



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	12.07.2019
Received / Makale Geliş	20.04.2018	Published / Yayınlanma	13.07.2019

İNSAN KAYNAKLARININ MÜCADELE RUHU: KARİYER UYUM YETENEKLERİ¹

SPIRIT OF HUMAN RESOURCES: CAREER ADAPTATION CAPABILITIES

Dr. Berna TURAK KAPLAN

Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Şarkikaraağaç Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, Isparta / TÜRKİYE, ORCID: 0000-0001-6321-2981

ÖZET

Kariyer uyum yetenekleri, kişilerin kendilerine uygun işte çalışmak için uyması gereken tutum, yetkinlik ve davranışların tümü olarak değerlendirilmektedir. Kariyer uyum yeteneği, insan kaynaklarının mücadele zorunluluğunda olduğu profesyonel görevler, travmalar, vakalar, durumlar ve geçişler ile baş etmek için gerekli olan psiko-sosyal durumlarla yakından ilgili bir kavramdır. Değişen kariyer dünyasına adapte olma, yeni ya da karmaşık bir kariyer yolunun stresini yapıcı biçimde değerlendirebilme yeteneğini göstermektedir. Kariyer uyumu, pozitif yönelme, geçmiş ile bugün arasında bağlantı kurma, geleceği en azından kontrol edilebilir kılma ve kariyer fırsatlarından birinde kalıcı olmayı hayal etme, kendisi ve dış dünya ile ilgili bilgi edinme konusunda istekli olma, zorluklarla yüzleşerek amaçlarını gerçekleştirme sürecinde oluşabilecek engelleri aşma konusunda bireysel güce sahip olmayı gerektirmektedir. Bireylerin mesleki rollerini etkili bir şekilde uygulayabilmesi kariyer başarısı için önemli bir yetkinlik olarak görülmektedir. Bu çalışma bu konunun kavramsal olarak anlatımını içermeye yöneliktir.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları, Kariyer, Kariyer Uyum Yetenekleri.

ABSTRACT

Career adaptation capabilities, are considered as all of the attitudes, competencies and behaviors that people should follow to work for them. Career adaptability is a concept closely related to the psychosocial situations necessary to deal with professional tasks, traumas, cases, situations and transitions where human resources are obliged to fight. Adapting to the changing career world is the ability to constructively assess the stress of a new or complex career path. Career adaptability, positive orientation, linking past and present, making the future at least controllable and dreaming of lasting in one of the career opportunities, willingness to learn about himself and the outside world, facing challenges and overcoming obstacles that may occur in the process of achieving his goals to have. The ability of individuals to apply their professional roles effectively is seen as an important competence for career success. This study aims to include conceptual explanation of this subject.

Keywords: Human Resources, Career, Career Adaptation Capabilities.

1. GİRİŞ

Dünya ekonomik, politik, teknolojik ve kültürel alanlarda sürekli ve hızlı bir değişim rüzgârı içerisinde (Kaplan, 2018; Çelik vd., 2018; Çelik vd., 2018). Bu değişim iş dünyasını da derinden etkilemekte ve değişikliklere eşlik eden belirsizlik düzeyi (Kaygısız vd., 2018: 2997) insanların çalışma hayatlarını ve yaşamlarını alt üst edebilmesi sebebiyle kariyer kavramının önemi de ortaya çıkmaktadır (Greenhaus vd., 2010: 4). İnsan hayatının odak noktası olarak görülen kariyer, bireyin kimliğini oluşturmasına yardımcı olmasının yanı sıra toplumsal durumunu ve statüsünü belirginleşmesinde de önemli bir yere sahiptir. Bireyler çalışma hayatına ilk atıldıkları günden itibaren bazı gereksinimlerini karşılamak, bazı beklenti ve arzularını tatmin etmek, geleceğe dönük planlarını belirleyerek hiyerarşik düzen içinde yükselmek, işinde daha iyi konumlara gelmek ve başarılı olmak

¹ Bu çalışma yazarın Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı'nda 2017 yılında hazırlamış olduğu "Y Jenerasyonunun Kariyer Uyum Yeteneklerinin Geliştirilmesinde Üniversitelerin Rekreasyon Etkinliklerinin Rolü: Selçuk Üniversitesi Örneği" adlı tezden türetilmiştir.

isterler. Yükselme ile birey organizasyon içinde daha fazla güç ve prestij kazanmayı isteyecek buna paralel olarak daha çok para kazanma isteği de doğacaktır. Ancak unutulmamalıdır ki bu isteğin şiddeti bireyden bireye değişen bir yapıdadır (Ayan, 2011: 167-168). Bu bilgiler ışığında organizasyonların kariyer konusuna ağırlık vermesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Günümüz modern yönetim anlayışında organizasyonların insan kaynaklarından etkin bir şekilde faydalanabilmeleri adına kariyer düşüncelerini tatmin edici olmaları, gerek organizasyonel etkinlik gerekse çalışanların iş tatminlerinin, motivasyonunun ve örgüte bağlılığının artırılmasında kilit bir faktör olarak görülmekte (Tahiroğlu, 2002: 139) ve örgütün geliştirilmesi açısından önemli olmaktadır (Kaplan, 2019).

2. KARIYER KAVRAMI

Kariyer kelimesine Türkçe kökenli bir kavram olmamasıyla birlikte kavrama etimolojik olarak bakıldığında, Latince “carrus” (at arabası) ve “carrera” (yol), Fransızca “carrierie” (yarış yolu), İngilizce “career” (meslek) anlamlarının yüklendiğini görmekteyiz (Seçer ve Çınar, 2011: 51). Kariyer günlük hayattaki konuşmalarda; meslek ve iş yaşamında gelişme, başarıya ulaşma ve kişinin tüm bu iş yaşantısı boyunca üstüne düşen rolleri ile ilgili tecrübelerinin tamamı şeklinde ifade edilebilmektedir. Literatür taraması yapıldığında ise, kariyer kavramıyla ilgili çok çeşitli tanımlamalarla karşılaşmak mümkündür (Taşlıyan vd., 2011: 233). Jackson’ a göre kariyer, yirminci yüzyılda örgütlerin büyümesi sonucunda ortaya çıkan ve geleneksel olarak artan sorumluluk, statü ve ödüllerle yukarıya doğru tırmanma serisidir (Jackson, 2000: 5).

Kariyer, genel anlamıyla seçilen bir iş hattında sorumluluk üstlenerek statü kazanmak ve saygınlık elde etmek şeklinde ifade edilebilmektedir. Bir başka kavramsal tanımlama, bir kişinin iş yaşantısındaki aktivite, sorumluluk, tutum ve davranışlarının gelişimi şeklinde yapılabilmektedir (Türkay ve Eryılmaz, 2010: 180). Altınöz ve Çöp’e göre kariyer; seçilen bir iş prosesinde ilerlemek ve bunun sonucunda daha fazla maddi getiri elde etmek, daha fazla sorumluluk altına girmek, daha fazla saygınlık, güç ve otorite elde etmektir. Bir diğer deyişle, bireyin tüm hayatı boyunca edindiği işe ilişkin tecrübe ve faaliyetlerle ilgili olarak algıladığı tutum ve davranışların tamamıdır (Altınöz ve Çöp, 2010: 225).

3. KARIYER UYUM YETENEKLERİ

Kariyer yapılandırma teorisi, yönlendirme, araştırma, işe girme, yönetim ve ayrılma olmak üzere beş ana tür davranış içerir ve geçişler arasındaki adaptasyonu inceler. Ufukta yeni geçişler ortaya çıktıkça periyodik olarak tekrarlanan bir adaptasyon döngüsü oluşmaktadır. Her geçişte, bireyler giderek artan bir farkındalık, bilgi edinme, bilinçli karar verme, istikrar kazanma ve değişimle karşılaşmaları halinde daha etkili adapte olmaya başlamaktadırlar. Sözelimi, bir çalışan yeni bir işe başlar, sonra işin gerektirdiği rolü yerine getirir, belli bir zaman diliminde rolü yönetir ve daha sonra örgütsel değişiklikler onun yerini gereksiz hale getirdiğinde gönüllü olarak işten ayrılır. Endüstri sonrası ekonomilerde insanlar otuz yıl tek bir işte çalışmazlar. Yeni teknoloji, küreselleşme ve işin yeniden tasarımı, çalışanların kariyerlerini daha aktif bir şekilde yapılandırmalarını gerektirir (Savickas, 2017).

Super’ın kuramından yola çıkan ve kuramı genişleterek “Kariyer Uyum Yeteneği” kuramını ortaya atan Savickas artık Super’ın kuramının merkez öğelerinden biri olan “kariyer olgunluğu ya da mesleki olgunluk (career maturity)” kavramının yerine “kariyer uyumu (career adaptability)” kavramının gelebileceğini ifade etmektedir. Çünkü Savickas’a göre, Super’ın bu kavramı ergen kariyer gelişimine odaklanmakta ve yetişkinlerdeki kariyer gelişimi sürecini detaylı değerlendirememektedir (Ömeroğlu, 2014: 29).

Kariyer uyumu, kişilerin kendilerine uygun işte çalışmak için uyması gereken tutum, yetkinlik ve davranışların tümü olarak tanımlanmaktadır (Savickas, 2005: 45). Bireylerin mücadele mecburiyetinde olduğu profesyonel görevler, travmalar, vakalar, durumlar ve geçişler ile baş etmek için gerekli olan psiko-sosyal durumlarla yakından ilgilidir. Değişen kariyer dünyasına kolay adapte olma, yeni ya da çetrefilli bir kariyer yolunun stresini yapıcı biçimde değerlendirebilme yeteneğini göstermektir. Kariyer uyumu, pozitif yönelme, geçmiş ile bugün arasında bağlantı kurma, geleceği en azından kontrol edilebilir kılma ve kariyer fırsatlarından birinde kalıcı olmayı hayal etme, kendisi ve dış dünyayla ilgili bilgi edinme konusunda istekli olma, zorluklarla yüzleşerek amaçlarını gerçekleştirme sürecinde oluşabilecek engelleri aşma konusunda bireysel güce sahip olmayı gerektirmektedir (Harry ve Coetzeel,

2013: 3). Bireylerin mesleki rollerini etkili bir şekilde uygulayabilmesi kariyer başarısı için önemli bir yetkinlik olarak görülmektedir (Omar ve Noordin, 2013: 12).

Kaya'ya göre, kariyer uyum yeteneği, iş rolüne katılımla, beklenen görevlere hazırlanmakla ve iş ve işin koşullarının değişmesiyle oluşan beklenilmeyen uyarlamalarla meşgul olma konusundaki isteklilik ve mücadele ruhudur (Kaya, 2017: 291). Kariyer uyumunun iş başarıları, iş doyumunu ve çalışma süresi gibi bir takım mesleki sonuçları etkilediği de görülmektedir (Tladinyane ve Merwe, 2016: 2).

Yeşilyaprak'a göre, kariyer uyumu; önceden kestirilemeyen çok hızlı değişmelerin yaşandığı iş yaşamına, bireylerin kişisel gelişimlerini inşa ederek, kendi bireysel kariyer gelişimlerini yönetmeleri için gerekli anlayış ve tutumları edinmeleridir (Yeşilyaprak, 2012: 109). Zorver'e göre ise; kariyer uyumu kişinin önceden tahmin edilebilen veya şu anda var olan iş rolleri ve iş yaşamında önceden tahmin edilemeyen ve değişikliklerin neden olduğu kararsızlık durumlarıyla mücadele edebilmesidir. Başka bir ifadeyle, kariyer uyumu, bireyin gelecekte meydana gelecek değişimlerle başa çıkma ve bu değişimlerden fayda elde etme hususunda sahip olduğu yeteneklere ilişkin perspektifi, yeni iş sorumlulukları nezdinde kendini rahat hissetme düzeyi ve kariyer planlarının değişmesine neden olan beklenmedik olaylar karşısında uyum sağlayabilme yeteneğidir (Siyez ve Yusupu, 2015: 80).

Kalafat ise kariyer uyumunu, "bireyin bir mesleki role hazırlanırken ya da o role girmek üzereyken karşılaşma ihtimali olan gelişimsel görevleriyle mücadele etmeye hazır olmasının yanında meslekten veya çalışma koşullarından doğan ani ve beklenmeyen değişimlerle başa çıkmaya hazır olma gücü" şeklinde açıklamaktadır. Her iki tanımdan da kariyer uyumluluğunun, mesleki olgunluktan fazlasını içeren daha kapsamlı bir kavram olduğu görülmektedir (Kalafat, 2012: 170).

Mercan'a göre, kariyer uyumu, ergen veya yetişkinlerin, planlı tutumları, benliklerinin ve çevrelerinin keşfini ve bilgiyle donanmış bir şekilde karar almalarını kapsamaktadır. Kariyer uyumu özellikle günümüz teknolojisi ve ekonomisinde meydana gelen ani ve hızlı değişimler göz önüne alındığında bireylerin kariyerleri için şart bir kavram haline gelmiştir (Mercan, 2016: 436).

Kariyer uyumu, bireyin ortaya çıkan yeni durumlara olaylara ya da değişimlere/dönüşümlere zorlanmadan uyum sağlayabilme çabasını göstermektedir. Kariyer, bireyin hayatı boyunca karşılaştığı olaylar serisi, mesleklerin ve yaşam ile ilgili diğer rollerin birbiri ile etkileşimi sonucu ulaştığı genel görünümle birlikte mesleki gelişim anlamında ilerleme, duraklama ve gerilemeleri ifade eden bir kavram olup, bireyin önüne çıkan alternatifleri kabul veya reddetmesi ile biçimlenen dinamik bir süreçtir. Kariyer, mesleğe hazırlanma, mesleki görevleri yerine getirme, hizmet-içi eğitim, boş zaman faaliyetleri (rekreasyon), toplumda yerine getirilen diğer rollerle beraber tüm bunların gelişimini barındıran oldukça geniş bir kavramdır. Kariyer uyum yeteneği, bireylerin kariyer gelişimi sürecinde, işlerine ve değişen iş yaşamlarına adapte olabilmeleri için gerekli olan tutumları, yetkinlikleri ve davranışları içeren temel bir yapıdır (Kanbur ve Şen, 2017: 115-134; Kanten, 2012: 191-205).

4. KARIYER UYUM YETENEKLERİ KAYNAKLARI

Kariyer uyum yeteneklerinin kaynakları; *kaygı, kontrol, merak ve güven* olmak üzere dört boyutta ele alınmıştır (Özler vd., 2016: 152-153). Bunlar; (1) kaygı, (2) merak, (3) güven ve (4) kontroldür (Yeşiltaş vd., 2014: 1289-1292).

a. **Kaygı:** Bireyin mesleki geleceği hakkında farkındalığının olması, bunu fokus olarak görmesi ve geleceğe yönelik planlama yapması anlamını taşımaktadır. Kaygı, bireylerin daha ziyade gelecekte neler olabileceği ile ilgilenmesine ve geleceğe odaklanmasını sağlamaktadır. Bireylerin kariyerleri ile ilgili kaygıları gelecekte bu işi yapıp yapmamaları kararlarında etkili olmaktadır. Başka bir deyişle, gelecekte bu işin yapılması, yapılan planlamalar sonucunda elde edileceklerden tatmin olup olmamasına bağlıdır. Bireyler, buldukları flu ve değişken çevre içinde yapmış oldukları planlarda getiri ve götürü analizi yapmaktadır. Bireylerin içinde buldukları sektörde elde ettikleri getirilerin toplamının diğer sektörlerle karşılaştırılması yapıldığında fazla olması o sektöre bağlılığı artırmaktadır. Aksi durumun söz konusu olması halinde ise bireyin sektöre bağlılığı azalmaktadır.

b. **Kontrol:** Kariyer uyum yeteneği olarak kontrol, bireylerin mesleki gelecekleri üzerinde kontrollerinin kendilerinde olduğunu algılamaları/hissetmeleri ve kendi kariyerlerini inşa ederken sorumlulukları hakkında bilinçli olmaları şeklinde ifade edilebilir. İçinde bulunduğumuz çağda bireylerin artık işverenlerinin kendi kariyerlerini yönlendirmesinden daha ziyade kariyerleri üzerinde

kendilerinin daha fazla kontrol ve söz sahibi olduklarını söylemek mümkündür. Bu durum örgütlerin bireylerin kariyerlerini yönetmedikleri anlamına gelmemekte ancak bireylerin kendi gelecekleri ile ilgili daha fazla karar verme gücüne sahip oldukları anlamına gelmektedir.

c. **Merak:** Bireylerin çevrelerinde neler olduğunu keşfetme istekleri onların merak düzeylerini göstermektedir. Bireyler seçimlerini yapmadan önce birtakım seçenekleri belirlemek ve alternatif seçenekler arasından en uygun seçimi yapmaları gerekmektedir. Bireylerin yapmış oldukları araştırmalar sonucunda elde ettikleri bilgiler ve muhtemel riskler doğrultusunda yeni bilgiler ve yetenekler elde etmeleri onların merak düzeyini yansıtmaktadır.

d. **Güven:** Değişen durumlar ve olaylar karşısında bireylerin sorun çözebilme becerilerine güvenmesi kariyer uyum yeteneklerinden güveni yansıtmaktadır. Bir başka ifadeyle, bireylerin kendi yetenek, beceri, bilgi ve özelliklerine inanmaları ve güçlü özelliklerini bilmelerinin kariyer uyum yeteneklerine pozitif yönde katkı getirdiğini söylemek mümkündür.

Bu kaynaklar aynı zamanda bireylerin kariyer uyum yeteneğine de kaynaklık etmektedir. Kariyer uyum yeteneklerinin bileşenleri bireylerin kariyer sorunlarının üstesinden gelmede olumlu katkıları olan, sorunların üstesinden gelmeye yardımcı olan davranışlardır. Bu bileşenler bilişsel-duygusal davranış kapasitesinin bir ifadesi olarak bireysel amaçların anlamlandırmasını kolaylaştıran ve iş şartlarını tüm detayları ile değerlendirmeye yarayan ve sonuç olarak kariyer gelişimini zaman zaman sınırlandıran veya güçlendirmeye yarayan bileşenlerdir (Yeşiltaş vd., 2014: 1289-1292). Yüksek düzeyde kariyer uyumluluğu olan bireyler, gelecekteki kariyer görevlerine (kaygı) hazırlanır, kariyer gelişim (kontrol) için sorumluluk alır, olası kariyer fırsatlarını keşfeder (merak) ve kariyerle ilgili sorunları çözmeye (güven) konusunda başarılı olduklarına inanırlar (Rudolph vd., 2017: 18). Bu bağlamda uyum sağlama becerisi yüksek olan bireylerin özellikleri şu şekilde nitelendirilebilir (Ömeroğlu, 2014: 35);

- Geleceği hakkında ciddi ve realist düşünen, planlı ve programlı tutum ve davranışlar geliştiren,
- Mesleki geleceğine katkı sağlamak adına kişisel olarak kendine düşen görev ve sorumlulukları artırmak, kontrol etmek ve yapabileceklerine bugünden karar verebilen,
- Gelecekle ve kendisiyle ilgili ortaya çıkabilecek muhtemel durumlar hakkında meraklı olan, araştırma yapan,
- Beklentilerine ve hedeflerine ulaşmak için problem çözme becerilerini kullanan, geliştiren ve kendine güvenen.

Savickas'ın kariyer uyum yetenekleri kuramı ve buna paralel açıklamaları incelendiğinde net bir şekilde görülmektedir ki bu kuram bireyin gelecekteki kariyer durumu ile ilgili öngörülerde bulunabilmesi, karşılaşması muhtemel engelleri tespit ederek etkili bir biçimde aşacak mücadele ve savaşçı becerilerini geliştirmesi üzerinde durmaktadır. Bireylerin bu engelleri büyük ölçüde doğru tahmin etmeleri ve bu engelleri aşmada realist çözümler üretebilmeleri yeni kariyerlerine daha kolay uyum sağlamaları sonucunu doğurmaktadır (Ömeroğlu, 2014: 35).

Tladinyane ve Merwe'in bir sigorta şirketindeki çalışanların, çalışan bağlılığı ve kariyer uyum yeteneklerini araştırdıkları çalışmalarında, çalışan bağlılığı yüksek olan katılımcıların kariyer uyum becerilerinin daha gelişmiş olduğu, katılımcıların kariyerlerinden endişe duymaları, kariyerleri üzerinde kontrol hissi duymaları, kariyerleri hakkında meraklı oldukları ve kariyerlerini yönetme yeteneklerine güvenmeleri nedeniyle daha fazla çalıştıkları sonucuna ulaşmışlardır (Tladinya ve Merwe, 2016: 9).

Yeşiltaş vd'ye göre, uyum yetenekleri, bireylerin iç ve dış dünyasının kaynaşması ile oluşmaktadır. Uyum, kültür ve içinde bulunulan şartlardan etkilenmekte ve bu şekilde form almaktadır. Kariyer uyumu "belirlenen görevlerin yerine getirilmesinde hazır olmak, işin gerektirdiği rolleri üstlenmek ve değişen iş ve iş koşullarının getirdiği belirsizlik durumunun üstesinden gelebilmek" olarak tanımlanabilir. Kariyer uyum yeteneği ise psikolojik bir yapı olarak; bireylerin şu andaki veya gelecekteki kariyer geçişlerini ve bireylerin ihtiyaçlarını başarılı bir şekilde yönetebilmesini ifade etmektedir. Yeşiltaş ve diğerlerinin kariyer uyum yeteneklerinin turizm sektörüne bağlılığı etkileyip etkilemediğini sorguladıkları ve lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilere yönelik uygulama yaptıkları çalışmalarının sonucunda, kaygı düzeyinin artmasının turizm sektörüne bağlılığı negatif yönde etkilediği, kariyer uyum yeteneği bileşeni olan "kontrol"ün ise turizm sektörüne bağlılığı olumlu yönde

etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Bu durumu bireylerin kendi mesleki gelecekleri ile ilgili kendilerinin söz sahibi olması durumunda turizm sektörüne bağlılıklarının artacağı şeklinde yorumlamışlardır (Yeşiltaş vd., 2014: 1297).

Koen ve diğerlerinin okuldan işe geçiş sürecini başarılı kılmada kariyer uyumluluğunun önemini, lisans düzeyinde eğitimi bitmek üzere olan ve henüz bitirerek yüksek lisans eğitimine başlamış öğrenciler üzerinde araştırdıkları çalışmalarında, beklentilerin aksine, kariyer uyumluluk boyutlarının farklı kalıplarda geliştiği mezunların kariyer kontrolünün genel olarak artan bir model sergilediği, kariyer endişeleri ve mesleki meraklarının lisans eğitiminden sonraki altı ay içinde düşüş gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır (Koen vd., 2012: 404).

Kaya'nın risk alma davranışlarının kariyer uyum yetenekleri üzerindeki etkisini araştırdığı ve bir Kamu Üniversitesinin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinin İşletme Bölümü öğrencilerinden 380'ine uyguladığı araştırmasının sonucunda, risk alma davranışlarının düşük de olsa kariyer uyum yetenekleri üzerinde etki oluşturduğu, kısa vadeli finansal/başkalarına odaklı etik risk faktörünün, katılımcıların hem kontrol hem de kaygı odaklı geleceğe ilgi faktörü üzerinde etkiye sahip olduğu, eğlence kaynaklı risk, hile odaklı etik/sağlık riski ve kariyer odaklı sosyal risk faktörlerinin, merak faktörü üzerinde düşük ölçüde de olsa etkiye sahip olduğu, ayrıca kontrol faktörünün, kısa vadeli finansal/başkaları odaklı etik risk faktörü ile yüksek olmayan negatif yönlü ve kaygı odaklı geleceğe ilgi faktörünün de, kısa vadeli finansal/başkaları odaklı etik risk faktörü ile düşük ve negatif yönde korele oldukları sonucuna ulaşmıştır. Bu bağlamda kısa vadeli finansal/başkaları odaklı etik risk davranışı katılımcılarda arttıkça, bireylerin hem kontrol hem de kaygı odaklı geleceğe ilgi yeteneklerinin zayıfladığı, merak faktörünün ise, eğlence kaynaklı risk ile hile odaklı etik/sağlık riski faktörü ile pozitif; kariyer odaklı sosyal risk faktörü ile de negatif ve düşük düzeyde ilişki gösterdiği tespit edilmiştir. Ayrıca güven faktörünün, güvenlik riski ve hile odaklı etik/sağlık riski faktörleriyle düşük ve negatif yönlü ilişki gösterdiği belirlenmiştir (Kaya, 2017: 308).

Özler ve diğerlerinin Y kuşağının beş faktör kişilik özelliklerinin kariyer uyum yetenekleri üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik Dumlupınar Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencileri arasından tesadüfi olarak seçilen 374 örneklem üzerinden gerçekleştirdikleri araştırma ile öğrencilerin kariyer uyum yeteneği boyutlarından kaygı ile beş faktör kişilik boyutları olan dışa dönüklük arasında pozitif, kontrol ile sorumluluk ve açıklık arasında pozitif, merak ile dışa dönüklük, sorumluluk ve açıklık arasında pozitif, güven ile dışa dönüklük, sorumluluk arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca ailesi daha düşük gelir grubunda olan öğrencilerde kaygı ortalamasının yüksek olduğuna da araştırma sonuçlarında yer verilmiştir (Özler vd., 2016: 159-160).

5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Günümüz dünyasının hızlı değişim ekseninde ve hiper rekabet ortamında bireylerin hem rekabette güç kazanabilmek (Öge ve Kaplan, 2017: 28-29) hem de manevi bir durum geliştirebilmek için (Akgemci vd., 2018: 311) kariyerlerine önem vermektedirler. Kaldı ki, değişim dünyasında başarılı olabilmek için daha iyi olmaya ve sürekli başarılı olmaya ihtiyaç olduğu açıkça görülmektedir. İnsan hayatının odak noktası olarak görülen kariyer, bireyin kimliğini oluşturmasına yardımcı olmasının yanı sıra toplumsal durumunu ve statüsünü belirginleşmesinde de önemli bir yere sahiptir. Bundan dolayıdır ki, insan kaynaklarının mücadele ruhu bu ekseninde kariyerlerine uyumunu gerekli kılmaktadır. Bu çalışma kariyer uyum yeteneğinin genel bir tanıtımını yapmakta ve kavramsal olarak literatürü ortaya koymaktadır.

Kariyer uyumu, kişilerin kendilerine uygun işte çalışmak için uyması gereken tutum, yetkinlik ve davranışların tümü olarak (Savickas, 2005: 45) değerlendirildiğine göre insan kaynaklarının iş dünyasındaki mücadelelerini ortaya koymakta ve bireylerin mücadele mecburiyetinde olduğu profesyonel görevler, travmalar, vakalar, durumlar ve geçişler ile baş etmek için gerekli olan psiko-sosyal durumlarla yakından ilgili olarak görülmektedir. Kariyer uyumu, pozitif yönelme, geçmiş ile bugün arasında bağlantı kurma, geleceği en azından kontrol edilebilir kılma ve kariyer fırsatlarından birinde kalıcı olmayı hayal etme, kendisi ve dış dünyayla ilgili bilgi edinme konusunda istekli olma, zorluklarla yüzleşerek amaçlarını gerçekleştirme sürecinde oluşabilecek engelleri aşma konusunda bireysel güce sahip olmayı gerektirmektedir.

KAYNAKÇA

- AKGEMCİ, T., KAPLAN, M. ve TURAK KAPLAN, B. (2018), Örgütsel Maneviyatın İş Stresi Üzerine Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü Konya Organize Sanayi Bölgesi'nde Bir Araştırma. *International Journal of Academic Value Studies (Javstudies)*, 4(19): 311-319.
- ALTINÖZ, M. ve ÇÖP, S. (2010), Yetenekli Çalışanların Kariyer Yönetimleri Üzerine Bir İnceleme. 9. *Ulusal İşletmecilik Kongresi Kitabı*. 225.
- AYAN, F. (2011), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İzmir: İlya İzmir Yayınevi.
- ÇELİK, A., KAPLAN, M. ve TURAK KAPLAN, B. (2018), A General Evaluation of Theory of Organizational Ecology. *The Journal of Academic Social Science*, 6(74): 583-594.
- ÇELİK, A., KAPLAN, M., YILMAZ, R. ve SEZAL, N. (2018), Structural Condition Dependency Theory A General Evaluation. *Social Sciences Studies Journal*, 4(19): 2394-2401.
- GREENHAUS, J. H., GERARD A. C. ve VERONICA M. G. (2010), *Career Management*, USA: Sage Publications.
- HARRY, N. ve COETZEEL, M. (2013), Sense of Coherence, Career Adaptability and Burnout of Early-Career Black Staff in The Call Centre Environment, *AOSIS Open Journals*, 3.
- JACKSON, T. (2000), *Career Development*, London: Short Run Press.
- KALAFAT, T. (2012), Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk Örnekleme İçin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 38: 170.
- KANBUR, E. ve ŞEN, S. (2017), X ve Y Kuşağı Çalışanlarının Kariyer Uyum Yetenekleri ve Kariyer Tatmini Açısından Karşılaştırılması, *Turkish Studies International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 12(12): 115-134.
- KANTEN, S. (2012). Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16): 191-205.
- KAPLAN, M. (2019). Rekabeti Yaratma ve Sürdürme Öncülü: Örgüt Geliştirme. Editör Aykut Bedük içinde, *Modern Yönetim Teknikleri*, Ankara: Gazi Kitabevi, (s. 201-215).
- KAYA, E. Ü. (2017), Risk Alma Davranışlarının Kariyer Uyum Yetenekleri Üzerindeki Etkisi ve Bu Değişkenle İlişkisi: Yükseköğretimde Kişisel Değişkenler Açısından Bir Bakış, *International Journal of Social Science*, 55: 291.
- KAYGISIZ, E. G., ÇELİK, A. ve KAPLAN, M. (2018), Aile İşletmelerinde Kayırmacılığın Bilgi İfşa Üzerine Etkisi Konya İlinde Bir Araştırma. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 5(27): 2997-3005.
- KOEN, J., KLEHE, U. C. and VIANEN, A. (2012), Training Career Adaptability to Facilitate A Successful School-to-Work Transition, *Journal of Vocational Behavior*, 81: 404.
- MERCAN, N. (2016), Psikolojik Sermayenin Kariyer Uyum Yeteneği ile İlişkisine Yönelik Bir Araştırma, *Global Business Research Congress*, 2: 436.
- OMAR, S. ve NOORDIN, F. (2013), Career Adaptability and Intention to Leave Among Ict Professionals: An Exploratory Study, *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 12: 12.
- ÖĞE, H. S. ve KAPLAN, M. (2017), Girişimcilik Eğitiminde Pozitif Psikolojik Sermayenin Rolü Üzerine Bir Değerlendirme. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(4): 28-33.
- ÖMEROĞLU, S. (2014), *Polis Akademisi Öğrencilerine Yönelik Kariyer Uyumu Programının Etkililiğinin Değerlendirilmesi*, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

- ÖZLER, D. E., MERCAN, N. ve YENİ, Z. (2016), Y Kuşağının Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yetenekleri Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 18(4): 152-153.
- RUDOLPHA, C. W., LAVIGNE, K. N. and ZACHER, H. (2017), Career Adaptability: A Meta-Analysis Of Relationships With Measures of Adaptivity, Adapting Responses, and Adaptation Results, *Journal of Vocational Behavior*, 97: 18.
- SAVICKAS, M. L. (2005), Career Development and Counselling: Putting Theory and Research to Work, In S. D. Brown and R. W. Lent (Eds.), *The Theory and Practice of Career Construction* (p.45).
- SAVICKAS, M. L. (2017). *Career Construction Theory, Encyclopedia of Career Development*, <http://www.vocopher.com/pdfs/careerconstruction.pdf>. (31.05.2017).
- SEÇER, B. ve ÇINAR, E. (2011), Bireycilik ve Yeni Kariyer Yönelimleri, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 18(2): 51.
- SIYEZ, D. M. ve YUSUPU, R. (2015), Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Uyumluluğu ve Kariyer İyimserliğinin Cinsiyet Rolü Değişkenine Göre İncelenmesi, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 1(17): 80.
- TAHİROĞLU, F. (2002), *Düşünceden Sonuca İnsan Kaynakları*, İstanbul: Hayat Yayınları.
- TAŞLIYAN, M., ARI N. Ü. ve DUZMAN, B. (2011), İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2): 233.
- TLADINYANE, R. ve MERWE, M. V. D. (2016), Career Adaptability and Employee Engagement of Adults Employed in an Insurance Company: An Exploratory Study, *SA Journal of Human Resource Management*, 2.
- TÜRKAY, O. ve ERYILMAZ, B. (2010), Kariyer Değerleri ve Kariyer Yolu Tercihleri İlişkisi: Türk Turizm Sektöründen Örnekler, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24:180.
- YEŞİLTAŞ, M., AKDAĞ, G., ÇEKEN, H. ve GÜRLEK, M. (2014), Kariyer Uyum Yetenekleri Turizm Sektörüne Bağlılığı Etkiler mi? Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilere Yönelik Bir Uygulama, *15. Ulusal Turizm Kongresi Bildiri Kitabı*, 1286-1300.
- YEŞİLYAPRAK, B. (2012), Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığında Paradigma Değişimi ve Türkiye Açısından Sonuçlar: Geçmişten Geleceğe Yönelik Bir Değerlendirme, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12: 109.