



JOURNAL OF SOCIAL AND HUMANITIES SCIENCES RESEARCH

Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi

Open Access Refereed e-Journal & Refereed & Indexed

Article Type	Research Article	Accepted / Makale Kabul	11.04.2019
Received / Makale Geliş	20.12.2018	Published / Yayınlanma	12.04.2019

ÖĞRENCİLERİN KARIYER UYUM YETENEKLERİ İLE KİŞİSEL GELİŞİM YÖNELİMİ VE YAŞAM DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİLER

THE RELATIONSHIP BETWEEN CAREER COMPLIANCE SKILLS AND PERSONAL DEVELOPMENT APPROACH AND LIFE SATISFACTION

Yüksek Lisans Öğrencisi Fatmanur GÜVENÇ

Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi, Isparta / TÜRKİYE, ORCID: 0000-0003-1882-457X

Arş. Gör. Müjdat YEŞİLDAL

Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Konya / TÜRKİYE, ORCID: 0000-0003-1286-903X

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, öğrencilerin Kariyer Uyum Yetenekleri (KUY), Yaşam Doymu ve Kişisel Gelişim Yönelimi (KGY) arasındaki ilişkiyi incelemektir. Öğrencilerin okudukları bölümleri ile ilgili kariyer planları, hayal ettikleri kariyerlere ulaşım ulaşılamadıkları, kişisel özellikleri ile kariyer yetenekleri arasında uyumun olup olmadığını ve bu durumların yaşam doymuları ile ilgisini de incelemeyi amaçlamaktadır. Söz konusu incelemeler araştırmaları incelemek amacıyla KUY Ölçeği, Yaşam Doymu Ölçeği ve KGY Ölçeği-II kullanılmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda nicel bir araştırma yaklaşımı benimsenmiştir. Bu bağlamda Konya'da bir devlet üniversitesinin Sağlık Yönetimi Bölümü lisans düzeyindeki öğrencilerinden toplanan anket formlarının 254 tanesinin analiz kapsamına alınmıştır. Toplanan verilerde bağımsız örneklem t-testi, tek yönlü varyans analizi, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre, KGY, Yaşam Doymu ve KUY arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Bununla birlikte KGY; KUY'u istatistiki açıdan anlamlı ve pozitif yönde, KGY; Yaşam Doymu'nu anlamlı ve pozitif yönde, KUY; Yaşam Doymu'nu anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Uyum Yeteneği, Kişisel Gelişim Yönelimi, Yaşam Doymu

ABSTRACT

The aim of this study is to investigate the relationship between Career Adaptation Skills (CAS), Life Satisfaction and Personal Growth Initiative Scale (PGIS). The aim of the course is to examine the career plans related to the departments they study, whether they can reach their dreamed career, their compatibility with their personal characteristics and their career skills, and their relevance to life satisfaction. In order to examine the investigations, the CAS, the Life Satisfaction Scale and the PGIS were used. A quantitative research approach was adopted for the purpose of the study. In this context, 254 of the questionnaire forms collected from the undergraduate students in Health Administration Department of a state university in Konya were included in the analysis. Independent samples t-test, one-way analysis of variance, correlation and regression analysis were performed. According to the findings of the study, a positive relationship was found between the PGIS, Life Satisfaction and CAS. In addition, PGIS is significantly and positively affecting the in terms of CAS, and in terms of positive and positive life satisfaction. CAS affects life satisfaction significantly and positively.

Key Words: Career Adaptability, Personal Development Orientation, Life Satisfaction

1. GİRİŞ

Yaşadığımız çağın en temel ve gerekli amaçlarından birisi bilgiyi edinmek, bilginin temelini sağlamlaştırmak, bilgi edinmeye giden yollardaki zorlukları ortadan kaldırmak, bilgi edinme sürecini bu şekilde hızlandırmak, ulaşmak istediğimiz bilginin doğruluğunu test etmek, doğru bilgiye doğru kaynaklardan ulaşmayı sağlamaktır. Bireyin milyonlarca bilgi arasından kendi ilgi alanına gireni bulabilmesi oldukça güçtür. Fakat bireyin gündemine giren bir bilgi, kişinin ilgi alanı olmasa bile dikkatini çekmesi ve bu alana yönelmesi durumu kişinin kişisel gelişimine katkı sağlayan bir durumdur

(Kamiloğlu ve Yurttaş, 2014: 132). Kişinin bu farklı bilgileri de edinmesi sonucunda kendisini daha iyi tanıma durumu ortaya çıkacak, kendi duygu ve düşüncelerini daha iyi anlayabilecek ve daha rahat etkileşim sağlayabilecektir. Bu nedenle kişi kendisini tanıyabilecek, kendini gerçekleştirebilmenin yollarını daha iyi bilecektir. Bu durum uzun vadeli bir süreçtir. Yani devamlılık gerektirmektedir. Kendisini tanımayan kişilerde bu durum gerçekleşmeyecektir. Kişi zamanla dışarıda olan bitenleri de kendi hayatına almaya başlayacak, dışarda olup bitenleri anlamaya çalışacak ve bunun için çaba gösterecektir. Dış dünyada olan olayları anlayabilmesi, sorunlara çözüm getirebilmesi de kişinin kendini tanıyabilme sürecinde gerçekleşen bir durumdur. (Cüceloğlu, 2010: 104-105). Kişinin dış dünyayı anlayabilmesi için önce kendini iyi tanıması gerekmektedir. Kişi hem dış dünyayı anlama hem de kendini anlamayı gerçekleştirebilmesi için elinde olan şu anki potansiyelini keşfetmelidir. Bunu yapabilmesi için öncelikle kişinin kendisine cevap vermesi gereken soruları sormasını bilmesi gerekir, daha sonra bu soruların cevaplarını bulması gerekmektedir. Kişi her şeyden önce kendisini tanımayı amaç haline getirip, o yönde çalışmalar yaptığı sürece, hem kişisel gelişim olarak hem de kariyer yetenekleri olarak hevesi artmakta ve zamanla kendisini çok daha iyi tanımakta ve kendini yönetmeyi, kendini geliştirmeyi iyi bir şekilde öğrenecektir (Özkan, 2000: 61-62). Kişi önce yapacağı hedeflerini belirlemeli daha sonra ona ulaşmak için hedeflerini açık bir şekilde belli etmelidir. Kişinin hedefleri de kendi kişisel yapısına, kariyer planlarına ve yaşamına etki edecek düzeyde olacağı için ona göre planlar yapmalı, hedefler belirlemelidir (Saygın, 2006: 74). Kişi, kendi kişisel özelliklerini ortaya çıkarırken kendi hoşlandığı aktivitelere, kendisine iyi gelen etkinliklere de zaman ayırmalıdır. Böylece kendisini mutlu eden şeyleri çok daha iyi anlar ve daha rahat kişisel gelişimine katkı sağlayabilir (Yıldız, 2006: 103).

Günümüz toplumsal yaşamında gerçekleşen ilerlemeler düşünüldüğü zaman, bireylerin sahip olması gereken birçok özellik akla gelmektedir. Değişen topluma ayak uydurabilmek için özellikle genç yaştaki bireylerin birçok beceriyi kazanması gerekmektedir (Michael, 2000; akt. (Çetin ve Şengezer, 2013). Bireyin kişisel gelişime katkı sağlayabilmesi için mesleki eğitimlere de ihtiyacı olacaktır. Mesleklerin içeriklerine ve gerek duyulma durumlarına göre eğitimler değişiklik gösterebilmektedirler (Akbulut, 2016: 240). Üniversite öğrencilerinin iş hayatına atılmadan önce yaşamın her alanına yönelik birçok farkındalığa sahip olabilmeleri ve bunları benimseyebilmeleri noktasında kişisel açıdan gelişimleri önemli bir süreci ifade etmektedir. Literatür incelendiğinde öğrencilerin hayata bakışını olumlu etkilemesi açısından Beri ve Jain, (2016: 49)'in çalışmasının bulguları bu duruma örnek olarak gösterilebilir.

Günümüz işletmelerinde çalışanların performansının artırılması, üretimde yüksek kalite elde edilmesine neden olmakta, elde edilen kalite de işletmeye rekabet avantajı sağlamaktadır. Bu nedenle, bir işletmeyi başarıya ulaştıran önemli araçlardan birinin de üstün performans olduğu söylenebilir. Bir işletmenin üstün performans sağlayabilmesine yardımcı olacak en önemli faktörler de kişisel gelişim, kişinin kariyerine uyum yeteneği, motivasyon, iyilik hali, hayata karşı duruşu, yaşama bakış açısı gibi durumlar söz konusu olabilmektedir. Bir işletmede çalışan ne kadar motive ve mutlu ise işler de o kadar yolunda gider ve işletme açısından da fayda sağlar (Biçer ve Düztepe, 2003: 19).

1.1. Kariyer Uyum Yetenekleri

Yaşadığımız dünyada genç insanlar hemen hayata katılmanın yollarını arayıp, kariyerlerine yön verecek çalışmalar yapmaya çalışmaktadırlar. Daha küçük yaşlarda iken bile geleceğine yön verecek mesleklerinin belirlemek için bir çaba içerisine girmektedirler. İsteyerek veya istemeyerek okuduklarını bölümlerin kendilerine uygunluğunu test ederken, bir yandan da geleceği için doğru bir meslek olup olmadığını test etmeleri gerekmektedir. Meslek seçimi öyle kolay ve kısa zamanda çözüme kavuşturulabilecek bir konu değildir. Kişinin mesleğini belirlemeden önce kendisini tanıması, sevdiği ve sevmediği özelliklerini tespit etmesi, zayıf ve güçlü yanlarını belirlemesi ve bu bağlamda bir meslek tercihi yapması gerekmektedir. Bu nedenle meslek seçimi kişinin zamanının büyük bir bölümünü almaktadır. Bu zorlu meslek seçim süreci tamamlandıktan sonra birey seçtiği mesleğe yönelik kariyer hedeflerini belirlemek üzere önce üniversitelerde bölüm tercihi yapmaktadır. Eğitimine başladıktan sonra kariyerinde gelişme kaydedebilmek için belli çalışmalara katılması gerekmektedir. Kişi artık kendini gerçekleştirme yoluna doğru ilerlemelidir. Çünkü kişinin kendini gerçekleştirmiş olması, kariyerinde devam edecek olan süreç için bir başlangıç noktası sayılmaktadır (Kahya ve Ceylan, 2018: 218). Kişisel kariyerleri ile ilgili kararlar verirken öznel olarak buldukları duruma göre şekil

değiştirebilmektedir (Çelik, 2017: 59). Çünkü kariyer süreci kişisel olarak değişiklik göstermekte ve duruma göre şekil alabilmektedir (Otluoğlu, 2014: 223). Kariyerin tek bir yöne bağlı olmadığı, çok farklı yönlerinin de olduğu ve bireyleri sadece bağlı oldukları örgütler içerisinde etkilediği değil, kendileri olarak etkilediği literatüre Hall, (2004: 11) tarafından kazandırılan bir durumdur. Karacan Özdemir (2016: 100-101), lise öğrencilerinin kariyer uyum yeteneğini etkileyen unsurları belirlemek amacıyla bir çalışma yapmıştır. Bu kapsamda Ankara'daki okullarda öğrenim gören 862'si devlet lisesinden, 748'i de özel liseden olmak üzere toplam 1610 lise öğrencisine anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda algılanan 100 sosyal destek ve iyimserliğin genel öz-yeterlilik inancı aracılığıyla kariyer uyum yeteneği üzerinde dolaylı bir etkiye sahip olduğu ve bu değişkenlerin kombinasyonunun kariyer uyum yeteneğine ilişkin varyansın %46'sını açıkladığı tespit edilmiştir.

1.2. Yaşam Doyumu

İlk kez 1961'de Neugarten adlı kişi tarafından varlığı belirlenen, mutluluk olarak da bilinen yaşam doyumu kavramı, bir insanın ne istediği ile elinde bulunanların karşılaştırılması sonucu ortaya çıkan durumdur. Yaşam doyumu kişinin yaşamında tek bir boyuta odaklanmaz, birçok boyutu birden içerir. Yaşam doyumu diye söylendiğinde belirli bir doyum değil, genel olarak tüm yaşamı etkileyen bir doyum anlaşılmaktadır (Özer ve Karabulut, 2003: 73). Bir başka deyişle yaşam doyumu, bir kişinin kendisini analiz ederek tespit ettiği ve kendi yöntemleri ile belirlediği kriterlere uygun olan bir şekilde bütün hayatını, tek bir noktaya odaklanmadan hayatın tamamını etkileyecek şekilde pozitif yönde değerlendirmesi olarak da tanımlanabilmektedir (Diener vd., 1985: 71). Farklı bir tanımla yaşam doyumu; kişinin sosyal hayatında devam ettirdiği iş hayatında, özel hayatında, boş vakitlerinde ve diğer sosyal hayatında kendi yaşamına göstermiş olduğu duygusal davranış ve tutumların toplamı olarak bilinen bir kavramdır. Yaşam doyumu kavramı ile ilişkili birçok etken vardır. Bunlardan bazıları; yaş, cinsiyet gibi demografik özellikler, çalışma koşulları ve iş hayatı düzenleri gibi çalışılan ortam durumu, kişinin almış olduğu eğitimin seviyesi, din, dil ve ırk farklılıkları, her bireyin farklı olan gelir düzeyleri, herkesin ailesinin yaşantısındaki meydana gelen farklılıklar, bütün bunları beraberinde getiren ve etkileyen kişilik özellikleri ve aynı zamanda biyolojik etmenler, bireyin tek başına etkisinin yanında toplumsal yaşam özellikleri gibi etkenlerdir (Köker, 1991: 20-21). Yaşam doyumu düzeyi her bireyde farklı olabilmektedir. Yaşadığı çevreye, bölgeye, okula, aldığı eğitime göre farklılık gösterebilmektedir (Çam ve Artar, 2015: 27).

Bireylerin kariyer gelişimlerini sağlamak için tercihte buldukları üniversitelere yerleşebilmiş olmaları kendi hayatları için çok önemli olan bir engeli aşmış gibi görünüyorsa da, kişinin istediği bölüme yerleşememiş olması ve ilgi alanı olmayan bir bölümde okumak durumunda kalması kişinin yaşam doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir (Gündoğar vd., 2007: 14). Yapılan literatür taraması sonucu, son yıllarda özellikle ülkemizde yaşam doyumu ile ilgili araştırmaların arttığını görmekteyiz (Çeçen, 2008: 21). Bölükbaşı, (2017: 62-63-64) lise öğrencilerinin kariyer uyumu ve yaşam doyumu ilişkisinde iyimserlik ve umudun aracı rolünü incelemek için bir araştırma yapmıştır. Bu kapsamda Adana ili merkez ilçelerinde yer alan toplam beş tane lisede 9., 10., 11. Ve 12. sınıfta öğrenim gören toplam 617 öğrenciye anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda ise, kariyer uyumu, yaşam doyumu, iyimserlik ve umudun birbirleri ile pozitif yönde anlamlı ilişkiler içinde olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte kariyer uyumunun yaşam doyumunu anlamlı bir şekilde etkilediği, kariyer uyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide iyimserlik ve umudun tam aracılık rolünde olduğu belirlenmiştir. Yabancı literatürde görüldüğü gibi Santilli ve diğerlerinin (2014: 72-73) kendi kariyer geleceği niyetlerini yapılandırabilen kişiler olarak algılayan kariyer uyumu yüksek bireylerin, daha yüksek umut ve yaşam doyumu gösterdiklerini bulmuşlardır. Yurtdışında yapılan başka bir çalışmada Santilli ve diğerleri (2017: 68-69) 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.

Yurtiçinde yapılan çalışmalara baktığımızda Dost, (2010: 86-87) 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.

1.3. Kişisel Gelişim

Gelişim kavramı, çok farklı yönü olan ve karmaşık bir yapıya sahip olan bir süreçtir (Cüceloğlu, 2005: 22). Kişisel gelişim kavramının birçok tanımı görülmektedir. Kişisel gelişimin sözlük anlamı "başkalarının yardımı olmadan kendine yardım ve kendini iyileştirme eylemidir" Psikoloji bilimi açısından ise birisinden yardım almadan kişinin sorunları ile tek başına başa çıkabilme durumudur (Bergsma, 2008: 347-348). Kişisel gelişim kavramının literatürde ortaya çıkması ekonomik bir kriz sonucu ortaya çıkmıştır (Sevim, 2013: 24). Kişisel gelişim kavramı; adından da anlaşılacağı gibi bir bireyin kendisinde olmadığını veya olan fakat yarım olduğunu hissettiği yönlerini fark edip, bu yönlerden eksik olanları tamamlamaya veya hiç kendisinde olmadığını fakat olursa kendisine fayda sağlayacağını düşündüğü yönlerini kendisine ekleyerek, kendisini geliştirmeye yönelik yaptığı çalışmalardır. İnsan kaç yaşında olursa olsun, hayatın her döneminde kendini eksik hissedecek ve tamamlamaya çalışacaktır. Bir insanın kendisini geliştirmeye hayatını devam ettirdiği süre boyunca her zaman ihtiyacı olacaktır. Bireyin kişisel gelişimi, kariyer hayatını da etkilemektedir. Özellikle iş hayatına giriş yaptıktan sonra insanın kariyer yaşantısı daha da belirgin hale gelmektedir ve eksik yönleri daha çok gün yüzüne çıkabilmektedir (Aslan, 1992: 7). Kişisel gelişim çalışmaları yapılırken öncelikle bireyin özüne odaklanma sağlanır ve sonrasında özden kişinin kendine doğru bir yolculuğun başlamasıyla kişisel gelişim çalışmaları ortaya çıkar (Tat, 2007: 140).

Kişi iş hayatında karşılaşacağı zorluklara karşı mücadele ederken veya terfi edeceği zamanlarda kişi eksiklerini, zayıf yönlerini görüp tamamlama ihtiyacı hissedecektir. Çünkü bulunulan bir pozisyondan bir üst seviyeye çıkabilmek için hep daha iyisi olmak ve eksiklerin olmaması gerekiyor. Bu durumda iş hayatımızdaki kariyerimiz ile kişisel gelişim kavramlarını ilişkilendirmek yanlış sayılmayacaktır. Öyle ki; kişisel gelişim sağlanmadan, kariyer hayatımızda bir gelişme gözlenmesi beklenemez. Bireyin kendini gerçekleştirme oluştuktan sonraki süreçte, kişisel gelişim kavramının kişinin hayatı açısından ne kadar büyük bir öneme sahip olduğu anlaşılmıştır. Birey kendini gerçekleştirdiği düşüncesine kendini alıştırdığı zaman yaşı ilerledikçe bu düşünceye alışacak ve mutlu olduğunu hissedecektir. Kişinin mutlu olduğu zaman bu durum çevresine de yansıtacak ve çevrenin de mutlu olmasına destek olacağı görülmektedir (Aslan, 1992: 7). Kişisel gelişim sürecinin etkili bir şekilde gerçekleşebilmesi için kişisel gelişim süreci birey dünyaya geldiği günden itibaren kişisel gelişim süreci başlamış olmaktadır (Günüç vd., 2012: 311). Kişisel gelişim kavramı sadece bireyler üzerinde incelenecek bir konu değil toplumsal olarak da incelenmesi gereken bir konudur (Ekşi, 2011: 10). Kişisel gelişim kavramı günümüzde genellikle içsel enerjiyi artırma yolunda atılan adımlar olarak algılsa da, kavramın anlamı kullanılan duruma göre değişmektedir (Okyay, 2012: 10). Kişisel gelişim kavramı sadece bireyin sosyal hayatını etkilediği kadar iş dünyasını, iş hayatını da etkilemektedir. Birey bu nedenle kendisini geliştirmek için fazla harcamalar yapmaktadır (Köktürk, 2002: 17; Prager, 2001: 84).

1.4. Kişisel Gelişim Yönelimi

Kişi hayatını devam ettirdiği sürece yaşamından ölümüne kadar geçen sürenin tamamında, teknolojinin de gelişmesine ayak uydurmak ve hayatın gelişimine ayak uydurabilmek için kendini geliştirmeye ihtiyaç duyacaktır ve kendini geliştirmenin yollarını muhakkak arayacaktır (Can, 2004: 109; Özdoğan, 2006: 130). Kişisel gelişim yönelimi, bir kişinin yaşadığı çevrede yer alan her şey ile ilişkisini, yaşamı ne olarak tanımladığı, tam olarak yaşam amacının ne olduğunu, kendini olduğu gibi kabul etme, kendisinde eksik gördüğü yönlerini tamamlama ve geliştirme gibi birçok olumlu psikolojik durumun farklı ifadelerinden sadece birisi olarak adlandırılmaktadır (Ryff ve Keyes, 1995: 720). Başka bir deyişle kişisel gelişim yönelimi, bir kişinin pozitif yönlerini ve iyi olma halini artırma yeteneğinin kendisinde bulunma durumudur (Ayub ve Iqbal, 2012: 102). Kişisel gelişim yönelimi, bireyin yaşamını sürdürdüğü müddetçe kendisine yaşamında meydana gelen değişimlere ve birdenbire oluşan gelişimlere pozitif yönde katkı sağlayacak bilgi ve becerileri bünyesinde bulunduran ve bireyin bu oluşturduğu beceriler sayesinde farkındalığını artırarak, kendisinde oluşan eksiklikleri tamamlayarak ve kendini daha iyi tanıyarak, kendini gerçekleştirme dediğimiz yolda planlı, düzenli ve devamlı olarak kendi belirlediği hedefe doğru ilerlemesini sağlayan bir kaynak niteliği olup, aynı zamanda bireylere ilerledikleri bu gelişim yolunca mücadele etmenin faydalarını, zorluklarını ve mücadele ederken faydalanabilecekleri

farklı yollar bulmalarına yardım etmektedir (Robitschek, 1998: 183). Birçok kişi özel veya sosyal hayatlarında karşılaştıkları zorluklarla mücadelelerinin tamamladıktan sonra yaşadıkları çoğu değişimi ve geleceğine yön verecek olan durumları nasıl gerçekleştirmeleri gerektiği konusunda çok az bilgiye sahiptirler. Bu nedenle şu anki hayatları ile gelecekte yön verecekleri hayatları arasındaki dengeyi tutmada zorluk yaşamaktadırlar (Stevic ve Ward, 2008: 525).

Wang ve diğerlerinin (2018: 31) Çin Cumhuriyeti'nin Tayvan adalarında yaşayan ve orda çalışan ebeveynlerin kariyerleri ile kendi kişiliklerinin uyumluluklarının, iş-aile yaşantılarında elde ettikleri deneyimleri ve kişilerin kişisel gelişim yönelimleri ile ilişkisini incelemek amacıyla bir çalışma yapmıştır. Bu kapsamda haftada 40 saatten daha fazla mesai yapan ve 18 yaşın altında ve çocuğu olan 598 yetişkin işçiye nicel bir çalışma olan anket uygulaması yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre, kariyer uyumluluğunun iş-aile deneyimi ve kişisel gelişim yönelimi arasında önemli bir bağlantının olduğu ve olumlu bir etkinin ortaya çıktığı gözlemlenmiştir. Aynı zamanda kariyer uyumluluk düzeyinin, iş-aile deneyimi ve kişisel gelişim yönelimi üzerine ciddi anlamda etkileri olduğu da gözlemlenen sonuçlar arasındadır. Buradan da kariyer uyumluluğunun herkes için önemli bir faktör olduğu görülse de çalışan ebeveynler için çok daha büyük bir öneme sahip olduğu görülmektedir.

2. YÖNTEM

2.1. Çalışma Grubu

Araştırma evrenini Sağlık Bilimleri Fakültesi'nde öğrenim gören Sağlık Yönetimi Bölümünden 650 öğrenci oluşturmaktadır. Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) göre belirli evrenler için gerekli örneklem büyüklükleri tablosuna göre 254 kişilik örneklem büyüklüğü yeterli olmaktadır. Araştırmada 257 öğrenciye ulaşılmıştır.

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde öğrencilerin yaş, cinsiyet, gelir durumu, medeni durum, anne eğitim durumu ve baba eğitim durumu gibi demografik özellikleri belirten sorulara yer verilmiştir. İkinci bölümde ise; ilk olarak öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerini belirlemek amacıyla Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği, ikinci olarak öğrencilerin yaşam doyum düzeylerini de belirlemek amacıyla Yaşam Doyum Ölçeği ve üçüncü olarak ise öğrencilerin kişisel gelişim yönelimlerini belirlemek amacıyla Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği-II'den yararlanılmıştır.

2.2.1. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği, Savickas ve Profeli'nin 2012 yılında 13 ülkeden 18 araştırmacı bireyin bir araya gelerek oluşturulan ve Türkçe literatürde olmaması sebebiyle yabancı literatürden Türkçe'ye Selahattin Kanten tarafından uyarlanmış 24 Ölçüm modelinde (Savickas ve Profeli, 2012); kaygı (6 ifade; $\alpha = .83$), kontrol (6 ifade; $\alpha=.74$), merak (6 ifade; $\alpha=.79$) ve güven (6 ifade; $\alpha=.85$) boyutları altında toplam 24 maddeden oluşan, 5 dereceli Likert tipi ölçeklendirme (1 = kesinlikle katılmıyorum' ve '5 = kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır. Türkçe 'ye uyarlama çalışması ise Burdur ilinde bulunan Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde bulunan 3 yüksekokulda öğrenimine devam eden lisans ve ön lisans seviyesindeki 474 öğrenci üzerinde uygulanarak yapılmıştır. Bu öğrencilerden elde edilen verilere göre yapısal eşitlik modeli analizi kapsamında doğrulayıcı analiz faktörü uygulanmıştır. Faktör analizinin sonucunda; ölçeğin orijinal halinde 24 madde bulunurken uluslararası ölçüm modelinden ötürü 19 maddeye düştü, 1,2,4,7 ve 18 numaralı maddeler olmak üzere 5 maddenin Türkçe geçerlilik esnasında ölçekten çıkarıldığı görülmüştür ve literatürde bulunan uyum indislerini doğru bir şekilde sağladığı görülmüştür. Ölçekten madde çıkarma işlemi sonrasında, 19 maddeden oluşan ve kaygı, kontrol, merak ve güven olarak adlandırılan 4 değişken boyut altında bir ölçek ortaya çıkarılmıştır. Gerçekleştirilen Türkçe geçerlik çalışması sonucunda elde edilen ölçeğin Türkiye'de bundan sonraki zamanlarda yapılacak olan çalışmalara için kullanımının uygun olduğu görülmüştür (Kanten, 2012: 201-202). Ölçeğin Cronbach's Alpha değeri 0,93 bulunmuştur.

2.2.2. Yaşam Doyumu Ölçeği (YDÖ)

Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen ve Köker (1991) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Yaşam Doyumu Ölçeği" 5 maddeli bir ölçektir. Ölçeğin Cronbach's Alpha değeri 0,85 bulunmuştur.

2.2.3. Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği-II

Robitschek ve diğerleri 16 maddeden oluşan ve "Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği-II" olarak isimlendirilen bir ölçek geliştirilmiştir. Bu ölçek, yapılan faktör analizi sonucunda 4 boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar şu şekilde sıralanabilir: Planlı olma, değişime hazır olma, kaynakları kullanma ve amaçlı davranış boyutlarıdır. Ölçek aynı zamanda 6'lı likert tipine sahiptir (Yalçın ve Malkoc, 2013: 261). Robitschek ve diğerleri tarafından geliştirilen Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği-II'nin Cronbach's Alpha değeri 0,91 olarak ortaya çıkmıştır (Yalçın ve Malkoc, 2013: 261). Özsoy (2017) ve Uslu (2017)'nin da bahsettiği şekilde, eğer bir ölçeğin uyarlama çalışmasında geçerliliği test edilip psikometrik özellikleri kabul edildiği sonucuna ulaşıldığı zaman, tekrardan bu geliştirilen ölçek için geçerlilik çalışmasının yeniden yapılmasına gerek yoktur. Bu gerekçe doğrultusunda söz konusu ölçek için Türkçeye uyarlama çalışması esnasında Yalçın ve Malkoç (2013) tarafından geçerlilik çalışması yapıldığı için sonrasında herhangi bir geçerlilik çalışmasına gerek duyulmamıştır. Ölçeğin Cronbach's Alpha değeri 0,925 olarak bulunmuştur.

2.3. Verilerin Analizi

Araştırma bulgularının değerlendirilmesinde yüzdelik dağılımlar, ortalama, Standart sapma, minimum ve maximum değerler kullanılmıştır. Verilerin normallik dağılımına Kolmogorov-Smirnov testiyle bakılmıştır. Veriler %95 güvenle normal dağılımlıdır. Verilerin analizinde parametrik testler kullanılarak; Bağımsız Gruplarda t testi, One-way ANOVA ve Pearson Korelasyon testinden yararlanılmıştır. Pearson Korelasyon testinde korelasyon katsayısının yorumu; 0,00-0,25 arası çok zayıf, 0,26-0,49 arası zayıf 0,50-0,69 arası orta, 0,70-0,89 arası yüksek ve 0,90-1,00 arası ise çok yüksek ilişki olarak yapılmaktadır. İstatistiksel anlamlılık seviyesi olarak 0,05 değeri baz alınmış olup $p < 0,05$ olması durumunda anlamlı bir farklılığın olduğu, $p > 0,05$ olması durumunda ise anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir (Kalaycı, 2010).

3. BULGULAR

Tablo 1. Katılımcıların Tanımlayıcı Özelliklerine İlişkin Bulgular

Cinsiyet	Sayı (n)	Yüzde (%)	Medeni Hali	Sayı (n)	Yüzde (%)
Kadın	198	77,0	Bekâr	256	99,6
Erkek	59	23,0	Evli	1	0,4
Yaş	Sayı (n)	Yüzde (%)	Anne Eğitim Durumu	Sayı (n)	Yüzde (%)
18-19	101	39,3	İlkokul	149	58,0
20-21	123	47,9	Ortaokul	64	24,9
22+	33	12,8	Lise	44	17,1
Ailenizin Gelir Durumu	Sayı (n)	Yüzde (%)	Baba Eğitim Durumu	Sayı (n)	Yüzde (%)
0-1000	27	10,5	İlkokul	87	33,9
1001-2000	82	31,9	Ortaokul	70	27,2
2001-3000	86	33,5	Lise	71	27,6
3001 ve üzeri	62	24,1	Üniversite	29	11,3

Tablo 1'de görüldüğü üzere araştırmaya katılan bireylerin %77'si (198 kişi) kadın ve %23'ü (59 kişi) erkek olmak üzere toplamda 257 kişiden oluşmaktadır. 20-21 yaş grubu katılımcıların oranı %47,9 (123 kişi) ile 18-19 yaş grubu katılımcıların oranı %39,3 (101 kişi) diğer yaş gruplarına göre daha yüksek bulunmuştur. Katılımcıların %33,5'i (86 kişi) 2001-3000 ₺ arasında gelire, %31,9'u (82 kişi) 1001-2000 ₺ arasında gelire ve %10,5'i (27 kişi) 0-1000 ₺ gelire sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların anne eğitim durumu en yüksek düzeyde %58 (149 kişi) olarak ilkökuller seviyesinde, en düşük düzeyde ise %17,1 (44 kişi) ile lise seviyesinde bulunmuştur. Katılımcıların baba eğitim durumu ise; en yüksek %33,9 (87 kişi) ile ilkökuller düzeyinde, en düşük %11,3 ile üniversite düzeyinde bulunmuştur.

Tablo 2. Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği, Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği ve Yaşam Doyum Ölçeği ve Alt Boyutlarına Yönelik t Testi Analizi

		KUY Ölçeği	Alt Boyutlar			
			Kaygı	Kontrol	Merak	Güven
Cinsiyet	Kadın	4,07 ± 0,49	4,06 ± 0,56	4,22 ± 0,62	3,70 ± 0,66	4,27 ± 0,66
	Erkek	4,02 ± 0,59	4,10 ± 0,70	4,01 ± 0,69	3,78 ± 0,72	4,17 ± 0,66
Test ve p değeri		t= 0,62 p= 0,534	t= 0,33 p= 0,737	t= 2,01 p= 0,045	t= 0,94 p= 0,445	t= 0,76 p= 0,345
		KGY Ölçeği	Alt Boyutlar			
			Değişime Hazır Olma	Planlı Olma	Kaynakları Kullanma	Amaçlı Davranış
Cinsiyet	Kadın	3,48 ± 0,64	3,75 ± 0,76	3,70 ± 0,74	3,67 ± 0,79	3,72 ± 0,79
	Erkek	3,48 ± 0,47	3,85 ± 0,67	3,66 ± 0,62	3,59 ± 0,68	3,73 ± 0,63
Test ve p değeri		t= 0,01 p= 0,990	t= 0,66 p= 0,507	t= 0,33 p= 0,739	t= 0,67 p= 0,503	t= 0,14 p= 0,886
		Yaşam Doyum Ölçeği				
Erkek	3,05 ± 0,92					
Test ve p değeri		t= 1,02 p= 0,309				

Tablo 2’de yer alan Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği ile cinsiyet arasında yapılan t testi sonuçlarına göre cinsiyet ile kontrol alt boyutu arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Kaygı, merak ve güven alt boyutları ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p > 0,05$). Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği ile cinsiyet arasında yapılan t testi sonuçlarına göre ölçeğin alt boyutları ve cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p > 0,05$). Yaşam Doyum ölçeği ile cinsiyet arasında yapılan t testi sonuçlarına göre ölçek ve cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 3. Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği ve Alt Boyutlarına Yönelik ANOVA Testi Analizi

		KUY Ölçeği	Alt Boyutlar			
			Kaygı	Kontrol	Merak	Güven
Yaş	18-19 ¹	3,91 ± 0,62	3,99 ± 0,76	3,98 ± 0,76	3,60 ± 0,73	4,06 ± 0,74
	20-21 ²	4,10 ± 0,48	4,17 ± 0,53	4,11 ± 0,58	3,84 ± 0,62	4,25 ± 0,57
	22+ ³	4,13 ± 0,64	4,09 ± 0,80	4,09 ± 0,76	3,94 ± 0,83	4,40 ± 0,68
Test ve p değeri		F= 3,70 p= 0,026 1 < 2 ^b	F= 1,94 p= 0,145	F= 1,10 p= 0,334	F= 4,37 p= 0,013 1 < 2 ^b	F= 4,10 p= 0,018 1 < 2,3 ^b
Aylık Gelir	0-1000 ¹	3,72 ± 0,67	3,64 ± 0,88	3,67 ± 0,82	3,52 ± 0,69	3,95 ± 0,77
	1001-2000 ²	4,12 ± 0,56	4,21 ± 0,60	4,10 ± 0,64	3,85 ± 0,71	4,29 ± 0,62
	2001-3000 ³	4,11 ± 0,52	4,17 ± 0,61	4,19 ± 0,64	3,84 ± 0,68	4,26 ± 0,65
	3001+ ⁴	3,93 ± 0,56	4,01 ± 0,66	4,01 ± 0,67	3,62 ± 0,70	4,09 ± 0,66
Test ve p değeri		F= 4,53 p= 0,004 2 > 1 ^b	F= 5,91 p= 0,001 2 > 1 ^b	F= 4,25 p= 0,006 2 > 1 ^b	F= 2,70 p= 0,065	F= 2,55 p= 0,056
Anne Eğitim Durumu	İlkokul ¹	4,07 ± 0,58	4,15 ± 0,74	4,01 ± 0,75	3,64 ± 0,64	4,01 ± 0,68
	Ortaokul ²	3,91 ± 0,57	3,97 ± 0,66	4,05 ± 0,66	3,80 ± 0,74	4,28 ± 0,66
	Lise ³	4,06 ± 0,51	4,06 ± 0,58	4,14 ± 0,67	3,78 ± 0,67	4,18 ± 0,61
Test ve p değeri		F= 1,81 p= 0,165	F= 1,69 p= 0,186	F= 0,44 p= 0,643	F= 1,23 p= 0,292	F= 3,46 p= 0,033 2 > 1 ^b
Baba Eğitim Durumu	İlkokul	4,07 ± 0,60	4,14 ± 0,68	4,08 ± 0,68	3,82 ± 0,73	4,25 ± 0,69
	Ortaokul	3,98 ± 0,58	3,96 ± 0,77	4,01 ± 0,63	3,78 ± 0,67	4,13 ± 0,66
	Lise	4,03 ± 0,53	4,19 ± 0,55	4,07 ± 0,72	3,69 ± 0,68	4,17 ± 0,65
	Üniversite	4,02 ± 0,58	4,01 ± 0,62	4,07 ± 0,73	3,68 ± 0,78	4,24 ± 0,64
Test ve p değeri		F= 0,32 p= 0,805	F= 1,66 p= 0,174	F= 0,13 p= 0,939	F= 0,56 p= 0,639	F= 0,48 p= 0,691

Post-Hoc testleri a=Tukey HSD b=Dunnnett T3

Tablo 3'te görüldüğü üzere Kariyer Uyum Yeteneği ölçeği ve alt boyutları ile katılımcıların yaş grupları arasında yapılan ANOVA testine göre; yaş grupları ve Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği ile Merak Güven alt boyutları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Post-Hoc testleri sonucunda ise Merak alt boyutu, 18-19 yaş grubuna göre, 20-21 yaş grubunda daha yüksek puan almıştır. Güven alt boyutunda; 18-19 yaş grubu, 20-21 ve 22 ve üzeri yaş grubundan daha düşük puan almıştır. Aylık gelir durumu ile Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği arasında ANOVA testine göre ölçek ortalaması ile Kaygı ve Kariyer alt boyutlarına anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Merak ve Güven alt boyutunda ise anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p > 0,05$). Baba eğitim durumu ile Kariyer Uyum Yeteneği ölçeği ve alt boyutları ile katılımcıların yaş grupları arasında yapılan ANOVA testinde anlamlı bir fark tespit edilememiştir ($p > 0,05$). Anne eğitim durumu ile Kariyer Uyum Yeteneği ölçeği ve alt boyutları ile katılımcıların yaş grupları arasında yapılan ANOVA testinde Güven alt boyutunda bir fark bulunmuştur ($p < 0,05$).

Tablo 4. Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği ve Alt Boyutlarına Yönelik ANOVA Testi Analizi

		KGY Ölçeği	Alt Boyutlar			
			Değişime Hazır Olma	Planlı Olma	Kaynakları Kullanma	Amaçlı Davranış
Yaş	18-19 ¹	3,32 ± 0,65	3,69 ± 0,78	3,53 ± 0,77	3,47 ± 0,86	3,52 ± 0,84
	20-21 ²	3,58 ± 0,54	3,88 ± 0,67	3,79 ± 0,61	3,73 ± 0,69	3,85 ± 0,65
	22+ ³	3,58 ± 0,62	3,80 ± 0,78	3,78 ± 0,82	3,85 ± 0,62	3,84 ± 0,76
<i>Test ve p değeri</i>		F= 5,47	F= 1,85	F= 3,84	F= 4,65	F= 5,78
		p= 0,005	p= 0,159	p= 0,023	p= 0,023	p= 0,004
		1<2 ^b		1<2 ^b	1<2,3 ^b	1<2 ^b
Aylık Gelir	0-1000 ¹	3,12 ± 0,61	3,40 ± 0,72	3,33 ± 0,74	3,25 ± 0,74	3,37 ± 0,86
	1001-2000 ²	3,59 ± 0,59	3,89 ± 0,76	3,79 ± 0,69	3,75 ± 0,71	3,89 ± 0,69
	2001-3000 ³	3,58 ± 0,60	3,88 ± 0,72	3,81 ± 0,73	3,82 ± 0,72	3,79 ± 0,76
	3001+ ⁴	3,34 ± 0,57	3,70 ± 0,66	3,53 ± 0,65	3,45 ± 0,82	3,54 ± 0,72
<i>Test ve p değeri</i>		F= 6,20	F= 3,83	F= 4,81	F= 5,93	F= 4,97
		p= 0,000	p= 0,010	p= 0,003	p= 0,001	p= 0,002
		1<2,3 ^b	1<2,3 ^b	1<2,3,4 ^b	1<2,3 ^b	1<2 ^b
Anne Eğitim Durumu	İlkokul	3,53 ± 0,62	3,82 ± 0,76	3,75 ± 0,74	3,69 ± 0,78	3,80 ± 0,75
	Ortaokul	3,30 ± 0,56	3,66 ± 0,70	3,51 ± 0,66	3,51 ± 0,70	3,46 ± 0,76
	Lise	3,56 ± 0,58	3,86 ± 0,65	3,75 ± 0,69	3,71 ± 0,81	3,85 ± 0,70
<i>Test ve p değeri</i>		F= 3,75	F= 1,33	F= 2,69	F= 1,45	F= 5,35
		p= 0,025	p= 0,264	p= 0,260	p= 0,235	p= 0,005
		1>2 ^b				1,3>2 ^b
Baba Eğitim Durumu	İlkokul	3,53 ± 0,65	3,83 ± 0,78	3,72 ± 0,77	3,72 ± 0,82	3,80 ± 0,78
	Ortaokul	3,46 ± 0,59	3,76 ± 0,72	3,66 ± 0,68	3,64 ± 0,71	3,70 ± 0,73
	Lise	3,43 ± 0,55	3,79 ± 0,67	3,65 ± 0,63	3,56 ± 0,75	3,65 ± 0,74
	Üniversite	3,48 ± 0,69	3,74 ± 0,76	3,73 ± 0,82	3,64 ± 0,80	3,71 ± 0,82
<i>Test ve p değeri</i>		F= 0,77	F= 0,89	F= 0,20	F= 0,56	F= 0,53
		p= 0,777	p= 0,906	p= 0,896	p= 0,642	p= 0,656
Post-Hoc testleri a=Tukey HSD b=Dunnnett T3						

Tablo 4'te görüldüğü üzere Kişisel Gelişim Yönelimi ölçeği ile yaş grupları arasında yapılan ANOVA testinde; planlı olma, kaynakları kullanma ve amaçlı davranış alt boyutlarında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Değişime hazır olma alt boyutunda anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p > 0,05$). Yapılan Post-Hoc testine göre Planlı Olma alt boyutunda, 20-21 yaş grubu 18-19 yaş grubuna göre daha yüksek puan almıştır. Aylık gelir durumu ile Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği arasında yapılan ANOVA testinde ölçek ve alt boyutlar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Yapılan Post-Hoc testine göre gelir durumunda olan artış Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği ve alt boyutlarına ait ortalama puanda artış olarak yansımıştır. Anne eğitim durumu ile Kişisel Gelişim Yönelimi

Ölçeği arasında yapılan ANOVA testinde ölçek ortalama puanında anlamlı bir fark bulunmuş olup ($p < 0,05$); alt boyutlarında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0,05$). Baba eğitim durumu ile Kişisel Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği arasında yapılan ANOVA testinde ölçek ve alt boyutlar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 5. Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği ile Yaşam Doyum Ölçeği ve Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği Arasında Korelasyon Analizi

		KUY Ölçeği	Alt Boyutlar			
			Kaygı	Kontrol	Merak	Güven
Yaşam Doyum Ölçeği		$r = 0,319^{**}$	$r = 0,213^{**}$	$r = 0,341^{**}$	$r = 0,216^{**}$	$r = 0,272^{**}$
	Test ve p değeri	$p = 0,000$	$p = 0,001$	$p = 0,000$	$p = 0,000$	$p = 0,000$
KGY Ölçeği		$r = 0,730^{**}$	$r = 0,637^{**}$	$r = 0,556^{**}$	$r = 0,648^{**}$	$r = 0,599^{**}$
	Test ve p değeri	$p = 0,000$	$p = 0,000$	$p = 0,000$	$p = 0,000$	$p = 0,000$
Alt Boyutlar	Değişime Hazır Olma	$r = 0,658^{**}$	$r = 0,574^{**}$	$r = 0,539^{**}$	$r = 0,543^{**}$	$r = 0,552^{**}$
		Test ve p değeri	$p = 0,000$	$p = 0,000$	$p = 0,000$	$p = 0,000$
	Planlı Olma	$r = 0,691^{**}$	$r = 0,629^{**}$	$r = 0,532^{**}$	$r = 0,585^{**}$	$r = 0,575^{**}$
		Test ve p değeri	$p = 0,000$	$p = 0,000$	$p = 0,000$	$p = 0,000$
	Kaynakları Kullanma	$r = 0,507^{**}$	$r = 0,416^{**}$	$r = 0,371^{**}$	$r = 0,514^{**}$	$r = 0,392^{**}$
		Test ve p değeri	$p = 0,000$	$p = 0,000$	$p = 0,000$	$p = 0,000$
	Amaçlı Davranış	$r = 0,684^{**}$	$r = 0,583^{**}$	$r = 0,523^{**}$	$r = 0,630^{**}$	$r = 0,550^{**}$
		Test ve p değeri	$p = 0,000$	$p = 0,000$	$p = 0,000$	$p = 0,000$
		KGY Ölçeği	Alt Boyutlar			
			Değişime Hazır Olma	Planlı Olma	Kaynakları Kullanma	Amaçlı Davranış
Yaşam Doyum Ölçeği		$r = 0,464^{**}$	$r = 0,402^{**}$	$r = 0,438^{**}$	$r = 0,352^{**}$	$r = 0,430^{**}$
	Test ve p değeri	$p = 0,000$	$p = 0,000$	$p = 0,000$	$p = 0,000$	$p = 0,000$
** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.						

Tablo 5'te görüldüğü üzere Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği ile Yaşam Doyum Ölçeği arasında yapılan Pearson Korelasyon analizine göre ölçekler arasında pozitif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = 0,319$). Kariyer Uyum Yeteneği ile Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği arasında yapılan Pearson Korelasyon analizine göre pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = 0,730$). Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği ile Yaşam Doyum Ölçeği arasında yapılan Pearson Korelasyon analizine göre ölçekler arasında pozitif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = 0,464$).

Tablo 6. Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği ile Yaşam Doyum Ölçeği ve Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği Arasında Regresyon Analizi

Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	B	sh	T	F	p	R2
Kişisel Gelişim Yönelimi	Sabit	2,49	0,12	20,15	69,81	0,000	0,22
	Yaşam Doyum Ölçeği	0,32	0,03	8,35			
Kişisel Gelişim Yönelimi	Sabit	0,34	0,19	1,78	285,50	0,000	0,53
	Kariyer Uyum Yeteneği	0,78	0,05	16,89			

Tablo 6’da görüldüğü üzere Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği ile Yaşam Doyum Ölçeği arasında yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). Analize göre Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeğinde gerçekleşen değişimin %22’si Yaşam Doyum Ölçeği tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,22$). Yaşam Doyum Ölçeğinde gerçekleşen artış Kişisel Gelişim Yönelimi seviyesine yansımaktadır ($B= 0,32$). Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği ile Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği arasında yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). Analize göre Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeğinde gerçekleşen değişimin %53’ü Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,53$). Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeğinde gerçekleşen artış Kişisel Gelişim Yönelimi seviyesine yansımaktadır ($B= 0,78$).

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Cinsiyet ile kariyer uyum yeteneği ölçeği arasında yapılan testin sonucuna anlamlı bir fark sadece Kontrol alt boyutunda bulunmuş olup; kadınlar erkeklere göre daha yüksek ortalama puan almışlardır. (Ceylan ve Kahya, 2018) aynı ölçekle yapılan çalışmada ise cinsiyet ile ölçek arasında anlamlı fark bulunmuş olup erkekler kadınlara göre daha yüksek puanlar almışlardır. Araştırmada düşük gelir seviyesine sahip bireylerin kaygı seviyelerinin yüksek olması kariyer uyum yeteneğine olumsuz etki edeceği yönünde bulgulara ulaşılmıştır. Bu beklenen bir sonuçtur, çünkü gelir düzeyi düşük bireylerin esneklikleri geliri yüksek bireylere göre daha düşük olması kaçınılmazdır. Bu sebeple kolay iş değiştirememesi ve yeni iş şartlarına bağlı uyum yeteneğinin gelişmesine yeterince zemin hazırlayamama durumu söz konusudur. Bunun yanında merak boyutunda ise yüksek gelir gurubu anlamlı olarak farklılaşmıştır. Maddi güce sahip olmak yeniliğe açık olmanın da yolunu açma ihtimalinden yüksek gelir grubuna ait bireyler hem daha meraklı hem de yenilikten dolayı değişime uyum sağlama yeteneğine yatkın olabileceği söylenebilir. Anne eğitim durumunun çocukların kariyer uyum yeteneğinde ki etkisi eğitim düzeyinin artışı kariyer uyumunun artışı ile orantılıdır. Beklene sonuç eğitim durumunun kariyer uyum yeteneğini artmasıdır. Araştırma da elde edile bir diğer baba eğitim durumunun çocuklarının kariyer uyum yeteneğinde etkisi yok denecek seviyededir. Bu durum annenin çocuklar üzerinde rolünün babaya göre daha etkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Cinsiyet ile Kişisel Gelişim Yönelimi ölçeği arasında yapıla t testi bulgularında anlamlı bir farkın olmadığı ortaya çıkmıştır. Uslu (2017) çalışmada kadınlar erkeklere göre daha yüksek kişisel gelişim yönelimi seviyesindedir. Kişisel Gelişim” kavramı ile “Kişisel Gelişim Yönelimi” kavramları her ne kadar birbirlerine çok benziyor gibi görünse de aslında temel de birbirlerinden farklı iki kavramdırlar. Türkçe literatür incelendiğinde “kişisel gelişim” kavramı ile ilgili birçok çalışmaya rastlarken, “kişisel gelişim yönelimi” kavramını kapsayan çalışmalara çok az rastlanmaktadır. (Haldız, 2018: 54). Genç (2016: 70), öğrencilerin kişisel gelişim yönelimlerinin kariyer uyum yeteneklerine etkisini belirlemek için Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi bünyesinde öğrenim gören 512 öğrenci üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda öğrencilerin kişisel gelişim yönelimleri ile kariyer uyum yetenekleri arasında sağlam bir ilişki olduğu görülmüştür.

Kendini iyi bir şekilde geliştirmeye çalışan ve kendini geliştirme sürecini başarılı ve yeterli bir şekilde tamamlayan kişiler, iş ve sosyal hayatlarında diğer kişilere göre çok daha kolay bir şekilde başarı sağlayabilir ve bulunduğu ortama çok daha kolay uyum sağlayıp, başarı elde etmede zorluk yaşamadan kariyerine devam edebilir (Haldız, 2018: 8-9). Gelişim süreci de planlanabilen bir durum olduğu için kişi kendi gelişim sürecini takip edebilir, değişikliklere ayak uydurabilir ve değişim olduğu gibi hareket ederek elinde bulunan potansiyeline de değişim yapma şansı elde edebilir (Irving ve Williams, 1999: 520). Şimşek (2011: 149), yaptığı bir çalışmada kişilik ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki saptamıştır (Yarkın, 2013: 56). Işık (2014: 688), öğrencilerin kariyer gelişimi ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemek için yaptığı çalışmasının sonucu olarak kariyer gelişimi ve yaşam doyumu arasında pozitif ilişki olduğunu görmüştür (Eryılmaz ve Mutlu, 2017: 234).

Sonuç olarak; Türkçe ve yabancı literatürleri incelediğimizde kariyer uyum yetenekleri, kişisel gelişim yönelimi ve yaşam doyumu arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir. Bir kişinin kariyerini belirlemesine yön verecek veya sosyal hayatındaki gelişmeleri de destekleyecek kısımların hepsi bir arada bulunmak zorundadır. Bir tanesi eksik olsa diğeri tamamlanamaz. Kısaca kişinin kendisini geliştirmesi için çizeceği her yol birbiri ile bağlantılıdır. Ayrı düşünülemezler.

KAYNAKÇA

- Akbulut, K. (2016). Mesleki Eğitim Programları Kapsamında İstihdam Yükümlülüğüne İlişkin Kurallar Nasıl Değişti? *Mali Çözüm Dergisi*, 26(134), 239–245.
- Aslan, E. (1992). Benlik Kavram ve Bireyin Yaşamındaki Etkiler. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4, 7–14.
- Ayub, N., ve Iqbal, S. (2012). The Relationship Of Personal Growth Initiative, Psychological Well-Being, And Psychological Distress Among Adolescents. *Journal of Teaching and Education*, 1(6), 101–107.
- Bergsma, A. (2008). Do self-help books help? *Journal of Happiness Studies*, 9(3), 341–360. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9041-2>
- Beri, N., ve Jain, M. (2016). Personal Growth Initiative Among Undergraduate Students: Influence of Emotional Self Efficacy and General Well Being. *Rupkatha Journal on Interdisciplinary Studies in Humanities*, 8(2), 43–55. <https://doi.org/10.21659/rupkatha.v8n2.05>
- Biçer, G., ve Düztepe, Ş. (2003). Yetkinlikler ve Yetkinliklerin İşletmeler Açısından Önemi. *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi*, 1(2), 13–20.
- Bölükbaşı, A. (2017). *Lise Öğrencilerinin Kariyer Uyumu Ve Yaşam Doyumu İlişkisinde İyimserlik Ve Umudun Aracı Rolü*. Çukurova Üniversitesi.
- Çam, Z., ve Artar, M. (2015). Ergenlikte Yaşam Doyumu: Okul Türleri Bağlamında Bir İnceleme. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 23–46. <https://doi.org/10.18506/anemon.35245>
- Can, N. (2004). Öğretmenlerin Geliştirilmesi ve Etkili Öğretmen Davranışları. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 103–119.
- Çeçen, A. R. (2008). Üniversite Öğrencilerinde Yaşam Doyumunu Yordamada Bireysel Bütünlük (Tutarlılık) Duygusu, Aile Bütünlük Duygusu Ve Benlik Saygısı. *Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi*, 4(1), 19–30.
- Çelik, Ö. (2017). *Eleştirel Düşünme Becerilerinin Kariyer Uyum Yeteneklerine Etkisi*. Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Çetin, O., ve Şengezer, B. (2013). Ortaokul Öğrencilerinin Proje Çalışmalarına İlişkin Görüşleri. *Ege Eğitim Dergisi*, 14(1), 24–49.
- Ceylan, E., ve Kahya, V. (2018). A research on the relationship between the section of university students and career adaptability. *Pressacademia*, 7(1), 217–222. <https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2018.884>
- Cüceloğlu, D. (2005). *İnsan ve Davranışı*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Cüceloğlu, D. (2010). *İçimizdeki Biz*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Dagmar Pescitelli, “An Analysis of Carl Rogers’ Theory of Personality”, <http://www.pond.ca/carl-rogers&page,E:T.20.12.2018>.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., ve Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75.
- Dost, M. T. (2010). Güney Afrika ve Türkiye’deki Üniversite Öğrencilerinin Bazı Değişkenlere Göre Özel İyi Oluş ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 35(158), 1–15.
- Ekşi, F. (2011). *Kişisel Gelişim Literatürünün Eğitim ve Danışma İhtiyacı Açısından İncelenmesi: Kuramsal Analitik Bir Yaklaşım*. Marmara Üniversitesi.
- Eryılmaz, A., ve Mutlu, T. (2017). Yaşam Boyu Gelişim Yaklaşımı Perspektifinden Kariyer Gelişimi ve Ruh Sağlığı. *Psikiyatride Guncel Yaklaşımlar - Current Approaches in Psychiatry*, 9(2), 227–227. <https://doi.org/10.18863/pgy.281802>

- Genç, M. (2016). *Öğrencilerin Kişisel Gelişim Yönelimlerinin Kariyer Uyum Yeteneklerine Etkisi: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Örneği*. Karabük Üniversitesi.
- Gündoğar, Duru; Gül, Songül Sallan; Uskun, Ersin; Demirci, Serpil; Keçeci, D. (2007). Üniversite Öğrencilerinde Yaşam Doyumunu Yordayan Etkenlerin İncelenmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 10, 14–27.
- Günüç, S., Odabaşı, H. F., ve Kuzu, A. (2012). Yaşam Boyu Öğrenmeyi Etkileyen Faktörler. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 309–325.
- Haldız, K. (2018). *Kişisel Gelişim Yönelimi ve Kariyer Uyum Yetenekleri Arasındaki İlişkinin Kişisel Gelişim Eğitimleri Açısından İncelenmesi*. Sakarya Üniversitesi.
- Hall, D. T. (2004). The Protean Career: A Quarter-Century Journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>
- Irving, J. A., ve Williams, D. I. (1999). Personal growth and personal development: Concepts clarified. *British Journal of Guidance and Counselling*, 27(4), 517–526. <https://doi.org/10.1080/03069889908256287>
- Işık, E. (2014). Relationship of Childhood Career Development to Life Satisfaction , and State Anxiety. *Elementary Education Online*, 13(2), 682–693.
- Kahya, V., ve Ceylan, E. (2018). *Üniversite Öğrencilerinin Bölümleri İle Kariyer Uyum Yetenekleri Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. 4th Global Business Research Congress (C. 7)*. <https://doi.org/DOI: 10.17261/Pressacademia.2018.884>
- Kalaycı, Ş. (2010). SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri (Vol. 5). Ankara, Turkey: Asil Yayın Dağıtım.
- Kamiloğlu, F., ve Yurttaş, Ö. U. (2014). Sosyal Medyanın Bilgi Edinme ve Kişisel Gelişim Sürecine Katkısı ve Lise Öğrencileri Üzerine Bir Alan Çalışması. *Galatasaray Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, (21), 129–150. <https://doi.org/10.16878/ILETI-S-IM.53872>
- Kanten, S. (2012). Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(16), 191–205.
- Köker, S. (1991). *Normal ve Sorunlu Ergenerin Yaşam Doyumu Düzeyinin Karşılaştırılması*. Ankara Üniversitesi.
- Köktürk, M., (2002), *Kişisel Gelişim Yaklaşımına Üç Farklı Yaklaşım, Örgütte Kişisel Gelişim*, Edit. A. E. Arslan, Nobel Yayınları, Ankara
- Okyay, B. (2012). *Yönetici Ve Çalışanların Özgüven Düzeyleri Ve Kişisel Gelişim İnisyatifi Alma Becerilerinin Karşılaştırılması*. Maltepe Üniversitesi.
- Otluoğlu, K. Ö. Ç. (2014). Kariyer Olgusunun Kavramsallaştırılmasında Kullanılan Metaforlar. *Ege Akademik Bakış*, 14(2), 221–230.
- Özdoğan, Ö. (2006). İnsanları Anlamaya Yönelik Bir Yaklaşım : Pastoral Psikoloji. *AÜİFD*, 47(2), 127–141.
- Özer, M., ve Karabulut, Ö. Ö. (2003). Yaşlılarda Yaşam Doyumu. *Turkish Journal of Geriatrics*, 6(2), 72–74.
- Özkan, Z. (2000). *Bilgelige Yöneliş Kişisel Gelişim Dinamikleri*. İstanbul: Hayat yay.
- Özsoy, E. (2017). *Kişiliğin Karanlık Yönünün Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi SBE.
- Prager, C. M. (2001). *Exploring Self-Help Literature: Promoter or Preventer of Authentic Growth?* University Of Calgary.
- Robitschek, C. (1998). *Personal Growth Initiative: The Construct and Its Measure. Measurement and Evaluation in Counseling and Development*.

- Ryff, C. D., ve Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Santilli, S., Marcionetti, J., Rochat, S., Rossier, J., ve Nota, L. (2017). Career Adaptability, Hope, Optimism, and Life Satisfaction in Italian and Swiss Adolescents. *Journal of Career Development*, 44(1), 62–76. <https://doi.org/10.1177/0894845316633793>
- Santilli, S., Nota, L., Ginevra, M. C., ve Soresi, S. (2014). Career Adaptability, Hope and Life Satisfaction in Workers With Intellectual Disability. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 67–74. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.02.011>
- 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.
- Saygın, O. (2006). *Negatif Limanlardan Pozitif Sulara*. İstanbul: Hayat yay.
- Sevim, B. A. (2013). Kişisel Gelişim Kitaplarındaki Başarı İdeolojisi: Mümin Sekman Örneği. *International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic Volume*, 8(3), 17–35.
- Stevic, C., R. ve R. M. Ward (2008). Initiating Personal Growth: The Role Of Recognition And Life Satisfaction On The Development Of College Students, *Soc Indic Res*, 89, s.523-534.
- Şimşek, E. (2011). *Örgütsel İletişim ve Kişilik Özelliklerinin Yaşam Doyumuna Etkileri*. Eskişehir Anadolu Üniversitesi.
- Stevic, C. R., ve Ward, R. M. (2008). Initiating personal growth: The role of recognition and life satisfaction on the development of college students. *Social Indicators Research*, 89(3), 523–534. <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9247-2>
- Tat, M. (2007). *Zihin Dili Programlaması (Nlp)Nin Kişisel Gelişim Ve Kişilerarası İletişim Üzerindeki*. Ege Üniversitesi.
- Uslu, O. (2017). Babacan Liderlik Algısı ve Yöneticiye Güven İlişkisinde Kültürel Değerlerin Etkisi. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi SBE.
- Wang, Y. C., Shelley Tien, H. L., ve Wu, C. L. (2018). The Relation of Career Adaptability to Work–Family Experience and Personal Growth Initiative Among Taiwanese Working Parents. *Journal of Employment Counseling*, 55(1), 27–40. <https://doi.org/10.1002/joec.12071>
- Yalcin, I., ve Malkoc, A. (2013). Adaptation of Personal Growth Initiative Scale-II to Turkish and Investigation Of Psychometric Properties. *Düşünen Adam The Journal of Psychiatry and Neurological Sciences*, 26(3), 258–266. <https://doi.org/10.5350/DAJPN2013260304>
- Yalçın, İ., ve Malko, A. (2013). Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği-II'nin Türkçeye Uyarlanması ve Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi. *Düşünen Adam The Journal of Psychiatry and Neurological Sciences*, 26(3), 258–266. <https://doi.org/10.5350/DAJPN2013260304>
- Yarkın, E. (2013). *Temel Psikolojik İhtiyaçların Karşılama Düzeyinin İlişki Doyum ve Yaşam Doyum Düzeyine Katkısının İncelenmesi*. İstanbul Arel Üniversitesi.
- Yıldız, A. (2006). *Güçlü Hafıza*. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.