

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNDE KARIYER İYİMSERLİĞİ VE UYUMLULUĞU İLE TOPLUMSAL CİNSİYET ALGISI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Prof. Dr. Diğdem M. Siyez
Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir
didem.siyez@gmail.com

Doç. Dr. Özlem Belkis
Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir
ozlem.belkis@deu.edu.tr

Özet

Bu araştırmanın amacı, üniversite öğrencilerinde kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğu ile toplumsal cinsiyet algısı arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmaya, Dokuz Eylül Üniversitesi bünyesindeki on üç farklı fakülteden 1238'i kadın, 1017'si erkek olmak üzere toplam 2255 öğrenci katılmıştır. Katılımcıların yaş aralığı 18-70 yaş ($X = 21.58$, $ss = 2.57$) arasındadır. Katılımcıların 719'u birinci sınıfa, 580'i ikinci sınıfa, 549'u üçüncü sınıfa, ve 407'si dördüncü sınıfa devam etmektedir. Araştırmada veri toplama aracı olarak Kariyer Geleceği Ölçeği, Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği ve kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Verilerin analizinde Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular, kariyer uyumluluğu ile toplumsal cinsiyet algısı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r = .21$, $p < .001$) olduğunu göstermektedir. Ayrıca araştırma sonucunda kariyer iyimserliği ile toplumsal cinsiyet algısı arasında da pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r = .24$, $p < .001$) olduğu bulunmuştur. Elde edilen bulgular, literatür ışığında tartışılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Toplumsal cinsiyet algısı, kariyer iyimserliği, kariyer uyumluluğu.

RELATIONSHIP BETWEEN CAREER ADAPTABILITY, CAREER OPTIMISM AND GENDER PERCEPTION AMONG COLLEGE STUDENTS

Abstract

The purpose of the study is to examine relationship between career adaptability, career optimism and gender perception. The sample consisted of 2255 bachelor students (1238 females and 1017 males), which included 719 freshmen, 580 sophomores, 549 juniors, and 407 seniors. Ages of participants ranged from 17 to 45 ($M = 21.32$, $SD = 2.29$). Research data were collected via Gender Perception Scale, Career Future Inventory and personal information sheet. Frequency distribution and One way ANOVA was performed to data regarding sample. Correlation analyses revealed the positive relationship between career adaptability and gender perception ($r = .21$, $p < .001$). Moreover, positive relationship was found between career optimism and gender perception ($r = .24$, $p < .001$). The findings were discussed in the light of the related literature.

Keywords: Gender perception, career optimism, career adaptability.

GİRİŞ

Beliren yetişkinlik dönemi, ergenlik ve yetişkinlik dönemini birbirine bağlayan ve bireylerin farklı kazanımlar elde ettiği bir dönem olarak tanımlanmaktadır (Arnett, 2004). Beliren yetişkinlikte kariyer çok daha büyük bir öneme sahip olmaktadır. Beliren yetişkinler, yetişkinlik yaşamları boyunca nasıl bir işte çalışmak istedikleri hakkında ciddi bir şekilde düşünmeye başlamaktadır. Ebeveynliğe giriş ve evliliğin tipik yaşları olan 20'li yaşların sonlarında kendi ilgi ve yeteneklerine en iyi şekilde uyacak bir mesleğe yönelme umuduyla okul ve iş konusunda çeşitli olasılıkları denemektedirler (Arnett, 2004). Olasılıkların artması ve acil olan sorumlulukların azalması ile

beliren yetişkinlerin birçoğu eğitim yaşamını tamamladığı gibi heyecanlandırıcı ve güçlendirici seçenekleri değerlendirirler (Murphy, Blustein, Bohlig ve Platt, 2010).

Son dönemde küresel iş yaşamında ortaya çıkan ve baş döndürücü bir hıza ulaşan köklü değişimler, bireylerin meslekler arası mobilitesini arttırmış (Cairo vd., 1996), kariyer tercihlerine bakıştaki olumluluğu etkilemiş ve bu durumun bireylerin duygusal iyi oluşlarıyla ilişkili olmaya başladığı yönünde bulgular ortaya konmuştur (Boehm ve Lyubomirsky, 2008; Creed vd., 2002; Menaghan ve Merves, 1984; Williams ve Johansen, 1985). Dolayısıyla, bireylerin kariyer gelişimleri boyunca sözü edilen bu hızlı değişimlere ayak uydurabilmesi hem ruhsal, duygusal sağlıkları yönünden hem de kariyerleri açısından kritik bir önem arz etmektedir (Griffin ve Hesketh, 2003). Yazında ilk olarak Super (1955) tarafından ortaya konulan mesleki olgunluk kavramı bireyin eğitim veya mesleki seçim yapmaya hazır olma durumunu açıklamakta; ancak, bireylerin bu değişimlerle nasıl baş edebileceği hususunda tatminkar bir yanıt sunamamaktadır. Super (1955) ve Knasel (1981) ergenler için öne sürdükleri, “değişen meslekler ve çalışma şartları ile baş etme becerisi” olarak tanımladıkları “kariyer olgunluğu” kavramının yetişkinlikte “kariyer uyumluluğu” ile yer değiştirmesi gerekliliğini tartışmaya açmış, Savickas (1997) da bu iki kavramı birleştirerek anlamı en iyi yansıtabilecek yapının “kariyer uyumluluğu” olduğunu savunmuştur.

Kariyer uyumluluğu, bireyin mesleğiyle ilgili bir role hazırlık aşamasında mesleğin kendisi veya çalışma koşullarından kaynaklanan beklenmeyen değişimlerle başa çıkma düzeyi olarak tanımlanmaktadır. Kalafat’a (2012) göre kariyer uyumluluğu kişinin gelecekteki değişimlerle başa çıkma ve işiyle ilgili yeni sorumluluklar alma konusunda kendini rahat hissetme düzeyi ve kariyer planlarının değişmesine yol açan umulmadık gelişmeler karşısında kendini toplama yeteneğidir. Kariyer uyumluluğu üzerine gerçekleştirilen ampirik çalışmalar (Klehe vd., 2012; Koen vd., 2012) kariyer uyumluluğu yüksek bireylerin daha iyi iş fırsatları bulma, işiyle ilgili başarılı geçişler yapma ve kaliteli istihdamı elde etmede daha yetkin olduğunu göstermektedir.

Çok boyutlu bir yapı olan kariyer uyumluluğu mevcut ve gelecekteki mesleki değişimlere hazırlığı kolaylaştıran dört temel tutumdan, öz düzenleyici güçten (self-regulatory strength) oluşmaktadır: ilgi, kontrol, merak ve güven. İlgi, bireyin kariyer geleceğine yönelik hazırlığını, kariyer vizyonu geliştirebilmesindeki uyumunu ortaya koyar. Kontrol, bireyin kariyerini oluşturmasındaki sorumluluğu ve sahiplik duygusuna işaret eder. Merak, bireyin kendi benliği ile iş çevresindeki fırsatları keşfedebilmesidir. Güven ise, bireyin kariyer arzusuna ve engeller karşısında başarılı olacağına dair hissidir. Bu dört uyum yeteneği bireyin kariyeriyle ilgili değişimlere kendini ayarlama, kişi-çevre bütünleşmesi ve kariyer yaşamı boyunca başarılı geçişleri gerçekleştirmede anahtar rol oynamaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012).

Bireylerde kariyer uyumluluğu düzeyinin ortaya çıkarılmasında iyimser kişilik özelliklerinin de dikkate alınması gerekmektedir (Rottinghaus vd., 2005). İyimser kişilik özelliğine sahip bireylerin kariyer gelişim süreci boyunca karşılaşması muhtemel engel ve güçlüklerle baş etme konusunda kötümser kişilere oranla daha başarılı olacağı öne sürülmektedir (Patton vd., 2004; Klumper vd., 2009; Rand, 2009). Olumlu beklentiler bireyleri kariyer istikrarsızlığı, güvencesizliği gibi belirsizliklerle mücadele etmede teşvik etmektedir (Scheier vd., 1994). Kariyer iyimserliği Kalafat’a (2012) göre bireyin kariyer gelişimi ile ilgili hep olumlu sonuçlar elde edeceği beklentisi içinde olması ya da olayların en olumlu yönlerine odaklanarak kariyer planlama sürecinde kendini rahat hissetmesidir. Dolayısıyla, hem ergenler hem yetişkinler açısından uyumluluk beceri düzeyleri ile olumlu kişilik özelliklerinin bir arada ele alınması görüşü yazında ağırlık kazanmıştır (örneğin, iyimserlik için bknz. Creed vd., (2002), Patton vd., (2004); güçlüklerle baş etme konusunda bknz. Hackett ve Byars (1996)). Bu bakımdan kariyer iyimserliğinin kariyer uyumluluğu ile olumlu yönde ilişkili olduğu öne sürülebilir (Tolentino vd., 2014).

Kariyer gelişimi ve seçimi üzerinde etkili olan faktörlerden biri toplumsal cinsiyet rolü ve algısıdır. Toplumsal cinsiyet rolü bireylerin kadın ve erkeklerden beklenen rol ve sorumlulukları kendi biyolojik cinsiyetleri ile ilişkili olarak ne kadar benimsediğini açıklamak için kullanılan bir kavramdır. İlk defa Bem (1975) tarafından tanımlanan toplumsal cinsiyet rolleri maskülen, feminen, androjen ve belirsiz olarak sınıflandırılmaktadır. Siyez ve Yusupu (2015) üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin cinsiyet rolüne göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını incelemişlerdir. Araştırma bulguları maskülen ve androjen cinsiyet rolüne sahip üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğu (kariyer anlamında gelecekteki değişimlerle başa çıkma ve bu değişimlerden faydalanma yeteneği) ve kariyer iyimserliğinin (gelecekteki kariyer gelişimi ile ilgili hep olumlu sonuçlar elde edeceği beklentisi) feminen ve belirsiz cinsiyet rolüne sahip üniversite öğrencilerinden daha yüksek olduğunu göstermektedir. Toplumsal

cinsiyet algısı ise bireylerin toplumda kadın ve erkeklere yüklenen sorumluluk ve görevlerine yönelik bakış açılarını değerlendirmektedir. Toplumsal cinsiyet algısının gelişiminde bireylerin içerisinde yetiştikleri sosya-kültürel çevre önemli bir belirleyici olarak kabul edilmektedir. Alan yazın incelendiğinde kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği ile toplumsal cinsiyet algısı arasındaki ilişkiyi değerlendiren bir araştırma bulgusuna rastlanmamıştır.

Bu çalışma, üniversite öğrencilerinde kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğu ile toplumsal cinsiyet algısı arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın amacı doğrultusunda araştırma soruları şunlardır:

- 1) Üniversite öğrencilerinde kariyer iyimserliği ve toplumsal cinsiyet algısı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 2) Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğu ve toplumsal cinsiyet algısı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

YÖNTEM

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Dokuz Eylül Üniversitesi'nde lisans eğitimine devam eden öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleminin belirlenmesinde çok-aşamalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. İlk aşamada araştırmanın örneklem büyüklüğü hesaplanmıştır. Dokuz Eylül Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Birimi'nden alınan bilgiye göre 2014-2015 eğitim öğretim yılında kayıtlı lisans öğrencisi sayısı (uzaktan eğitim programları hariç) 42.031'dir. Örneklem büyüklüğü hesaplama programı kullanılarak %99 güven düzeyinde ve 3 güven aralığında uygun örneklem büyüklüğü 1771 olarak hesaplanmıştır. İkinci aşamada örneklemin belirlenmesinde tabakalı örnekleme ve tesadüfi örnekleme yöntemleri kullanılmıştır. Üniversite bünyesinde bulunan her bir fakülte bir tabaka olarak belirlenmiştir ve ilgili fakültede bulunan öğrencilerin, toplam öğrenci sayısına göre oranı dikkate alınarak her bir fakülteden ulaşılması planlanan öğrenci sayısı belirlenmiştir. Fakültelerden, bölümlerin ve sınıfların belirlenmesinde rastgele sayılar tablosu kullanılmıştır.

Araştırmanın örneklem 2255 üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların 1238'i kadın (%54.9), 1017'si erkektir (%45.1). Örneklem grubunun yaş aralığı 17-45 arasında değişmektedir ($X = 21.32$, $ss = 2.29$). Örneklem grubunun 719'u (%31.9) birinci sınıfa, 582'i ikinci sınıfa (%25.7), 549'u üçüncü sınıfa (%24.3) ve 407'si son sınıfa (%18) devam etmektedir.

Veri Toplama Araçları

Kariyer Geleceği Ölçeği (Rottinghaus, Day ve Borgen, 2005): Bireylerin olumlu kariyer planlama tutumlarını değerlendirmek amacıyla geliştirilen Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL) Türkçe'ye Kalafat (2012) tarafından uyarlanmıştır. KARGEL, kariyer uyumluluğu, kariyer geleceği ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi olmak üzere 3 alt boyuttan ve toplam 25 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi alt ölçekleri için sırasıyla 0.83, 0.82 ve 0.62 olarak bulunmuştur. Bu araştırma grubunda kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği alt ölçekleri için Cronbach alfa değerleri sırasıyla 0.81 ve 0.79 olarak bulunmuştur.

Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği (TCAÖ; Altınova ve Duyan, 2013): Bireylerin toplumsal cinsiyete yönelik algılarını değerlendirmek amacıyla geliştirilen TCAÖ 25 maddelik 5'li Likert tipi (1= kesinlikle katılmıyorum, 5= kesinlikle katılıyorum) bir ölçektir. Ölçekten alına yüksek puanlar eşitlikçi toplumsal cinsiyet algısına işaret etmektedir. Ölçeğin geçerliğini test etmek amacıyla yapılan açıklayıcı faktör analizinde ölçeğin tek boyuttan oluştuğu belirlenmiştir. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .87'dir (Altınova ve Duyan, 2013). Bu çalışmada ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .92 olarak bulunmuştur.

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmacılar tarafından oluşturulan kişisel bilgi formunda cinsiyet, yaş, okunan bölüm ve sınıf gibi demografik değişkenlere ilişkin sorular yer almaktadır.

Verilerin Analizi

Araştırmanın amacı doğrultusunda veri setinin analizinde Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Verilerin analizinde $p < .05$ anlamlılık değeri olarak kabul edilmiştir.

BULGULAR

Araştırmının bağımlı değişkenleri (kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğu) ve bağımsız değişkenine (toplumsal cinsiyet algısı) ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerleri Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1: Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistikler

Değişkenler	X	Ss	Min	Max
Kariyer İyimserliği	40.31	6.36	21	55
Kariyer Uyumluluğu	42.22	5.73	24	55
Toplumsal Cinsiyet Algısı	92.45	15.72	28	116

Kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğu ile toplumsal cinsiyet algısı arasındaki ilişkiyi incelemek için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2: Kariyer İyimserliği ve Kariyer Uyumluluğu ile Toplumsal Cinsiyet Algısı Arasındaki İlişki

Değişkenler	(1)	(2)	(3)
(1) Kariyer Uyumluluğu	1.000		
(2) Kariyer İyimserliği	.56***	1.000	
(3) Toplumsal Cinsiyet Algısı	.21***	.24**	1.000

Tablo 2’de görüldüğü gibi kariyer uyumluluğu ile toplumsal cinsiyet algısı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r = .21, p < .001$) bulunmaktadır. Araştırma sonucunda kariyer iyimserliği ile toplumsal cinsiyet algısı arasında da pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r = .24, p < .001$) olduğu bulunmuştur

TARTIŞMA VE SONUÇ

Kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğu ile toplumsal cinsiyet algısı arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırmada elde edilen ilk bulgu kariyer iyimserliği ve toplumsal cinsiyet algısı arasından pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Diğer bir ifadeyle üniversite öğrencilerinin kariyer iyimserliği puan ortamları arttıkça toplumsal cinsiyet algısı puan ortalamalarında da artış olmaktadır. Üniversite öğrencilerini daha eşitlikçi bir toplumsal cinsiyet algısına sahip olmaları kariyerleri ile ilgili daha iyimser bir bakış açısına sahip olması ile ilişkilidir. Kariyer gelişimi ile ilgili olarak kontrol kuramı optimistlerin kariyer hedeflerini belirlemede daha motive olduklarını, gerçekleştirecek yaşantılarla ilgili daha olumlu bir öngörüye sahip olduklarını ve böylelikle de bu amaçlara ulaşmak için de eylemlerde bulduklarını belirtmektedir (Patton, Bartrum ve Creed, 2004). Eşitlikçi bir toplumsal cinsiyet algısına sahip olmakta bireylerin toplumdaki kadın ve erkeklere ilişkin rol ve sorumluluklarda daha iyimser bir bakış açısını da yansıttığı düşünülmektedir. Alanyazında görece yeni bir kavram olan Kariyer iyimserliği ile sosyal destek (Friedman, Kane ve Cornfield, 1998), amaç yönelimi (Tolentino ve ark., 2014), iyilik hali (Creed, Patton ve Bartrum, 2002) değişkenleri açısından el alınmasına rağmen toplumsal cinsiyet algısı arasındaki ilişkiyi değerlendiren bir araştırma bulgusuna rastlanmamıştır.

Araştırmada elde edilen bir diğer bulgu, kariyer uyumluluğu ile toplumsal cinsiyet algısı arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Kariyer uyumluluğunun, tinsellik (Duffy ve Blustein, 2005), güç ve yaşam doyumu (Hirschi, 2009), iş arama stratejileri (Koen ve ark., 2010) gibi değişkenlerle çalışıldığı ancak toplumsal cinsiyet algısı ile ilişkisine dair bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak Kişinin kariyer sürecinde karşılaştığı engellerle başa çıkabilme kapasitesi olarak tanımlanan kariyer uyumluluğu ve toplumsal cinsiyet algısı arasındaki ilişki beklendik bir sonuçtur. Eşitlikçi toplumsal cinsiyet algısı; aile, mesleki, evlilik, sosyal ve eğitim yaşamlarında kadın ve erkeğin sorumlulukları eşit olarak üstlenmeleri esas olup (Akın ve Demirel, 2003; Basow, 1992; Dökmen, 2004), kadın ve erkek arasındaki farklılıklar en aza indirgenmektedir (Perrone-McGovern ve diğ., 2014). Dolayısıyla eşitlikçi algı ile kariyer sorunları ile başa çıkma kapasitesi arasındaki ilişki beklendik bir sonuç olarak yorumlanabilir.

Araştırma bulgularına dayanarak üniversite öğrencilerinde kariyer gelişimini destekleyeme yönelik yapılacak çalışmalarda toplumsal cinsiyet eşitliği kavramının da ele alınması önerilebilir. Her ne kadar mesleklerini seçerek bir alanda eğitim almaya başlamış olsalar da üniversite öğrencilerini kariyer yolculuklarında bekleyen, aşılması gereken çok sayıda engel bulunmaktadır. Bu engellerin bir kısmı toplumsal cinsiyete ilişkin kalıp yargıların bir sonucu olarak ortaya çıkıyor olabilir. Bu nedenle kariyer gelişimini destekleme programlarında toplumsal cinsiyet eşitliği konusunun ele alınması öğrencilerin farkındalıklarını arttırmada ve kendi kalıp yargılarını fark etmede etkili olabilir.

Araştırma sonuçlarının değerlendirilmesinde veri toplama yöntemi olarak kağıt-kalem testinin kullanılması bir sınırlılık olarak ele alınabilir. Ancak evrenden çok aşamalı örnekleme yöntemi kullanılarak geniş bir örneklem çalışılmış olmasının araştırmanın bu sınırlılığını azalttığı düşünülmektedir.

Not 1: Bu araştırma Dokuz Eylül Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından desteklenen “Dokuz Eylül Üniversitesi Lisans Öğrencilerinde Toplumsal Cinsiyet Algısının Kişisel Gelişim Yönelimi Aracılığıyla Kariyer İyimserliği ve Kariyer Uyumluluğuna Etkisi” başlıklı projenin verilerinin bir kısmına dayanarak hazırlanmıştır.

Not 2: Bu çalışma 27- 29 Ekim 2016 tarihlerinde Antalya’da 7 ülkenin katılımıyla düzenlenen World Conference on Educational and Instructional Studies- WCEIS’de bildiri olarak sunulmuştur.

KAYNAKÇA

- Akın, A., & Demirel, S. (2003). Toplumsal cinsiyet kavramı ve sağlığa etkileri. *CÜ Tıp Fakültesi Dergisi*, 25(4), 73-82.
- Altınova, H. H., & Duyan, V. (2013). Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği’nin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 24 (2), 9-22.
- Arnett, J. J. (2004). *Emerging adulthood: The winding road from the late teens through the twenties*. New York: Oxford University Press, Inc.
- Basow, S. A. (1992). *Gender: Stereotypes and roles*. Thomson Brooks/Cole Publishing Co.
- Bem, S. L. (1975). Sex role adaptability: One consequence of psychological androgyny. *Journal of Personality and Social Psychology*, 31, 634-643. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/h0077098>
- Boehm, J. K. ve Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success? *Journal of Career Assessment*, 16(1), 101-116.
- Cairo, P. C., Kritis, K. ve Myers, R. M. (1996). Career assessment and the Adult Career Concerns Inventory. *Journal of Career Assessment*, 4, 189-204.
- Creed, P. A., Patton, W. ve Bartrum, D. (2002). Multidimensional properties of the LOT-R: Effects of optimism and pessimism on career and well-being related variables in adolescents. *Journal of Career Assessment*, 10 (1), 42-61.
- Dökmen, Z. (2006). Toplumsal cinsiyet. *İstanbul: Sistem Yayıncılık*.
- Duffy, R. D., & Blustein, D. L. (2005). The relationship between spirituality, religiousness, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 67(3), 429-440.
- Friedman, R., Kane, M., & Cornfield, D. B. (1998). Social support and career optimism: Examining the effectiveness of network groups among black managers. *Human Relations*, 51(9), 1155-1177.

- Griffin, B. ve Hesketh, B. (2003). Adaptable behaviours for successful work and career adjustment. *Australian Journal of Psychology*, 55 (2), 65-73.
- Hackett, G. ve Byars, A. M. (1996). Social cognitive theory and the career development of African American women. *Career Development Quarterly*, 44, 322-340.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145-155.
- Kalafat, T. (2012). Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk Örnekleme için Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 169-179.
- Klehe, U.-C., Zikic, J., Van Vianen, A. E. M., Koen, J., & Buyken, M. B. W. (2012). Coping proactively with economic stress: Career adaptability in the face of job insecurity, job loss, unemployment, and underemployment. In P. L. Perrewé, J. R.B. Halbesleben, C. C. Rosen (Eds.). *Research in Occupational Stress and Well-being. Volume 10 - The Role of the Economic Crisis on Occupational Stress and Well Being* (131 – 176).
- Kluemper, D. H., Little, L. M. ve DeGroot, T. (2009). State or trait: Effects of state optimism on job-related outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 209-231.
- Koen, J., Klehe, U. C., Van Vianen, A. E., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 126-139.
- Koen, J., Klehe, U. C. ve Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 395–408.
- Menaghan, E. G. ve Merves, E. S. (1984). Coping with occupational problems: The limits of individual efforts. *Journal of Health and Social Behavior*, 25, 406-423.
- Murphy, K. A., Blustein, D. L., Bohlig, A. J. ve Platt, M. G. (2010). The college -to- career transition: An exploration of emerging adulthood. *Journal of Counseling and Development*, 88, 174-181.
- 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(2-3), 193-209.
- Rand, K. L. (2009). Hope and optimism: Latent structures and influences on grade expectancy and academic performance. *Journal of Personality*, 77(1), 231-260.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X. ve Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13, 3–24.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- 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, C. S. ve Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A reevaluation of the life orientation test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 1063–1078.
- Siyez, D. M. ve Yusupu, R. (2015). Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin cinsiyet rolü değişkenine göre incelenmesi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(1): 78-88.

Super, D. E. (1955). A theory of vocational development, *American Psychologist*, 8, 185-190.

Super, D. E. ve Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counseling*, 9, 194-201.

Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P. ve Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39-48.

Williams, J. E. ve Johansen, E. (1985). Career disruption in higher education. *Journal of Higher Education*, 56, 145-160.