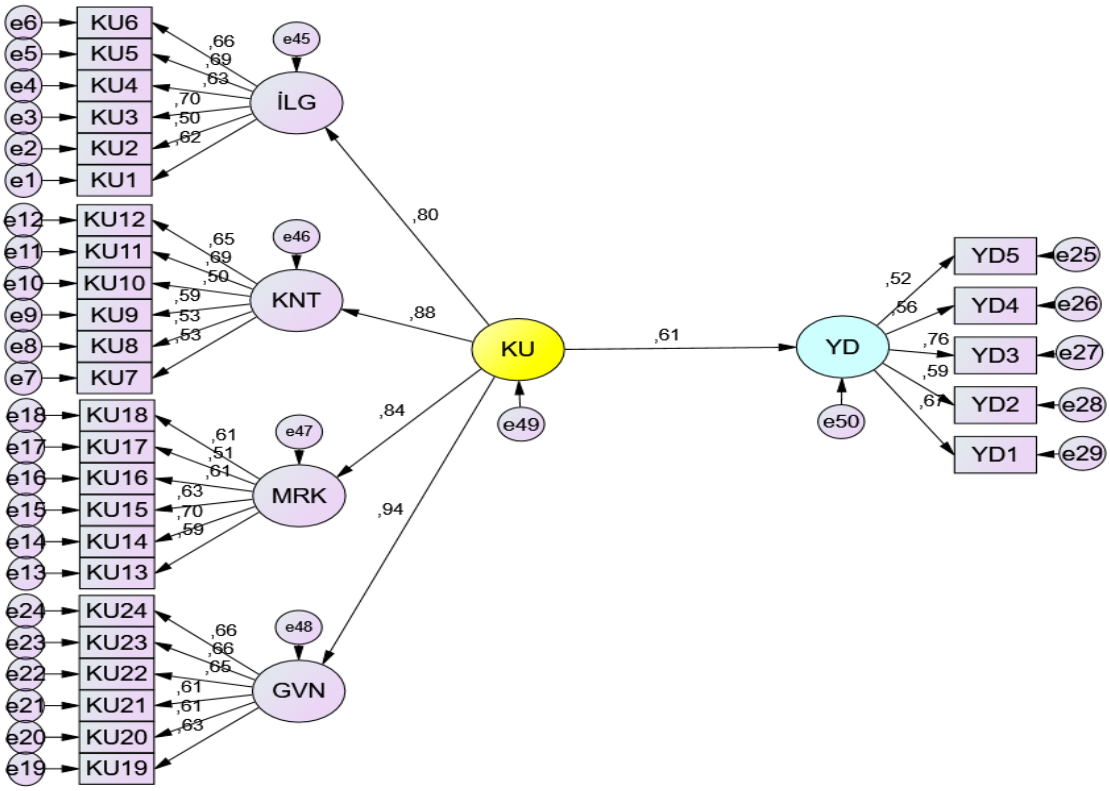
4.3. Model Testleri

Lise öğrencilerinin kariyer uyumu ve yaşam doyumu ilişkisinde iyimserlik ve umudun (gelecek yöneliminin) aracı rolünün incelenmesi amacı ile aşağıda araştırma amacına yönelik ortaya konulan ve test edilen Model 1. ve Model 2.'ye ait yapısal eşitlik modeli analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

4.3.1. Model 1: Kariyer Uyumunun Yaşam Doyumu ile İlişkisi

Modelde 1'de lise öğrencilerinin kariyer uyumu ve yaşam doyumu ilişkisi incelenmiştir. Baron ve Kelly'ye (1986) göre, aracılık etkisinden söz edilebilmesi için gerekli olan ön şartlardan biri, bağımlı ve bağımsız değişken arasında anlamlı bir ilişki olmalıdır ve bu hipotez araştırmanın amacı kapsamında test edilmiştir. Bu nedenle de lise öğrencilerinin kariyer uyumunun yaşam doyumunu yordama gücü incelenmiştir.

Şekil 7'de kariyer uyumu ve yaşam doyumu yapısal eşitlik modellemesi aracılığı ile yordama gücü gösterilmiştir.



(İLG; İlgi, KNT; Kontrol, MRK; Merak, GVN; Güven, KU; Kariyer Uyumu, YD; Yaşam Doyumu)

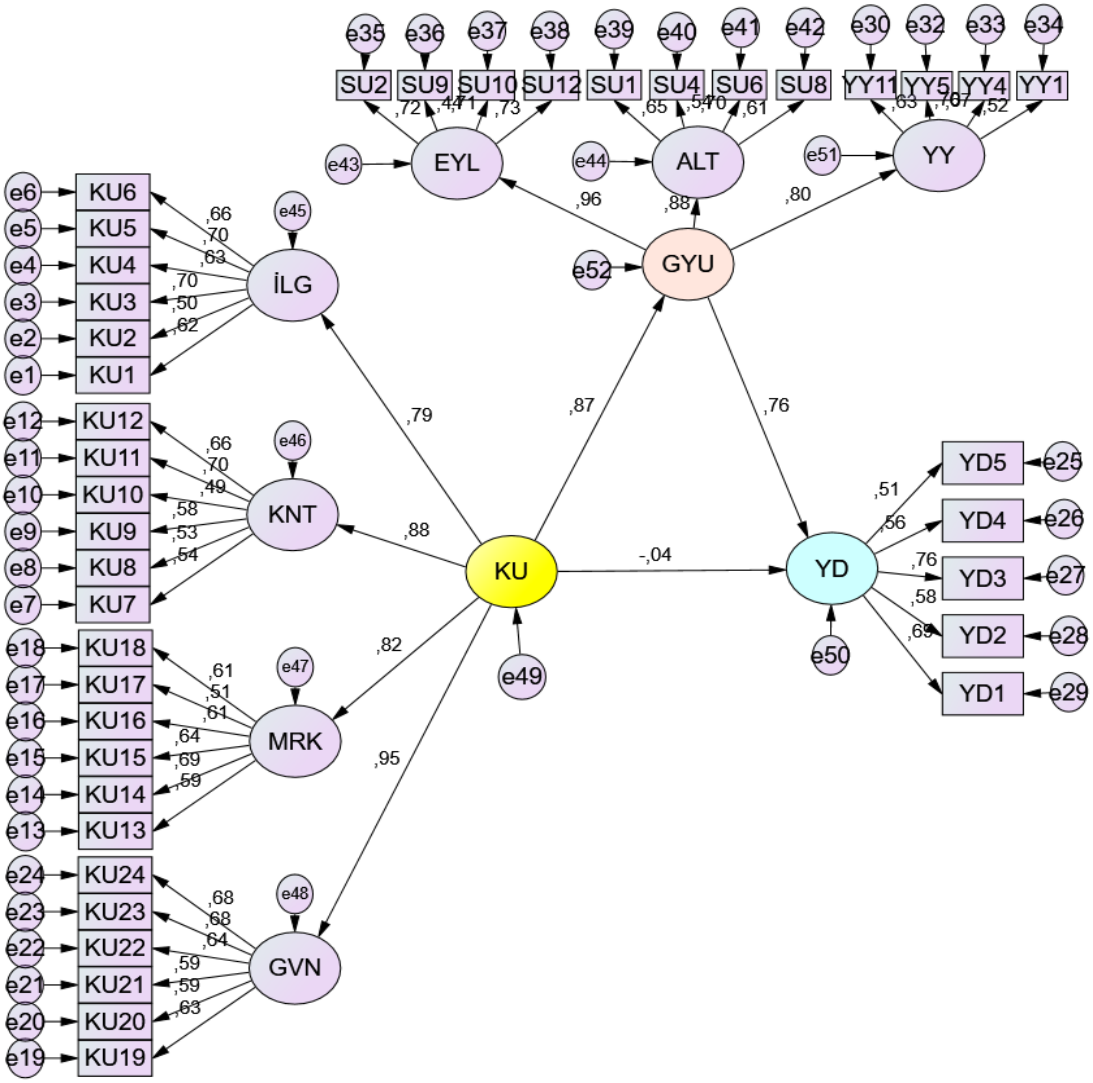
Şekil 8. Araştırma model 1'in test edilmesi

Şekil 7'de görüldüğü gibi, oluşturulan modelin uyum indeksleri incelendiğinde modelin mükemmel uyum göstererek doğrulandığı görülmektedir (x^2=821,028, x^2/sd = 2,231, RMSEA= .045, GFI= .91, CFI= .92, SRMR = .045). Kariyer Uyumu alt boyutlarının

Model 1 incelendiğinde, kariyer uyumunun yaşam doyumunu .61 düzeyinde yordadığı görülmektedir.

4.3.2.Model 2: Kariyer Uyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisinde İyimserlik ve Umudun (Geleceğe Yönelik) Aracı Rolünün İncelenmesi

Lise öğrencilerinin kariyer ve yaşam doyumu ilişkisinde iyimserlik ve umudun (Gelecek Yönelimi) kariyer uyumu Gelecek Yöneliminin (iyimserlik ve umut) aracılık rolünü test etmek için Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen yöntemden yararlanılmıştır. Bu yöntemde, aracı değişken (gelecek yönelimi) ve bağımsız değişken (kariyer uyumu) arasında anlamlı bir ilişki olmalıdır. Bunun yanı sıra, bağımsız değişkenin (kariyer uyumu) etkisi kontrol edildiğinde aracı değişken (gelecek yönelimi), bağımlı değişkeni (yaşam doyumu) anlamlı bir şekilde yordamalıdır. Son olarak da, aracı değişkenin etkisi kontrol edildiğinde bağımsız değişken (kariyer uyumu) ve bağımlı değişken (yaşam doyumu) arasında ilişkinin anlamsız veya miktarında azalma ile aracılık etkisi söz konusu olup olmadığı hipotezi araştırma kapsamında Model 2 oluşturulup Yapısal Eşitlik Modellemesi analizi ile test edilmiştir analiz sonucu Şekil 9'da gösterilmiştir.



(İLG; İlgi, KNT; Kontrol, MRK; Merak, GVN; Güven, KU; Kariyer Uyumu, YD; Yaşam Doyumu, GY; Gelecek Yönelimi, EYL; Eyleyici Düşünce, ALT; Alternatif Yollar Düşüncesi, YY; Yaşam Yönelimi)

Şekil 9. Araştırma modeli 2'nin test edilmesi

Şekil 9'da oluşturulan modelin uyum indeksleri incelendiğinde modelin mükemmel uyum göstererek doğrulandığı görülmektedir (χ^2 =1571,560, χ^2/sd= 2,054, RMSEA=.041 GFI= .887, CFI= .909, SRMR= .0456)

Model 1 ve Model 2'ye ait model testi sonuçları Baron ve Kenny'nin (1986) önerdiği aracılık etkisi açısından incelendiğinde; Model 1'de Kariyer Uyumu ve Yaşam Doyumu arasındaki ilişkinin olduğu doğrulanmıştır.

Bunun yanı sıra, kariyer uyumunun etkisi kontrol edildiğinde aracı değişken (gelecek yönelimi), yaşam doyumunu anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir. Son

olarak da, aracı değişkenin etkisi kontrol edildiğinde kariyer uyumu ve yaşam doyumu arasında ilişkinin anlamsız olmasız olduğu görülmüştür. Model 2'de kariyer uyumu ve yaşam doyumu ilişkisinde iyimserlik ve umudun (gelecek yönelimi) aracılık etkisinin incelendiği yapısal eşitlik modelinde, kariyer uyumunun yaşam doyumunu yordaması .61'den -.04'e düştüğü görülmüştür. Bu nedenlerle, kariyer uyumu ve yaşam doyumu ilişkisinde iyimserlik ve umudun tam aracılık ettiği söylenebilir.

Her iki modele ilişkin uyum indeksleri ve değerleri Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6

Model 1 ve Model 2'ye ilişkin Uyum İndeksleri ve Değerleri

MODEL	X^2	X^2/sd	*GFI*	*AGFI*	*RMSEA*	*CFI*	*SRMR*	*TLI*
Model 1	821,028	2,231	.91	.90	.04	.92	.04	.91
Model 2	1571,560	2,054	.88	.87	.04	.90	.04	.90

Tablo 6'da görüldüğü gibi Model 1.'e ait X^2/sd değeri 821.028 olarak bulunmuştur. Bu da modelin iyi bir değer gösterdiğini ortaya koymaktadır. Model 1.'e ait diğer uyum değerleri incelendiğinde GFI değerinin .91; AGFI değerinin .90; RMSEA değerinin .04; CFI değerinin .92, SRMR değerinin .04 ve TLI değerinin .91 olduğu görülmüştür. Bu değerler modelin mükemmel uyum gösterdiğine işaret etmektedir.

Aynı şekilde Model 2.'ye ilişkin uyum değerleri incelendiğinde , X^2/sd değerinin 2.054 olarak bulunmuştur. Bu da modelin iyi bir değer gösterdiğini ortaya koymaktadır. Model 2.'e ait diğer uyum değerleri incelendiğinde GFI değerinin .88; AGFI değerinin .87; RMSEA değerinin .04; CFI değerinin .90; SRMR değerinin .04 ve TLI değerinin .90 olduğu görülmüştür. Bu değerler modelin mükemmel uyum gösterdiğine işaret etmektedir.

BÖLÜM V

TARTIŞMA VE YORUM

Bu bölümde araştırmanın temel amaçları doğrultusunda yer alan bulgular araştırmanın hipotezleri de dikkate alınarak, aşağıda yer alan başlıklar çerçevesinde ele alınmıştır.

5.1. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Elde Edilen Bulguların Tartışılması ve Yorumlanması

Lise öğrencilerinin kariyer uyumu, yaşam doyumu, iyimserlik ve umut düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olup olmadığı bu araştırma kapsamında incelenmiştir. Lise öğrencilerin kariyer uyum düzeyleri ve yaşam doyumu düzeyleri arasında pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırmanın söz konusu bulgusu, kariyer uyumunun yaşam doyumu ile pozitif yönde ilişkili olduğu diğer çalışmalar sonuçlarıyla (Hirschi, 2009; Santilli ve ark, 2014; Büyükgöze-Kavas, 2015; Konstam ve ark.; 2015; Celen-Demirtas, 2014) paralellik göstermektedir.

Kariyer uyumu, yaşam boyu süren kariyer gelişimi sürecinde kariyer alanında öngörülen görevleri yerine getirmede, mesleki geçişlerde ve mesleki travmalarla başa çıkabilmek için kullanılan kaynakları ifade eder (Savickas, 1997). Yaşam doyumunda; bireyin, iş, yakın ilişki ve diğer alanlardaki durumunu değerlendirerek, yaşamını genel anlamda doyum verici olarak algılaması durumu söz konusudur (Myers ve Diener, 1995). Kariyer alanın da yaşam doyumundaki yaşam alanlarından biri olduğunu düşünürsek, kariyer gelişiminde yerine getirilmesi gereken gelişim görevleri, karşılaşılan zorluklar ile baş etmede kullanılan kaynaklar kişinin yaşam doyumu ile pozitif yönde ilişkili olabileceği şekilde yorumlanmaktadır.

Bireyler, kariyere yönelik amaçlara sahip olduklarında ve kariyerlerine yönelik gerekli kararlar vermede kendilerini yeterli hissettiklerinde, yaşamdan daha fazla doyum sağlamaktadırlar (Nota ve ark., 2014). Benzer şekilde, bireyler karşılaşılan zor durumlar ile başa çıkma becerisine sahip olduklarında, yaşam kalitesini geliştiren fırsatları ve olasılıkları algılamaya güdülenirler (Green, 2011). Ayrıca, kariyer uyumu yüksek ergenler, karşılaştıkları içsel ve dışsal kariyer engellerini, engel olarak daha az algılamaktadırlar. Bunun yanı sıra, daha bu bireylerin daha geniş kariyer ilgilileri vardır

ve kariyer uyumu düşük bireylere göre daha yüksek seviyede yaşam kalitesine sahiptirler (Soresi ve ark., 2012).

Lise öğrencilerin yaşam doyumu ile iyimserlik ve umut puanları arasında pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İyimserlik, genellikle iyi şeylerin kötü şeylere kıyasla daha fazla gerçekleşecek beklentisidir (Yu, 2013). İyimserliğin, birçok psikolojik ve fiziksel sonuçlar ile ilişkisi bulunmaktadır. Kariyer gelişim görevlerini gerçekleştirmede ve geçiş sürecinde de karşılaşılması olası stresli yaşam olaylarına uyum becerileri göstermesi (Mansi, 2009) ve yaşam doyumunu kapsayan yaşam kalitesi ile bireyin iyimserlik düzeyi ile pozitif ilişkili (Carr, 2004) bulunan çalışmalar bulunmaktadır.

Yaşam doyumu ile iyimserlik ve umut puanları arasında pozitif yönde ilişki bulgusu, literatürde bulunan çalışmalar ile (Bailey ve ark. 2007; Chang 1998; Schweizer ve Koch, 2001; Daukantaite ve Zukauskiene 2012; Fabio ve Bucci, 2002) ile uyumludur. İyimserlik, özellikle zorluklar ile karşılaşıldığında motivasyon, çabanın kişinin amacı ile bütünleşebilmesidir (Carver ve Scheier, 1998). İyimserlik düzeyi yüksek bireyler, kötümser bireyler ile kıyaslandığında gelecek hakkında planlar yapma ve yaşamlarına yönelik amaçlar edinme oranları daha fazla olması (Carver ve Scheier, 1989), bu bireylerin yaşamdan doyumları ile anlamlı bir ilişkiye neden olabilmektedir.

Lise öğrencilerinin kariyer uyumu ile iyimserlik ve umut puanları arasında pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırmanın söz konusu bulgusu, kariyer uyumunun iyimserlik ile pozitif yönde ilişkili olduğu diğer çalışmalar sonuçlarıyla (Santilli ve ark., 2014, Büyükgöze-Kavas, 2014; Duffy, 2010) paralellik göstermektedir. Mevcut araştırmanın dört devlet Anadolu Lisesi ve bir tane özel Anadolu Lisesinden oluşan araştırma grubu sonucuna göre, kariyer uyumu ile umut ve kariyer uyumu ile iyimserlik arasında orta düzeyde ilişki bulunmuştur. Kariyer uyumu ile ilgili örneklemin özel lise ve devlet lise öğrencilerinden oluşan ülkemizde gerçekleştirilen bir başka çalışmada ise kariyer uyumu ve iyimserlik orta düzeyde ilişkili bulunmuştur (Karacan–Özdemir ve Yerin-Güneri, 2017). Türk lise ve üniversite öğrencileri ile gerçekleştirilen bir başka çalışmada (Büyükgöze-Kavas, 2014), Kariyer uyumu ve iyimserlik arasında orta düzeyde bir ilişki ve kariyer uyumu ve umut ile güçlü bir ilişki bulunmuştur. Mevcut araştırmanın korelasyon bulgusuna göre, kariyer uyumunun umut ile ilişkisi, iyimserliğe göre daha yüksek düzeyde olması açısından benzer fakat orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur.

Kariyer uyumu, amaçlara ulaşmada, harekete geçmeyi ve davranışları sürdürmeyi (umudun eyleyici boyutu) ve amaçlara ulaşmak için planlar yapmayı (umudun alternatif düşünme boyutu) etkilemektedir. Birey kendi için önemli olan şeyleri başarmak için çabalar, karşılaştığı engelleri kariyer uyum kaynakları sayesinde aşabilir. Bunun sonucu olarak da yaşam doyumunda artış beraberinde gelmektedir (Santilli ve ark., 2014). Kariyer alanı açından umut ve iyimserliği değerlendirdiğimizde, iyimserler; şimdi ve gelecekte başarmak için olumlu tahminlerde bulunurlar. Öte yandan, umut; amaçlar için sabretmeyi ve başarmak için amaca yönelik alternatif yolları yeniden yönlendirmeleri kapsar (Luthans, Youssef & Avolio, 2007). Ayrıca, umut düzeyleri düşük öğrenciler, amaçlara ulaşmak için gerekli olan görevleri gerçekleştirmede erteleme eğilimindedirler (Synder, 2002).

5.2. Lise Öğrencilerinin Kariyer Uyumlarının Yaşam Doyumlarını Yordamasına İlişkin Elde Edilen Bulguların Tartışılması ve Yorumlanması

Bu araştırmada lise öğrencilerinin kariyer uyumu ile yaşam doyumuna ilişkin yapısal eşit modellemesi ile yapılan analiz sonucuna göre kariyer uyumunun yaşam doyumunu yordadığı görülmektedir.

Hirschi (2009), İsviçre'de yaşları 12 ila 16 arasında değişen 330 öğrencinin oluşturduğu yaşam doyumunun yordayıcılarını hiyerarşik regresyon analizi ile araştırdığı çalışmasında, benzer bir şekilde, kariyer uyumunun, yaşam doyumunun yordayıcılarından birisi olarak bulmuştur. Bir diğer araştırmada, Konstam ve arkadaşları (2015), yaşları 21-29 arasında değişen işsiz 184 birey ile kariyer uyumu boyutlarının ve öznel iyi oluşun alt boyutu olan yaşam doyumuna etkisine baktıkları çalışmada, kariyer uyumu boyutlarının yaşam doyumunu yordadığını gözlemlemişlerdir.

Benzer bir şekilde, Celen-Demirtaş ve arkadaşlarının (2014), Amerika'da 184 işsiz birey ile gerçekleştirdiği, kariyer uyumu boyutları ile öznel iyi oluş değişkenlerinin incelediği araştırmada, kariyer alt boyutlarından ilginin yaşam doyumunu .24, kontrolün yaşam doyumunu .34, merak .21 ve güvenin .37 düzeyinde yordadığı görülmüştür. Türkiye'de gerçekleştirilen bir diğer çalışmada ise (Büyükgöze-Kavas ve diğ. 2015), üniversite öğrenciler yine kariyer uyumu ve alt boyutlarının yaşam doyumunu yordadığı tespit edilmiştir.

Kariyer uyumu, kariyer yapılandırma kuramı çerçevesinde bireyin çevre ile bütünleşmesi ve sosyal çevreye uyum amacıyla bireyin gelişimlerini inceler. Ayrıca,

kariyer yapılandırma kuramı, bireyin karşılaştığı zorlukları, engelleri ve değişiklikleri sürekli dönüşüm süreci olarak ele almaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012). Kariyer, aslında tüm toplumlar, milletler ve kültürler için ana yaşam alanlarından birini temsil eder (Blustein, 2006). Bununla birlikte, kariyer anlam kaynağı, kişisel doyumları, mutluluk ve öznel iyi oluşun temel bileşeni olan yaşam doyumuna kaynaklık etmektedir (Diener, 1984; Kahneman & Riis, 2005). Kariyer yapılandırma kuramı bakış açısına göre, bireyler öznel ve kişisel kariyer gerçekliklerini etkin bir şekilde bireylerin kendisi yaratmaktadır. Bu süreç de öznelliği nedeni ile kişiden kişiye farklılık göstermektedir (Savickas, 2002; Young, Valach ve Collin, 2002).

Bireylerin kariyer yaşamında mutluluğa ve doyuma sahip olması, kariyer dışında kalan diğer yaşam alanlarında da anlamlar ve temel amaçlar oluşturmalarına yardımcı olabilmektedir. Bireylerin iş yaşamı ile yaşamın diğer rollerini bütünleştirebilmesiyle yaşadığı doyum, onların öznel iyi oluş seviyesini belirlemektedir (Diener, 1984). Kariyer uyumunun etkilediği öznel iyi oluşun iki boyutundan biri yaşam doyumudur (Kahneman ve Riis, 2005). Yaşam doyumu, yaşamın geneline ilişkin bilişsel yargıları ve değerlendirmeleri kapsar (Yetim, 2001).

Bireyin, yerine getirilmesi beklenen görevleri yerine getirebileceğine olan inancı, genellikle yaşam doyumunu olumlu etkilemektedir (Haar ve ark., 2014). Benzer şekilde, genç yetişkinlerin kariyer yönelimli amaçların olması ve kariyeriyle ilgili kararlar verebileceğine yönelik inançları daha fazla doyum sağlamalarına katkı sağlamaktadır (Nota ve ark., 2014). Bireyin kendisi için fırsatlar olarak gelecek, iş (kariyer hazırlığında bulunan lise öğrencileri için kariyer olarak değerlendirebiliriz) ve algılar; bireylerin daha iyi hissetmelerine ve yaşamlarını daha olumlu değerlendirmeye yardımcı olabilmektedir (Santilli ve ark., 2017). Savickas ve Porfeli (2012), kariyer uyumunu; kariyer yaşamına ilişkin zorlukları, bireyin sahip olduğu rolleri ve beklenmedik olaylar ile başa çıkmayı teşvik eden kaynaklar olarak ifade etmişlerdir.

Bireyler, kariyer uyum seviyelerinin artışı ile karşılaşmaları olası yeni durumlara yönelik farkındalıkları da artar. Bu yeni durumlara önceden hazırlık yapar, yeni beceriler kazanırlar ve destek ağlarını güçlendirirler. Bu hazırlıklar kişinin kendisi için daha fayda sağlayan kararlar vermesini kolaylaştırır ve bu da kişinin yaşamında kontrol sahibi olduğuna yönelik hissini, psikolojik ve fiziksel iyi oluşunu ve algılanan yaşam kalitesini olumlu etkilediği söylenebilir.

Her ne kadar yapılan araştırmalarda kariyer uyumu yüksek öğrencilerin yaşam doyumunun olumlu etkilendiği gösterse de, yine de öğrenciler kendilerini erken kariyer

sürecine sıkışmış hissetme durumlarında, yaşam doyumları olumsuz etkilenebilir ve yaşam doyum düzeyleri düşüklük gösterebilir. Bu da gözden kaçmaması gereken bir başka noktadır.

5.3. Lise Öğrencilerinin Kariyer Uyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisinde Umut ve İyimserliğin Aracı Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumlanması

Bu çalışmada lise öğrencilerinin kariyer uyumu düzeylerinin yaşam doyumu düzeyleri ile ilişkisinde umut ve iyimserliğin aracılık etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Lise öğrencilerinin kariyer uyumu ve yaşam doyumu ilişkisinde umut ve iyimserliğin tam aracılık ettiği belirlenmiştir.

Mevcut araştırmanın bulgusu, İtalyan ve İsviçreli ergenler ile gerçekleştirilen bir araştırma (Santili ve ark., 2016) sonuçları ile paralellik göstermektedir. Kariyer uyumu, yaşam doyumu ilişkisinde gelecek yöneliminin (iyimserlik ve umut) aracılığı incelenen çalışmada (Santili ve diğeleri, 2016), İtalyan öğrencilerde kısmı aracılık ettiği gözlenmiştir. İtalyan eğitim sisteminde de mesleki tercihi ve yönelim genel olarak daha geç yapılmaktadır. Lise öğreniminden sonra eğitime devam edebilmek için merkezi sınav sistemi ile ülkemizdeki eğitim sistemi parallelik göstermektedir.

İsviçreli öğrencilerde kariyer uyumu ve yaşam doyumu ilişkisinde gelecek yönelimi tam aracılık etmiştir. İsviçre eğitim sisteminde, zorunlu eğitimi tamamlandıktan sonra zorunlu eğitim sürecindeki öğrencilerin yaklaşık üçte ikisinin 15-16 yaşlarında genel olarak bir mesleğe yönelik yaklaşık 230 meslekten birine staj uygulamalarına başlamaktadırlar (S.E.R.I., 2016). Stajyer öğrenci mezun olduğunda ise yapılan staj ülke genelinde yasalar aracılığı ile tanınmaktadır. Genellikle 3-4 gün iş eylemlerine yönelik kurumlarda staj yapmaktadırlar ve 1-2 günde mesleki okullarında mesleğe yönelik kuramsal eğitimler ve yaşam becerilerine yönelik eğitim almaktadırlar. Staj uygulamalarını tamamlayan öğrenci, doğran bir işe başlayabileceği gibi tercih ederse üniversitede daha fazla eğitim alabilir veya profesyonel mesleki sertifikalar için çalışmalarını sürdürebilir (S.E.R.I., 2016).

Bu araştırmanın örnekleminde iki tane Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinin olması ve mevcut araştırmanın üçte birini (%34.3) oluşturması nedeniyle İsviçre'de yapılan çalışmada olduğu gibi kariyer uyumu ve yaşam doyumu ilişkisinin iyimserlik ve umudun (gelecek yöneliminin) tam aracılık göstermesindeki benzerliği kariyer hazırlıklarının uygulama kısmında olan ve 10. sınıfta iken tercih ettikleri mesleklerin

bölümlerine yönelik doğrudan hem kuramsal hem de uygulamalı dersler alan öğrencilerin araştırmaya katılmasından etkilenmiş olabilir.

Doğrusal olmayan kariyer ve yaşantıların olduğu, sürekli değişen günümüz koşullarında, bireyler geleceklerini belirsizlikler altında yapılandırırken, özellikle umut, iyimserlik ve gelecek yönelimi gibi pozitif psikoloji kavramları bireylere destek olabilir. Genç bireyler karşılaşılacakları beklenmedik değişiklikler ve engellerle başa çıkmada, kendilerine enerji ve kaynak (Nota ve ark., 2014) sağlarlar ve böylelikle yaşam doyumlarında da artış sağlanabilir. Bu kavramlar, kariyer uyumunun önleyici işlevi ile olumlu kişi - çevre etkileşimi, ve proaktif kariyer davranışları sağlar. Aynı zamanda, olumlu kariyer gelişimi için bireyin gelişimine ve farklı kaynakların kullanımına odaklanır.

İyimser insanlar genel olarak bir problem ile karşılaştıklarında bunu bir fırsat olarak değerlendirirler (Balcı ve Yılmaz, 2002). İyimser insanlar bir sorun yaşadıklarında bu sorunları değiştirilebilir - kontrol edilebilir nedenler ile ilişkilendirirler, kötümserler ise, sorunları değiştirilemez nedenler ile açıklarlar (Seligman, 1990, 2007). Bireyler ulaşılabilir hedefler amaçladıklarında daha kararlı olurlar, ulaşılamayacak hedefler olarak algıladıklarında ise daha az kararlılık yaşarlar. Böylelikle, iyimser bireyler zorlukları aşmak için çaba harcarken, kötümser bireyler zorluklar karşısında çabuk yılar ve çaba göstermezler (Jackson ve ark., 2002). Benzer şekilde, iyimser bireyler "eyleme geçen" bireyler olarak tanımlanmaktadır. Kendilerini yeteneklere sahip olduklarını, çalışkan ve şanslı olduklarını, daha iyi sonuçların ortaya çıkması için kendilerine özgü nedenleri olabilmektedir. Bu düşüncelerin verdiği güvenle de iyimserler sorunları daha akıllıca ele alır ve ısrarla bir çözüm yolu bulup başarıya ulaşmaya çalışırlar ve aslında başarının kendiliğinden gelmeyeceğinin farkındadırlar (McGinnis, 1998). Kötümserler ise, karmaşık ve olumusz düşünceler nedeni ile sorunlara şüpheci ve tedirgin yaklaşırlar, bu nedenle de başlangıç itibari ile olumsuz sonuçlara hazırdırlar (Carver ve Scheier, 2003; McGinnes, 1998).

Kariyer gelişim sürecinde karşılaşılacak zorluklar ile başa çıkmada iyimserlik güçlü bir kaynak olabilir. Fakat burada pasif ve dinamik iyimserler arasında ayrım yapmak önemlidir. Çünkü pasif iyimserlik tutumu, kısa süreli olarak bireylerin iyi hissetmelerine yardımcı olsa da kalıcı kaynaklık sağlamaz. Pasif iyimserler, yaptıkları şeyin iyi olduğunu, sorunların da diğer insanlar ve kurumlar tarafından çözüleceğine inandıkları için çaba harcamayı gereksiz bulurlar. Yani pasif iyimserler olumlu düşünür fakat harekete geçmezler. Dinamik iyimserler ise pasif iyimserlerin tam tersine,

harekete geçmeye dönük bir iyimserlik taşırlar. Olumlu düşünceler bazı davranışlara güdüler ve davranışların sonuçlarını etkiler. Dinamik iyimserler daha güçlü bir düşünme yapısı sağlar ve mutlukları artabilmektedir. Böylece de kişisel amaçlara daha yakın adımlar atmasına yardımcı olurlar (More, 2006).

İyimserlik ve umut kavramları bu çalışma için orta düzeyde ilişkili bulunulmuş ve aracı değişken olarak gelecek yönelimi adı altında tek bir yapıda analize alınmıştır. Umut, bireylerin kendilerini, arzu edilen hedeflere giden yolları üretme, bu yolları harekete geçirme ve sürekli kullanma yeteneğine sahip olarak gördükleri ve hedefe yönelik bir düşünce türü olarak ifade edilmektedir (Snyder, 2002). Umut düzeyleri yüksek bireyler, stresli durumlar ile başa çıkmada uyum becerileri göstermektedirler (Barnum ve ark., 1998; Synder, 2012). Umut, bireylerin zorluklar karşısında destekleyen olumlu bir duygu olarak, kendileri için önemli olan amaçları başarmada destek olabilir. Böylece de daha yüksek yaşam doyumu yaşamalarına yardımcı olabilmektedir (Santilli ve ark., 2014). Ayrıca, kendi kariyer geleceği niyetlerini yapılandırabilen kişiler, kariyer uyumu yüksek bireyler olarak, daha yüksek umut ve yaşam doyumu göstermektedir (Santilli ve ark., 2014). Kariyer uyumu, umutlu beklentileri ve geleceğe yönelik olumlu eğilimleri etki etmektedir. Mevcut araştırmanın bulgusu diğer çalışmalar ile de paralellik göstermektedir (Öncel, 2014; Santilli ve ark., 2017).

Lise öğrencilerinin kariyer uyumu ve yaşam doyumu ilişkisinde iyimserlik ve umudun (gelecek yöneliminin) aracı rolünün incelendiği bu çalışmada iyimserlik ve umut tam aracı olarak bulunmuştur. Bu bulgu, tahmin edilemez ve süreklilik taşıyan özellikler, teknolojinin hızı, küreselleşmenin var olduğu koşullarda dünya iş piyasına kariyer hazırlığı yapan lise yıllarını kapsayan ergenlikteki öğrencilerin sadece iş bilgisi ve yeterlilik sahibi olmanın yetersiz olduğunu vurgu yapmaktadır. Yakın gelecekte iş dünyasına adım atmaya hazırlanan gençlerin yaşam doyumunu etkileyen değişkenlerden kariyer uyumu, umut ve iyimserliğin geliştirilmesi gerekliliğine dikkat çekmektedir. Ayrıca, ülkemizde gerçekleştirilen psikolojik danışmanlık ihtiyaç değerlendirmesine göre, genç bireylerin geleceğe yönelik en yoğun kaygı duyduğu durumun işsiz kalmak ve kariyer eylem yaşamına geçiş olduğu görülmüştür (Yerin-Güneri ve Çapa-Aydın, 2012). Bu gençlerin, kendi kariyerlerini yapılandırmalarına, gelecekte karşılaşacakları zorlukları tahmin edebilen ve başa çıkabilen ve son olarak böylelikle geleceğe yönelik uyum (iyimserlik ve umut) ve yaşam doyumu sağlayabilen gençlerin destekleyen

çalışmalar yapılmasının gerekliliği mevut araştırmanın sonuçları ile desteklendiği söylenebilir.

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda sonuçlar özetlenmiştir ve araştırmaya ait değerlendirmeler sonucunda hem uygulamaya hem de ileride bu alanda yapılacak araştırmalara yönelik öneriler sunulmuştur.

6.1. Sonuçlar

Bu araştırmada, lise öğrencilerinin kariyer uyumu ve yaşam doyumu ilişkisinde iyimserlik ve umudun aracılık rolü incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda, aşağıda belirtilen sonuçlara ulaşılmıştır.

1. Lise öğrencilerinin kariyer uyumu ile yaşam doyumu arasında, yaşam doyumu ile umut ve iyimserlik arasında ve son olarak kariyer uyumu ile umut ve iyimserlik arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur.
2. Mevcut araştırmanın korelasyon bulgusuna göre, kariyer uyumunun umut ile ilişkisi, iyimserliğe göre daha yüksek düzeyde fakat orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur.
3. Lise öğrencilerinin kariyer uyumu ve yaşam doyumu ilişkisi incelendiğinde kariyer uyumunun yaşam doyumunu yordadığı görülmüştür.
4. Lise öğrencilerinim kariyer uyumu ve yaşam doyumu ilişkisinde iyimserlik ve umut tam aracılık ettiği görülmüştür.

6.2. Öneriler

Bu bölümde, araştırmadan elde edilen sonuçlar temelinde ileride yürütülecek araştırmalara ve yapılacak uygulamalara yönelik öneriler sunulmuştur.

1. Lise öğrencilerin kariyer uyumu ve yaşam doyumu ilişkisinde iyimserlik ve umudun aracı rolüne bakılan batı kültürüne ait İtalyan ve İsviçreli öğrenciler ile yapılan çalışma Türk öğrenciler ile gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmanın genellenebilirliğini artırmak için hem Türkiye'de benzer çalışmalar hem de başka kültürlerde benzer çalışmalar yapılması önerilmektedir.

2. Kariyer uyumunun bazı sosyo demografik değişkenler ile (cinsiyet, sınıf düzeyi, okul türü, ebeveyn eğitimi) karşılaştırmalı olarak incelenmesinin kariyer uyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişki hakkında yeni bilgiler sağlayabileceği düşünebilir.
3. Kariyer uyumunun dört alt boyutu olan; ilgi, kontrol, güven ve merak alt boyutları ile yaşam doyumunu yordama gücü incelenebilir. Bu alt yordama güçlerinin farklılaşmaları ve nedenleri tartışılabilir.
4. Kariyer zorlukları ile başa çıkmada kullanılabilecek iyimserlik kaynağının işlevsel olup olmadığını yani, pasif mi yoksa dinamik iyimserliğe sahip oldukları ve düzeylerini anlamaya yönelik çalışmalar yapılabilir. Olası farklılığın araştırma bulgusuna etkilerini incelemek kariyer uyumu ve iyimserlik arasındaki ilişkinin daha iyi anlaşılmasına yardımcı olacağı düşünülmektedir.
5. Lise öğrencilerinin kariyer uyumu ve yaşam doyumu ilişkisinde aracılık rolü olarak iyimserlik ve umut tek yapı olarak alınmıştır. Bu kavramlar birbiri ile ilişkili ama farklı yapıları yansıtan yapılardır. Bu kavramların gelecek yönelimini yansıtmalarına ilişkin ölçek çalışmaları yapılabilir. Mevcut bu araştırma sonuçları ile de kıyaslanarak yeni bilgiler edinilebilir.
6. Öğrencilerin kariyer uyumu yönelik yapılan kariyer çalışmalarında umut ve iyimserliğe yönelik uygulamalara ve etkinliklere yer verilmesi onların yaşam doyumlarına artıracak etki yaratabilir.
7. Kariyer uyumuna yönelik Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullarda mesleki rehberlik programlarına kariyer uyumunu artırmaya yönelik programların müfredata eklenmesi öğrencilerin kariyer uyum düzeylerinde artış bununla birlikte yaşam doyumlarında da artış sağlanmasına katkı sağlayabilecektir.
8. Bu araştırmanın sınırlılığı araştırma grubunu lise öğrencilerinin oluşturmasıdır. Benzer bir çalışmanın meslek gruplarına, iş sahibi olan ve işsiz bireyler, yeni yaşam koşullarının getirdiği değişimler ile karşılaşan mülteci ve sığınmacılar ile gerçekleştirilmesiyle ortaya çıkacak olası farklı ilişkiler ve nedenlerinin literatüre katkı sağlayabilir ve böylelikle kariyer uyumuna ve bireylerin iyi oluşlarına yönelik programların hazırlanmasında yardımcı olabilir.

KAYNAKÇA

Abbott, P. , Wallace,C.,Lin,K., & Haerpfer, C.(2016).The quality of society and life satisfaction in China. social indicators research: An ınternational and ınterdisciplinary. *Journal for Quality-of-Life Measurement, 127*(2), 653-670

Akman, Y. & Korkut, F. (1993). Umut ölçeği üzerine bir çalışma. *H.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi,* 9, 193-202.

Alarcon, G. M., Bowling, N. A., & Khazon, S. (2013). Great expectations: A meta-analytic examination of optimism and hope. *Personality and Individual Differences*, 54(7), 821-827.

Ash, C., & Huebner, E.S. (2001). Environmental events and life satisfaction reports of adolescents: A test of cognitive mediation. *School Psychology International, 22,* 320–326.

Aspinwall, L. G., & Taylor, S. E. (1992). Modeling cognitive adaptation: A longitudinalinvestigation of the impact of individual differences and coping on college adjustment and performance. *Journal of Personality and Social Psychology, 61,* 755–765.

Aydın, G. ve Tezer, E. (1991). İyimserlik, sağlık sorunları ve akademik başarı ilişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi, 7*(26):2-9.

Bailey, T, Eng, W. & Frisch M.B. (2014). Hope and optimism as related to life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology.*

Bailey, T. C., Eng, W., Frisch, M. B. & Snyder, C. R. (2007). Hope and optimism as related to life satisfaction. *Journal of Positive Psychology, 2*, 168–175.

Balcı S. & Yılmaz M. (2002). İyimserlik Ölçeğinin Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması. *On dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi dergisi. 14,* 54-60.

Baltes, P. B. (1987). Theoritical propositons of life-span developmental psychology on the dynamics between growth and decline. Development Psycholgy. (23). 611-626.

Barlow, P. J., (2002).The measurement of optimism and hope in relation to college student retention and academic success. *Retrospective Theses and Dissertations.* 977.

Barnum, D. D., Snyder, C. R., Rapoff, M. A., Mani, M. M., & Thompson, R. (1998). Hope and social support in the psychological adjustment of children who have survived burn injuries and matched controls. *Children's Health Care.*

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51,* 1173-1182.

Brown, A. , Bimrose, J., Barnes, S. A. & Hughes, D. (2012). The role of career adaptabilities for mid-career changers. *Journal of Vocational Behavior. 80,* 754–761.

Bryant, F. B., & Cvengros, J. A. (2004). Distinguishing hope and optimism: Two sides of a coin, or two separate coins? *Journal of Social and Clinical Psychology, 23,* 273–302.

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.*

Buyukgoze-Kavas, A., Duffy, R. D., & Douglass, R. P. (2015). Exploring links between career adaptability, work volition, and well-being among Turkish students. *Journal of Vocational Behavior.*

Büyüköztürk, Ş. , Çakmak, E.K. , Akgün, Ö.E. Karadeniz, Ş. & F Demirel. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri.* Ankara: Pegem Akademi.

Chang, E.C. (Ed). (2001). *Optimism & pessimism: Implications for theory, research, and practice*. Washington, DC, US: American Psychological Association.

Cai, Z. , Guan, Y.,Li, H., Shi W., Guo, K. ,Liua, Y., Li, Q.,Han, X., Jiang, P. Fanga, Z., & Hua, H.(2015). Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: An examination of mediating and moderating processes. *Vocational Behavior. 86,* 86-94.

Carr, D. (2004). Gender, pre-loss marital dependence and older adults' adjustment to widowhood. *Journal of Marriage and Family, 66,* 220-235.

Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1998). *On the serf-regulation of behavior*. New York: Cambridge University Press.

Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1999). *Themes and issues in the self regulation of behavior Advances in social cognition*. Mahwah, Nj: Lawrence Erlbaum.

Carver, C.S. & Scheier, M.F. (2003). *Self-Regulatory Perspectives on Personality.. Handbook of Psychology*. Wiley Online Library.

Celen-Demirtas, S. , Konstam, V. & Tomek, S. (2014). Leisure Activities in Unemployed Emerging Adults: Links to Career Adaptability and Subjective Well-Being. *Journal of Career Development. 42*(6) 463-477.

Cenkseven-Önder, F. (2012). The Influence of Decision-Making Styles on Early Adolescents' Life Satisfaction. *Social Behavior and Personality: an international journal, 40* (9). 1523-1536.

Chang, E. C. (1998). Dispositional optimism and primary and secondary appraisal of a stressor: Controlling for confounding influences and relations to coping and psychological and physical adjustment. *Journal of Personality and Social Psychology, 74,*1109–1120.

Chang, E. C. (1998). Hope, problem-solving ability, and coping in a college student population: Some implications for theory and practice. Journal ofClinical Psychology, 54, 953–962.

Chang, E.C., Yu, E. A., Lee, J. Y., Hirsch, Y. E., Kupfermann & Y., Kahle, E.R.(2013). An Examination of Optimism/Pessimism and Suicide Risk in Primary Care Patients: Does Belief in a Changeable Future Make a Difference? *Cognitive Therapy and Research. Springer Press. 37,* 796–804

Chemers, M. M. , Hu, L. & Garcia, B. F. (2001). Academic self-efficacy and first year college student performance and adjustment. *Journal of Education Psychology, 93*, 55–64.

Coetzee, M. & Harry, M. (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior, 84*. 90–97

Collin, A. (1997). Career in context. *British Journal of Guidance and Counseling, 25.* 435-446.

Creed, P. A. , Muller, J. & Patton, W. (2003). Leaving high school. The influence and consequences for psychological well-being and career-related confidence. *Journal of Adolescence, 26*(3), 295-311.

Çam, Z. & Artar, M. (2014). Ergenlikte Yaşam Doyumu: Okul Türleri Bağlamında Bir İnceleme. *Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler* Dergisi. 1 (2).

Çapri, B., Ozkendir, O.M., Özkurt, B. & Karakuş, F. (2012). General self-efficacy beliefs, life satisfaction and burnout of university students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences. 47,* 968 – 973.

Çelik, M., Sanberk, İ. & Deveci, F. (2017). Öğretmen Adaylarının Yaşam Doyumlarının Yordayıcısı Olarak Psikolojik Dayanıklılık ve Umutsuzluk. *İlköğretim Online. 16*(2), 654-662.

Daukantaite, D., & Zukauskiene, R. (2012). Optimism and subjective well-being: Affectivity plays a secondary role in the relationship between optimism and global life satisfaction in the middle-aged women. Longitudinal and cross-cultural findings. *Journal of Happiness Studies, 13,* 1–16.

Eryılmaz, S. (2012). *Üniversite öğrencilerinde psikolojik sağlamlığı yordamada, yaşam doyumu, benlik saygısı, iyimserlik ve kontrol odağının incelenmesi.* Yüksek Lisans tezi. Muğla Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Diemer, M. A., & Blustein, D. L. (2007). Vocational hope and vocational identity: Urban adolescents' career development. *Journal of Career Assessment, 15*(1), 98-118.

Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin, 95*(3), 542-575.

Diener, E., & Lucas, R. (1999). Personality, and subjective well-being. In Kahneman, D., Diener, E. & Schwarz, N. (Eds.) *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 213-229). New York: Russell Sage Foundation.

Diener, E., Emmons, R.E. , Larsen, R.J., Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment, 49,* 71-75.

Drummond, R.J. & Ryan, C.W. (1995). *Career counseling: A developmental approach.* USA: Printice Hall.

Duffy, R. D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment. 18.* 420.

Erickson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis.* New York: Norton.

Eryılmaz, A. ve Atak H. (2011). Ergen öznel iyi olusunun öz saygı ve iyimserlik eğilimi ile ilişkisinin incelenmesi. *Electronic Journal of Social Sciences. 10* (37).

Fabio, D.A. ve Bucci, O. (2015). Affective profiles in Italian high school students: life satisfaction, psychological well-being, self-esteem, and optimism. *Frontiers in psychology. 6* (1310).

Farran, C. J., Herth, K. A., & Popovich, J. M. (1995). *Hope and hopelessness: critical clinical constructs*. Thousand Oaks, California: SAGE Publications.

Fiori, M., Bollmann, G. & Rossier, J. (2015). Exploring the path through which career adaptability increases job satisfaction and lowers job stress. *The role affect. Journal of Vocational Behavior. 91*. 113-121.

Fugata, M. , Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior, 65.* 14-38.

Fowler, D.R., . Weber, E.N., Klappa, S.P., Miller, S.A. (2017) Replicating future orientation: Investigating the constructs of hope and optimism and their subscales through replication and expansion. *Personality and Individual Differences 116,* 22-28.

Gefen, D., D. Straub & M. Boudreau (2000). Structural Equation Modeling Techniques and Regression: Guidelines for Research Practice. *Communications of the Association for Information Systems.* 7(7) 1-78.

Gibb, J. (1990). *The Hope Scale revisited: Further validation of a measure ofindividual differences in the hope motive.* Unpublished master's thesis.University of Illinois at Urbana-Champaign.

Green, F. (2011). Unpacking the misery multiplier: How employability modifies the impacts of unemployment and job insecurity on life satisfaction and mental health. *Journal of Health Economics. 30.* (2). 265-276

Ginzberg, E. (1984). Career Development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Careerchoice and development.* San Francisco: Jossey-Bass.

Goldbeck, L., Schmitz, T.G. , Besier, T. Herschbach P &Henrich, G. (2007). *Life Satisfaction Decreases during Adolescence.* Quality of Life Research.

(16), 6. 969-979.Goleman D. (2005). *Duygusal zeka.* İstanbul: Varlık Bilim Yayınları.

Gonzales, A. M.(2008). Career Maturity: a prority for seceondary education. *Electronic Journal of Rearch of Educational Psychology. 6*(3), 749-772.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. &Tahtam, R. L. (2006). *Multivariate data analysis.* Pearson Education LTD, New Jersey, USA.

Hall, D. T. ve Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a callingy. *Journal of Organizational Behavior, 26,* 155–176.

Hartung, P.J., Porfeli, E.J., & Vondracek, F.W. (2008). Career Adaptability in Childhood. *The Career Development Quarterly. 57* (1), 63–74.

Hartung, P.J., & Taber, B.J. (2008). Career construction and subjective well-being. *Journal of Career Assessment, 16,* 75-85.

Heller, D., Watson, D., & Ilies, R. (2004). The Role of Person vs. Situation in Life Satisfaction: A Critical Examination. *Psychological Bulletin, 130,* 574-600.

Herr, E. L., Cramer, S. H., & Niles, S. G. (2004). *Career guidance and counseling through the lifespan—Systematic approaches* (6th ed.). Boston: Allyn& Bacon.

Herth, K. A. (1993). Hope in the family caregiver of terminally ill people. *Journal of Advanced Nursing, 18*, 538–548.

Hirschi, A. (2009). Career Adaptability Development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behaviour. 74* (2), 145-155.

Hirschi, A. & Vondracek, F. (2009). Adaptation of career goals in early adolescence to self and opportunities. *Journal of Vocational Behavior, 75*(2), 120-128.

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.

Hirschi, A., Abessolo, M., & Froidevaux, A. (2015). Hope as a resource for career exploration: Examining incremental and cross-lagged effects. *Journal of vocational behavior, 86*, 38-47.

Hou, Z., Leung, S.A., Li, X., Li. , X. ve Xu, H., (2012). Career Adapt-AbilitiesScale—China Form: Construction and initial validation. *Journal ofVocational Behavior. 80* (3).

ILO. (2011). *Global unemployment trends for youth: 2011 update.* Geneva: International Labour Organization.

Ingusci, E., Palma, F. , De Giuseppe, M.C. & Iacca, C. (2016). Social and scholar integration and students satisfaction: the mediating role of career adaptability. *Electronic Journal of Applied Statistical Analysis. 9(*4), 704-715.

Ito, J. K. & Brotheridge, C. M. (2005). *Does supperting employees' career adaptability lead to commıtment, turnover, or both?. Human resorce management.* Canada: Wiley Periodicals.

Jackson T. Weiss, K. ve Soderlind, A. (2002). Perception of Goal-Directed Activities of Optimists and Pessimists: A Personal Projects Analysis. *The Journal of Psycholog. 136* (5), 521-532

John, D. ve MacArthur, T. (1998). Reaching for a healtier life. Optimism & Pessimism. *Research Network on Socioeconomic Status And health*.4-42.

Kahn, L. (2010). The long-term labor market consequences of graduating from college in a bad economy. *Labour Economics. 17* (2). 303-316.

Kahneman, D. & Riis, J. (2005). *Living, and thinking about it: Two perspectives on life. The Science of Well-Being.* Published to Oxford Scholarship Online.

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

Karacan-Ozdemir, N., & Yerin Guneri, O. (2017). The factors contribute to career adaptability of high school students. *Eurasian Journal of Educational Research, 67*, 183-198.

Karademas, E. C. (2005). *Health psychology: Theory and clinical practice.* Athens: Typothito.

Karasar, N. (2000). *Bilimsel araştırma yöntemleri.* Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Katz, M. R., (1969). Can computers make guidance decisions for students? College Board Review, 72.

Kenny, D.A. (2016). *Mediation.* http://davidakenny.net/cm/mediate.htm. Erişim Tarihi: 21.07.2017.

Kenny, M. E., Walsh-Blair, L. Y., Blustein, D. L., Bempechat, J., & Seltzer, J. (2010). Achievement motivation among urban adolescents: Work hope, autonomy support, and achievement-related beliefs. *Journal of Vocational Behavior, 77*(2), 205-212.

Kline, R.B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling.* New York: The Guilford Press.

Koen, J. , Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to faciliate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior, 81*, 395-408.

Konstam, V. , Celen-Demirtas, S. , Tomek, S. & Sweeney, K. (2015). Career Adaptability and Subjective Well-Being in Unemployed Emerging Adults: A Promising and Cautionary Tale. *Journal of Career Development. 42*(6) 463-477.

Koyuncu, A. (2015). Kariyer kararu yetkinlik beklentisinin yordaycıları olrak kaygı ve öznel iyi oluş. Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.Konya.

Kuzgun, Y. (2006). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş.* Ankara: Nobel Yayıncılık.

Lazarus, R. S. (1999). Hope: An emotion and a vital coping resource against despair. *Social Research, 66*(2), 653-678.

Levinson, E. M., Ohler, D. L., Caswell, S. & Kiewra, K. (1998). Six Approaches to the assessment of career maturity. *Journal of Counselling & Development. 76* (4) 475-482..

Lopez, S. J., -Ciarlelli, R. , Coffman, L. Stone, M. , & Wyatt, L. (2000). Diagnosing for strengths: On measuring hope building blocks. In C.R.Snyder (Ed.), *Handbook of Hope Theory, Measures and Applications* (pp. 57-85). London: Academic Press.

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. & Norman, SM. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology, 60,* 541-572.

Mann L, Harmoni R, Power C. (1989). Adolescent decision-making: the development of competence. *Journal of Adolescence.* 12 (3), 265-278.

McAdams, D. P. (1995). What do we know when we know a person? *Journal of Personality, 63,* 365-396.

McGinnis, A. (1998). *İyimserliğin gücü.* (çev. Kayaş A.) İstanbul: Beyaz yayınları.

Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS uygulamaları.* Ankara,:Detay yayıncılık.

Miller, J. F., & Powers, M. J. (1988). Development of an instrument to measure hope. *Nursing Research, 37*(1), 6-10.

Montgomery R, Haemmerlie F.M.& Ray D.M. (2003). Psychological correlates of optimism in college students.*The American Psychologist, 92*(2). 545-547.

More M. (2006). Dynamic Optimism; Philosophy and Psychology for Shattering Limits. Dynamic Optimisim. http://www.awarenessmag.com/sepoct6/SO6_DYNAM.HTML. Erişim Tarihi: 24.05.2017.

Myers, D. G. & Diener, Ed. (1995). Who is happy? *Psychological Science. 6.*(1).

Negru-Subtirica, O. & Pop, E. I. (2016). Longitudinal links between career adaptability and academic achievement in adolescence. *Journal of Vocational Behavior, 93* 163–170.

Neugarten, B.l. , Havighurst, R.J.,& Tobin S. (1961). The measurement of life satisfaction. *J Gerontol. 16.* 134-43.

Nota, L., Soresi, S., Ferrari, L., & Ginevra, M. C. (2014). Vocational designing and careercounseling in Europe: Challenges and new horizons. *European Psychologist,*1-12.

OECD/European Communities (2004). *Career guidance: A handbook for policy makers.* Paris, France: OECD Publications.

Ömeroğlu, S. (2014). *Polis akademisi öğrencilerine yönelik kariyer uyumu programının etkililiğinin değerlendirilmesi.* Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Öncel, L. (2014). Career adapt-abilities scale: Convergent validity of subscale scores. *Journal of Vocational Behavior, 85*(1), 13-17.

Özer, B. (2009). Bir Grup Lise Öğrencisinde Akademik Erteleme Davranışı: Sıklığı, Olası Nedenleri ve Umudun Rolü. *PDR: Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 4* (32), 12-19.

Öztürk, Z. G., (2014). *Sınıf öğretmenlerinin değer tercihleri ile yaşam doyumu arasındaki ilişki.* Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

Patton, W. & McMahon, M. (2006). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice* (2nd ed.). Netharlands: Sense Publishers.

Patton, W., Bartrum, D. A. ve Creed, P. A. (2004). Gender differences for optimism, self-esteem, expectations and goals in predicting career planning and exploration in adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 4*, 193–209.

Pavot, W., & Diener, E. (1993). The affective and cognitive context of self-reported measures of subjective well-being. *Social Indicators Research, 28*(1), 1-20.

Peterson, C. (2000). The Future of Optimism. *The American Psychologist*.55(1) 44-55.

Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. New York: American Psychological Association.

Pinquart M., Schindler I. (2007) Changes of life satisfaction in the transition to retirement: a latent-class approach. *Psychol Aging, 22.* 442–455.

Powdthavee, N. (2008). Putting a price tag on friends, relatives, and neighbours: Using surveys of life satisfaction to value social relationships. *The Journal of Socio-Economics 37* (4), 1459-1480.

Presbitero, A. & Quita, C. (2017). Expatriate career intentions: Links to career adaptability and cultural intelligence. Journal of Vocational Behavior 98. 118–126.Rand, K. L. (2008). Hope and Optimism: Latent Structures and Influences on Grade Expectancy and Academic Performance. *Journal of Personality. 77,* 1.

Raboteg-Šarıć,Z., Brajša-Žganec, A., Šakıć, M. (2008). Life Satisfaction In Adolescents: The Effects Of Perceİved Famiy Economic Status, Self-Esteem

And Quality Of Family And Peer Relationships. *Institute Of Social Sciences Zagreb. 3*(101),547-564

Recepoğlu, E. (2013). Öğretmen Adaylarının Yaşam Doyumları ile Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1,* 311-326.

Roeser, R.W., Eccles, J.S., & Sameroff, A.J. (2000). School as a context of early adolescents' academic and social–emotional development: A summary of research findings. *The Elementary School Journal, 100,* 443–471.

Schweizer, K. & Koch, W. (2001). The assessment of components of optimism by POSO-E. *Personality and Individual Differences. 31* (4). 563-574.

Santilli, S. , Nota L., Ginevra M.C. & Soresi, S. (2014). Career adaptability, hope and life satisfaction in workers with intellectual disability. *Journal of Vocational Behavior. 85*, 67–74.

Santilli, S. (2015). *Life design, career adaptability and life satisfaction.* Corso Di Dottorato In Scienze Psicologiche-XVIII Ciclo Unıversıta' Deglı Studi Di Padova.

Santilli, S., Marcionetti, J. Rochat, S., Rochat S., Rossier J. & Nota L. (2016). Career adaptability, hope, optimism, and life satisfaction in Italian and Swiss Adolescents. *Journal of career development.* 1-15.

Sarı, S.V. (2011). *Lise son sınıf öğrencilerinin mesleğe karar verme öz-yeterliliklerini yordamada umut, kontrol odağı ve çok boyutlu mükemmeliyetçilik özelliklerinin rolü.* Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Sari S.V. ve Şahin M.(2013). Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Mesleğe Karar Verme Öz-yeterliliğini Yordamada Umut ve Kontrol Odağının Rolü. *Kastamonu Eğitim Dergisi, 21*.

Santrock, L. (2012). *Ergenlik.* (Çev. D. M. Siyez). Ankara: Nobel Yayıncılık.

Savickas, M. L. (1984). Career Maturity: The Construct and its Measurement. *Vocational Guidance Quarterly. 32.* 222–231.

Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-spacetheory. *Career Development Quarterly, 45*, 247-259.

Savickas, M. L. (2001). Toward a comprehensive theory of career development : Dispositions, concerns and narratives . In F.T.L. Leong & A. Barak (Eds.),

Contemporary models in vocational psychology: A volume in honor of Samuel H. Osipow (pp. 295-320). Mahwahl, NJ: Erlbaum.

Savickas, M. L. (2002). Career Construction: A Developmental Theory of Vocational Behavior. D. Brown and Associates içinde, *Career Choice and Development* (Fourth Edition) (s. 149-206). San Francisco: Jossey-Bass.

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Hoboken, NJ: Wiley.

Savickas, M.L. (2008). Helping people choose jobs: A history of the guidance profession. *International Handbook of Career Guidance.* 97-113

Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... & VanVianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior, 75,* 239-250.

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,* 661–673.

Scheier M.F. & Carver S. (1992). Effect of Optimism on Psychological and Physical WellBeing: Theoretical Over-View And Empirical Update", *Cognitive Therapy and Research16,* (2) 201-228.

Scioli, A., Chamberlin, C. M., Samor, C.M., Lapointe, A.B., Campbell T.L. & Mackleod A.R. (1997). A prospective study of hope, optimism, and health. *Psychological Reports. 81*. 723-733.

Schumacker R. E. ve Lomax R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling.* New York: Taylor & Francis Group.

Seligman M. (2007). *Öğrenilmiş İyimserlik.* (çev. Akbaş, S) Ankara: H.Y.B Yayınları.

Seligman, M. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In C. Snyder & S. Lopez (Eds). *Handbook of positive psychology*. New York: Oxford.

Sharf, R. S. (2006). *Applying career development theory to counseling*. Belmont, CA: Thomson, Brooks/Cole.

Sheldon, K. M. & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychologist, 56*, 216–217.

Mansi, S. S. (2009). Psychological capital as predictor of Psychological Well-Being. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology. 35* (2). 233- 238.

Skorikov, V. B. (2007). *Adolescent career development and adjustment*. In V. B. Skorikov & W. Patton (Eds.). *Career development in childhood and adolescence* (pp. 237–254). Rotterdam, The Netherlands: Sense Publishers.

Smith, P.A. & Hoy, W.K.(2007). Academic optimism and student achievement in urban elementary schools. *Journal of Educational Administration.*

Snyder C. R., Harris,C. & Anderson, J.R. (1991). The will and,the ways: Development and validation of an Individual differences measure of hope. *Journal of Personailty and Social Psychology. 60,* 570-585.

Snyder, C. R. (1994). *The psychology of hope: You can get there from here.* New York: Free Press.

Snyder, C. R. (2000a). The past and possible futures of hope. *Journal of Social and Clinical Psychology, 19*(1), 11-28.

Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry, 13*(4), 249–275.

Snyder, C. R. (Ed.). (2000b). *Handbook of hope: Theory, measures, and applications.* San Diego, CA: Academic Press.

Snyder, C. R. & McCullough, M. E. (2000). A positive psychology field of dreams: "If you build it, they will come . . ." *Journal of Social and Clinical Psychology, 19,* 151–160.

Snyder, C. R., Rand, K. L., King, E. A., Feldman, D. B. & Woodward, J. T. (2002)."False" hope. *Journal of Clinical Psychology, 58*(9), 1003-1022.

Snyder, C. R., Sympson, S. C., Michael, S.T., Cheavens, J., & Chang, E. C. (Eds.). (2001). *Optimism And Pessimism: Implications for Theory, Research, And Practice* (pp. 101–125). Washington, DC: American Psychological Association.

State Secretariat for Education, Research and Innovation. (2016). Vocational and professional education and training in Switzerland. *Facts and figures.*

Steinberg, L. (2007). *Ergenlik.* (Çev. F. Çok). Ankara: İmge Yayıncılık.

Super, D. E. (1955). The dimensions and measurement of vocational maturity. *Teachers college record, 57,* 151-163.

Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior, 16,* 282-298.

Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L.Brooks (Eds.) *Career Choice and Development: Applying*

Contemporary Theories To Practice (2nd ed., pp. 197-262). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Super, D.E. (1969). Vocational Development Theory. *Counselling psychologist,* 1-2-30.

Super, D.E. (1990). A life span, life-space approach to career development. In *Career Choice and Development*, (2nd ed.). (pp.197–261). San Francisco, Jossey–Bass.

Sümer, H. C., Sümer, N., Çifci, S. & Demirutku, K. (2000). Subay kişilik özelliklerinin ölçülmesi ve yapı geçerliği çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi, 15*(45), 15-40.

Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk psikoloji yazıları, 3* (6), 49-74.

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

Türk Dil Kurumu (2017) http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.59826d3d8c10f9.20130017. Erişim Tarihi: 17.05.2017

Tarhan, S. & Bacanlı, H. (2015). Sürekli Umut Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being, 3*(1), 1-14.

Taylor, S. E. & Armor, D. A. (1996). Positive illusions and coping with adversity. *Journal of Personality, 64,* 873–898.

the Assessment of Career Maturity", *Journal of Counseling & Development. 76*(4), 475–482.

Tillich, P. (2000). *The courage to be* (2nd ed.). Charlottesville, VA: Yale University Press.

Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior, 84,* 39–48.

Tuzgöl-Dost, M. (2010). Güney Afrika ve Türkiye'deki Üniversite Öğrencilerinin Bazı Değişkenlere Göre Öznel İyi Oluş ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi. *Eğitim ve Bilim,* (35).158.

Türküm S. (1999). *Stresle başa çıkma ve iyimserlik,* Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Van Vianen, A. E. M., De Pater, I. E. & Preenen, P. T. Y. (2009). Adaptive careers: Deciding less and exploring more. *Career Development Quarterly, 57,* 298-309.

Vondracek, F. W. (1998.) Career development: a lifespan perspective (Introduction to the special section). *International Journal Behavior Development, 22,* 1-6.

Vuolo, M. , Mortimer, J.T. , & Staff, J. (2014). Adolescent precursors of pathways from school to work. *Journal of Research on Adolescence, 24,* 145–162.

Wang J. ve Wang X. (2012). *Structural equation modeling: Applications using Mplus: methods and applications.* (pp. 5-9.).West Susex: John Wiley & Sons.

Wang, Z. & Fu, Y. (2015). Social support, social comparision, and career adaptability: a moderated mediation model. *Social Behaviour and Personality. 43* (4). 649-660.

Watson, D. (1988). Intraindividual and interindividual analyses of positive and negative affect: Th eir relation to health complaints, perceived stress, and dailyactivities. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*(6), 1020-1030.

Watson, D., Pennebaker, J. W., & Folger, R. (1987). Beyond negative affectivity: Measuring stress and satisfaction in the workplace. *Journal of Organizational Behavior Management, 8*, 141 - 157.

World Health Organization (1993). Life skills education for children and adolescents in schools. http://www.who.int/iris/handle. Erişim Tarihi: 20.05.2017.

Yakushko, O., & Sokolova, O. (2010). Work hope and influences of the career development among Ukrainian college students. *Journal of Career Development, 36*(4), 310-323.

Yeşilyaprak, B. (Editör). (2011). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya*. Ankara: Pegem Akademi.

Yeşilyaprak, B. (2000). *Eğitimde rehberlik hizmetleri.* Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Yılmaz, V. & Çelik, E. H. (2009). *Lisrel ile yapısal eşitlik modellemesi-ı: temel kavramlar, uygulamalar, programlama.* Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Young, R. A,, Valach, L,, & Collin, A, (2002), A contextual explanation of career. In D. Brown, L. Brooks, & Associates, *Career choice and development.* 206-254. San Francisco: Jossey-Bass.

Yu, E. A. (2013). Optimism/pessimism and future orientation in predicting depressive symptoms and suicide behavior in primary care adults: Is there evidence for an interactive model? *First Place 2012-2013 MLibrary Undergraduate Research Award, Maize Award for Single-Term Projects.*1-24.

Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior,* 84, 21–30.

EKLER

Ek 1. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği

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

1 = Güçlü Değil 2 = Az Güçlü 3 = Güçlü 4 = Daha Güçlü 5 = Çok Güçlü

1. Geleceğimin nasıl olacağı hakkında düşünme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2. Bugünkü seçimlerimin geleceğimi şekillendireceğinin farkında olma	(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)
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)
16. İşlerin farklı yapılış yollarını gözlemleme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17. Aklımdaki soruları derinlemesine irdeleme	(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)

Ek 2. Yaşam Yönelimi Testi

0----------1---------- 2----------3----------4

Kesinlike Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle katılıyorum

1-Ne olacağını önceden kestirilemediği durumlarda hep en iyi sonucu beklerim.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
2-Kolayca gevşeyip rahatlayabilirim.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
3-Bir işimin ters gitme olasılığı varsa mutlaka ters gider.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
4-Her şeyi hep iyi tarafından bakarım.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
8-İşlerin istediğim gibi yürüyeceğini neredeyse hiç beklemem.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
9-Hiçbir şey benim istediğim yönde gelişmez.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
10-Moralim öyle kolay kolay bozulmaz.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
11-Her türlü olayda iyi bir yan bulmaya çalışırım.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
12-Başıma iyi şeylerin geleceğini pek bel bağlamam.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)

Ek 4. Sürekli Umut Ölçeği

	Kesinlikle yanlış	Çoğunlukla yanlış	Oldukça yanlış	Biraz yanlış	Biraz doğru	Oldukça doğru	Çoğunlukla doğru	Kesinlikle doğru
1.Sıkıntılı bir durumdan kurtulmak için pek çok yol düşünebilirim	**(1)**	**(2)**	**(3)**	**(4)**	**(5)**	**(6)**	**(7)**	**(8)**
4.Bir problemin birçok çözüm yolu vardır	**(1)**	**(2)**	**(3)**	**(4)**	**(5)**	**(6)**	**(7)**	**(8)**
5. Tartışmalarda kolayca yenik düşerim	**(1)**	**(2)**	**(3)**	**(4)**	**(5)**	**(6)**	**(7)**	**(8)**
6. Hayatta önem verdiğim şeylere ulaşmak için pek çok yol düşünebilirim	**(1)**	**(2)**	**(3)**	**(4)**	**(5)**	**(6)**	**(7)**	**(8)**
7. Sağlığım için endişelenirim	**(1)**	**(2)**	**(3)**	**(4)**	**(5)**	**(6)**	**(7)**	**(8)**
8. Başkalarının ümitsizliğe kapıldığı durumlarda bile, sorunu çözecek bir yol bulabileceğimi bilirim	**(1)**	**(2)**	**(3)**	**(4)**	**(5)**	**(6)**	**(7)**	**(8)**
9. Geçmiş yaşantılarım beni geleceğe iyi hazırladı	**(1)**	**(2)**	**(3)**	**(4)**	**(5)**	**(6)**	**(7)**	**(8)**
12. Kendim için koyduğum hedeflere ulaşırım	**(1)**	**(2)**	**(3)**	**(4)**	**(5)**	**(6)**	**(7)**	**(8)**

Ek 4.Yaşam Doyum Ölçeği

Aşağıda 5 ifade vardır. Bu ifadelerin size uygunluk derecesini belirlemek amacıyla 1'den 7'ye kadar seçenekler sunulmuştur. Bu derecelendirilmiş seçeneklerden sizin için uygun olan derecelendirme numarasını ifadelerin karşısında yer alan çizginin üzerine yerleştiriniz.

1 = Hiç uygun değil
2 = Uygun değil
3 = Biraz uygun değil
4 = Ne uygun, ne uygun değil
5 = Biraz uygun
6 = Uygun
7 = Çok uygun

1. Yaşamım birçok yönüyle ideallerime yakın _____
2. Yaşam koşullarım çok iyi _____
3. Yeniden dünyaya gelseydim yaşamımda hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim _____

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : AYTEN BÖLÜKBAŞI

Doğum Yeri : Seyhan

e-mail : ayten.bolukbasi2@gmail.com

ÖĞRENİM DURUMU

2015-2017 :Yüksek Lisans, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı, Adana.

2011-2015 **:** Çift Anadal, Lisans, Çukurova Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı, Adana.

2011-2012 **:** Erasmus Öğrenci Değişim Programı, Hildesheim Üniversitesi, Almanya

2010-2014 **:** Anadal, Lisans, Çukurova Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü, İngilizce Öğretmenliği