

Algılanan Sosyal Desteğin Kariyer Kararlılığına Etkisinde İyimserliğin Aracılık Rolü (The Mediating Role of Optimism in the Effect of Perceived Social Support on Career Decidedness)

Hayri CENGİZ  ^a

^a Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Isparta, Türkiye. hayricengiz@sdu.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

Sosyal Destek
İyimserlik
Kariyer Kararlılığı

Amaç – Çalışmanın amacı, algılanan sosyal desteğin ve iyimserliğin kariyer kararlılığına olan etkisini ve bu ilişkide iyimserlik değişkeninin aracı rolü üstlenip üstlenmediğini ortaya çıkarmaktır.

Yöntem – Bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencileri oluşturmaktadır. Bu kapsamda gönüllülük esasında dayalı olarak kolayda örnekleme yöntemi ile yüz yüze anket uygulaması gerçekleştirilmiş ve 407 kişiden veri toplanmıştır. Elde edilen veriler SPSS ve AMOS programları aracılığıyla analiz edilmiş, değişkenlerin birbirileri arasındaki etki değerlerini ve yönlerini ortaya koymak amacıyla yapısal eşitlik modellemesi gerçekleştirilmiştir.

Gönderilme Tarihi 19 Mart
2022

Revizyon Tarihi 20 Eylül 2022

Kabul Tarihi 25 Eylül 2022

Bulgular – Araştırma sonuçlarına göre algılanan sosyal desteğin boyutlarından olan arkadaş desteği ve özel kişi desteğinin kariyer kararlılığı üzerinde doğrudan ve pozitif yönde bir etkisinin olduğu görülmüştür. Ancak araştırma modeline iyimserlik değişkeninin dahil edilmesiyle aradaki doğrudan ilişkinin anlamsızlaştığı ve iyimserlik değişkeninin tam aracılık rolü gösterdiği ortaya çıkmıştır.

Makale Kategorisi:

Araştırma Makalesi

Tartışma – Araştırma sonucunda kariyer kararlılığını etkileyen çevresel ve psikolojik iki değişkenin etkileri ortaya konmuş ve sonuçlar bu etkiler çerçevesinde değerlendirilmiştir. Algıladığı sosyal destek sayesinde iyimser olabilen bireylerin kariyerleri konusunda daha kararlı oldukları ve kariyerlerine emin adımlarla ilerledikleri ifade edilebilir. Bu bağlamda özellikle kariyerleriyle ilgili karar aşamasında olan bireylerin sosyal çevresiyle destek alabilecek bir ilişkide olmasının ve iyimserlik düzeylerinin zarar görmemesinin önemli olduğu değerlendirilmektedir. Üniversitelerin bu alanda sergileyecekleri destekleyici faaliyetlerin bireylere kariyer kararlılığı konusunda destek olacağı düşünülmektedir.

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Social Support
Optimism
Career Decidedness

Purpose – The aim of the study is to determine the effect of perceived social support and optimism on career decidedness and whether the optimism variable plays a mediating role in this relationship.

Design/methodology/approach – Questionnaire technique, which is one of the quantitative research methods, was used in this research. The sample of the research consists of the students of the Faculty of Economics and Administrative Sciences at Süleyman Demirel University. In this context, a face to face survey was conducted with convenience sampling method on a voluntary basis and data were collected from 407 people. The obtained data were analyzed through SPSS and AMOS programs, and structural equation modeling was carried out in order to reveal the effect values and directions of the variables between each other.

Received 19 March 2022

Revised 20 September 2022

Accepted 25 September 2022

Findings – According to the results of the research, it has been seen that the support of friends and partner support, which are the dimensions of perceived social support, have a direct and positive effect on career decidedness. However, with the inclusion of the optimism variable in the research model, it was found that the direct relationship between them became meaningless and the optimism variable showed a full mediating role.

Article Classification:

Research Article

Discussion – As a result of the research, the effects of two environmental and psychological variables affecting career decidedness were determined and the results were evaluated within the framework of these effects. It can be stated that individuals who could be optimistic thanks to their perceived social support are more determined about their careers and they take firm steps forward in their careers. In this context, it is considered that individuals who are at the decision making stage about their careers should be in a relationship that can receive support from their social environment and their levels of optimism should not be damaged. It is thought that the supportive activities that universities will exhibit in this field will support individuals in their career decidedness.

Önerilen Atf/Suggested Citation

Cengiz, H. (2022). Algılanan Sosyal Desteğin Kariyer Kararlılığına Etkisinde İyimserliğin Aracılık Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14 (3), 2516-2530.

1. Giriş

Bireylerin geleceklerini planlamaları ve kariyerleriyle ilgili karar vermeleri kariyer yolculuklarının başındaki en önemli basamaklardan birisidir. Bu süreçte alınan kararlar gelecekteki iş yaşamını ve iş yaşamının beraberinde getireceği sosyal durumu doğrudan etkileyecektir. Bu nedenle eğitim hayatından iş hayatına geçiş aşamalarında yaşanan en stresli süreçlerden birisi kariyerleriyle ilgili karar verme süreçleridir. Son yıllarda ortaya çıkan salgın, iş gücü piyasalarındaki belirsizlikler, iş güvencesizliği ya da benzer istihdam sorunlarıyla beraber kariyerle ilgili karar vermenin daha da zorlaştığı görülmektedir. Bu nedenle kariyer konusunda kararlı olmayı etkileyebileceği düşünülen değişkenlerin ortaya çıkartılması önemlidir.

Gelecekle ilgili karar verme aşamasında sosyal çevre desteği büyük bir öneme sahiptir. Çünkü bireyler gelecekleriyle ilgili karar verirken görüşlerine inandıkları kişilerden, deneyimli insanlardan, aile büyüklerinden ya da yakın hissettikleri arkadaş ve özel çevreyle fikir alışverişinde bulunarak destek almayı beklerler. Yapılan çeşitli araştırma sonuçlarında da aile, arkadaş çevresi ya da daha yakın bir kişiden algılanan desteğin bireylerde bir güvenlik duygusu yaratarak stresli süreçlerde karar vermelerine ve daha doğru seçimler yapmalarına yardımcı olduğu görülmüştür (Langford vd. 1997).

Sosyal çevreden algılanan desteğin karar verme konusunda pozitif etkilerinin olduğu görülürken aynı zamanda geleceğe umutla bakan, iyimser kişiler olmalarına da etki ettiği bilinmektedir. Algılanan sosyal destek, fiziksel ve psikolojik sağlığı olumlu yönde etkilemektedir (Rodriguez ve Cohen, 1998: 537). Buna göre algılanan sosyal destek arttıkça iyimserlik düzeyleri de artmaktadır (Sagi vd. 2021). Pozitif düşünebilen bireylerin birçok alanda olduğu gibi kariyerle ilgili tutumlarının da olumlu yönde etkileneceği düşünülmektedir. Çünkü iyimser bireylerin gelecekle ilgili olumsuz düşüncelerden uzaklaşıp daha pozitif kalmaları nedeniyle kariyerleri konusunda daha kararlı ve başarılı olmaya yatkın oldukları görülmektedir (Peterson, 2000: 44).

Kariyer kararlılığı kavramının temelini oluşturan Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'na (Lent, Brown ve Hackett, 1994) göre, bireysel özellikler ve çevresel faktörler kariyer kararlılığını etkilemektedir. Bu doğrultuda hayatlarında karar aşamasında oldukları bilinen lisans öğrencileri örneklem alınarak algılanan sosyal desteğin ve iyimserliğin kariyer kararlılığına olan etkisi incelenmiş, iyimserliğin aracılık rolü üstlenip üstlenmediği test edilmiştir. Ortaya çıkan sonuçlar diğer araştırma sonuçlarıyla karşılaştırılmış ve öneriler geliştirilmiştir.

Literatürde kariyer kararlılığına etki eden araştırmaların sayısının çok fazla olmadığı ve son yıllarda kavrama olan ilginin arttığı görülmektedir. Bu çalışma algılanan sosyal destek ve iyimserlik düzeylerinin kariyer kararlılığına olan etkisini ortaya çıkartırken iyimserliğin aracılık etkisini test etmesi dolayısıyla özgün niteliktedir. Ayrıca araştırma modelinde yer alan değişkenlerin kariyer kararlılığına olan etkilerinin detaylı olarak ifade edilmesiyle kariyer kararlılığı literatürüne katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Algılanan Sosyal Destek

Sosyal destek denilince ilk akla gelen yardım, destek ve koruma gibi insanlara olumlu yönde katkı sağlayan kavramlar olmaktadır (Langford vd. 1997: 96). Bir başka tanıma göre sosyal destek, bireylerin sosyal ihtiyaçlarını karşılayarak stresli durumlarla baş etme yeteneklerini geliştiren ve amaçlarına ulaşmada önemli bir rol oynayan süreç olarak ele alınmaktadır (Rodriguez ve Cohen, 1998: 536). House vd. (1988)'ne göre ise bireylerin ihtiyaç duymaları halinde sosyal ağlarında yer alan insanlardan yardım alacaklarına ilişkin inançlarıdır.

Sosyal desteğin sağladığı en olumlu etkilerin başında bireylerin başa çıkma stratejilerine katkı sunarak olası stres etkenini azaltması ve bu sayede iyi oluşa sağladığı katkı gelmektedir (Lam, 2019: 32). Benzer olarak fiziksel ve zihinsel sağlık açısından pozitif etkilerinin olduğu, algılanan sosyal desteğin stresli süreçlerde destek olarak bireyin ruh sağlığını da koruduğu ifade edilmektedir (Cohen ve Wills, 1985: 347). Sosyal destek insanların kendilerini güvende, değerli ve yetkin hissetmelerini sağlayabileceği gibi zor koşullarda destek sağlayabilmek potansiyellerini tam olarak ortaya çıkartmalarına yardımcı olmaktadır (Lam, 2019: 1).

Algılanan sosyal destek kavramıyla ilgili çok yönlü araştırmaların ve tanımların yapıldığı görülmektedir. Ancak araştırmacıların kavramla ilgili fikir birliğine vardıkları ortak özellikler mevcuttur. Bu doğrultuda algılanan sosyal destek kavramının temel fonksiyonları (Cohen vd., 1997: 216):

- Bireyin stresli zamanlarında ihtiyaç duyabileceği duygusal destek
- Bireyin ait olduğu grup tarafından kendisine hissettirilen sosyal ağ desteği
- Diğerlerinin bireyin öz saygısını güçlendirdiği saygınlık desteği
- Diğerleri tarafından sağlanan fiziksel ya da parasal yardım gibi somut destek
- Bireyin problem çözümünde ihtiyaç duyduğu öneri ya da rehberlik aldığı bilgi desteği olarak ifade edilebilir.

2.2 İyimserlik

İyimserlik en genel değerlendirmeye güzel şeylerin olacağına ilişkin beklentiler olarak tanımlanmaktadır (Chang, 2001: 5). Benzer olarak iyimserlik kavramı iyiliğin ve güzel olayların eninde sonunda gerçekleşeceğine olan inançtır (Gillham vd., 2000: 53). İyimserliğin tanımı temelde bireylerin gelecekle olan beklentisine dayanmaktadır (Carver ve Scheier, 2019: 61). İyimserlik aynı zamanda umut ve öz yeterliliği de kapsayan daha geniş bir özelliktir (Carver ve Scheier, 2014: 293).

İyimser bireylerin başarılı olmak için çaba ve emek gösterdikleri bilinmektedir. Buradan hareketle iyimserliğin motivasyonla ilişkili bir özellik olduğu da anlaşılmaktadır (Carver ve Scheier, 2014: 293). Bu nedenle iyimserlik aynı zamanda kararlı olma ve başarılı olma ile ilişki içerisinde olan bir özelliktir (Peterson, 2000: 44).

İyimser bireyler gelecekle ilgili pozitif düşüncelere sahip ve kendi başlarına hep iyi şeylerin geleceğini düşünen bireylerdir. Bundan dolayı iyimser özellikler gösteren bireyler zorluklarla karşılaştıklarında dahi duyguları arasında denge kurabilirler (Carver vd., 2010: 881).

2.3. Kariyer Kararlılığı

Kariyer kararlılığı genel olarak bireyin kariyer seçimine hazır olup olmadığını anlamak amacıyla kullanılan bir kavramdır (Hou, 2018: 10). Kavram aynı zamanda bireyin kariyeriyle ilgili karar verme sürecinin son aşaması olan ve gelecekte tam olarak ne yapmak istediğini düşündüğü hali olduğu ifade edilmektedir (Hirschi ve Lage, 2007: 167). Dolayısıyla kavram, kariyer yoluyla ilgili kararların kesinleşme düzeyini temsil etmektedir (Gordon, 1998: 394).

Kariyer kararlılığı, bireyin kariyeriyle ilgili vereceği kararın çevresel ve bireysel faktörlerden etkilenerek verdiğini savunan Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'nı (Lent vd., 1994) esas almaktadır. Kuram aynı zamanda kariyerle ilgili karar verme ve tutum geliştirme sürecini açıklayan en etkili kariyer teorisi olarak değerlendirilmektedir (Park vd. 2018: 2).

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı çerçevesinde kariyer kararlılığının anlamlı ilişki içerisinde olduğu bireysel faktörler incelendiğinde; kişilik özellikleri (Lounsbury vd., 1999; Smith, 2011), öz yeterlilik (Penn ve Lent, 2018; Li vd., 2019), öznel iyi oluş (Uthayakumar vd., 2010), umut (Arslan, 2021), duygusal zeka (Sollarova ve Kaliska, 2019), psikolojik sağlamlık (Erhan vd., 2021) gibi değişkenlerin olduğu görülmektedir. Kariyer kararlılığının ilişki içerisinde olduğu çevresel faktörler incelendiğinde ise, sosyal destek (Toyokawa ve Dewald, 2020; Çöp, 2020; Hirschi vd., 2011;), rol model (Perrone vd., 2002) gibi değişkenlerle anlamlı ilişki içerisinde olduğu anlaşılmaktadır.

2.4. Algılanan Sosyal Destek ve Kariyer Kararlılığı Arasındaki İlişki

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı çerçevesinde bireyin ailesinden, arkadaşlarından ya da partner, nişanlı gibi özel bir kişiden alabileceği sosyal desteğin kariyer seçimine etki edebileceği ifade edilmektedir (Gushue ve Whitson, 2006; Park vd. 2018). Çünkü çevresinin olumlu desteğini algılayanların karar verme sürecinde herhangi bir stres yaşamaması durumunda, algıladığı destek ile bu sorunu aşacağı ve kariyeriyle ilgili daha doğru kararlar verebileceği düşünülmektedir.

Yapılan çeşitli araştırma sonuçlarında da sosyal desteğin bireylerin kariyerle ilgili karar verme süreçlerinde pozitif yönde etkilerinin olduğu anlaşılmaktadır (Hou vd., 2019; Baltacı vd., 2020; Jemini-Gashi vd., 2019). Bu

doğrultuda ailesinden, arkadaşlarından ya da hayatlarında bulunan özel bir kişiden destek algılayan bireylerin kariyerleriyle ilgili kararlılıkları da artacağı değerlendirilerek H₁ hipotezi oluşturulmuştur:

H₁: Algılanan sosyal desteğin kariyer kararlılığı üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

2.5. Algılanan Sosyal Destek ve İyimserlik Arasındaki İlişki

Sosyal destek bireyleri stresli süreçlere karşı koruyucu bir özellik göstererek psikolojik olarak daha sağlıklı kalmasına yardımcı olmaktadır (Applebaum vd, 2014: 300). Aynı zamanda başa çıkma süreçlerini de pozitif yönde etkileyerek ve bireye kişisel gelişim sağlayarak stresli süreçler karşısında daha başarılı olmasını sağlayabilir (Schafer ve Moos, 1998). Sosyal destek kavramı pozitif psikoloji alanında yer alması da sağlık ve olumlu işleyiş açısından iyimserlik ve sübjektif iyi oluş kadar önemli etkileri mevcuttur (Salsman vd., 2005: 523).

Bireyin algıladığı sosyal desteğin iyimserliğine olumlu yönde katkıda bulunduğu bilinmektedir (Dougall vd., 2001: 225). Yapılan çeşitli araştırmalarda da iyimserliği yüksek olan bireylerin genel olarak algıladıkları sosyal desteğin de yüksek olduğu ortaya çıkmıştır (Symister ve Friend, 2003; Cnen vd., 2021; Kestler-Peleg ve Lavende, 2021; Sagi vd. 2021).

Sosyal desteğin bireylerin iyi oluşlarına olan pozitif etkileri çeşitli araştırma sonuçlarıyla ortaya konmuştur. Buradan algılanan sosyal desteğin ve iyimserliğin ilişki içerisinde olduğu anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda ailesinden, arkadaşlarından ya da hayatlarında bulunan özel bir kişiden destek algılayan bireylerin iyimserlik düzeylerinin de artacağı değerlendirilerek H₂ hipotezi oluşturulmuştur:

H₂: Algılanan sosyal desteğin iyimserlik üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

2.6. İyimserlik ve Kariyer Kararlılığı Arasındaki İlişki

İyimserlik yeni fikirlerin ortaya çıkmasını destekleyen, bireyin stresli süreçlerde karşılaşabileceği zorluklara rağmen katılımını ve karar vermesini destekleyen duygusal olarak destekleyici bir yapı olarak da işlev görmektedir (Puklek vd., 2018: 148). İyimser olma, geleceğe umutla bakmak gibi bir kavramın bireyi karar aşamasında olduğu süreçlerde bireyi karara yönlendirmek için güdüleyici olması mümkündür (Smith, 2011: 30).

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'na göre iyimserlik ve benlik saygısı gibi kişisel yatkınlıkları ifade eden özelliklerin önemi büyüktür. Çünkü bu özellikler bireylerin öz yeterlilik algılarını, sonuç beklentilerini ve eyleme geçerken sergiledikleri davranışlarını etkilediği değerlendirilmektedir (Patton vd., 2004: 195).

Kariyer gelişimiyle ilgili olan Kontrol Teorisi'ne göre iyimser özellik gösteren bireyler ortaya çıkacak olumlu sonuçlara odaklanmaları dolayısıyla kariyer hedeflerini belirlemek için motive olurlar ve bu hedeflere ulaşmak için eyleme geçerler (Patton vd., 2004: 196). Ek olarak iyimser bireyler gelecekte başarılı olmak için olumlu beklentiler içine girer ve olumsuzluklar üzerinde daha az dururlar. Dolayısıyla zorluklarla karşılaşmalar dahi olumlu başa çıkma davranışlarını kullanarak ısrarcı olabilirler (Seligman ve Peterson, 2004).

Bu doğrultuda, bireylerin iyimserlik düzeylerinin kariyer kararlılıklarını da etkilediği değerlendirilerek H₃ hipotezi oluşturulmuştur:

H₃: İyimserliğin kariyer kararlılığı üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

Yapılan teorik değerlendirmeler ve ortaya konan araştırma sonuçlarından yola çıkılarak bireylerin kariyer kararlarını etkileyebileceği düşünülen kişisel bir faktör olan iyimserlik ve çevresel bir faktör olarak nitelendirilen algılanan sosyal desteğin kariyer kararlılığına olan etkileri değerlendirilmiş, iyimserlik değişkeninin aracılık rolünü üstlenip üstlenmediğini test etmek amacıyla H₄ hipotezi geliştirilmiştir:

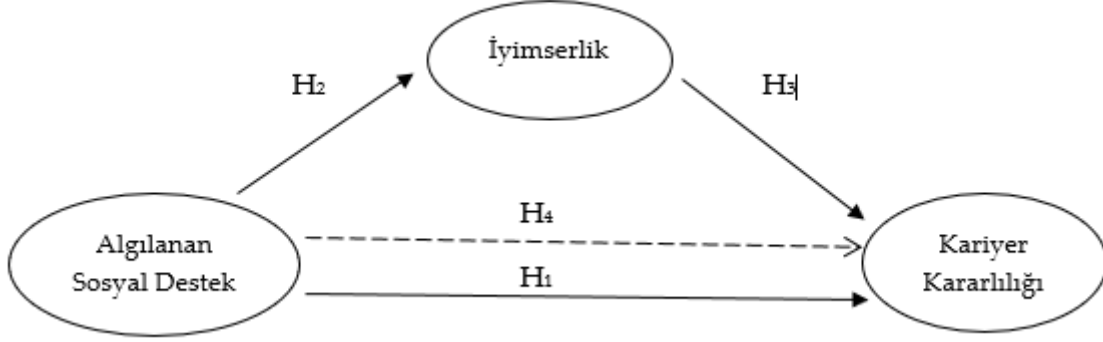
H₄: Algılanan sosyal desteğin kariyer kararlılığına etkisinde iyimserliğin aracılık etkisi vardır.

3. YÖNTEM

Araştırmanın modeli, örnekleme ve veri toplama araçları bu başlık altında gösterilmektedir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmaya ilişkin oluşturulan hipotezler doğrultusunda algılanan sosyal desteğin kariyer kararlılığına olan etkisinde iyimserliğin aracılık etkisinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla Şekil 1’de yer alan araştırma modeli geliştirilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Şekil 1’de yer alan araştırma modelinde H₁, H₂, H₃ ve H₄ hipotezlerine ait yollar gösterilmektedir. Bu doğrultuda algılanan sosyal desteğin kariyer kararlılığına etkisinde iyimserliğin aracılık etkisi olabileceği değerlendirilmektedir. Belirlenen hipotezler doğrultusunda araştırmaya ilişkin analizler gerçekleştirilmiştir.

3.2. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmada kolayda örnekleme metodundan yararlanılarak 2021-2022 yılında Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi’nde öğrenim gören İşletme ve İnsan Kaynakları Yönetimi bölümü öğrencilerine anket uygulaması yapılmıştır. Katılımcılara ait detaylı bilgiler Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Demografik Özellikler, Frekans ve Yüzdeler

Demografik Özellik	Kategori	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	212	52,1
	Erkek	195	47,9
Bölüm	İşletme	251	61,7
	İKY	156	38,3
Sınıf	1.Sınıf	25	6,1
	2.Sınıf	113	27,8
	3.Sınıf	106	26
	4.Sınıf	163	40
Akademik Ort.	2,00 ve Aşağısı	92	22,6
	2,00-2,50 Arası	144	35,4
	2,50-3,00 Arası	118	29
	3,00 ve üzeri	53	13
Toplam Katılımcı (N)	407		

Tablo 1’de yer alan dağılımlara göre araştırmada 407 katılımcı yer almaktadır. Katılımcıların %52,1’ini kadınlar oluştururken, %47,9’u erkeklerden oluşmaktadır. Araştırmada İşletme ve İnsan Kaynakları bölümlerinde öğrenim gören öğrencilerin yer aldığı görülürken katılımcıların ağırlıklı olarak sırasıyla 4 (%40), 2 (%27,8), 3 (%26) ve 1.(%6,1) sınıflarda öğrenim gördükleri anlaşılmaktadır. Araştırmada yer alan katılımcıların not ortalamalarının genellikle 2,00 ile 2,50 arasında (%35,4) ve 2,50 ile 3,00 arasında (%29) olduğu

görülmektedir. Katılımcıların %22,6'sı 2,00 ve aşağı not ortalamasına sahipken, %13'ü ise 3,00 ve üzeri akademik not ortalamasına sahip oldukları anlaşılmaktadır.

3.3. Verilerin Toplanması ve Veri Toplama Araçları

Araştırma sürecinde veriler yüz yüze anket uygulamasıyla elde edilmiştir. Çalışmaya ait etik izin Süleyman Demirel Üniversitesi Etik Kurulu tarafından 117/29 sayılı kararla alınmıştır. Anket uygulama süreci 01.2022-02.2022 tarihleri arasında tamamlanmıştır.

Araştırmada toplamda 420 katılımcıya ulaşılmış, 13 adet anket uygulamasının tamamen doldurulmamış olması nedeniyle analiz dışında bırakılmıştır. Analiz süreci 407 adet veriyle tamamlanmıştır.

Anket formunda öncelikle katılımcılara ait demografik bilgileri içeren ifadeler yer verilmiş, sonrasında ise algılanan sosyal destek, iyimserlik ve kariyer kararlılığı ölçeklerinde yer alan ifadelerin değerlendirilmesi istenmiştir.

3.3.1 Algılanan Sosyal Destek Ölçeği

Algılanan sosyal destek ölçeği Zimet ve diğerleri (1988) tarafından geliştirilmiş, Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Eker ve Arkar (1995) tarafından yapılmıştır. Ölçek algılanan aile desteği, arkadaş desteği ve özel kişi desteği olmak üzere 3 boyuttan ve 12 ifadeden oluşmaktadır. Aile desteği boyutu bireyin ailesinden algıladığı desteği değerlendirmekte, arkadaş desteği boyutu bireyin sosyal çevresindeki arkadaşlarının desteğini ifade etmekte, özel kişi desteği boyutu ise nişanlı, sözlü ya da flört desteği sonrası algılanan sosyal desteği tanımlamaktadır. Hiç katılmıyorum (1) ile Tamamen katılıyorum (5) arasında değişen 5'li Likert tipi derecelendirme ile ölçüm yapılmaktadır.

3.3.2 İyimserlik Ölçeği

İyimserlik ölçeği Çalışkan ve Uzunkol (2018) tarafından geliştirilmiş, tek boyut ve 8 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin orijinal yapısı iyimserlik ve kötümserlik ölçeği olup sadece iyimserlik ya da kötümserlik değişkenlerinin ayrı ayrı olarak da değerlendirilebileceği ifade edilmiştir. Hiç katılmıyorum (1) ile Tamamen katılıyorum (5) arasında değişen 5'li Likert tipi derecelendirme ile ölçüm yapılmaktadır.

3.3.3 Kariyer Kararlılığı Ölçeği

Lounsbury vd. (1999) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Akçakanat ve Uzunbacak (2019) tarafından yapılmıştır. Ölçek tek boyut ve 6 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte 3 adet ters kodlanmış ifade bulunmaktadır. Hiç katılmıyorum (1) ile Tamamen katılıyorum (5) arasında değişen 5'li Likert tipi derecelendirme ile ölçüm yapılmaktadır.

4. Bulgular

Verilerin analiz sürecinde SPSS 22.0 ve AMOS 21.0 programlarından yararlanılmıştır. Öncelikle araştırmaya ilişkin tanımlayıcı istatistikler verilmiş ardından ölçme araçlarına ait geçerlilik ve güvenilirlik katsayıları ortaya konmuş sonrasında ise korelasyon ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Son olarak aracılık etkisini ortaya koymak amacıyla Bootstrap güven aralığı değerleri elde edilmiştir.

Verilerin analiz sürecinden önce araştırmada yer alan ölçeklere ait aritmetik ortalamalar, standart sapmalar ve çarpıklık, basıklık değerlerini ortaya koyan normallik testi gerçekleştirilmiş ve Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Araştırmaya Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Ölçek	Alt Boyut	Aritmetik Ort.	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
İyimserlik		3,6020	0,94086	-0,670	0,393
	Aile Desteği	4,2607	0,69678	-0,891	0,384
Algılanan Sosyal Destek	Arkadaş Desteği	4,1945	0,68494	-0,621	0,011
	Özel Kişi Desteği	3,5887	1,32393	-0,722	-0,710
Kariyer Kararlılığı		3,3114	0,86940	0,315	-0,360

Tablo 2’de yer alan normallik testi sonuçlarına göre ölçeklerin normal dağılım gösterdiği ve parametrik testlerin gerçekleşmesine uygun olduğu görülmektedir (Tabacnick ve Fidell, 2015).

Araştırmada yer alan ölçeklerin normal dağılım göstermesinin ardından ölçeklere ait güvenilirlik testleri gerçekleştirilmiş ve sonuçları Tablo 3’te gösterilmiştir.

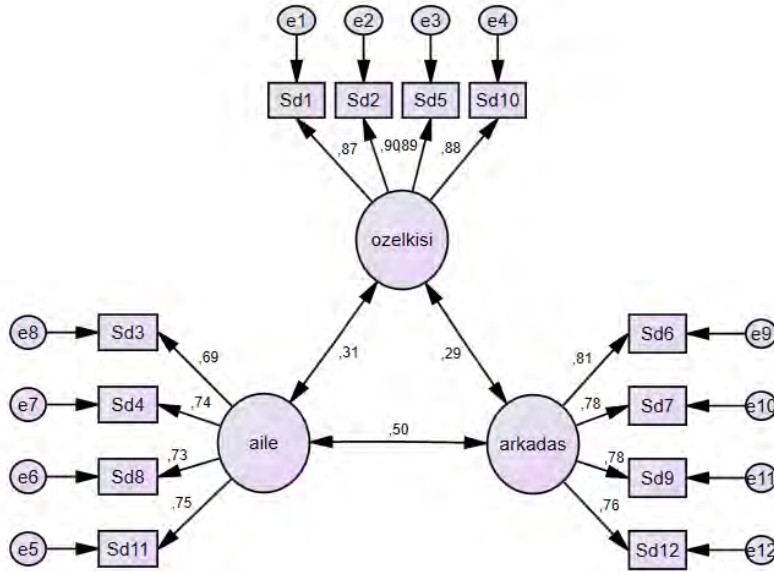
Tablo 3. Ölçeklere Ait Güvenilirlik Değerleri

Ölçek	İfade Sayısı	Cronbach’s Alpha
Algılanan Sosyal Destek	12	0,854
Aile Desteği	4	0,807
Arkadaş Desteği	4	0,858
Özel Kişi Desteği	4	0,934
İyimserlik	8	0,936
Kariyer Kararlılığı	5*	0,797

*Kariyer kararlılığı ölçeği 5. ifade güvenilirlik değerlerini bozduğu için analiz dışı bırakılmıştır.

Tablo 3’te gösterilen güvenilirlik katsayılarına göre ölçeklere ait iç tutarlılık değerlerinin iyi seviyelerde oldukları görülmektedir.

Ölçeklere ait güvenilirlik analizlerinin ardından doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. Ölçeklere ait doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ve Şekil 2, Şekil 3 ve Şekil 4’te detaylı olarak gösterilmektedir. Doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda ortaya çıkan uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir seviyeler referans alınarak değerlendirilmiştir (Hair vd., 2013; Forza ve Flippini, 1998; Abedi vd., 2015).



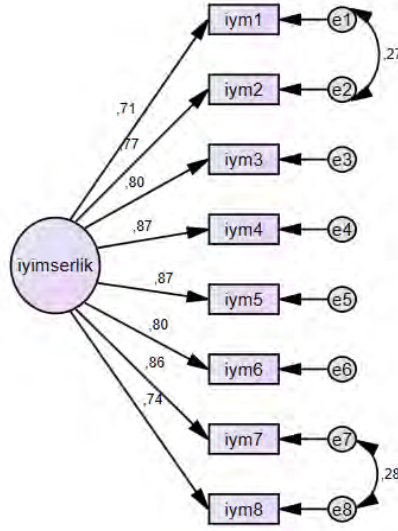
Şekil 2. Algılanan Sosyal Destek Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi

Şekil 2’de gösterilen doğrulayıcı faktör analizi değerlerine göre ölçekte herhangi bir değişiklik yapılmadan referans değerleri arasında yer alan uyum iyiliği değerlerine ulaşıldığı anlaşılmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizine ait uyum iyiliği değerleri Tablo 4’ de gösterilmektedir.

Tablo 4. Algılanan Sosyal Destek Ölçeğine Ait Uyum İyiliği Değerleri

	X ² /df	RMSEA	CFI	GFI	AGFI	NFI	TLI
Algılanan Sosyal Destek	2,69	0,06	0,97	0,94	0,91	0,95	0,96
Kabul Edilebilir Değerler	$\chi^2/df < 5$	<0,08	>0,90	>0,80	>0,80	>0,80	>0,90

Tablo 4’te gösterilen uyum iyiliği değerlerinin referans değerlerinin arasında yer aldığı anlaşılmaktadır.



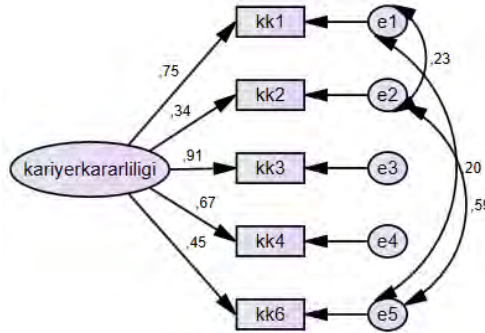
Şekil 3. İyimsizlik Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi

Şekil 3'te gösterilen doğrulayıcı faktör analizi neticesinde iyimsizlik ölçeğinde herhangi bir madde çıkartma işlemi yapılmadığı, ancak 2 adet kovaryans hata bağlaması gerçekleştiği görülmektedir. Ölçeğe ait uyum iyiliği değerleri ise Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5. İyimsizlik Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri

	χ^2/df	RMSEA	CFI	GFI	AGFI	NFI	TLI
İyimsizlik	3,56	0,079	0,98	0,96	0,92	0,97	0,97
Kabul Edilebilir Değerler	$\chi^2/df < 5$	$< 0,08$	$> 0,90$	$> 0,80$	$> 0,80$	$> 0,80$	$> 0,90$

Tablo 5'te yer alan değerlerin uygun referans aralıklarında yer aldığı anlaşılmaktadır.



Şekil 4. Kariyer Kararlılığı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Şekil 4'te yer alan analiz sonuçlarına göre ölçeğe ait 5. ifadenin faktör yükünün uygun olmaması sebebiyle analiz dışı bırakıldığı ve ölçekte 3 adet kovaryans hata bağlamasının gerçekleştiği görülmektedir. Faktör analizi sonrası uyum iyiliği değerleri ise Tablo 6'da gösterilmektedir.

Tablo 6. Kariyer Kararlılığı Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri

	χ^2/df	RMSEA	CFI	GFI	AGFI	NFI	TLI
Kariyer Kararlılığı	2,87	0,06	0,99	0,99	0,95	0,99	0,97
Kabul Edilebilir Değerler	$\chi^2/df < 5$	$< 0,08$	$> 0,90$	$> 0,80$	$> 0,80$	$> 0,80$	$> 0,90$

Tablo 6'da gösterilen uyum iyiliği değerleri referans aralıklarında olup, analiz sonuçlarının uygun olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmada yer alan ölçeklerin birbirileri arasındaki ilişki derecelerini ve yönünü ortaya çıkarmak amacıyla Pearson korelasyon testi yapılmış ve sonuçları Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7. Değişkenlere Ait Korelasyon Testi Sonuçları

	1	2	3	4	5
1.Algılanan Aile Desteği	1				
2.Algılanan Arkadaş Desteği	0,415**	1			
3.Algılanan Özel Kişi Desteği	0,269**	0,261**	1		
4.İyimser	0,328**	0,297**	0,338**	1	
5.Kariyer Kararlılığı	0,145**	0,167**	0,122*	0,395**	1

*p<0,05; **p<0,01

Gerçekleştirilen Pearson korelasyon testi sonuçlarına göre kariyer kararlılığı değişkeni ile iyimserlik arasında ($r=0,395$), kariyer kararlılığı ile özel kişi desteği arasında ($r=0,122$), kariyer kararlılığı ile arkadaş desteği arasında ($r=0,167$), kariyer kararlılığı ile aile desteği arasında ($r= 0,145$) pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilerin olduğu görülmektedir. İyimserlik ile algılanan özel kişi desteği arasında ($r= 0,338$), iyimserlik ile arkadaş desteği arasında ($r= 0,297$), iyimserlik ile aile desteği arasında ($r= 0,328$) pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilerin olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırma hipotezleri doğrultusunda aracı değişkenin varlığını ortaya koymak amacıyla öncelikle değişkenler arası ilişkiler tekli olarak değerlendirilmiştir. Buna göre araştırmanın bağımsız, bağımlı ve aracı değişkenlerinin birbirileri ile arasındaki anlamlılık düzeyleri ve etki değerleri Tablo 8'de detaylı olarak gösterilmektedir.

Tablo 8. Bağımsız, Aracı ve Bağımlı Değişkenler Arasındaki Tekli Etki Değerleri

Etki Yönü	Değişken	Etki	Değişken	β	Std. β	CR	p
Algılanan Sosyal Destek (X) Kariyer Kararlılığı (Y)	AAİLED	→	KK	0,178	0,141	1,861	0,063
	AARKD	→	KK	0,196	0,151	2,055	0,040
	AOKD	→	KK	0,079	0,119	2,037	0,042
Algılanan Sosyal Destek (X) İyimserlik (M)	AAİLED	→	İYİ	0,290	0,219	3,155	0,002
	AARKD	→	İYİ	0,215	0,161	2,405	0,016
	AOKD	→	İYİ	0,167	0,240	4,446	***
İyimserlik (M) Kariyer Kararlılığı (Y)	İYİ	→	KK	0,550	0,557	9,294	***

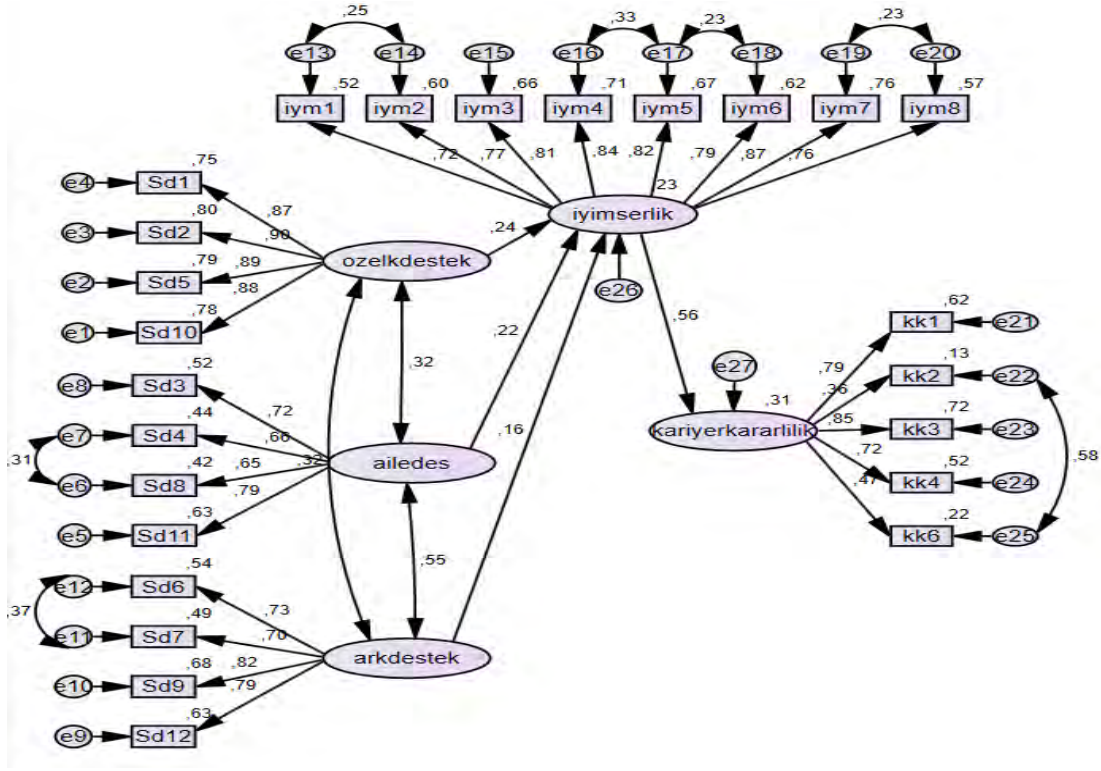
***p<0,001

Tablo 8'e göre algılanan sosyal desteğin boyutlarından olan algılanan arkadaş desteği ($\beta= 0,15$; $p<0,05$) ve algılanan özel kişi desteğinin ($\beta= 0,12$; $p<0,05$) kariyer kararlılığı üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır. Ancak algılanan aile desteği boyutunun kariyer kararlılığı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir ($\beta= 0,14$; $p>0,05$). Bu sonuca göre H1 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 8'de gösterilen regresyon analizi sonuçlarına göre algılanan sosyal desteğin iyimserlik üzerine olan etkisi incelendiğinde, algılanan aile desteği boyutunun ($\beta= 0,22$; $p<0,05$), algılanan arkadaş desteği boyutunun ($\beta= 0,16$; $p<0,05$) ve algılanan özel kişi desteği boyutunun ($\beta= 0,24$; $p<0,01$) iyimserlik üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkilerinin olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre H2 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 8'de yer alan bir başka sonuca göre ise iyimserliğin kariyer kararlılığını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği anlaşılmaktadır ($\beta= 0,56$; $p<0,01$). Bu durumda H3 hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmada yer alan H4 hipotezini test etmek amacıyla iyimserliğin aracı değişken olduğu ayrı bir model kurulmuştur. Kurulan yapısal eşitlik modeli Şekil 5'te detaylı olarak gösterilmektedir.



Şekil 5. Araştırmaya Ait Yapısal Eşitlik Modellemesi

Şekil 5'te gösterilen yapısal eşitlik modeline ait uyum iyiliği değerleri Tablo 9'da gösterilmektedir.

Tablo 9. Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri

	X ² /df	RMSEA	CFI	GFI	AGFI	NFI	TLI
Kariyer Kararlılığı	1,90	0,04	0,96	0,91	0,89	0,93	0,96
Kabul Edilebilir Değerler	$\chi^2/df < 5$	<0,08	>0,90	>0,80	>0,80	>0,80	>0,90

Tablo 9'da gösterilen uyum iyiliği değerlerine göre modelin çok iyi uyum seviyesinde olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda araştırma modelinin anlamlı olduğu ve doğrulandığı anlaşılmaktadır.

Şekil 5'te gösterilen modele göre iyimserliğin aracı değişken olarak modele dahil edilmesiyle algılanan sosyal destek boyutlarının kariyer kararlılığı üzerindeki doğrudan etkilerinin anlamsızlaştığı ortaya çıkmıştır. Buna göre araştırma modelinde gerçekleşen dolaylı etkileri test etmek, iyimserlik değişkeninin aracılık rolünün anlamlılığını ortaya koymak amacıyla Bootstrap tekniğini esas alan yol analizi yapılmıştır. 5000 yeniden örneklem ve %95 güven aralığı seçilerek gerçekleştirilen analiz sonuçları Tablo 10'da gösterilmektedir.

Tablo 10. Bootstrap Analizi Sonuçları

	İyimserlik (M)				Kariyer Kararlılığı (Y)			
	β	S.H.	LLCI	ULCI	β	S.H.	LLCI	ULCI
Algılanan Özel Kişi Desteği (X)	0,239	0,037	0,128	0,344				
Algılanan Aile Desteği (X)	0,220	0,091	0,054	0,386				
Algılanan Arkadaş Desteği (X)	0,164	0,089	0,013	0,316				
İyimserlik (M)					0,559	0,059	0,427	0,686
R ²			0,232				0,312	
Bootstrap Dolaylı Etki	Algılanan Arkadaş Desteği → İyimserlik → Kariyer Kararlılığı $\beta = 0,092$, %95 CI [0,06, 0,184] p=0,001							
Bootstrap Dolaylı Etki	Algılanan Özel Kişi Desteği → İyimserlik → Kariyer Kararlılığı $\beta = 0,133$, %95 CI [0,065, 0,212] p=0,001							

Tablo 10'da gösterilen analiz sonuçları doğrultusunda algılanan sosyal destek boyutlarından algılanan arkadaş desteğinin ($\beta=0,09$; BC 95% CI [0.06, 0.184]) ve algılanan özel kişi desteğinin ($\beta=0,13$; BC 95% CI [0.65, 0.212]) iyimserlik üzerinden dolaylı etkilerinin anlamlı olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre H4 hipotezi de desteklenmiştir. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkisi modelin tamamı için incelendiğinde, algılanan sosyal desteğin kariyer kararlılığındaki değişimin %23,2'sini, iyimserlik ise algılanan sosyal destekle birlikte kariyer kararlılığı değişkeninin %31,2'sini açıklamakta olduğu ifade edilebilir.

5. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı çerçevesinde bireysel bir özellik olarak değerlendirilen iyimserliğin ve çevresel bir faktör olarak değerlendirilen sosyal desteğin kariyer kararlılığına olan etkileri araştırılmıştır. Araştırma sonucunda her iki değişkenin de kariyer kararlılığını etkilediği ortaya çıkmıştır. Araştırma sonucunda kariyer kararlılığını etkileyen en önemli değişkenin iyimserlik olduğu anlaşılmaktadır. Geleceğe pozitif bakabilen, güzel şeylerin olacağı düşüncesine inançları olan ve iyimser kalabilen bireylerin kariyer kararlılıklarının da daha yüksek olduğu görülmektedir. Ortaya çıkan sonuçlar yapılan çeşitli, araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir (Patton vd., 2004; Ferrari vd., 2012; Chatterjee vd., 2015; Foster, 2017; Charokopaki ve Argyropoulou, 2019).

Araştırma sonucunda kariyer kararlılığı üzerinde önemli bir etkisi olan iyimserliğin ise sosyal çevreden alınan destekle arttığı ortaya çıkmıştır. Özellikle ihtiyaç duydukları anda ailelerinden, çevrelerindeki özel kişilerden ya da arkadaşlarından destek alabilen bireylerin iyimserlik düzeylerinin de arttığı anlaşılmaktadır. Bu sonuca göre ihtiyaç duydukları anda çevrelerinden destek alabileceklerine inancı olan bireylerin geleceğe umutla baktıkları, gelişen olaylar karşısında pozitif kalmayı başarabildikleri ve dolayısıyla iyimserlik düzeylerinin diğerlerine göre daha fazla olduğu ifade edilebilir. Yapılan çeşitli araştırma sonuçlarında da algılanan sosyal destek ile iyimserliğin ilişki içerisinde olduğu görülmektedir (Brisette vd., 2002; Salsman vd., 2005; Karademas, 2006; Ruthig vd., 2008; Non vd., 2020).

Algılanan sosyal desteğin kariyer kararlılığı üzerine doğrudan etkileri değerlendirildiğinde ise, arkadaş ve özel kişi desteğinin anlamlı etkileri olduğu ortaya çıkmışken aile desteğinin anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu sonucun sebebinin üniversite öğrencilerinin arkadaş gruplarıyla daha fazla vakit geçirmeleri ve kariyerleri hakkında fikir alışverişi yapmalarından kaynaklandığı düşünülebilir. Yapılan çeşitli araştırmalarda da algılanan sosyal desteğin artması sonucu kariyer kararlılığının da arttığı ortaya çıkmıştır (Howard vd., 2009; Hirschi vd., 2011; Ireland ve Lent, 2018).

İyimserliğin ve algılanan sosyal desteğin kariyer kararlılığına olan etkileri bütün olarak bir modelde değerlendirildiğinde ise, sosyal desteğin doğrudan etkilerinin ortadan kalktığı görülmüştür. Modelde, algılanan arkadaş ve özel kişi desteğinin iyimserlik üzerinden dolaylı etkisinin olduğu, bu nedenle iyimserlik değişkeninin tam aracılık etkisi gösterdiği ortaya çıkmıştır. Bu sonuç algılanan sosyal destek ve iyimserliğin kariyer kararlılığına etkisini açıklarken iyimserlik değişkeninin önemini bir kez daha göstermektedir. Algıladığı sosyal destek sayesinde iyimser olabilen bireylerin kariyer kararlılığının daha yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Sosyal destek ve iyimserliğin ilişkili oldukları yapıda iyimserlik değişkeninin aracılık özelliği gösterdiği benzer araştırmalar mevcuttur. Taş ve Bektaş (2020) algılanan sosyal destek ve iyimserliğin toksisite ile mücadeleye etkisinde iyimserliğin aracı rol üstlendiği sonucuna varmışlardır. Benzer olarak Karademas (2006) çalışmasında öz yeterlilik, sosyal destek ve iyi oluş ilişkisinde iyimserliğin aracı rolü gösterdiğini ifade etmiştir.

Yapılan çeşitli araştırmaların sonucunda kariyerleri konusunda kararlı olan bireylerin kariyer fırsatları konusunda daha iyi olduklarını ve seçtikleri meslekte daha uzun vadeli istihdam elde etme olasılıklarının daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır (Hirschi vd., 2011). Çünkü kariyerleri konusunda kararlı olan bireyler gelecekle ilgili planlarını yapmış, planları doğrultusunda kararlılıkla ilerleyenler ve ne istediklerini bilenlerdir. Araştırma sonucunda ortaya çıkan bulgulara göre kariyerleri ile ilgili karar verme sürecinde olan üniversite öğrencileri için arkadaş çevrelerinin ve hayatlarındaki özel kişilerden alabilecekleri sosyal desteğin önemli olduğu anlaşılmaktadır. Bireyler algıladıkları bu sosyal destek sayesinde daha iyimser olabilmekte ve dolayısıyla kariyerleri hakkında daha rahat karar verebilmekteledir. Bu sonuca göre kariyerleri ile ilgili kritik bir süreçte olan üniversite öğrencilerine sosyal çevreleri tarafından daha fazla destek olunmalıdır. Sosyal çevreden yeterli desteği alamadığını düşünenler için eğitim ve kişisel gelişim programları düzenlenebilir, aynı

zamanda hayata karşı daha pozitif ve geleceğe karşı daha umutlu olabilmeleri için destekleyici etkinliklerin arttırılması tavsiye edilebilir.

Bu araştırmanın örneklemini belirli bir üniversitede öğrenim gören lisans öğrencilerinden oluştuğu için bazı kısıtlara sahiptir. Ayrıca bu çalışmada kariyer kararını etkileyebileceği düşünülen pozitif değişkenler üzerinde araştırma yapılmıştır. Gelecekte yapılan çalışmalarda teoriler doğrultusunda kariyer kararlılığını etkileyebileceği düşünülen nevroitiklik, kaygı, kariyer stresi, yalnızlık ve kötümserlik gibi diğer bireysel ve çevresel etmenlerin etkisinin araştırılmasıyla daha farklı örneklem tercih edilerek bu çalışmadan elde edilen sonuçlar kıyaslanabilir ve daha genellenebilir sonuçlara ulaşılabilir.

KAYNAKLAR

- Abedi, G., Rostami, F., & Nadi, A. (2015). Analyzing the Dimensions of the Quality of Life in Hepatitis B Patients using Confirmatory Factor Analysis. *Global journal of health science*, 7(7), pp. 22-31.
- Akçakanat, T. ve Uzunbacak, H. H. (2019) Kariyer Kararlılığı Ölçeği: Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 4(9): 159-170.
- Applebaum, A. J., Stein, E. M., Lord-Bessen, J., Pessin, H., Rosenfeld, B., & Breitbart, W. (2014). Optimism, social support, and mental health outcomes in patients with advanced cancer. *Psychooncology*, 23, 299–306.
- Arslan, Ü. (2021). Relation between Career Decidedness and Subjective Wellbeing in University Students: Does Hope Mediate the Link? *Participatory Educational Research*, 9(2), 103-117.
- Baltacı, U. B., Öztemel, K., & Tras, Z. (2020). Investigation of the relationship between adolescents' career indecision, and social support perception and basic psychological needs. *International Education Studies*, 13(10), 113-123.
- Brisette, I., Scheier, M. F., & Carver, C. S. (2002). The role of optimism in social network development, coping, and psychological adjustment during a life transition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(1), 102–111.
- Carver S. C. & Scheier M. F (2019). *Optimism*. Gallagher, M.W. & Lopez, S.J. edit. *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures*, 2nd edn., Washington, DC. American Psychological Association.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2014). Dispositional optimism. *Trends in Cognitive Sciences*, 18, 293–299.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical psychology review*, 30(7), 879-889.
- Chang, E.C. (2001). *Introduction: optimism and pessimism and moving beyond the most fundamental question*. En E.C. Chang (ed.): *Optimism and pessimism. Implications for theory, research and practice* (pp. 4- 12). Washington, DC. American Psychological Association.
- Charokopaki, A. & Argyropoulou, K. (2019). Optimism, career decision self-efficacy and career indecision among Greek adolescents. *Education Quarterly Reviews*, 2(1) 185-197.
- Chatterjee, S., Afshan, N., & Chhetri, P. (2015). Exploring the linkage between the components of motivational systems theory and career decisiveness: The mediating role of career optimism. *Journal of Career Assessment*, 23(4), 597-614.
- Cnen, T. W., Chiu, Y. C., & Hsu, Y. (2021). Perception of social support provided by coaches, optimism/pessimism, and psychological well-being: Gender differences and mediating effect models. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 16(2), 272-280.
- Cohen, L.H., Tanya R. H., Crystal L. P. Pierce, G. R.,(1997). *Social Support, Personality, and Life Stress Adjustment* Lakey, B., Sarason, I. G., & Sarason, B. R. Edit. *Sourcebook of social support and personality*. New York.Plenum Press.

- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98, 310–357.
- Çalışkan, H. ve Uzunkol, E. (2018). Ergenlerde İyimserlik-Kötümserlik Ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 6(2), 78-95.
- Çöp, S. (2020) Kariyer Stresinin Kariyer Kararlılığı Üzerindeki Etkisinde Sosyal Ağ Desteğinin Aracılık Rolü: Gastronomi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma, *Sosyal, Beşeri Ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(10): 835-856.
- Dougall, A. L., Hyman, K. B., Hayward, M. C., McFeeley, S., & Baum, A. (2001). Optimism and traumatic stress: The importance of social support and coping, *Journal of Applied Social Psychology*, 31(2), 223-245.
- Eker D, Arkar H (1995). Factor structure, validity, and reliability of multidimensional scale of perceived social support. *Türk Psikoloji Dergisi*, 10(34), 10, 45-55.
- Erhan, T., Karagöz, Ş., & Uzunbacak, H. H. (2021). Kariyer Kararlılığının Psikolojik İyi Oluş Üzerine Etkisinde Psikolojik Sağlamlığın Aracılık Rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 19(4), 171-198.
- Ferrari, L., Nota, L., & Soresi, S. (2012). Evaluation of an intervention to foster time perspective and career decidedness in a group of Italian adolescents. *The Career Development Quarterly*, 60, 82–96.
- Forza, C., & Flippini, R. (1998). Tqm Impact on Quality Conformance and Customer Satisfaction: A Causal Model. *International journal of production economics*, 55(1), pp. 1-20.
- Foster, N. A. (2017). Change of academic major: The influence of broad and narrow personality traits. *College Student Journal*, 51(3), 363–379.
- Gillham, J. E., Shatte, A. J., Reivich, K. J., & Seligman, M. E. P. (2000). *Optimism, pessimism, and explanatory style*. In E. c. Chang (Ed.), *Optimism and pessimism. Implications for theory, research, and practice*. Washington, DC. American Psychological Association.
- Gordon, V. N. (1998). Career decidedness types: A literature review. *Career Development Quarterly*, 46(4), 386-403.
- Gushue, G. V., & Whitson, M. L. (2006). The relationship among support, ethnic identity, career decision self-efficacy, and outcome expectations in African American high school students: Applying social cognitive career theory. *Journal of Career Development*, 33, 112–124.
- Hair, J. F., William, C. B., Barry, J. B., & Rolph, E. A. (2013). *Multivariate Data Analysis*. USA: Pearson Education Limited.
- Hirschi, A. & Läge, D. (2007). The relation of secondary students' career-choice readiness to a six-phase model of career decision making. *Journal of Career Development*, 34(2), 164-191. doi: 10.1177/0894845307307473
- Hirschi, A., Niles, S. G., & Akos, P. (2011). Engagement in adolescent career preparation: Social support, personality and the development of choice decidedness and congruence. *Journal of Adolescence*, 34, 173–182.
- Hou, C., Wu, Y., & Liu, Z. (2019). Career decision-making self-efficacy mediates the effect of social support on career adaptability: A longitudinal study. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 47(5), 1–13.
- Hou, P. C. (2018). *The Relationships Among Career Decidedness, Satisfaction with Choice, Goal Instability, and Dysfunctional Career Thoughts*. The Florida State University. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- House, J. S., Landis, K. R., & Umberson, D. (1988). Social relationships and health. *Science*, 241, 540 –545.
- Howard, K., Ferrari, L., Nota, L., Solberg, V., & Soresi, S. (2009). The relation of cultural context and social relationships to career development in middle school. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 100–108. doi:10.1016/j.jvb.2009.06.013.
- Ireland, G. W., & Lent, R. W. (2018). Career exploration and decision-making learning experiences: A test of the career self-management model. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 37–47.

- Jemini-Gashi, L., Duraku, Z. H., & Kelmendi, K. (2019). Associations between social support, career self-efficacy, and career indecision among youth. *Current Psychology*, 40(9), 4691-4697.
- Karademas, E. C. (2006). Self-efficacy, social support and wellbeing: The mediating role of optimism. *Personality and Individual Differences*, 40, 1281-1290. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2005.10.019>.
- Kestler-Peleg, M., & Lavenda, O. (2021). Optimism as a mediator of the association between social support and peripartum depression among mothers of neonatal intensive care unit hospitalized preterm infants. *Stress and Health*, 37(4), 826-832.
- Lam, B. H. (2019). *Social support, well-being, and teacher development*. Singapore: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-981-13-3577-8>.
- Langford, C.P.H., Bowsher, J., Maloney, J.P., & Lillis, P.P. (1997). Social support: A concept analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 25, 95-100.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Li, H., Ngo, H.-y., & Cheung, F. (2019). Linking protean career orientation and career decidedness: The mediating role of career decision self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103322.
- Lounsbury, J. W., Tatum, H. E., Chambers, W., Owens, K., & Gibson, L. W. (1999). An investigation of career decidedness in relation to "Big Five" personality constructs and life satisfaction. *College Student Journal*, 33(4), 646-652.
- Non, A. L., Román, J. C., Clausing, E. S., Gilman, S. E., Loucks, E. B., Buka, S. L., ... & Kubzansky, L. D. (2020). Optimism and social support predict healthier adult behaviors despite socially disadvantaged childhoods. *International Journal of Behavioral Medicine* 27, 200-212.
- Park, I. J., Kim, M., Kwon, S., & Lee, H. G. (2018). The relationships of self-esteem, future time perspective, positive affect, social support, and career decision: A longitudinal multilevel study. *Frontiers in Psychology*, 9, 514-527.
- Patton, W., Bartrum, D. A., & Creed, P. A. (2004). Gender differences for optimism, self-esteem, expectations and goals in predicting career planning and exploration in adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4, 193-209.
- Penn, L. T., & Lent, R. W. (2018). The joint roles of career decision self-efficacy and personality traits in the prediction of career decidedness and decisional difficulty. *Journal of Career Assessment*, 27, 457-470.
- Perrone, K. M., Zanardelli, G., Worthington, E. L., & Chartrand, J. M. (2002). Role model influence on the career decidedness of college students. *College Student Journal*, 36, 109-113.
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American Psychologist*, 55, 44 -55.
- Puklek Levpušček, M., Rauch, V. ve Komidar, L. (2018), "Individuation in relation to parents as a predictor of career goals and career optimism in emerging adults", *Scandinavian Journal of Psychology*, Vol. 59 No. 2, pp. 146-156, doi: 10.1111/sjop.12421.
- Rodriguez, M. S., & Cohen, S. (1998). *Social support*. In H. Friedman (Ed.), *Encyclopedia of mental health*. San Diego, CA: Academic Press.
- Ruthig, J. C., Perry, R. P., Hladkyj, S., Hall, N. C., Pekrun, R., & Chipperfield, J. G. (2008). Perceived control and emotions: Interactive effects on performance in achievement settings. *Social Psychology of Education*, 11, 161-180. doi: 10.1007/s11218-007-9040-0.
- Sagi, L., Bareket-Bojmel, L., Tziner, A., Icekson, T., & Mordoch, T. (2021). Social support and well-being among relocating women: the mediating roles of resilience and optimism. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(2), 107-117.

- Salsman, J. M., Brown, T. L., Brechting, E. H., & Carlson, C. R. (2005). The link between religion and spirituality and psychological adjustment: The mediating role of optimism and social support. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31, 522–535.
- Schaefer, J., & Moos, R. (1998). *The context for posttraumatic growth: Life crises, individual and social resources, and coping*. In R. Tedeschi, C. Park, & L. Calhoun (Eds.), *Posttraumatic growth: Positive changes in the aftermath of crisis* (pp. 99–126). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Seligman, M. E. P., & Peterson, C. (2004). *Character strength and virtues: A classification and handbook*. New York, NY: Oxford University Press.
- Smith, R. M. (2011). *Personality traits and career decidedness: An empirical study of university students*. University of Tennessee. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Sollarova, E., & Kaliska, L. (2019). *The Role of Trait Emotional Intelligence in the Process of Career Decision-Making*. In C. Pracana & M. Wang (Eds.), *Psychological Applications and Trends*, p. 129-133. Lisboa, Portugal: InScience Press.
- Symister, P., & Friend, R. (2003). The influence of social support and problematic support on optimism and depression in chronic illness: A prospective study evaluating self-esteem as a mediator. *Health Psychology*, 22, 123–129.
- Tabacnick, B., ve Fidell, L. (2015). *Çok Değişkenli İstatistiklerin Kullanımı* (6. baskı). (M. Baloğlu, Çev.) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Taş, M. A. ve Bektaş, M. (2020). Örgütlerde algılanan sosyal destek ve toksik duygular ilişkisi: İyimserlik ve kötümserliğin aracılık etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(4), 83-106.
- Toyokawa, T. ve Dewald, C. (2020) Perceived Career Barriers and Career Decidedness of First- Generation College Students, *The Career Development Quarterly*, 68(4), 332-347.
- Uthayakumar, R., Schimmack, U., Hartung, P. J., & Rogers, J. R. (2010) Career decidedness as a predictor of subjective well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 196-204.
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30-41.