T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SOSYAL SORUMLULUK ÇALIŞMALARINDA GÖNÜLLÜLÜK YAPAN BELİREN YETİŞKİNLERİN ÖZNEL İYİ OLUŞLARININ YORDAYICILARI OLARAK DEĞER YÖNELİMLERİ VE KARİYER UYUMLULUKLARININ İNCELENMESİ

KEMAL FEYZİ ERGİN
19736010

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. ALİ ERYILMAZ

İSTANBUL
2023

T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SOSYAL SORUMLULUK ÇALIŞMALARINDA GÖNÜLLÜLÜK YAPAN BELİREN YETİŞKİNLERİN ÖZNEL İYİ OLUŞLARININ YORDAYICILARI OLARAK DEĞER YÖNELİMLERİ VE KARİYER UYUMLULUKLARININ İNCELENMESİ

KEMAL FEYZİ ERGİN
19736010
ORCID NO: 0000-0002-3919-0302

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. ALİ ERYILMAZ

İSTANBUL
2023

T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SOSYAL SORUMLULUK ÇALIŞMALARINDA GÖNÜLLÜLÜK YAPAN BELİREN YETİŞKİNLERİN ÖZNEL İYİ OLUŞLARININ YORDAYICILARI OLARAK DEĞER YÖNELİMLERİ VE KARİYER UYUMLULUKLARININ İNCELENMESİ

KEMAL FEYZİ ERGİN
19736010

Tezin Savunulduğu Tarih: 13.02.2023
Tez Oy Birliği İle Başarılı Bulunmuştur

Unvan Ad Soyad	İmza
Tez Danışmanı	**: Prof. Dr. Ali ERYILMAZ**
Jüri Üyesi	**: Dr. Öğr. Üye. Seher Merve ERUS**
Jüri Üyesi	**: Dr. Öğr. Üye. Sena GÜME**

İSTANBUL
ŞUBAT 2023

ÖZ

SOSYAL SORUMLULUK ÇALIŞMALARINDA GÖNÜLLÜLÜK YAPAN BELİREN YETİŞKİNLERİN ÖZNEL İYİ OLUŞLARININ YORDAYICILARI OLARAK DEĞER YÖNELİMLERİ VE KARİYER UYUMLULUKLARININ İNCELENMESİ

Kemal Feyzi ERGİN

Şubat, 2023

Bu araştırma sosyal sorumluluk çalışmalarında gönüllülük yapan beliren yetişkinlerin değer yönelimleri ve kariyer uyumluluklarının öznel iyi oluş düzeylerini ne derece yordadığını ve öznel iyi oluş düzeylerinin cinsiyet ve gönüllülük süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Araştırmaya sosyal sorumluluk çalışmalarında gönüllülük yapan 129'u (%59.7) kadın, 87'si (%40.3) erkek olmak üzere 216 beliren yetişkin katılmıştır. Veri toplama aracı olarak "Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği", "Yaşam Doyumu Ölçeği", "Portre Değerler Anketi", "Kariyer Uyumluluğu Ölçeği" ve "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır. Katılımcıların öznel iyi oluş düzeylerinin demografik değişkenlere göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla bağımsız gruplar için t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Analizler sonucunda katılımcıların öznel iyi oluş düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($t= -2.06$, $p<.05$). Buna göre erkeklerin öznel iyi oluş ölçeğine ait puan ortalamaları (Ort=28.84), kadınların öznel iyi oluş ölçeğine ait puan ortalamalarından (Ort=24.93) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Diğer yandan katılımcıların öznel iyi oluş düzeylerinin, gönüllülük süresi değişkenine göre anlamlı düzeyde bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($F=.78$ $p>.05$). Katılımcıların öznel iyi oluş düzeyleri ile değer yönelimleri ve kariyer uyumlulukları aralarında anlamlı bir ilişkinin varlığını test etmek için Pearson Korelasyon Analizi yapılmıştır. Buna göre değişkenler arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir ($p<.05$). Portre Değerler Anketinin alt boyutlarının öznel iyi oluşu ne derecede yordadığını tespit etmek için çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Buna göre değer yönelimlerinin öznel iyi oluşu yordadığı sonucuna erişilmiştir ($p<.01$). Ayrıca değer yönelimlerinin alt boyutlarının öznel iyi oluşun toplam varyansının %10'unu açıkladığı görülmüştür. Kariyer uyumluluğu ve altboyutlarının öznel iyi oluşu yordayıp yordamağını tespit etmek için de çoklu doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Buna göre kariyer uyumluluğunun öznel iyi oluşu yordadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p<.01$). Ayrıca kariyer uyumluluğu alt boyutlarının öznel iyi oluşun toplam varyansının %17'sini açıkladığı tespit edilmiştir. Araştırmanın bulguları, alanyazın ve yapılan araştırmalar ışığında tartışılmış, öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Gönüllülük, Öznel İyi Oluş, Değer Yönelimleri, Kariyer Uyumluluğu

ABSTRACT

INVESTIGATION OF VALUE ORIENTATIONS AND CAREER ADAPTABILITY OF EMERGING ADULTS WHO ARE VOLUNTEERING IN SOCIAL RESPONSIBILITY STUDIES AS PREDICTORS OF SUBJECTIVE WELL-BEING

Kemal Feyzi ERGİN
February, 2023

This research was carried out in order to determine to what extent the value orientations and career adaptability of emerging adults volunteering in social responsibility studies predict subjective well-being levels and whether their subjective well-being levels differs according to gender and volunteering time. A total of 216 emerging adults, 129 (59.7%) female and 87 (40.3%) male, volunteered in social responsibility activities participated in the research. "Positive and Negative Emotion Scale", "Life Satisfaction Scale", "Portrait Values Questionnaire", "Career Adaptability Scale" and "Personal Information Form" were used as data collection tools. In order to determine whether the subjective well-being levels of the participants differed significantly according to demographic variables, t-test and one-way analysis of variance (ANOVA) were performed for independent groups. As a result of the analyzes, it was determined that the subjective well-being levels of the participants showed a significant difference according to the gender variable ($t= -2.06$, $p <.05$). Accordingly, the mean score of the subjective well-being scale of men (Mean=28.84) was found to be significantly higher than the mean score of the subjective well-being scale of women (Mean=24.93). On the other hand, it was determined that the subjective well-being of the participants did not differ significantly according to the volunteer period variable ($F=.78$ $p>.05$). Pearson Correlation Analysis was conducted to test the existence of a significant relationship between the Subjective Well-Being Levels and Value Orientations and Career Adaptability of the participants. Accordingly, it was determined that there were positive and significant relationships between the variables ($p<.05$). Multiple regression analysis was performed to determine to what extent the sub-dimensions of the Portrait Values Questionnaire predict subjective well-being. Accordingly, it was concluded that value orientations predicted subjective well-being ($p<.01$). In addition, it was observed that the sub-dimensions of value orientations explained 10% of the total variance of subjective well-being. Multiple linear regression analysis was also performed to determine whether career adaptability and its sub-dimensions predict subjective well-being. Accordingly, it was concluded that career adaptability predicted subjective well-being ($p<.01$). In addition, it was determined that career adaptability sub-dimensions explained 17% of the total variance of subjective well-being. The findings of the research were discussed in the light of the literature and research, and suggestions were presented.

Key Words: Volunteering, Subjective Well Being, Value Orientations, Career Adaptability

ÖN SÖZ

Uzun ve yoğun emeklerin sonucunda yaşam kariyerimde kişisel ve mesleki olarak pek değerli kazanımlar edinmemi sağlayan yüksek lisans eğitimimin son aşamasına gelmiş bulunmaktayım. Tüm bu süreçte değerli bilgi ve tecrübeleriyle yanımda olan danışman hocam Prof. Dr. Ali ERYILMAZ'a en içten teşekkür ve saygılarımı sunuyorum.

Ders dönemi süresince tanıma fırsatı edindiğim ve öğrencisi olduğum Prof. Dr. Mehmet Engin DENİZ, Prof. Dr. Fulya YÜKSEL ŞAHİN ve Doç. Dr. Şerife Gonca ZEREN hocalarıma da katkıları için en içten saygı ve teşekkürlerimi iletiyorum.

Tez çalışmam süresince daima bilgi ve fikir alışverişinde bulunduğum sınıf arkadaşım Naile OSMANOĞLU'na, eğitimim süresince muhabbetini daim kılan ve özellikle veri toplama aşamasında yanımda olan Oğuz DUMAN ağabeyime teşekkür ediyorum.

Ve çok kıymetli ailem ve müstakbel eşim Mine, hep olduğu gibi bu yolculuğumda da koşulsuz sevgi ve desteğinizi hissettirdiğiniz, yanımda olduğunuz için çok ama çok teşekkür ediyorum. İyi ki varsınız. Desteklerinizi her daim kalbimde hissediyorum.

Velhasılı lisansüstü eğitim yolcuğumun ilk adımı olan yüksek lisans eğitim yaşantıma katkısı olan herkese teşekkürlerimi sunuyorum. İyilik ve sağlıkla…

İstanbul; Şubat, 2023 Kemal Feyzi ERGİN

İÇİNDEKİLER

ÖZ ..... **iii**
ABSTRACT ..... **iv**
ÖN SÖZ ..... **v**
İÇİNDEKİLER ..... **vi**
TABLOLAR LİSTESİ ..... **ix**
ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **x**
KISALTMALAR ..... **xi**
1. GİRİŞ **1**
1.1. Problem Durumu 1
1.2. Araştırmanın Amacı 7
1.3. Araştırmanın Önemi 8
1.4. Araştırmanın Sayıltıları 10
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları 10
1.6. Tanımlar 11
2. KURAMSAL ÇERÇEVE **12**
2.1. Gönüllülük ile İlgili Kuramsal Çerçeve 12
2.1.1. Gönüllülük 12
2.1.2. Bireyleri Gönüllülük Yapmaya Motive Eden Etmenler 15
2.1.3. Gönüllülük ile İlgili Yapılan Araştırmalar 18
2.2. Öznel İyi Oluş ile İlgili Kuramsal Çerçeve 20
2.2.1. Öznel İyi Oluş 20
2.2.2. Öznel İyi Oluşu Açıklayan Kuramlar 21
2.2.2.1. Erek/Amaç Kuramı 22
2.2.2.2. Etkinlik Kuramı 23
2.2.2.3. Uyum Kuramı 23
2.2.2.4. Çok Yönlü Uyuşmazlık Kuramı / Yargı Kuramı 24
2.2.2.5. Yukarıdan Aşağıya ve Aşağıdan Yukarıya Kuramları 25
2.2.3. Öznel İyi Oluşu Etkileyen Faktörler 26
2.2.4. Öznel İyi Oluş ile İlgili Yapılan Araştırmalar 28
2.3. Değer Yönelimleri ile İlgili Kuramsal Çerçeve 30

2.3.1. Değer 30
2.3.2. Değer Kuramları 32
2.3.2.1. Rokeach Değer Yaklaşımı 32
2.3.2.2. Schwartz'ın Değer Yaklaşımı 34
2.3.3. Değer Yönelimleri ile İlgili Yapılan Araştırmalar 40
2.4. Kariyer Uyumluluğu ile İlgili Kuramsal Çerçeve 42
2.4.1. Kariyer 42
2.4.2. Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Kuramı 44
2.4.2.1. Mesleki Kişilik 45
2.4.2.2. Yaşam Temaları 45
2.4.2.3. Kariyer Uyumluluğunun Tanımı ve Boyutları 46
2.4.3. Kariyer Uyumluluğu ile İlgili Yapılan Araştırmalar 48
3. YÖNTEM 50
3.1. Araştırmanın Modeli 50
3.2. Araştırma Grubu 50
3.3. Veri Toplama Araçları 52
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu 52
3.3.2. Öznel İyi Oluş Ölçekleri 52
3.3.2.1. Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği 52
3.3.2.2. Yaşam Doyumu Ölçeği 53
3.3.2.3. Öznel İyi Oluşun Ölçülmesi 53
3.3.3. Portre Değerler Anketi 54
3.3.4. Kariyer Uyumluluğu Ölçeği 54
3.4. Verilerin Toplanması 55
3.5. Verilerin Analizi 55
4. BULGULAR 58
4.1. Sosyal Sorumluluk Çalışmalarına Gönüllü Olarak Katılım Gösteren Beliren Yetişkinlerin Öznel İyi Oluş, Değer Yönelimleri ve Kariyer Uyumluluk Düzeylerine Dair Betimsel Bilgiler 58
4.2. Demografik Değişkenlerin Öznel İyi Oluş Üzerindeki Etkisinin İncelenmesine Yönelik Bulgular 60
4.2.1. Öznel İyi Oluşun Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi 60
4.2.2. Öznel İyi Oluşun Gönüllülük Süresi Değişkenine Göre İncelenmesi 60
4.3. Sosyal Sorumluluk Çalışmalarında Gönüllülük Yapan Beliren Yetişkinlerin Öznel İyi Oluş Düzeyleri ile Değer Yönelimleri ve Kariyer Uyumluluğu ve Alt Boyutları Arasındaki İlişki İçin Pearson Korelasyon Analizine Ait Bulgular 61

4.4. Sosyal Sorumluluk Çalışmalarında Gönüllülük Yapan Beliren Yetişkinlerin Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Yordanmasına İlişkin Bulgular 62

4.4.1. Sosyal Sorumluluk Çalışmalarında Gönüllülük Yapan Beliren Yetişkinlerin Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Değer Yönelimleri Tarafından Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları 63

4.4.2. Sosyal Sorumluluk Çalışmalarında Gönüllülük Yapan Beliren Yetişkinlerin Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Kariyer Uyumluluk Düzeylerince Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları 64

5. TARTIŞMA VE YORUM 66

5.1. Sosyal Sorumluluk Çalışmalarında Gönüllülük Yapan Beliren Yetişkinlerin Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Cinsiyet ve Gönüllülük Süresi Değişkenlerine Göre İncelenmesine İlişkin Tartışma ve Yorum 66

5.2. Sosyal Sorumluluk Çalışmalarında Gönüllülük Yapan Beliren Yetişkinlerin Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Değer Yönelimleri Tarafından Yordanmasına İlişkin Tartışma ve Yorum 68

5.3. Sosyal Sorumluluk Çalışmalarında Gönüllülük Yapan Beliren Yetişkinlerin Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Kariyer Uyumluluğu ve Alt Boyutları Tarafından Yordanmasına İlişkin Tartışma ve Yorum 70

6. SONUÇ VE ÖNERİLER 73

6.1. Sonuç 73

6.2. Öneriler 74

KAYNAKÇA 76

EKLER 93

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Rokeach'ın Değer Sınıflandırması 33

Tablo 2 : Schwartz'ın Değer Yönelimleri Sınıflandırması 34

Tablo 3: Örnekleme İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler 51

Tablo 4: Bağımlı, Bağımsız Değişkenlere ve Alt Boyutlarına Ait Çarpıklık-Basıklık Değerleri 55

Tablo 5: Betimsel İstatistik Sonuçları 58

Tablo 6: Örneklemin Portre Değerler Anketi ve Alt Boyutlarının Betimsel İstatistikleri 58

Tablo 7: Örneklemin Kariyer Uyumluluğu Ölçeği ve Alt Boyutlarının Betimsel İstatistikleri 59

Tablo 8: Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Cinsiyet Açısından İncelenmesine Yönelik Bulgular 60

Tablo 9: Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Gönüllülük Süresi Açısından İncelenmesine Yönelik Bulgular 60

Tablo 12: Öznel İyi Oluş İle Değer Yönelimleri ve Kariyer Uyumluluğu ve Alt Boyutları Arasındaki Pearson Korelasyon Analizine Ait Bulgular 61

Tablo 13: Örneklemin Değer Yönelimleri Alt Boyutlarının Öznel İyi Oluş Üzerindeki Etkisini Ölçmek İçin Yapılan Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi 63

Tablo 14: Örneklemin Kariyer Uyumluluğu ve Alt Boyutlarının Öznel İyi Oluş Üzerindeki Etkisini Ölçmek İçin Yapılan Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi 64

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Öznel İyi Oluş 21

Şekil 2: Schwart'ın Değer Yönelimleri Çemberi 39

KISALTMALAR

www : World wide web

SPSS : Statistical Package for the Social Sciences

PANAS : Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği

YDÖ : Yaşam Doyumu Ölçeği

PDA : Portre Değerler Anketi

KUÖ : Kariyer Uyumluluğu Ölçeği

GNO : Genel Not Ortalaması

1. GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Dünden bugüne insanlığın farklı topluluk ve kültürlerinde yardım etme, dayanışma sergileme gibi kavramlar var olmuş ve olmaya devam etmektedir. Gezegenin hemen her bölgesinde milyonlarca birey, bir zaruriyet durumu olmaksızın maddi ve manevi kaynaklarını insanlığa fayda sağlamak amacıyla değerlendirmektedir. Bireyler tüm bunları gönüllü olarak yapmakta ve karşılığında herhangi bir beklenti taşımamaktadırlar. Toplumun bir parçası olan gönüllülük kavramı insanlık tarihinin ilklerinden bu yana var olmuş ve eskimeyen pratik bir gerçeklik olarak ön plana çıkmıştır. Fazlıoğlu (2013) bu çerçeveyi gelenek, güncellik ve gelecek olarak açıklamıştır. En genel tanımıyla gönüllülük; bireylerin kendi hür iradeleriyle, herhangi bir kazanç beklemeksizin, dayanışma, yardımlaşma, toplum ve çevreye yarar sağlama gibi niyetlerle bilgi, beceri, güç, tecrübe, zaman ve kaynaklarını değerlendirmesidir (UNV, 2015).

Gönüllülük faaliyetleri eğitim, sağlık, çevre, kültür, spor, afet ve sosyal hizmetler gibi pek çok alanda bireysel, ulusal, toplumsal ve küresel anlamda çeşitli şekillerde gerçekleştirilebilmektedir. Gönüllülüğü diğer yardım etme eylemlerinden ayıran faktörleri belirtmek önemlidir. Buna göre gönüllülük kolektif bağlamda üzerinde düşünülerek planlı ve organizasyonlu fayda sağlayan bir süreçtir. Yani asla anlık ve tek seferlik değil uzun süreli kompleks bir yapıdır (Penner, 2002). Bireyler gönüllü faaliyetlerle dezavantajlı gruplara destek olarak diğerine ve çevreye katkıda bulunurlar. Temel amaç bu iken gönüllü eylemlerin gönüllü bireylere psiko-sosyal getiriler başta olmak üzere pek çok katkısı olduğunu söylemek mümkündür. Musick ve Wilson (1999) gönüllü katılımın kişiye ve sisteme katkılarını incelemişlerdir. Gönüllülük faaliyetleriyle bireyler vatandaş olma sorumluluklarına dair farkındalık ve duyarlılıklarını geliştirerek daha iyi bir vatandaş olma eğilimi gösterirler. Avrupa Toplulukları Komisyonu da benzer şekilde gönüllülük çalışmalarına katılmanın demokrasi ve insan hakları, dayanışma, sosyal katılım ve aktif vatandaşlık değerlerinin güçlenmesi ve aktarılmasında önemli bir etken olduğunu belirtmiştir. Thoits ve Hewitt

(2001) de bu bireylerin öz saygılarının ve duygusal kararlılıklarının yüksek olduğunu ve iç kontrol sahibi olduklarını tespit etmiştir. Rosen (1951) gönüllülük yapan bireylerin yapmayanlara göre yeniliklere açık ve açık fikirli olma eğiliminde olduğunu tespit etmiştir. Cantrel (2020) de gönüllülük faaliyetlerinde bulunma ile benlik saygısı düzeyi arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğunu ifade etmiştir. Kişilerin gönüllülük faaliyetleriyle pek çok yönden kendilerini geliştirmeleri önemli görülebilir. Bundan dolayı gönüllülük faaliyetlerinde bulunmanın bireyleri olumlu etkilemesi gönüllülükle ilgili araştırmalarda değerli görülebilir.

Gönüllülük faaliyetlerine katılımın bireyler üzerindeki olumlu etkilerine yönelik Allen ve Rushton (1983) çalışmalarında, gönüllü bireylerin empati, öz saygı, duygusal denge, duygularını ifade edebilme ve sorumluluk alma noktasında diğerlerine göre daha iyi olduklarını tespit etmişlerdir. Kişi gönüllü faaliyetlerle sorumluluk, özgüven gelişimi, yetenek gelişimi, işbirliği ve deneyim gelişimi sağlayabilir (UNV, 2014). Omoto ve Synder (1995) da gönüllüğün bireyler için kendini tanımada ve öz saygı geliştirmede önemli bir faktör olduğunu belirtmişlerdir. Tapp ve Spainer (1973), gönüllülük yapan bireylerin duygu ve düşüncelerini paylaşma eğilimlerinin daha yüksek olduğunu ifade etmişlerdir. Penner (2002), eğitim düzeyinin artmasıyla gönüllülük faaliyetlerine katılım eğiliminin ve bu faaliyetlere ayrılan zamanının arttığını belirlemiştir.

Gönüllülük, bireylerin bir grupla çalışabilme, problem çözme, sosyal ilişkiler başlatma becerilerini güçlendirmektedir (Güder, ÖSGD, 2006). Bu faaliyetler özellikle beliren yetişkinlik dönemindeki gençler için daha önce hiç tecrübe elde etmediği alanlarda, çoğu zaman yaparak yaşarak öğrenme imkanı ve yaşantı zenginliği sağlamaktadır. Bir yaşam dönemi olan beliren yetişkinlik kendine odaklanma, kimlik keşfi, geçiş, istikrarsızlık ve olasılıklarla çerçevelenen 18-25 arası yaş aralığındaki gençleri içeren bir süreçtir (Arnett, 2004). OECD (2018) gençlik döneminde gönüllülük çalışmalarına verilen önemi toplumun gelişimine ve dolayısıyla geleceğine yapılmış bir yatırım olarak değerlendirmektedir. Genç bireyler gönüllü çalışmalarda bulunarak ilgi, yetenek, beceri ve kişiliklerini tanımak ve geliştirmek fırsatı elde ederek bir açıdan yaygın öğrenme ile hem kendilerine hem de topluma katkı sağlarlar. Betil (2013) gönüllü katılımda genç bireylerin rolünün ciddi bir yeri olduğunu belirtmiştir. Beliren yetişkinlik dönemindeki gençler gönüllü katılımını arttıracak bir etken olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla genç gönüllü sayısının çok olması toplum geleceği

için önemli bir avantaj olarak lanse edilmektedir (Palabıyık, 2011). Gençler gönüllü faaliyetlerle sorumluluk almakta, yeni kişi ve yerler keşfetmekte, organizasyonun parçası olmakta ve yaşam deneyimi oluşturmaktadırlar. Kurt (2011) tüm bunların gençlerin özgüvenlerini arttırdığını ifade etmiştir. Bjalesjö (2010) gönüllülüğün genç bireylere kariyer yaşantılarında faydanalacakları bilgi ve beceriler kazandırmakta aracı olduğunu ve onların özgüven düzeylerini arttırdığını ifade etmiştir. Cantrell (2020) genç yetişkinlerin gönüllülük, benlik saygısı, depresif belirtiler ve psikolojik iyi oluşu değerlendirdiği araştırmasında gönüllülük ile psikolojik iyi oluş arasında anlamlı ilişkinin varlığını tespit etmiştir. Lawton ve diğ. (2021) gönüllüğün öznel iyi oluş düzeyine etkisini araştırmış ve gönüllü katılım gösteren bireylerin öznel iyi oluş düzeylerini katılım göstermeyen bireylere göre anlamlı düzeyde yüksek bulmuşlardır. Bundan dolayı gönüllülük yapan bireylerin iyi oluş düzeylerinin belirlenmesi gönüllülük ile ilgili araştırmalarda değerli görülebilir. Bu doğrultuda gönüllülük üzerine yapılan araştırmaların önemli bir yönünü de gönüllülüğün iyi oluş üzerindeki etkisi ile ilgili çalıştırmalar oluşturmaktadır.

Öznel iyi oluş, bireylerin olumlu duyguları çok, olumsuz duyguları az yaşayarak, yaşamdan aldığı doyumu değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır (Diener, 2000). Dolayısıyla öznel iyi oluşun üç boyuttan meydana geldiği söylenebilir. Bunlar; olumlu duygular, olumsuz duygular ve yaşam doyumudur. Olumlu ve olumsuz duygular öznel iyi oluşun duyuşsal yönünü oluştururken, yaşam doyumu da bilişsel boyutunu oluşturmaktadır. Neşe, güven, umut, ilgi olumlu duygulanıma, üzüntü, öfke, suçluluk da olumsuz duygulanıma örnek verilebilir. Diğer yandan öznel iyi oluşun bilişsel boyutunu oluşturan yaşam doyumu, bireylerin çeşitli yaşam alanlarında algılağı doyum düzeyine karşılık gelmektedir. Söz konusu yaşam alanları iş, aile, boş zaman, sağlık, finans, benlik ve arkadaşlık gibi alanlardan oluşturmaktadır. Buna göre bireyler ilgili alanda kendilerini değerlendirerek bir algı sahibi olur ve yaşam doyumunu tayin ederler. Sonuç olarak bireylerin yaşamlarını duygusal ve bilişsel değerlendirmeleri onların öznel iyi oluş düzeylerini inşa etmektedir (Diener, Ryan, 2009). Literatürde gönüllü katılımının öznel iyi oluş düzeyine etkisinin incelendiği çalışmalar mevcuttur (Thoits, Hewitt, 2001; Tov, Diener, 2008; Whillans vd., 2016). Magnani ve Zhu (2018) gönüllülük çalışmalarının bireylerin öznel iyi düzeyleri üzerindeki etkisini araştırmış ve gönüllük faaliyetlerinin öznel iyi oluş düzeyi üzerinde anlamlı düzeyde bir etkisi olduğunu tespit etmiştir. Qu (2022) de benzer bir çalışmada gönüllüğün öznel iyi oluşu

etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Eryılmaz (2010) öznel iyi oluşu arttırma stratejilerinin beş boyutundan ikisini "çevreye olumlu tepki vermek" ve "çevreden olumlu tepki almak" olarak tanımlamıştır. Buna göre bireylerin çevreleriyle etkileşime girdiklerinde iyi oluş düzeylerinde artış söz konusu olmaktadır. Diğer yönden bireylerin hem çevreden olumlu tepkiler alarak hem de çevreye olumlu tepkiler vererek iyi oluş düzeylerini arttırmak çabasında olduğu ifade edilmektedir. Gönüllülük faaliyetlerinin doğasına bakıldığında da benzer şekilde bireyin çevreyle sık ve olumlu etkileşimi söz konusudur. Tkach vve Lyubomirsky (2006) iyi oluş düzeyini arttırmada, toplumsal ilişkiler içerisinde bulunma, aktif ve pasif olarak faaliyetlerde bulunma, amaçlar belirleyip bu amaçları gerçekleştirme stratejilerinin bulunduğunu saptamışlardır. Benzer şekilde Fordyce'un da (1983) iyi oluş düzeyini arttırmada belirlemiş olduğu 14 stratejiden; toplumsallaşmak için daha fazla çaba harcamanın, sosyal bir kişilik geliştirmenin, daha aktif olmanın, amaçlar belirlemek ve bu amaçlara yönelik faaliyetlerde bulunmanın gönüllülük faaliyetlerinin de doğasında bulunan ögeleri içerdiği görülmektedir. Bu araştırmada gönüllülük yapan beliren yetişkinlerin öznel iyi oluş düzeyleri değerlendirilmiştir.

Bireyleri gönüllülük yapmaya iten veya gönüllü faaliyetlerde bulunmaya motive eden 6 temel değişken bulunmaktadır. Bunlar; anlama (öğrenme ihtiyacını karşılama), sosyal (diğerleriyle etkileşim kurma), korunma (olumsuz duygulardan uzak olma), saygı, kariyer (iş ve yaşam kariyeri) ve son olarak değerlerdir (Clary ve diğ, 1998). Değerler belirli bir davranış veya hedefin diğer seçeneklere göre az veya çok tercih edilmesine dönük kalıcı inançlardır. Bireyler kısaca davranış kodları olarak da açıklanabilecek değerleriyle olayları kabul veya reddeder, bir davranışı yapar veya yapmazlar (Rokeach, 1973). Schwartz (1994) değerleri; kişilerin, eylemlerin, davranışların değerlendirmesine yarayan, bireyin önceliklerini saptayan, onların seçimlerine rehber olan davranış şekillerine yönelik inançlar bütünü olarak tanımlarken kapsamlı bir değer kuramı oluşturmuştur. Kurama göre bireylerin davranışları öncesi başvurdukları 10 temel değer bulunmaktadır. Bunlar; güç, başarı, hazcılık, özyönelim, evrenselcilik, iyilikseverlik, geleneksellik, uyma ve güvenliktir. Tüm değerler kendi arasında da birer ilişki taşımaktadır. Bazı değerler birbirine uyumluyken bazı değerler de birbirine zıt olarak değerlendirilirler. Schwartz, değerlerin birbirleriyle olan bu ilişkilerine yönelik de bir yaklaşım sergilemiş ve 10 değeri buna göre "özgenişletim", "özaşkınlık", "yeniliğe açıklık" ve "muhafazacılık"

olarak sınıflandırmıştır. Özgenişletimde başarı ve güç, özaşkınlıkta evrenselcilik ve iyilikseverlik, yeniliğe açıklıkta özyönelim, uyarılım ve hazcılık, muhafazacılıkta da uyma, gelenekselcilik ve güvenlik değerleri bulunmaktadır. Weenin ve Bridgman (2017) bireyleri gönüllüğe motive eden etmenlerden "değer" kavramının öne çıktığını belirtmişlerdir. Buna göre gönüllü bireyler, içinde bulundukları faaliyetlerin nasıl bir değer oluşturduğuna bakarak motive olmaktadırlar. Eğer bu faaliyetlerin kendileri için değer taşıyan bir anlamı varsa o faaliyete yönelik yüksek motivasyon taşımaktadırlar. Grönlund (2011) ise gönüllülüğü bireylerin temel değerlerini ifade ettiği bir alan olarak tanımlamıştır. Bekkers (2005) de değerlerin gönüllü çalışmalarda önemli bir rolü olduğunu tespit etmiştir. Her ne kadar kişilerin gönüllülük yapma motivasyonlarından birinin değerler olduğu ifade edilse de alan yazında gönüllülük yapan bireylerin değer yönelimlerinin incelendiği çalışmalara pek rastlanmamaktadır. Diğer yandan literatürde değer yönelimlerinin çeşitli değişkenlerle ilişkisinin incelendiği çalışmalar mevcuttur (Joshanloo, Ghaedi, 2009; Cohen, Shamai, 2010). Bu değişkenlerden biri de öznel iyi oluştur (Sagiv, Schwartz, 2000; Haslam, Whelan, Bastian, 2009: Haslam, Whelan, Bastian, 2009 ;Telef, Uzman, Ergün, 2013; Jarden, 2010; Joshanloo, Ghaedi, 2009; Özdemir, Koruklu, 2011; Cohen, Shamai, 2010). Buna göre genel olarak belirli bazı değerlerle öznel iyi oluşun ilişkisi olduğu bazı değerlerle ise ilişkisinin olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Örneğin Haslam, Whelan ve Bastian (2009) değer yönelimleri ile öznel iyi oluşun anlamlı düzeyde ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca uyarılım, iyilikseverlik, evrenselcilik ve özyönelim değerleri ile öznel iyi oluş arasında anlamlı ilişkilerin varlığı tespit edilmiştir. Sagiv ve Schwartz (2000) de benzer şekilde öznel iyi oluş ile değer yönelimlerinin anlamlı düzeyde ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Özdemir ve Koruklu (2011) iyi oluş ile hazcılık, iyilikseverlik ve evrenselcilik değerleriyle pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Özkalp, Özdemir ve Duyan (2016) ise iyi oluş ile başarı, hazcılık, uyum, güvenlik, uyarılım, öz yönelim, iyilikseverlik, evrenselcilik değerleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin var olduğunu tespit etmişlerdir. Jarden (2010) ise öznel iyi oluş arttıkça hazcılık, özyönelim, uyarılım ve iyilikseverlik değerlerinin de artış gösterdiğini ifade etmiştir. Haslam, Whelan ve Bastian (2009), uyarılım, iyilikseverlik, evrenselcilik ve özyönelimin öznel iyi oluşla pozitif yönlü anlamlı düzeyde bir ilişki taşıdığı tespit etmişlerdir. Bireylerin iyi oluş düzeylerine olumlu etki eden değer yönelimlerinin araştırılması önemlidir. Bu araştırmada gönüllü bireylerin değer

yönelimlerinin öznel iyi oluş düzeylerini ne derecede açıkladığı belirlenmek istenmiştir.

Bireyleri gönüllülük faaliyetlerine motive eden 6 temel değişken bulunmaktadır. Bunlar; anlama (öğrenme ihtiyacını karşılama), sosyal (diğerleriyle etkileşim kurma), korunma (olumsuz duygulardan uzak olma), saygı, değerler ve son olarak kariyerdir (iş ve yaşam kariyeri) (Clary ve diğ., 1998). Kariyer, yaşamı meydana getiren yaşantıların tamamından oluşan gelişimsel bir süreçtir (Super, 1990). Super bu tanımıyla kariyeri yalnız iş yaşamıyla ilgili süreçler olmaktan çıkarıp yaşam boyu kavramlarını içeren sürekli bir boyuta taşımıştır. Bireylerin iş dışında, çocukluk, gençlik, ebeveynlik, öğrencilik gibi rolleri de vardır. Super kariyer gelişimi hususunda "kariyer olgunluğu" kavramını ön plana taşımıştır. Kariyer olgunluğu kısaca kişilerin içinde bulundukları kariyer gelişim aşamasının gerekliliklerini yerine getirip getirmedikleridir (Super, 1990). Savickas "Kariyer Yapılandırma Kuramı" ile Super'ın bu kavramını genişleterek farklı bir şekilde ele almış ve ona "Kariyer Uyumluluğu" adını vermiştir (Savickas, 1997). Kariyer uyumluluğu kavramı Kariyer Yapılandırma Kuramının en öne çıkan kavramlarından biridir. Buna göre kariyer uyumluluğu; bireyin şu anda ve gelecekteki kariyer gelişim görevleri, mesleki geçişler ve iş travmalarıyla başa çıkmasına yardım eden psiko-sosyal kaynaklar şeklinde tanımlanmıştır. Kariyer uyumluluğunun boyutlarını ele alan farklı yaklaşımlar söz konusudur. Bunlardan ilki kariyer uyumluluğunun; ilgili olma, kontrol, merak ve güven boyutlarını içerir (Savickas, Porfeli, 2012). Eryılmaz ve Kara (2018) bu dört yeteneğin kariyer uyumluluğunu arttırabileceğini tespit etmişlerdir. Kariyer uyumluluğunu açıklayan diğer bir yaklaşımın ise iki boyutu vardır. Bunlar; Kariyer Keşfi ve Kariyer Planıdır (Stumpf, Colarelli, Hartman, 1983; Zikic, Klehe, 2006; Han, Rojewski, 2015; Eryılmaz, Kara, 2016). Kariyer keşfi, bireylerin kariyer gelişimlerinin ilerlemesi ile, kendisi ve çevresi ile ilgili bilgiler elde etmesidir. Kariyer planı ise kişinin kariyeriyle ilgili hedef ve amaçlarını belirlemesi, bu hedefler doğrultusunda kariyer hatlarını çizmesidir (Stumpf, Colarelli, Hartman, 1983). Gönüllülük çalışmaları bireylerin kariyer gelişimleri için bir gelişim alanı sunarken literatüre bakıldığında gönüllülük yapan bireylerin kariyer uyumluluklarının incelendiği çalışmalara rastlanmamaktadır. Bu kapsamda gönüllülük yapan bireylerin kariyer uyumluluklarının incelenmesi önemlidir. Diğer yandan kariyer uyumluluğunun farklı değişkenlerle ilişkilerinin incelendiği görülmektedir (Hirschi, 2009; Konstam, Celen-

Demirtaş, Tomek, Sweeney, 2015; Zacher, 2014). Bu kavramlardan biri de öznel iyi oluştur. Yapılan araştırmalarda kariyer uyumluluğuyla öznel iyi oluş arasında anlamlı ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir (Hirschi, 2009; Kırdök, Bölükbaşı, 2018; Öztemel, Yıldız Akyol, 2019; Maggiori ve diğ., 2013). Kariyer uyumluluk düzeyleri yüksek bireyler kendisini ve çevresini, kariyer seçeneklerini keşfetmiş, geleceğe dönük planlarını somutlaştırmışlardır. Bundan dolayı öznel iyi oluş düzeyini açıklamada kariyer uyumluluk düzeyinin önemli bir değişken olabileceği düşünülmektedir. Bu araştırmada gönüllü bireylerin kariyer uyumluluklarının öznel iyi oluş düzeylerini ne derecede açıkladığı belirlenmek istenmiştir.

Alanyazında gönüllülük faaliyetlerinde bulunmanın kişiye ve topluma önemli katkılarının olduğunu gösteren pek çok çalışma yer almaktadır (Güder, ÖSGD, 2006; Omoto, Synder, 1995; Allen, Rushton, 1983; Musick, Wilson, 1999). Hal böyle iken ulusal alanyazında gönüllülükle ilgili çok az çalışmaya rastlanmaktadır (Tırnakçı, 2000; Yaman, 2005; Bağcı, 2013). Bununla beraber sosyal sorumluluk çalışmalarında gönüllülük yapan beliren yetişkinlerin öznel iyi oluş düzeyleri ile değer yönelimleri ve kariyer uyumluluk düzeylerini inceleyen çalışmalara rastlanmamaktadır. Ayrıca bu değişkenlerin birlikte ele alındığı çalışmalar da bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu araştırmada sosyal sorumluluk çalışmalarında gönüllülük yapan beliren yetişkinlerin öznel iyi oluş düzeylerinin değer yönelimleri ve kariyer uyumluluğu değişkenleri tarafından yordanıp yordanmadığı incelenecektir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı sosyal sorumluluk çalışmalarında gönüllülük yapan beliren yetişkinlerin öznel iyi oluş düzeylerinin değer yönelimleri ve kariyer uyumluluk düzeyleri tarafından yordanıp yordanmadığını incelemektir. Bununla birlikte öznel iyi oluş düzeyinin cinsiyet ve gönüllülük yapma süresi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı da incelenmiştir. Araştırmada yukarıda bahsedilen değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenebilmesi için aşağıda yer alan sorular sorulmuş ve bu sorulara cevaplar aranmıştır. Araştırmanın soruları şu şekildedir:

1)Sosyal sorumluluk çalışmalarında gönüllülük yapan beliren yetişkinlerin öznel iyi oluş düzeyleri demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

a)Sosyal sorumluluk çalışmalarında gönüllülük yapan beliren yetişkinlerin öznel iyi oluş düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

b) Sosyal sorumluluk çalışmalarında gönüllülük yapan beliren yetişkinlerin öznel iyi oluş düzeyleri gönüllülük süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

2) Sosyal sorumluluk çalışmalarında gönüllülük yapan beliren yetişkinlerin öznel iyi oluş düzeyleri ile değer yönelimleri ve kariyer uyumluluk düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

3) Sosyal sorumluluk çalışmalarında gönüllülük yapan beliren yetişkinlerin değer yönelimlerinin alt boyutları olan güç, başarı, hazcılık, uyarılma, özyönelim, evrenselcilik, iyilikseverlik, geleneksellik, uyma ve güvenlik değerleri öznel iyi oluş düzeylerini anlamlı olarak yordamakta mıdır?

4) Sosyal sorumluluk çalışmalarında gönüllülük yapan beliren yetişkinlerin kariyer uyumluluğu alt boyutları olan kariyer keşfi ve kariyer planlama düzeyleri öznel iyi oluş düzeylerini anlamlı olarak yordamakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Bireyler toplumun bir parçasıdır ve onunla daima etkileşim içerisindedirler. Toplumlar için "kaynak kullanımı" kavramı son yıllarda geçmişte hiç olmadığı kadar önemli hale gelmiştir. Bu kaynaklar arasında insan kaynağı da yeni alanlarıyla kendini var etmiştir. Global yarışın bir parçası haline gelen bu unsurun toplumun kendi içinde ve diğer toplumlarla ilişkisinde refah seviyesini etkilemesi kaçınılmazdır. Farklı grup ve toplulukların insan kaynağı olarak değerlendirilmesi mümkünken genç nüfus hem dinamizmi hem de geleceğin yetişkinleri olarak bu grubun öne çıkanlarından biridir.

Gençlerin gönüllü faaliyetlerle topluma katılımı "kaynak olarak gençlik" görüşüyle tutarlıdır (Checkoway, 2011). Gençler toplum içinde pasif hizmet alıcılar olmaktan ziyade özellikle yeni dünyanın gerektirdiği beceriler de göz önüne alındığında yetkin vatandaş kategorisinde kendine yer bulmaktadır. Gönüllülük faaliyetleriyle gençler toplum bilincinde aktif rol alırlar. Gönüllülük toplumsal bir iş birliğini vaat ederek, barışın, sosyal dayanışmanın ve vatandaşlık bilincinin yerleşmesine katkı sunmaktadır. Gençlerin katılımı, Çocuk Hakları Sözleşmesi ile de korunan bir haktır. Bu hak gençlerin bilinçli ve özgür kararlar alabilmeleri için mevcut seçenekler ve bu

seçeneklerin sonuçları hakkında gerekli bilgiye sahip olmaları ile ilgilidir. Bilgi sağlamak, gençlerin görüşlerini ifade etme ve kararları etkileme konusunda beceri, güven ve olgunluk kazanmalarını sağlar. Bu durumun onların öz yeterliliklerine yönelik inançlarına yansıması da muhtemeldir.

Bunların yanında gençlerin gönüllü çalışmalara katılımı bireylerin kişisel ve sosyal gelişimini güçlendirir, çocuklar ve gençlik programları ve hizmetleri için uzmanlık sağlar ve daha demokratik bir toplumu teşvik eder (Checkoway, 2011). Gönüllülük çalışmalarıyla gençlerin olumlu deneyimler edinmelerinin de önü açılmış olacaktır. Olumlu deneyimlerinin artışıyla refah düzeylerinin artışı da muhtemeldir. Keza literatürde bu durumu destekleyen yani iyi oluş ile gönüllü faaliyetlerde bulunma arasındaki pozitif ilişkinin varlığını ortaya çıkaran çalışmalara rastlanmaktadır (Thoits ve Hewitt, 2016; Van Willigen, 2000) Alanyazında sosyal sorumluluk çalışmalarına gönüllü olarak katılımın bireylere faydasına yönelik çeşitli çalışmalar olmakla beraber bunlardan en öne çıkanlardan biri gönüllüğün ileri yaşlarda ölüm riskini dahi azalttığının tespit edildiği çalışmadır (Musick, Herzog, House, 1999) Bu çalışmada ayrıca gönüllülük çalışmalarına ayrılan sürenin artmasıyla beklenen olumlu katkının da bir noktaya dek artış gösterdiği de tespit edilmiştir. Dolayısıyla beliren yetişkinlerin gönüllülük çalışmalarında yer almaları önemlidir, çünkü gönüllülük gençlerin vatandaş olarak haklarını kullanmalarını, uzmanlıklardan yararlanmalarını, kariyer keşfi yapmalarını ve topluma insan kaynağı katmalarını sağlayarak demokratik toplum yapısını destekler. Ayrıca onların kişisel gelişimlerini teşvik eder ve onlara önemli bilgi ve pratik beceriler sağlar. Bu durumda gençlik döneminin ilk yıllarına karşılık gelen beliren yetişkinlik döneminde sosyal sorumluluk çalışmalarına gönüllü katılımın sağlanması ileri yaşlara yönelik de hem eylem hem de anlayış bazlı bir gelişmenin temelini oluşturabilecektir.

Gönüllülük faaliyetleri gençler için aynı zamanda önemli bir öğrenme alanı olabilmektedir. Kişiler gönüllülük faaliyetleriyle hem kişisel özelliklerini geliştirir hem de yeni beceriler edinirler. Bu faaliyetler bireylerin profesyonel kapasitesini arttırarak iş bulma noktasında alternatiflerini arttırmaktadır. Bunun yanında edinilen yaşantı zenginliği ile kişiler kendi ilgi, yetenek ve değerlerini keşfetme fırsatı yakalarlar. Gönüllülük aracılığıyla elde edilen bu kazanımlar gençlerin kariyer gelişimlerine de katkı sunabilmektedir (Bağcı, 2013). Super (1990) yaşam boyu-yaşam alanı yaklaşımında kariyer olgunluğunun merkezine keşfetme dönemini koymuştur.

Buna göre bireylerin ilgi ve becerilerini fark etmesi onların kariyer olgunluğu oluşturmasına yardımcı olmaktadır. Diğer yandan Savickas'ın (2013) kariyer uyumu yaklaşımında bulunan kariyer keşfi kavramına göre bireyler için çevrelerini ve kariyer seçeneklerini tanımanın kariyer uyumluluğu düzeyini önemli ölçüde arttırdığını belirlemektedir. Gönüllülük faaliyetleri bu açıdan kişilerin yaşantı zenginliği oluşturmalarına, çevrelerini ve kendilerini tanımalarına, seçeneklerini keşfetmelerine ve dolayısıyla da kariyer gelişimi sağlamalarına yönelik de önemli bir alan oluşturmaktadır.

Tüm bunlar dikkate alındığında beliren yetişkinlerin sosyal sorumluluk çalışmalarına katılımlarının oluşturulması ve geliştirilmesine yönelik çalışmalara ihtiyaç vardır. Bu araştırmada sosyal sorumluluk çalışmalarına katılım gösteren beliren yetişkinlerin öznel iyi oluş düzeylerinin değer yönelimleri ve kariyer uyumluluk düzeyleri tarafından yordanıp yordanmadığı incelenmiştir. Literatürde gönüllülük yapan bireylerin psikolojik yapılarının incelendiği bazı araştırmaların yapıldığı görülmektedir. Ancak öznel iyi oluş, değer yönelimleri ve kariyer uyumluluk düzeylerinin bir arada incelendiği çalışmalara rastlanmamaktadır. Bu sebeple bu araştırmanın alanyazına katkı sağlayacağı, gönüllülük faaliyetlerinin arttırılması için yapılacak çalışmalara kaynak teşkil edeceği düşünülmektedir.

1.4. Araştırmanın Sayıltıları

Bu çalışmada aşağıdaki sayıltıların gerçekleştiği kabul edilmiştir.

1. Araştırmaya katılan beliren yetişkinlerin verilen ölçekleri gerçeğe uygun şekilde doldurdukları varsayılmıştır.

2. Araştırmanın veri toplama araçlarının geçerli, güvenilir olduğunu ve istenen değişkenleri ölçebildiği kabul edilmiştir.

3. Araştırmaya katılan bireylerin gelişimsel bir problem yaşamayıp beklenen gelişim döneminde oldukları varsayılmıştır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Bu araştırmanın verileri çeşitli gençlik merkezleri, öğrenci toplulukları ve sivil toplum kuruluşlarında gönüllü katılım gösteren beliren yetişkinlerden

toplanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen sonuçlar benzer özelliklere sahip bireyler için genellenebilir.

2. Bu araştırma, araştırma kapsamında kullanılan ölçme araçlarının ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Araştırmada yer alan kavramların tanımları şu şekildedir;

Gönüllülük: Bireyin kendi hür iradesiyle herhangi bir maddi kazanç beklemeksizin, toplumsal yarar sağlayan faaliyetlerde bulunmasıdır (Balaban ve İnce, 2015).

Beliren Yetişkinlik: Bir yaşam dönemi olan beliren yetişkinlik kendine odaklanma, kimlik keşfi, geçiş, istikrarsızlık ve olasılıklarla çerçevelenen 18-25 arası yaş gruplarını içeren bir süreçtir (Arnett, 2007).

Öznel İyi Oluş: Bireyin olumlu duyguları çok olumsuz duyguları az deneyimlerek, kendi bilişsel değerlendirmesiyle edindiği yaşam doyumu algısının bir bütün halinde ele alınmasıdır (Diener, 1994).

Değer: Bireylerin, davranışların ve olayların değerlendirilmesini sağlayan; kişilerin seçimlerine rehberlik eden ve; kişinin önceliklerini belirleyen davranış biçimlerine yönelik inançlar bütünüdür (Schwart, 1994).

Kariyer: Yaşamı yapılandıran yaşantıların tamamını içeren gelişimsel bir süreçtir (Super,1980).

Kariyer Uyumluluğu: Bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde gelişim görevlerinin, kariyer geçişlerinin ve kariyer zorluklarının üstesinden gelebilmesine yardımcı olan psiko-sosyal kaynaklardır (Savickas, 2013).

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Gönüllülük ile İlgili Kuramsal Çerçeve

Bu kısımda gönüllülük kavramının tanımı, boyutları, bireyleri gönüllülük yapmaya motive eden etmenler açıklanmıştır.

2.1.1. Gönüllülük

Gönüllülük çok farklı bilim dallarının üzerinde çalışmakta olduğu bir kavramdır. Hustinx, Cnaan ve Handy (2010) gönüllülüğün, çeşitli yaklaşım, kültür ve diğer unsurlarca iki yüzden fazla tanımının yapıldığını tespit etmişlerdir. Türk Dil Kurumu gönüllülüğü en basit haliyle "gönüllü olma" şeklinde tanımlamıştır. Cnaan ve diğ. 'ne (1996) göre gönüllülük, kişinin değer atfettiği, fakat doğrudan maddi kazanç beklemediği, diğerlerince yapılması zorunlu kılınmayan bir yardım etkinliğidir. Bireyler bu etkinlikle zaman ve becerilerini gönüllü olarak sarf ederler. Balaban ve İnce (2015) ise gönüllülüğü, kişilerin hür iradesiyle herhangi bir maddi gelir beklemeksizin toplumsal yarar sağlayan faaliyetlerde bulunması olarak tanımlamıştır. Özmutaf (2012) gönüllülüğü, kişilerin yakın ya da uzak çevresine fayda sağlamaya yönelik herhangi bir çıkar beklemeksizin kendi iradesiyle doğru olarak değerlendirdiği etkinliklere hür şekilde katılım göstermesi şeklinde tanımlamıştır. Wilson (2000) ise gönüllülüğü, vaktin diğerlerine fayda sağlamak için serbestçe sarf edildiği bir faaliyet olarak ifade etmiştir.

Birleşmiş Milletler (2011)'in gönüllülük raporunda gönüllülük; kişilerin topluma katılımının bir ifadesi olarak açıklanmıştır. Buna göre gönüllülüğün sağlanabilmesi; karşılık beklenmemesi, başkalarının yararına olması ve özgürce yapılmış olması koşullarına bağlanmıştır. Smith (2000) gönüllülüğü amaçlarına göre dört farklı kategoride ele almıştır; karşılıklı yardım, hayırseverlik, katılım ve savunuculuk. Karşılıklı yardım, çoğunlukla resmi olmayan organizasyonlar içerisinde küçük grupların o grubun refah düzeyini arttırmak amacı taşıdıkları, gerçekleştirilen gönüllülük faaliyetinden organizasyondaki herkesin belirli yarar elde ettiği gönüllülük türüdür. İkinci olarak hayırseverlik gönüllülük kategorisi, genelde resmi

organizasyonlarca düzenlenen, hizmet edilen kişi yada toplulukların fayda gördüğü, kişinin veya kurumun karşılık edinmediği faaliyetleri kapsamaktadır. Katılım sınıfındaki gönüllülük faaliyetleriyse, bireylerin aidiyet hissiyle bir arada olduğu ve karar alıcı süreçlere katılımlarını kapsayan çalışmalardır. Son olarak savunuculuk sınıfındaki gönüllülük faaliyetleri, farkındalık oluşturma çabası güden lobici çalışmaları kapsamaktadır. Savunuculuk ve katılım sınıflarındaki gönüllülük faaliyetleri daha çok karar alıcı mekanizmaları etkilemeyi hedeflerken; hayırseverlik ve karşılıklı yardım sınıflarındaki gönüllülük çalışmaları daha çok bireylerin kendisi ya da diğerlerini merkeze almaktadır. Musick ve Wilson (1997) ise gönüllülük yapma davranışını iki kategoride ele almışlardır. Bunlar; resmi olmayan ve resmi olan gönüllülüktür. Resmi olmayan gönüllülük faaliyetleri daha ziyade yaşamın akışı içerisinde anlık gelişen olay ve durumlardaki yardım etme davranışlarını içermektedir. Bu tip davranışlar birey bazlı, resmi herhangi bir kaydı olmayan yardımlardır. Yaşlı anne-babaya destek olma, hastalık ve kaza durumlarında yakınlarına destek olma bu kategoriye yönelik davranış örnekleri olabilmektedir. Resmi gönüllülük ise belirli bir kurum veya organizsasyon çerçevesinde, planlanmış olan faaliyetleri içermektedir.

Gönüllülük faatliyetlerinin duygusal yönüne bakıldığında, şefkat, diğerkamlık, cömertlik, toplum ruhu ve sosyal sorumluluk gibi temel insani değerlerin başlıca ifadeleri görülebilmektedir (Wuthnow, 1991).

Snyder ve Omoto (2008), gönüllülüğü hayırseverlikten yani hayır maksatlı dağıtmaktan, para veya mal bağışlamaktan ayırt etmek gerektiğini belirtmiş ve gönüllülüğün temel niteliklerini şu altı hususta ifade etmişlerdir;

a) Faaliyet kişinin hür iradesiyle gerçekleşmeli, herhangi bir zorunluluk hali olmamalıdır.
b) Gönüllülük, üzerinde düşünülen planlı bir faaliyettir. Kendiliğinden gerçekleşen, plansız eylem veya davranışlar değildir.
c) Gönüllülük bir kerelik bir faaliyet veya etkinliğe katılmaktan ziyade zamana yayılarak haftalar, aylar hatta yıllar sürebilen, özel ilgi gösterilen bir faaliyettir.
d) Kişinin ödül edinmek veya cezadan kaçınmak için yaptığı faaliyetler gönüllülük kapsamında değerlendirilmemektedir.
e) Gönüllülük kapsamında yapılacak faaliyetlerde dayatma niteliği bulunmamalı, yararlanıcılar tarafından kabulkar bir yaklaşımla karşılanmalıdır.

f) Gönüllülük, insanlar ya da belirli sebepler vasıtasıyla yapılmalı ve genelde kurumlar aracılığıyla olmalıdır.

Gönüllülük kavramının yanında o eylemi yapan bireylere de değinmek gerekmektedir. Gönüllülük eylemini gerçekleştiren kişiler "gönüllü" kişilerdir. Gönüllü kişi, herhangi bir çıkar gözetmeksizin kendi isteğince bir faaliyeti gösteren kişidir (Özmutaf, 2007). Gönüllü bireyler yaşadığı toplumun bir parçası olduğunun farkında olan ve geleceğin daha iyi olması amacıyla kendisine düşen sorumluluğun bir ötesine geçerek, zaman, emek, bilgi ve ilgisini bu gaye üzerine odaklayan kişilerdir (Özgen 2006). Türk Dil Kurumu (TDK) gönüllü kavramını "bir işi yapmayı hiçbir yükümlülüğü yokken isteyerek üstlenen" şeklinde tanımlamıştır. Gönüllülük yapan bireyler somut olmayan ve manevi motive edicilerle hareket eden, zorla yaptırılmayan eylemlerde bulunan, ücret almayan kişilerdir. Smith (1981) ideal gönüllülerin gerçekleştirdiği etkinliklerin çok değerli hizmetler olduğunu ifade etmiştir.

En genel anlamda gönüllü bireyler, herhangi bir zorunluluk olmadan gönüllü olmayı tercih eden, yaptığı eylem karşılığında maddi bir kazanç elde etme gayesi olmayan kişilerdir. En az gönüllü olarak kabul edilen bireylerse gönüllülük yapmaya zorlanan (ki bu o eylemi gönüllülük olmanın dışına çıkaracaktır) ve yaptıklarının karşılığında ücret alan bireyler olarak ifade edilmektedir (Cnaan ve diğ.,1996).

Gönüllülük kavramı faaliyet sahası açısından önemli bir etki alanına sahiptir. Buna göre faaliyet sonucunda hem bireyin hem de toplumun olumlu kazanımlar elde etmesi beklenmektedir. Tırnakçı (2000) bireylerin gönüllülük faaliyetleriyle insan sermayesinin; Düşünce ve emek gücü, komuoyu oluşturma kabiliyeti, kaynak üretme, üst düzey grupla etkileşim kurma, temsil etme ve gündem oluşturma gibi çıktılarının olduğunu belirtmektedir. Bireyler topluma bu katkıyı sunarken kendileri de gelişmekte ve yetenekler kazanmaktadır. Bağcı'ya (2013) göre gönüllülük faaliyetleriyle bireylerin empati becerileri, ekiple çalışma becerileri gelişmektedir. Ayrıca bu faaliyetlerle gönüllü bireyler yaşadıkları toplumu daha yakından tanır ve buna göre davranış geliştirebilirler. Bunun yanısıra gönüllü olmak bireylere meslek edinme ve mesleki gelişim imkanı sunabilmektedir. Güder ve OSDG (2006) gönüllülük yapıyor olmanın bireyler üzerindeki etkilerini şu şekilde açıklamıştır;

-*Haz ve Manevi Zenginleşme:* Gönüllü katılım sağlayan bireyler, karşılıksız olarak fayda sağlamanın memnuniyetini yaşarlar.

-*Özgüven Gelişimi:* Başta gençler olmak üzere gönülüllülük faaliyetlerinde bulunan bireyler profesyonel bir grupla birlikte etkinliklerde yer alarak özgüvenlerini güçlendirmektedirler.

- *Ekip Çalışması Becerilerini Güçlendirme:* Gönüllülük faaliyetlerindeki kilit hususlardan biri grup dinamizmidir. Bireyler grup dinamizminde görev paylaşımı ve işbilirliği becerilerini geliştirirler.

-*Toplumsal Konum:* Gönüllülük faaliyetleriyle bireyler daha fazla kişi tarafından tanınmakla beraber saygınlık ve toplumun takdirini kazanabilmektedirler.

-*Yeni Çevre ve İlişkiler*: Gönüllü bireyler yer aldıkları faaliyetlerle birlikte yeni kişiler ve gruplarla tanışarak çevrelerini genişletebilmektedirler.

-*Yeni İlgi Alanları*: Gönüllü bireyler faaliyetlerle birlikte yeni yerler, yeni yaşantılar keşfedebilmektedirler. Dolayısıyla gönüllülük bireyler için bir yaşantı zenginliği ortamı sunmaktadır. Bu durum bireylerin ilgi, yetenek ve değerlerini keşfetmesi sürecine destek olmaktadır.

2.1.2. Bireyleri Gönüllülük Yapmaya Motive Eden Etmenler

Kişilerin sergilemiş olduğu hemen her davranışta olduğu gibi gönüllü olarak katılım sergilemesinin de ardında onları buna yönelik motive eden unsurlar olduğu düşünülmektedir. Bireylerin gönüllülük yapma motivasyonları incelendiğinde kişilik özellikleri ve toplumsal özellikler ön plana çıkmaktadır. Toplum bireyin gönüllülük çalışmalarına katılımını etkileyebilmektedir. Baskıcı toplumlarda gönüllülük faaliyetlerinin az olması bu duruma bir örnek olarak verilebilir. Fazlıoğlu (2013) tüm bunları gönüllülük motivasyonlarının bireysel ve toplumsal zemin hazırlayıcılar olarak ele alarak sınıflandırmıştır. Buna göre kişileri gönüllü olmaya yönlendiren bireysel etmenler şu şekildedir: Yetenek ve bilgi alışverişinde hoşlanmak, sahip olunanların paylaşılması isteği, toplumsal kabul arzusu, sosyalleşmek ve çevre edinme isteği, bir gruba dahil olma arzusu, ekip çalışmasında yer bulma isteği ve kişisel gelişim sağlamadır. Diğer yandan bireyleri gönüllü olmaya motive eden toplumsal sebepler ise şu şekilde ifade edilmektedir: toplumsal düzeyde hissedilen bir soruna çözüm üretme isteği, kamu yararını merkeze alma, belirli bir fikrin hak savunculuğunu yapma, topluma faydalı olduğunu düşündüğü organizasyona destek olma ve onun tanınmasını sağlamaya çalışmadır.

Frisch ve Gerard'a (1981) göre bireyler iki nedenle gönüllü katılım sağlamaktadırlar. Bunlar Altruistik nedenler (Fedakarlık: başkalarının iyiliğini düşünme) ve Egoistik nedenlerdir (Benlikçi: İyi hissetmeyi arzulamak, kendi için). Buna göre gönüllülüğün yalnızca yardımda bulunma yönü bulunmamaktadır. Gönüllülük neticesinde bireyler de bazı yararlar elde ederler. Dolayısıyla gönüllülük faaliyetleri diğerlerinin iyiliğini gözetme ile kendini iyi hissetme motivasyonlarının bir araya gelmesi sonucu meydana gelen eylemlerdir. Bu yaklaşımı çok boyutlu merkeze taşıyan Clary ve diğ.'ne (1998) göre bireylerin gönüllülük faaliyetlerinde bulunmasının arkasında 6 temel motivasyon bulunmaktadır. Bunlardan ilki değerlerdir. Başkarına yönelik fedakarlık ve yardımseverlik değerleri bazı bireylerin gönüllülük motivasyonu olabilmektedir. İkinci olarak anlama motivasyonuna göre bireyler yeni öğrenmelerle çevredeki süreçleri kavrama yeterliliğine erişebilirler. Üçüncü motivasyon ise kişinin diğerleriyle ilişki kurma motivasyonuna karşılık gelen sosyalliktir. Bireyleri gönüllü faaliyetlerde bulunmaya motive eden dördüncü etmen de bu faaliyetlerin kariyer süreçlerine fayda getirmesidir. Kişileri gönüllülük faaliyetlerde bulunmaya motive eden beşinci ve altıncı unsurlar da bireylerin gönüllü çalışmalarla benliklerini olumsuz deneyim ve duygulardan uzaklaştırabilmesi ve kişisel gelişimlerini devamlı hale getirebilmesi etmenleridir.

Bireyler niçin gönüllülük yapar sorusuna yanıt arayan araştırmacılardan diğerleri de Esmond ve Dunlop (2004)'tur. Esmond ve Dunlop bu soruya yanıt olarak 10 başlıktan oluşan benzer bir yaklaşım öne sürmüşlerdir. Buna göre değerler, karşılıklılık, kabul-takdir etme (tanıma), anlama, benlik saygısı, tepkisellik, sosyal, koruyuculuk, sosyal etkileşim ve kariyer geliştirme motivasyonları kişileri gönüllü olmaya itebilmektedir. Değerler boyutunda, gönüllü bireylerin genel anlamda diğerlerine yardımcı olma değeri taşıdıkları düşünülmektedir (Clary, Snyder, Ridge, 1992). Karşılıklılık motivasyonu ise, iyilik yapmanın yaşamına iyilik getireceği inancından temel bulmaktadır. Takdir etme-kabul etme (tanıma) motivayonuna göre gönüllü bireylerin katkılarının biliniyor olması onları gönüllü olmaya iter. Dördüncü olarak anlama motivasyonu kişilerin süreç, olay, mekan ve benzeri faktörleri kavrama becerisine karşılık gelmektedir. Beşinci motivasyon benlik saygısıdır. Buna göre gönüllülük bireylerin kendileriyle ilişkilerini güçlendirerek, kendine değer hislerini daha yoğun hissetmelerini sağlamaktadır. Altıncı motivasyon olan tepkiselliğe göre bireylerin gönüllülük faaliyetlerine katılımı şimdi veya geçmişteki durumları iyileştirmek

isteğiyle ilgili olabilmektedir. Yedinci faktör sosyalliktir. Bireyler gönüllülük faaliyetleriyle diğerleriyle iletişim kurar, yeni etkileşim ve çevreler oluştururlar. Sekizinci faktör koruyuculuktur. Gönüllülük faaliyetlerle gönüllü bireylerin kendileriyle ilgili olumsuz düşüncelerinde azalma gözlemlenebilmektedir (Clary, Snyder, Ridge; 1992). Kişiler bu faaliyetlerle benliklerini olumsuz duygulardan koruyabilmektedir. Dokuzuncu faktör sosyal etkileşimdir. Gönüllülük faaliyetleriyle bireyler diğerleriyle etkileşimde bulunarak sosyal yönlerini geliştirebilirler. Bireyleri gönüllü çalışmalara katılmakta motive eden onuncu ve son faktör de kariyer geliştirmedir. Kişiler gönüllülük faaliyetleriyle mesleki anlamda da etkileşim ağı kurma, deneyim, beceri ve istihdam kazanma imkanlarına ulaşabilmektedirler (Esmond, Dunlop, 2004)

Bireyleri gönüllü olmaya motive eden etmenleri ele alan bir diğer çalışmaya göre, bu durum kişi ve topluma göre değişkenlik gösterse de beş temel grupta ele alınabilmektedir (Yaman, 2005). İlk olarak bireysel faktörlerin önemli olduğu belirtilmiştir. Kişilerin ait olma, saygınlık, tanınma, organize etme yeteneği, yardımseverlik, sinerji kazanma, manevi gelişim ihtiyacı, sosyalleşme, öz disiplin sağlama gibi bireysel sebepleri onları gönüllülük faaliyetlerine katılmaya motive edebilmektedir. Kişilerin gönüllü faaliyetlere katılımcı olmasında ikinci olarak sosyal kültürel faktörlerin önemli olduğu düşünülmektedir. Buna göre bireyin toplumsal sorumluluğunu yerine getirme, bilgi ve tecrübelerini toplumla paylaşma, bir grupla hak savunuculuğunda bulunma gibi motivasyonları söz konudur. Yaman'a (2005) göre kişiyi gönüllülük faaliyetlerine yönelten bir diğer faktör de ekonomik faktörlerdir. Bireylerin maddi imkanlarını faydalı işlerde kullanma isteği ve fon kaynaklarından toplum yararına finansman sağlama arzuları bu faktöre örnek olarak verilebilmektedir. Dördüncü motivasyon ise yasal ve siyasi etmenlerdir. Bu kısma meslek odaları ve benzeri kuruluşların çalışmaları örnek olarak sunulabilir. Bireyleri gönüllülüğe motive eden diğer faktörler ise aile gelenekleri, iyi hissetmenin fiziksel iyi oluşa olumlu etkisi, inanç değerleri, yakınlarla aynı ortamı paylaşma ve benzeri sebeplerden kaynaklanabilmektedir.

Mcfarland (2005) gönüllülerin gönüllülüğe yönelik motivasyonlarını aktif tutmak için 7 maddenin sağlanması gerektiğini belirtmiştir. Bunlar; bilgilendirme, gönüllülere ismi ile hitap etme, gönüllüler hakkında bilgi edinmek, gönüllülerin kendi aralarındaki etkileşimine destek olmak, karar alma süreçlerine gönüllü bireylerin katılımını da

sağlamak ve zorluklarla karşılaştıklarında gönüllülerin yanında olmaktır. Buna göre gönüllülük çalışmalarında liderlik yapan bireylerin gönüllü üyelerle ilk olarak etkili bir iletişim zemini oluşturması beklenir. Açık ve doğrudan iletişim gönüllü bireylerin kendilerini organizasyona ait hissetmesi açısından önemli görülmektedir. İkinci olarak yapılan faaliyetler hususunda gönüllülerin daima bilgilendirilmesidir. Gönüllü bireylerin faaliyetlerin gidiş yolu hakkında bilgi ve fikir sahibi olması onları organizasyon içerisinde kendilerini değerli hissettirecek ve kendilerini sürece odaklayabileceklerdir. Üçüncü ve dördüncü olarak gönüllülere isimleriyle hitap etmek ve onlarla ilgili bilgi sahibi olma kaideleri, onları tanımak kişilere saygı duyulduğunun hissettirilmesi ve iletişimde doğru kanalların kullanılması hususundaki önemli beklentilerdir. Beşinci unsur gönüllü bireylerin kendi aralarında sağlıklı etkileşimler kurmasına yardımcı olmaktır. Gönüllüler arasındaki iletişim süreçlerinin olumlu olması gönüllüğe yönelik motivasyonu arttırmaktadır. Diğer bir unsur da gönüllü bireylerin zor anlarında onların yanında olmaktır. Gönüllülük yapan bireyler organizasyondaki kişilerin kendilerine bu çerçeveden yaklaşıyor olmaları nedeniyle gönüllülük faaliyetlerine yönelik motivasyon geliştirme eğiliminde olmaktadırlar. Son olarak da gönüllü bireylerin organizyonun karar alma süreçlerinde varlığını hissetmesi hususudur. Gönüllü bireylerin bu süreçlere katılması onların organizasyona dönük aidiyet ve bağlılık değerlerini güçlendirmektedir (McFarland, 2005).

2.1.3. Gönüllülük ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Yıldırım (2022) üniversite öğrencilerinin öz kontrol düzeyleri, kişilik özellikleri ve gönüllü faaliyetlere katılma durumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda, gönüllülük ile kişilik değişkeni arasındaki ilişkide gelişime açıklık ve dışa dönüklük kişilik özellikleri ile gönüllülük değişkeni arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin var olduğu saptanmıştır. Öte yandan gönüllülük değişkeni ile gelişime açıklık, dışadönüklük ve uyumluluk kişilik özellikleri arasında da anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Soyyiğit (2019), sosyal sorumluluk çalışmalarında gönüllülük yapan 18-30 yaş arasındaki bireylerin gönüllü katılımı ile iyi oluş, motivasyon ve algılanan ebeveyn tutumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda, gönüllü olarak faaliyetlerde bulunma ile gönüllülük motivasyonları ve iyi oluş arasında olumlu yönde

anlamlı düzeyde bir ilişkinin var olduğu saptanmıştır. Diğer yandan gönüllü katılım ile algılanan ebeveyn tutumları arasında anlamlı düzeyde bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Çolak (2018) gönüllülük faaliyetlerine katılım gösteren üniversite öğrencilerinin psikolojik destek aramaya gönüllülük ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi çeşitli değişkenler açısından incelemiştir. Araştırmanın bulgularına göre kadınların mutluluk düzeyi erkeklerin mutluluk düzeyinden daha yüksek tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcıların yaşları arttıkça yardım almaya gönüllülük seviylerinin de arttığı gözlemlenmiştir.

Çapçı (2021), 18-35 yaş aralığında bulunan ve sosyal sorumluluk çalışmalarında gönüllülük yapan 420 genç yetişkinin kişilik özellikleri, özgecilik düzeyi ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda, katılımcıların gönüllülük süresi arttıkça yaşam doyumlarının da arttığı ortaya çıkarılmıştır. Ayrıca kişilik özelliklerinin yaşam doyumunu ve özgecilik düzeyini anlamlı seviyede yordadığı sonucuna ulaşmıştır.

Qu (2022) gönüllülük faaliyetlerinde bulunmanın öznel iyi oluş üzerindeki etkisini araştırmıştır. Buna göre gönüllü faaliyetlerde bulunmanın mutluluk düzeyini olumlu yönde etkilediği, mutsuzluk düzeyini ise olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca işi olmayan gönüllülerin bir işi olan gönüllülere göre daha yüksek öznel iyi oluş düzeyine sahip oldukları sonucuna ulaşılmışken, gönüllü yaşlıların öznel iyi oluş düzeylerinin, gönüllü genç yetişkinlerinkine göre daha yüksek olduğu tespit edimiştir.

Cantrell (2020) ergenlik döneminde ve genç yetişkinlik döneminde bulunan gönüllülerin, gönüllülük, benlik saygısı, depresif belirtiler ve psikolojik iyi oluşlarının ilişkilerini incelemiştir. Sonuç olarak gönüllülük ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca benzer şekilde gönüllülük ile benlik saygısı arasında da pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin var olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunların yanında depresif belirti düzeyini azaltmak için gönüllülüğün psikolojik iyi oluş ve benlik saygısındaki artışlara aracılık ettiği tespit edilmiştir.

Thoits ve Hewitt (2001) ruh sağlığı alanında gönüllülük yapan 25 yaş üzeri bireylerin benlik saygısı, içsel kontrol ve duygusal kararlılıklarını incelemişlerdir. Sonuç olarak gönüllü bireylerin yüksek düzeyde benlik saygısı, yüksek düzeyde içsel kontrol ve yüksek düzeyde duygusal kararlılığa sahip oldukları bulunmuştur. Buna göre zihinsel

anlamda daha iyi ve daha yüksek başa çıkma becerilerine sahip bireylerin gönüllü katılımlarda bulunma ihtimalinin daha olası olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Lee (2019) gönüllülük, pskilojik iyilik ve kişilik arasındaki ilişkiyi, gönüllü faaliyetlerde bulunan yaşlı yetişkinlerde incelemiştir. Elde edilen bulgulara göre dışadönük kişilik özelliği gösteren bireylerin daha yüksek yaşam doyumuna sahip oldukları belirlenmiştir. Bunun yanında ileri yaşlardaki bireylerde eğitim düzeyi arttıkça gönüllülük faaliyetlerinde bulunma oranının da arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Dorner ve Rozsa (2018) gönüllülük yapan ve gönüllülük yapmayan yetişkin bireylerin yaşam doyumlarının ve kişilik özelliklerinin farklılaşıp farklılaşmadığını incelemişlerdir. Elde edilen bulgulara göre gönüllülük faaliyetlerinde bulunan bireylerin daha yüksek uyumluluk, dışadönüklük, yeniliğe açıklık özelliklerini gösterme eğiliminde oldukları tespit edilmiştir. Diğer yandan nevrotiklik ve sorumluluk yönünden gönüllülük yapan ve yapmayan bireyler arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Ayrıca gönüllü olarak faaliyetlerde bulunan ve bulunmayan bireylerin yaşam doyumları arasında da anlamlı düzeyde farklılığa rastlanmamıştır.

2.2. Öznel İyi Oluş ile İlgili Kuramsal Çerçeve

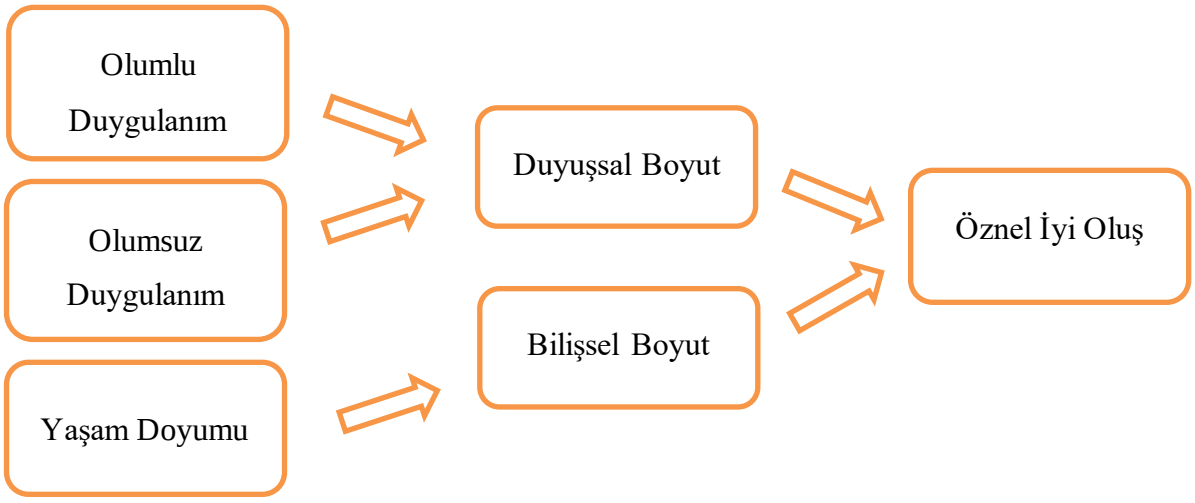
Bu kısımda öznel iyi oluşun tanımı, boyutları, belirleyicileri ve kuramları açıklanmıştır.

2.2.1. Öznel İyi Oluş

Psikoloji bilimi ondokuzuncu yüzyılın başlarında ağırlıklı olarak olumsuz duygular ve onun getirdiği bazı durumlarla ilgilenmiştir. Bu durum seksenli yıllara doğru pozitif psikolojinin gelişimiyle farklılık göstermeye başlamış ve olumlu duygulara yönelik çalışmalar ortaya konulmuştur. Günümüzde de bireyin iyi olma hali yoğunlukla pozitif psikolojinin ele aldığı bir konudur. Pozitif psikoloji, bireyin eksik veya dezavantajlı yönlerine odaklanmaktansa güçlü yanlarını vurgulayarak bunların geliştirilmesi üzerinde durmaktadır (Carr, 2016; Seligman, Csikszentmihalyi, 2000). Eryılmaz'a (2016) göre pozitif psikoloji, bireylerin yeteneklerinin ve potansiyellerinin geliştirilmesini hedefleyen olumlulara odaklı bir ruh sağlığı anlayışıdır. Buna göre öznel iyi oluşun çerçevesinde, mutluluk, keyif alma, anlamlı yaşam gibi kavramlar yer almaktadır (Seligman, 2007).

Öznel iyi oluş, bireyin yaşamını değerlendirmesi ve bu değerlendirme sonucunda bir yargı bildirmesi manasına gelmektedir. Mutluluk olarak da kavramsallaştırılan öznel iyi oluş, üç boyutlu bir yapıya sahiptir. Bu boyutlar, olumlu duygular, olumsuz duygular ve yaşam doyumundan oluşmaktadır (Deiner, 1984). Olumlu ve olumsuz duygular öznel iyi oluşun duyuşsal yönüne karşılık gelirken, yaşam doyumu ise bilişsel boyutunu karşılamaktadır. Olumlu duygulanım, neşe, güven, umut, ilgi, heyecan, gurur gibi duyguları içermektedir. Olumsuz duygulanım ise üzüntü, suçluluk, öfke, nefret duygularını kapsamaktadır. Diğer yandan öznel iyi oluşun bilişsel boyutunu oluşturan yaşam doyumu, bireylerin çeşitli yaşam alanlarındaki doyumuna ilişkin değerlendirmelerini içerir. Buradaki yaşam alanlarını iş, aile, boş zaman, sağlık, finans, benlik ve arkadaşlık gibi alanlar oluşturmaktadır. Kişi haz veren yaşantıları daha çok deneyimliyorken haz vermeyen yaşantıları daha az deneyimliyorsa öznel iyi oluşunun yüksek olması beklenmektedir. Sonuçta bireylerin yaşamlarını bilişsel ve duygusal olarak değerlendirmeleri öznel iyi oluş düzeylerini ifade etmektedir (Myers, Diener, 1995). Kavramın içeriğindeki "öznel" ifadesi bu öz değerlendirmeyi vurgulamaktadır. Bu çerçevede öznel iyi oluş bireylerin yaşam kalitesinin arttırılmasında kilit rol oynayan bir bileşendir (Diener, Ryan, 2009).

Şekil 1: Öznel İyi Oluş



2.2.2. Öznel İyi Oluşu Açıklayan Kuramlar

Bu kısımda öznel iyi oluşu açıklayan ilgili kuramların içeriklerine dair bilgi verilecektir.

2.2.2.1. Erek/Amaç Kuramı

Erek/Amaç kuramı temel iki değişken üzerine odaklanmaktadır. Bunlar amaçlar ve ihtiyaçlardır. Bireyler amaçları doğrultusunda ihtiyaçlarını karşılarlarsa öznel iyi oluşa ulaşabilirler (Diener, 1984; Diener, Ryan, 2009).

Maslow'a göre bireylerin birbiriyle ilişkili hiyerarşik beş temel ihtiyacı bulunmaktadır. Bunlar; fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, ait olma-sevgi ihtiyacı, saygı ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme olarak sıralanmaktadır (Maslow, 1943). Bu ihtiyaçlar evrensel niteliktedir. Doyurulan ihtiyaçlar bireylerin iyi hissetmelerini sağlarken, doyurulamayan ihtiyaçlar ise hoşnutsuzluk oluşturarak olumsuz duygulanımlara neden olmaktadır. Dolayısıyla temel ihtiyaçları karşılanmamış bireylerin öznel iyi oluş düzeylerinin düşük olması beklenmektedir (Diener, Lucas, 2000; Diener, Ryan 2009).

Ryan ve Deci (2000) ise bireylerin ihtiyaçlarını yoğunluklu olarak psikojojik açıdan değerlendirmiştir. Buna göre bireylerin özerklik, yetkinlik ve ait olma olmak üzere üç temel ihtiyacı bulunmaktadır. Özerklik ihtiyacı, bireyin hür iradesi ile karar alması; yetkinlik ihtiyacı kişinin kendini yeterli hissetmesi ve ait olma ihtiyacı, bireyin diğerleriyle ilişki ve bağ kurmasıdır (Ryan, Deci, 2000).

Erek kuramı, doğuştan gelen ihtiyaçların yanında sonradan öğrenilen ihtiyaçların da bulunduğunun altını çizmektedir. Buna göre beslenme ve barınma doğuştan gelen ihtiyaçlarımız iken, başarılı olma öğrenilmiş bir ihtiyaçtır. Erek kuramında ihtiyaçların ve amaçların farkına varmak da ayrı bir öneme sahiptir. İhtiyaçlarının farkında olan bireyin buna bağlı olarak kendisine uygun amaç belirlemesi muhtemel olacaktır. Ayrıca önemli olan bir diğer nokta da bireyin amacına yönelik eylemde bulunmasıdır. Bireyin ihtiyaçlarının farkında olarak bir amaç belirlemesi, sonra bu amaca yönelik eylemde bulunması ve sonucunda başarıya ulaşması döngüsü onun öznel iyi oluşundaki yolculuğunu ifade etmektedir (Diener, 1984; Diener ve diğ., 1999).

Bireyin ihtiyaçlarının farkında olmaması, net, anlamlı ve kendisine uygun amaçlar belirleyememesi ve bunlarla ilgili benzer etmenler düşük öznel iyi oluş düzeyine sebep olabilmektedir. Ayrıca kısa dönemli ve anlık hedeflere yönelik eylemler de bireyi uzun vadede mutlu etmeyebilmektedir (Diener, 1984).

2.2.2.2. Etkinlik Kuramı

Etkinlik kuramı bireyin belirli bir amaca yönelik yapmış olduğu etkinliğin veya eylemin kendisinden aldığı haz ile öznel iyi oluşun artması üzerinde durmaktadır. Buna göre aktivitenin kendisi öznel iyi oluşa katkı sağlamaktadır (Diener ve diğ., 2002). Erek kuramıyla etkinlik kuramındaki ortak nokta bireyin bir amaca sahip olmasıyken aradaki temel fark etkinlik kuramında sonuçtan ziyade sürecin öznel iyi oluş düzeyini arttırmasıdır. Burada önemli olan dağın zirvesine varmak değil, tırmanıyor olmaktır (Diener, 1984).

Etkinlik kuramının temel felsefesi Aristotelesin mutluluk kavramını ele almasıyla benzerlik taşımaktadır. Aristo'ya göre mutluluk için yapılan küçük etkinlikler ve beceriler yeterli olabilmektedir. Dolayısıyla düzgün yapılan ve iyi gerçekleştirilen eylemler bireyleri mutluluğa taşır. Burada söz edilen aktiviteler; sosyal etkileşimler, çeşitli alıştırmalar, hobiler ve egzersizler de olabilmektedir (Diener, 1984).

Csikszentmihayli'nin (1982) akış kuramı etkinliğin iyi oluş üzerindeki etkisini açıklamaktadır. Buna göre beceri düzeyi ile işin zorluk düzeyi eşleştirildiğinde etkinlik kişi için keyifli olabilmektedir. Eğer bir etkinlik veya amaç bireyin yeteneklerine göre kolaysa kişi o etkinlikte sıkılma gösterecektir. Öte yandan belirlenen amaç kişinin yetenek ve becerilerine göre zorsa kişinin kaygı yaşaması ve etkinliği bırakması beklenecektir. Buna göre bireyin kendine uygun amaçlarda göstereceği etkinlikler akış yaşamasını sağlayacaktır. Akış deneyimlerinin yaşanması bireyin öznel iyi oluş düzeyini arttırmaktadır (Csikszentmihayli, 2005).

2.2.2.3. Uyum Kuramı

Bireyler yaşamları sürecince farklı olay ve durumlarla karşı karşıya kalabilmektedir. Bunlar çok memnuniyet verici, olumlu olaylar olduğu gibi ciddi üzüntü verici ve olumsuz olaylar da olabilmektedir. Bu yaşantıların gerçekleştikleri an veya yakınında hissedilen duygu yoğunluğu yüksek düzeydeyken zamanla azalmaktadır. Hissedilen bu azalma bireyin zaman içerisinde olaylara verdiği uyum tepkisidir (Diener, 1984).

Uyum kuramına göre öznel iyi oluşun dinamik yapısına karşın ortalama bir düzeyde olma eğilimi vardır. Gelişen yaşantılarla iyi oluşta meydana gelen değişim zamanla eskiye dönme eğilimine sahiptir (Diener, 1994). Örneğin şans oyunlarında büyük ikramiye kazanan bireyler kazandıkları ilk zamanlar yüksek düzeyde mutluluk yaşasalar da uzun vadede mutluluk düzeyi diğerlerine göre anlamlı bir farklılık

göstermemektedir. Bireyler zamanla önceki öznel iyi oluş düzeylerine geri dönmektedir. Diğer yandan sağlık açısından olumsuzluklarda da benzer durum kendisini gösterebilir. Örneğin felç durumunda ilk zamanlar çok düşük düzeye gelen öznel iyi oluş zamanla eski düzeyine dönme eğilimi göstermektedir (Akt. Diener, 1984; Brickman ve diğ., 1978; Silver, Wortman, Klos, 1982). Ancak ilgili durumda Seligman'ın (2007) belirttiği gibi çocuk kaybı gibi travmatik olaylarda bireylerin uyum sağlaması çok daha zorlaşabilmektedir. Benzeri durumlarda uyum çok yavaş olabilmekle beraber bireyin öznel iyi oluş düzeyinin daha da düşük seviyelere gitmesi beklenebilmektedir.

2.2.2.4. Çok Yönlü Uyuşmazlık Kuramı / Yargı Kuramı

Michalos (1985) tarafından geliştirilen çok yönlü uyuşmazlık kuramı öznel iyi oluşu açıklayan yaklaşımlardan biridir. Buna göre bireyin sahip olduğu konum ile olmak istediği nokta arasındaki olumlu veya olumsuz farklılaşma onun öznel iyi oluş düzeyinin belirleyicisi olmaktadır. Kişinin iyi oluşu yaşamını değerlendirmesi ve bakış açısına bağlıdır. Bu değerlendirmelerin bir kısmı bireyin beklentileri ile mevcut yaşam koşullarının kıyaslanmasını içerir. Kıyaslamalarının sonuncunda mevcut yaşam koşulları, kişisel standartlarının veya beklentilerinin altındaysa bireyin öznel iyi oluş düzeyi düşüşe geçmektedir. Diğer bir yandan mevcut yaşam koşulları, belirlenmiş olan standartlar veya beklentilerin üzerinde ise öznel iyi oluş düzeyinin artması söz konusu olmaktadır (Diener ve diğ., 1999).

Bireylerin beklenti ve standartlarını belirlemesinde sosyal çevre ve bu çevre dolayında yapılan kıyaslamalar önemli yapıtaşlarıdır. Buna göre birey diğerlerinin nasıl yaşadığına bağlı olarak yaşam şartlarına yönelik yargı oluşturmaktadır (Diener, 2012). Sözü geçen kıyaslamalar başarı, refah düzeyi, ekonomik şartlar, fiziksel şartlar, kişisel çekicilik, sağlık, aile ve sosyal statü gibi alanlarda olabilmektedir. Bu karşılaştırmalarda bireyin kendisini hangi standartlarda ve nasıl değerlendirdiği oldukça önemlidir. Kişiler kendilerini kıyasladıkları bireylerden daha düşük standartlarda iseler öznel iyi oluş düzeylerinin de düşük olması beklenirken diğer yandan kendi koşullarının daha yüksek olduğu sonucuna varırlarsa öznel iyi oluş düzeylerinin de yüksek olması beklenir (Diener ve diğ., 1999). Bunlarla beraber eğer bu karşılaştırmalar sonucunda birey kendisine gerçekçi olmayan, ulaşılması güç standartlar çizerse ileriki süreçte öznel iyi oluş düzeyinin düşük olması

beklenmektedir. Günümüzde kişisel ve sosyal medyanın her geçen saatte daha kolay ulaşılabilir ve etki alanı oluşturabilir olması pek çok bireyin ulaşamayacağı yaşam standartlarına, iş yaşamına, fiziksel çekiciliğe maruz kalmasına neden olmaktadır. Bu imgeler kişilerin ulaşılması güç standartlar belirleme durumunu güçlendirebilmekte ve dolayısıyla düşük öznel iyi oluş açısından bir zemin oluşturabilmektedir (Carr, 2016).

Sosyal karşılaştırma yapmak kişiden kişiye farklı eğilimlerde gerçekleşebilmektedir. Buna göre mutlu bireylerin kıyaslama tercihlerinin kendilerinden daha düşük standartlarda olan bireyler üzerinde olduğu görülürken, mutsuz bireylerin ise kendilerinden hem daha iyi hem de daha kötü koşullardaki çevrelerle kıyaslama yaptıkları görülmektedir (Lyubomirsky, Ross, 1997).

2.2.2.5. Yukarıdan Aşağıya ve Aşağıdan Yukarıya Kuramları

Tavandan tabana ve tabandan tavana kuramları olarak olarak da adlandırlan bu iki yaklaşım öznel iyi oluşun temelleri noktasında farklı görüşlere sahiptir. Yukarıdan aşağıya kuramına göre öznel iyi oluş; genetik, bilişsel ve kişilik özelliklerinin bir parçası olarak olayları değerlendirmede referans sağlar. Yani öznel iyi oluş bir kişilik özelliğidir ve doğuştan getirilir. Diğer yandan aşağıdan yukarıya kuramında esas olan yaşanan olaylar ve deneyimlerdir. Kuram olumlu yaşantıların sayısının artmasının öznel iyi oluşu benzer şekilde arttıracağını savunur (Diener, 1984; Diener, Ryan, 2009).

Yukarıdan aşağıya kuramına göre bireylerin olayları ve durumları algılama şekline yönelik bir eğilimle dünyaya geldiği kabul edilmektedir. Olaylar ve durumları doğuştan olumlu algılama eğiliminde olan bireyler daha mutluyken, bunları olumsuz olarak algılama eğilimi olan bireylerinse daha mutsuz olması söz konusudur. Yani bazı bireyler mutlu olmaya daha yatkınken, bazıları ise mutsuz olmaya daha yatkındır. Doğuştan yüksek öznel iyi oluş eğilimi bulunan bireyler olayları olduğundan iyi anımsamakta ve algılamaktadırlar (Diener, Ryan, 2009). Burada temel odak genetik faktörler ve kişilik özelliklerinin olayları değerledirme şeklini belirleyerek öznel iyi oluş üzerindeki etkisidir. Dolayısıyla bu kuram, geçmişinde ve şimdilerde benzer yaşam koşullarına sahip kişilerin öznel iyi oluş düzeylerinin neden birbirinden farklı olduğuna bir açıklama sunmaktadır (Tuzgöl Dost, 2004).

Aşağıdan yukarıya kuramına göre ise öznel iyi oluş parça parça mutluluk deneyimlerinin bir araya gelmesiyle artmaktadır. Yani mutluluk için önemli olan

bireye haz veren deneyimlerin ve yaşam olaylarının sıklığıdır. Bir diğer ifadeyle bireyin iyi oluş yolunda, yaşam koşullarını toplayarak gitmesi ve sonucunda bir öznel iyi oluş düzeyi oluşturmasını ele alır (Diener, 1984). Dolayısıyla farklı yaşam alanlarında olumlu yaşantılara sahip olan bireyler toplamda öznel iyi oluş düzeyi yüksek bireyleri meydana getirecektir. Bu kurama göre daha avantajlı çevrelerde dünyaya gelen bireyler, pek çok yaşam alanı açısından şanslıdır ve bu bireylerin öznel iyi oluş düzeylerinin yüksek olması daha muhtemeldir (Lyubomirsky, Dickerhoof, 2010).

2.2.3. Öznel İyi Oluşu Etkileyen Faktörler

Öznel iyi oluşa etki eden birçok değişken bulunmaktadır. Burada öznel iyi oluş kavramının daha açık ve anlaşılır olması için çeşitli değişkenlerin etkilerine değinilmiştir. Wilson (1967), mutluluk adıyla öznel iyi oluşa yönelik geniş kapsamlı araştırmalar yapmıştır. Buna göre mutlu insan; genç, sağlıklı, iyi gelirli, dışadönük, iyi eğitimli, iyimser, kaygısız, inançlı, öz saygısı yüksek, evli, iş ahlakına sahip, alçakgönüllü ve zeki olan bireylerdir. Devam eden yıllarda kavramın gelişimi üzerine araştırmalar devam etmiştir (Diener ve diğ., 1999). Literatürde öznel iyi oluş %50 genetik faktörlerle, %40 amaçlı etkinliklerle ve %10 demografik özelliklerle açıklanmaktadır (Carr, 2016; Eryılmaz, 2010, 2016; Lyubomirsky, 2007). Diener (1984) de benzer şekilde demografik değişkenlerin öznel iyi oluşa etkisini %15 olarak tanımlamıştır.

Öznel iyi oluşa genetik faktörlerin etkisini inceleyen çalışmalar öznel iyi oluşun yapısının ne kadar doğuştan geldiği ve hangi oranda değiştirilebilir olduğu üzerine odaklanmaktadır. Lyubomirsky'nin (2007) yaptığı kapsamlı bir çalışmaya göre bireyler öznel iyi oluşun %50 oranı kadarını doğuştan getirmektedir. Lykken ve Tellegen (1996) ise öznel iyi oluşun %40 ile %80 oranında genetik faktörlerden etkilendiği sonucuna ulaşmışlardır (Diener ve diğ., 1999). Bunun yanında tek yumurta ikizleri ile yapılan araştırmalar da öznel iyi oluşun genetik yönü üzerinde durmaktadır. Tek yumurta ikizleri çevresel etkilerden bağımsız olarak genetik durumları nedeniyle benzer öznel iyi oluş düzeyine sahip olabilmektedirler (Lykken, 1999).

Cinsiyet değişkenine göre öznel iyi oluşun incelendiği çalışmalarda kadınlar ile erkekler arasında önemli bir fark bulunmamaktadır (Diener, Ryan, 2009). Fujita ve diğ. (1991) öznel iyi oluşu açıklamada cinsiyetin etkisini %1'in dahi altında olduğuna

dair bulgular elde etmişlerdir. Bunların yanında öznel iyi oluşun kadınların veya erkeklerin lehine anlamlı derecede farklılaştığını belirten çalışmalar da bulunmaktadır. Örneğin, bir yandan kadınların öznel iyi oluş düzeylerinin erkeklere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu çalışmalar bulunurken (Dilmaç, Bozgeyikli, 2009; Duman, 2016; Gündoğdu, Yavuzer, 2012; Nigar, 2014; Reisoğlu, 2014), diğer yandan tam tersi şekilde erkeklerin öznel iyi oluş düzeylerinin kadınların öznel iyi oluş düzeylerinden anlamlı düzeyde yüksek olduğunu saptayan çalışmalar bulunmaktadır (Haring ve diğ., 1984; Lucas, Gohm, 2000; Saföz-Güven, 2008; Eryılmaz, Ercan, 2011; Tümkaya, 2011). Bunların yanında erkeklerle kadınlar arasında öznel iyi oluş değişkenine göre anlamlı farklılığın olmadığına yönelik sonuç veren araştırmalar da yoğunluktadır (Atasoy, Şahin, Altun, 2016; Çelik, 2008; Aypay, Eryılmaz, 2011; Kartal, 2013; Hori, 2010; Kermen, 2013; Kulaksızoğlu, Topuz, 2014; Özcan, 2017; Saygın, 2008; Tuzgöl Dost, 2004, 2010). Tüm bu sonuçlar değerlendirildiğinde cinsiyetin öznel iyi oluş düzeyini belirlemede önemli bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Öznel iyi oluşla ilişkisinin ele alındığı konulardan biri de kişiliktir. Kişilikle ilgili araştırmalar yoğunlukla beş faktörlü kişilik teorisi ile incelenmiştir. Bireylerin sahip oldukları kişilik özellikleri, karşılaştıkları olay ve durumlara yönelik vereceği tepkileri belirler (Diener, 1984). Seligman ve Csikszentmihalyi (2000) olumlu kişilik özellikleri ve olumlu öznel deneyimlerin yaşam kalitesini yükselttiğini ve yaşamda karşılaşılan zorluklar sonucunda oluşabilecek patolojileri engelleyeceğini ifade etmektedir. Dolayısıyla kişilik özelliklerinin öznel iyi oluş düzeyini belirlemede güçlü ve tutarlı bir rolü bulunmaktadır (DeNeve, Cooper, 1998; Diener ve diğ., 1999; Eryılmaz, 2016; Lucas, Diener, 2008). Buna göre dışa dönük kişilik özelliğine sahip bireylerin öznel iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca bu bireylerin istikrarlı, vicdanlı, uzlaşmacı, iyimser, iç denetim ve öz saygılarının yüksek olduğu saptanmıştır. Diğer yandan duygusal dengesizlik gösteren bireylerin, düşük sorumluluk ve düşük seviye uyumlulukla öznel iyi oluş düzeylerinin düşük olduğu gözlemlenmiştir (Car, 2016; Diener, Seligman; 2002; Diener ve diğ., 2003). Özetle kişiliğin öznel iyi oluşu açıklamada önemli bir yeri bulunmaktadır.

Öznel iyi oluş ile ilişkisi incelenen bir başka değişken de yaş değişkenidir. Alanyazında genç bireylerin daha çok olumlu duygular yaşadıklarını, yaşlı bireylerin ise daha çok yaşam doyumlarının yüksek olduğu saptanmıştır (Diener, 2009). Belirli bir yaş sonrası pek çok yaşam deneyimine sahip olan yaş almış bireyler bir süre sonra

sabit devam eden bir yaşam döngüsünün içinde bulunmaktalardır. Dolayısıyla yaş almış bireylerin öznel iyi oluş düzeyleri çeşitli yaşam deneyimleri olmadığı sürece belirli bir standartta kalma eğilimi göstermektedir (Anusic, Schimmack, 2016). Eryılmaz ve Ercan (2011) araştırmalarında 14-17 yaşındaki bireylerin, 19-25 yaşındaki bireylere göre ve 26-45 yaşındaki bireylerin 19-25 yaşındaki bireylere göre öznel iyi oluş düzeylerinin daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Blachflower ve Oswald (2008) içerisinde Türkiye'nin de bulunduğu Amerika ve Avrupa ülkelerinden yarım milyona yakın katılımcının bulunduğu bir araştırmada öznel iyi oluşun "U" biçiminde bir döngü taşıdığını ifade etmişlerdir. Buna göre orta yaşta bireylerin psikolojik sıkıntılar yaşama eğilimi daha yüksek seyretmektedir. Araştırmadaki Amerikalı bireylerin otuzlu yaşların sonunda ve ellili yaşların başında olanlarının mutluluk düzeyleri en düşük seviyedeyken, Avrupada kırklı yaşların başında en düşük düzeyde mutluluk seviyesi görülmektedir. Gençlikten orta noktaya doğru giderek mutluluk azalmaktayken, orta noktadan yaşlılığa doğru mutluluk artış göstermek eğilimi göstermektedir. Dolayısıyla yaş değişkeninin öznel iyi oluş düzeyi ile ilişkisine yönelik yapılan araştırmalarda farklı sonuçlara rastlanmaktadır.

2.2.4. Öznel İyi Oluş ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Doğan (2013) öznel iyi oluş ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırmaya 18-61 yaş aralığında bulunan 136 erkek 98 kadın olmak üzere toplamda 234 kişi katılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre sorumluluk, dışadönüklük, deneyime açıklık ve yumuşak başlılık kişilik özellikleriyle öznel iyi oluş arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin varlığı saptanırken, nevrotiklik kişilik özelliğiyle öznel iyi oluş arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca kişilik özelliklerinin öznel iyi oluşu yordayıp yordamadığını belirlemeye yönelik yapılan çoklu regresyon analizi sonucuna göre de dışadönüklük kişilik özelliğinin öznel iyi oluşu pozitif yönde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Diğer yandan nevrotiklik kişilik özelliğinin öznel iyi oluşu negatif yönde anlamlı düzeyde yordadığı tespit edilmiştir.

Eryılmaz ve Öğülmüş (2009) de ergenlik dönemindeki bireylerin öznel iyi oluş düzeyleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmaya katılan 541 lise öğrencisi 270 kız 271 erkekten oluşmaktadır. Araştırmanın bulgularına göre öznel iyi oluşun dışa dönüklük, duygusal dengesizlik ve sorumluluk kişilik

özellikleriyle yüksek düzeyde, yumuşak başlılık ve deneyime açıklık kişilik özellikleri ile düşük düzeyde ilişkili olduğu saptanmıştır. Çalışmada ayrıca kişilik özelliklerinin ergenlik dönemindeki bireylerin öznel iyi oluşunu ne düzeyde yordadığını belirlemek için aşamalı regresyon analizi yapılmıştır. Buna göre duygusal dengesizlik, sorumluluk ve dışa dönüklük kişilik özelliklerinin ergenlerin öznel iyi oluş düzeylerini anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak bu değişkenlerin ergen öznel iyi oluşunun toplam varyansının %37'sini açıkladığı saptanmıştır.

Doğan ve Eryılmaz (2013) üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri ile benlik saygıları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmaya 71 kadın 120 erkek olmak üzere 191 üniversite öğrencisi katılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda katılımcıların benlik saygısı ile öznel iyi oluş düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Çalışmada ayrıca benlik saygısının alt boyutları olan kendini sevme ve öz-yeterlik alt boyutlarının birlikte öznel iyi oluşu yordayıp yordamadıklarını tespit etmek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Buna göre her iki boyutun da öznel iyi oluşu anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak bu değişkenlerin öznel iyi oluşun %34'ünü açıkladığı saptanmıştır.

Şahin ve diğ. (2012) umut ve yaşam anlamının üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Araştırmaya 214 kadın 71 erkek olmak üzere toplamda 285 üniversite öğrencisi katılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda katılımcıların umut ve yaşamda anlam varlığı ile öznel iyi oluş düzeyleri arasında pozitif, anlam arayışı ile öznel iyi oluş düzeyleri arasında ise negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin varlığı saptanmıştır. Çalışmada ayrıca umut, yaşamda anlam varlığı ve yaşamda anlam arayışı değişkenlerinin öznel iyi oluşu yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Buna göre umut, yaşamda anlam varlığı ve yaşamda anlam arayışının öznel iyi oluşu anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca bu üç değişkenin öznel iyi oluşun toplam varyansının %30'unu açıkladığı belirlenmiştir.

Eryılmaz ve Ercan (2011) öznel iyi oluşu yaş grupları, cinsiyet ve kişilik özelliklerine göre incelemişlerdir. Araştırmaya 14-17 (ergenlik dönemi) , 19-25 (genç yetişkinlik dönemi), 26-45 (yetişkinlik dönemi) yaş grubunda bulunan 372'si kadın 327'si erkek olmak üzere toplamda 699 kişi katılım göstermiştir. Yapılan analizler sonucunda 19-25 yaş aralığındaki bireylerin öznel iyi oluş düzeylerinin diğer iki gruptaki bireylerin öznel iyi oluş düzeylerinden anlamlı düzeyde düşük olduğu saptanmıştır. Ayrıca

yapılan regresyon analizi sonucuna göre 19-25 yaş grubundaki kişilerin öznel iyi oluş düzeylerinin sorumluluk, dışa dönüklük, duygusal dengesizlik ve yumuşak başlılık kişilik özelliklerince anlamlı düzeyde yordandığı tespit edilmiştir.

Lei, Chiu ve Li (2020) internet bağımlılığının öznel iyi oluş ve alt boyutları ile ilişkisinin var olup olmadığına dair meta-analiz çalışması yapmışlardır. Toplamda 68,964 katılımcının bulunduğu 70 araştırma incelenmiştir. Toplanan verilerin değerlendirilmesi sonucunda aşırı internet kullanımının bireylerde daha çok negatif duygular hissetme etkisine sahip olduğu saptanmıştır. Ayrıca bu kişilerin pozitif duygularının ve yaşam doyumlarının, dolayısıyla da öznel iyi oluş düzeylerinin de düşük olduğu belirlenmiştir.

Ben-Zur (2003) ergenlik dönemindeki bireylerin öznel iyi oluş düzeyleri ile kişisel ve ailesel etmenleri arasındaki ilişkileri araştırmışlardır. Çalışmaya ergenlik dönemindeki 121 birey ve ebeveynleri dahil olmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre ergenlik dönemindeki bireylerin öznel iyi oluş düzeyleri ile ebeveynlerinin öznel iyi oluş düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir.

Ronen ve diğ. (2014) özdenetim ve sosyal desteğin öznel iyi oluş düzeyi üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırmaya 13-17 yaş aralığındaki 380 lise öğrencisi katılmıştır. Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre özdenetim ve sosyal desteğin bireylerin öznel iyi oluş düzeylerini anlamlı düzeyde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öznel iyi oluş düzeyinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

2.3. Değer Yönelimleri ile İlgili Kuramsal Çerçeve

Bu kısımda değer kavramının tanımı, boyutları, değer yönelimleri ve kuramları açıklanmıştır.

2.3.1. Değer

Değer kavramı, sosyal bilimlerde felsefe, sosyoloji, sosyal antopoloji, psikoloji gibi pek çok disipline konu olan ve üzerinde çeşitli açıklamaların yapıldığı bir kavramdır. Değer ve değer sistemleri kültürel, toplumsal, kurumsal, çalışma, iş ve bireysel olmak üzere farklı seviyelerde incelenmiş ve hakkında farklı tanımlamalar yapılmıştır.

Sözlükte "Bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü, değdiği karşılık, kıymet; üstün nitelik, meziyet; bir ulusun sahip olduğu sosyal, kültürel, ekonomik ve bilimsel değerlerini kapsayan maddi ve manevi öğelerin bütünü" şeklinde tanımlanmaktadır (TDK 2022).

Rokeach'e (1973) göre değerler, belirli davranış veya hedeflerin diğer seçeneklere kıyasla daha çok ya da daha az tercih edilmesine yönelik kalıcı olan inançlardır. Değerler bir çeşit davranış kodlarıdır ve düşünceler, nesneler, eylem ve olaylar üzerinde kabul gören veya kabul görmeyen çıkarım elde etmeyi sağlamaktadır. Dolayısıyla değerlerin davranışları gerçekleştirmede motivasyonel bir etkisi olduğunun altını çizmiştir. Fichter (2015) değerleri, toplum ve kültüre önem veren standartlar olarak tanımlamıştır. Ulusoy (2007) da değeri, bir şeyin önemini belirlemeyi sağlayan soyut standart olarak açıklamıştır. Ona göre değerler insanı diğer canlılardan ayıran, insanı insan yapan ve davranışlarına yön veren inançlar bütününü teşkil etmektedir.

Quisumbing ve Leo'ya (2005) göre değerler, amaç, hedef, güdü ve istekleri temsil ederken fikir ve anlayışları kuvvetlendirmektedir. Dolayısıyla kişi, birey ve topluluğun davranışlarında yön verici bir etkiye sahip olmaktadırlar. Kişinin sahip olduğu değerler karşılaşılan zorluklara nitelikli yanıt vermekte refarans noktası olma özelliği taşırlar.

Schwartz (1994) değerleri, bireylerin, davranışların ve olayların değerlendirilmesini sağlayan; kişilerin seçimlerine rehberlik eden; kişinin önceliklerini belirleyen davranış biçimlerine yönelik inançlar bütünü olarak tanımlamaktadır.

Geert Hofstede değerlerin bireylerin yaşamının ilk yıllarında oluşmaya başladığını ve bu süreçte rasyonel bir yol izlemediğini ifade etmektedir. Değerler arasında daimi bir ilişkinin varlığını ve değer sistemlerinin çeşitli değer yönelimlerinin bir araya gelmesiyle oluştuğunu ileri sürmüştür (Geert Hofstede, 1980). Güngör (2000) ise değeri, bireylerin bir şeylerin istenilebilir veya istenilemez olduğuna dair inançları olarak tanımlamaktadır.

Değer kavramının, bireylerin karşılaştıkları bir olay veya duruma veyahut canlıya bakışını ve atfettiği önemi ifade eden, benimseme esasıyla davranışlara yön verme gücünde olan psikolojik, estetik, sosyal, ahlaki inanç ve kaanatler bütünü olarak tanımlanması da mümkündür (Yeşil, Aydın, 2007). Turner (1999) değerleri karar verme süreçlerimizde başvurduğumuz çeşitli ilkere dayanan referans noktaları olarak

ifade ederken bireyin sahip olduğu değerlerin insanlarla, toplumla, eylemlerle olan ilişkimizi şekillendiğini, istek ve hedeflerimize yön verdiğini ifade etmiştir.

Çelikkaya (1996) değerleri, toplum içerisinde kabul gören insani, toplumsal, ideolojik veya inanç kaynaklı her türlü düşünce, duygu, davranış, kural ile kıymetler şeklinde tanımlamıştır. Diğer yandan Koca (2009) da değerleri, kişilerin bir toplumsal grup içerisinde ilgili duruma yönelik yaptığı seçimleri temsil eden yapılar olarak ifade etmektedir. Bireyler seçimler yaparken üyesi oldukları topluluğun yapısına göre kararlar almaktadır. Dolayısıyla kişilerin değer yönelimleri ait olduğu toplum ile ilgili olmaktadır.

Güngör (2000) değerleri, herhangi bir şeyin iyi ya da kötü olduğuna dair inanç ve düşüncelerimizi belirten ifadeler olarak tanımlamaktadır. Ona göre esasında değerlerin birey yaşamının amaçları olduğu gerçeği söz konusu olmaktadır. Diğer yandan Hökelekli (2013) de değerleri, eylem ve davranışlarımızın yerindeliğini, etkililiğini, niteliğini ve ahlakiliğini belirlemeye yönelik ilke ve standartlar olarak tanımlamıştır. Güney (2012) ise değerlerin toplumsal yönüne dikkat çekerek onları, toplum içerisinde geçeliliği kabul görmüş, bireylerin uymasının beklendiği kurallar olarak bir tanım oluşturmuştur. Yapılan tüm bu tanımlardan hareketle değerlerin, bireylerin davranışlarına yön vermek gibi bir işlevinin olduğu anlaşılmaktadır.

2.3.2. Değer Kuramları

2.3.2.1. Rokeach Değer Yaklaşımı

Değer kavramı üzerine yapılan çalışmaların önemli bir kısmını Rokeach'ın araştırmaları oluşturmaktadır. Buna göre değer, bir davranış kodu ya da hedeflenen nihai durumu ifade etmektedir. Rokeach'a göre değerler evrenseldir ve bireyler değerlerin farklı derecelerine sahiptirler. Değerler bir değer sistemi içerisinde organize olurlarken, bireylerin sahip olduğu değerler toplamı nispeten küçüktür. Üyesi olunan toplum, kültür, kurum veya kişilik özellikleri değerlerin ana yapısını oluşturmaktadır (Rokeach, 1973).

Rokeach değerleri kendi içerisinde iki başlıkta ele almıştır. Bunlar sırasıyla araçsal(terminal) ve amaçsal(instrumental) değerlerdir. Araçsal ve amaçsal değerler de kendi içerisinde 18 farklı değer bulundurmaktadır. Amaçsal değerler; eşitlik, barış içinde bir dünya, mutluluk, başarılı olma, bilgelik, dini olgunluk, gerçek dostluk,

kendine saygı, iç huzur, güzellikler dünyası, heyecan verici yaşam, rahat bir yaşam, özgürlük, sosyal kabul, zevk, aile güvenliği ve ulusal güvenlikten oluşmaktadır. Buna göre amaçsal değerler bireylerin yaşamlarının ana amacını belirleyen ve ona bağlı olarak işleyen değerlerdir. Diğer yandan araçsal değerlerse bu amaçlara ulaşmak için başvurulması gereken davranış biçimlerini ifade eder. Bunlar da; bağımsız olma, bağışlayıcı, cesaretli, dürüst, entelektüel, geniş görüşlü, hırslı, itaatkar, kendini kontrol eden, kibar, kendine hakim, mantıklı, neşeli, sevecen, sorumluluk sahibi, temiz, yardımsever ve yaratıcı olmadır. Rokeach'in araç ve amaç değerleri Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1: Rokeach'ın Değer Sınıflandırması

Amaç Değerler	Araç Değerler
Aile Güvenliği	Bağımsız Olma
Barış İçinde Bir Dünya	Bağışlayıcı
Başarılı Olma	Cesaretli
Bilgelik	Dürüst
Dini Olgunluk	Entelektüel
Eşitlik	Geniş Görüşlü
Gerçek Dostluk	Hırslı
Güzellikler Dünyası	İtaatkar
Heyecan Verici Bir Yaşam	Kendini Kontrol Eden
İç Huzur	Kibar
Kendine Saygı	Kendine Hakim
Mutluluk	Mantıklı
Gerçek Dostluk	Neşeli
Özgürlük	Sevecen
Rahat Bir Yaşam	Sorumluluk Sahibi
Sosyal Kabul	Temiz

Ulusal Güvenlik	Yardımsever
Zevk	Yaratıcı Olma

Rokeach'ın Amaçsal ve Araçsal Değerlerinin Türkçe karşılıkları için Erkenekli'den (2009) faydalanılmıştır.

Buna göre kişi amaç hedeflere ulaşabilmek için, öncelik olarak araç hedeflere ulaşmalıdır. Rokeach amaç değerini kişisel ve sosyal olarak iki sınıfta incelemiştir. Sosyal değerler toplum için kıymetli olan değerleri, kişisel değerlerse o birey için önemli olan değerleri kapsamaktadır. Diğer yandan araçsal değerleri ise yeterlik ve ahlaki olmak üzere iki sınıfta ele almıştır. Yeterlik değerleri kişinin kendini gerçekleştirmesi ile ilgili değerlerken, ahlaki değerler ise kişinin yaşadığı topluma yönelik sorumluluklarına karşılık gelmektedir (Rokeach, 1973).

2.3.2.2. Schwartz'ın Değer Yaklaşımı

Schwartz (1992), Rokeach'ın değer sınıflandırmasının temel varsayımlarından da etkilenerek çok daha kapsamlı, farklı ve geçerli olarak kabul edilen bir değer yaklaşımı ortaya koymuştur. Schwartz değerleri iki düzeyde incelemiştir. Bunlar; Bireysel ve kültürel(toplumsal) değerlerdir. Bireysel değerlerde kişinin yaşamındaki seçimlerinde başvurduğu referans noktaları ele alınmaktadır. Schwartz'ın değerleri toplumsal düzeyde ele almasındaki temel işlev toplum normlarına ilişkin veri elde etmektir. Söz konusu ayrımdaki işlev ise kişinin davranış ve seçimlerinde referans noktalarının kültürel düzeyle aynılık götermeyebilmesidir. Schwartz bu tespitlere ulaşmak için içerisinde Türkiye'nin de bulunduğu elli dört ülkeden verilerin yer aldığı geniş kapsamlı araştırmalar gerçekleştirmiştir (Schwartz, 1992; Schwartz, Bilsky, 1990). Buna göre 10 temel grup olmak üzere 56 farklı değer tespit edilmiştir (Tablo 2).

Tablo 2 : Schwartz'ın Değer Yönelimleri Sınıflandırması

Açıklama	Değerler	Kaynaklar
Güç (power): Toplumsal konum, insanlar ve kaynaklar üzerine denetim gücü	Sosyal güç sahibi olmak, otorite sahibi olmak, zengin olmak, toplumdaki görüntümü koruyabilmek (insanlar tarafından benimsenmek)[a]	Etkileşim Grup
Başarı (achievement): Toplumsal standartları temel alan kişisel başarı yönelimi	Başarılı olmak, yetkin olmak, hırslı olmak, sözü geçen biri olmak (zeki olmak)	Etkileşim Grup
Hazcılık (hedonism): Bireysel zevke, hazza yönelim	Zevk, hayattan tat almak	Organizma

Uyarılma (stimulation): Heyecan ve yenilik arayışı	Cesur olmak, değişken bir hayat yaşamak, heyecanlı bir yaşantı sahibi olmak	Organizma
Özyönelim (self-direction): Düşünce ve eylemde bağımsızlık	Yaratıcı olmak, merak duyabilmek, özgür olmak, kendi amaçlarını seçebilmek, bağımsız olmak (kendine saygısı olmak)	Organizma Etkileşim
Evrenselcilik (universalizm): Anlayışlılık, hoşgörü ve tüm insanların ve doğanın iyiliğini gözetmek	Açık fikirli olmak, erdemli olmak, toplumsal adalet, eşitlik, dünyada barış istemek, güzelliklerle dolu bir dünya, doğayla bütünlük içinde olmak, çevreyi korumak (iç uyum)	Grup [b] Organizma
İyilikseverlik (benevolence): Kişinin yakın olduğu kişilerin iyiliğini gözetme ve geliştirme	Yardımsever olmak, dürüst olmak, bağışlayıcı olmak, sadık olmak, sorumluluk sahibi olmak (gerçek arkadaşlık, olgun sevgi, manevi bir hayat, anlamlı bir hayat)	Organizma Etkileşim Grup
Geleneksellik (tradition): Kültürel ya da dinsel töre ve fikirlere saygı ve bağlılık	Alçakgönüllü olmak, dindar olmak, hayatın bana verdiklerini kabullenmek, geleneklere saygılı olmak, ılımlı olmak (dünyevi işlerden el ayak çekmek)	Grup
Uyma (conformity): Başkalarına zarar verebilecek ve toplumsal beklentilere aykırı olabilecek dürtü ve eylemlerin sınırlandırılması	Kibarlık, itaatkâr olmak, anne-babaya ve yaşlılara değer vermek, kendini denetleyebilmek	Etkileşim Grup
Güvenlik (security): Toplumun, var olan ilişkilerin ve kişinin kendisinin huzuru ve sürekliliği	Ulusal güvenlik, toplumsal düzenin sürmesini istemek, temiz olmak, aile güvenliği, iyiliğe karşılık vermek (bağlılık duygusu, sağlıklı olmak)	Organizma Etkileşim Grup

Not: ***Organizma:*** Biyolojik organizma olarak bireylerin evrensel gereksinimleri;
Etkileşim: Uyumlu bir toplumsal etkileşimin evrensel nitelikteki ön şartları;
Grup: Grupların sorunsuz işlev göstermesi ve varlığını sürdürebilmesi için evrensel gereklilikler.
a. Kültürler arası karşılaştırmalarda tutarlı sonuçlar vermediği saptanan değerler parantez içerisinde belirtilmiştir.
b. İnsanların asıl gruplarının dışındaki insanlarla ilişkiye geçtikleri, gruplar arası karşılıklı bağımlılığı kabul ettikleri ve doğal kaynakların kısıtlı olduğunun farkına vardıkları zaman ortaya çıktığı varsayılır.
Kaynak: Schwartz (1994); Akt.Kuşdil, Kağıtçıbaşı (2000)

Schwartz tarafından belirlenen 10 değer tipi tablo 2'de de görüldüğü gibi; güç, başarı, hazcılık, uyarılım, özyönelim, evrenselcilik, iyilikseverlik, geleneksellik, uyma ve güvenliktir.

2.3.2.2.1. Güç (Power)

Schwartz (1992) güç değerlerinin temel amacını, sosyal statü ve prestij elde etmek başta olmak üzere, insanlar ve kaynaklar (otorite, zenginlik, sosyal güç, kamusal imajımı koruma, sosyal tanınma) üzerinde kontrol veya hakimiyet oluşturmak olarak tanımlamıştır. Güç değeri ilişkili olduğu başarı değeri gibi sosyal saygıya odaklanmaktadır. Güç değerleri (otorite, zenginlik vb.) daha genel sosyal yaşam

içerisinde hakim bir konuma ulaşılmasının veya bunun korunmasının üzerinde durmaktadır.

Kişi diğerlerini ve olayları kontrol ederek kaygı uyandıran tehditleri en aza indirerek veyahut bunlardan kaçınarak kendi çıkarları çerçevesinde hareket edebilmektedir. Güç değer yönelimi potansiyel olarak üç alt tipte toplanabilmektedir. İlk olarak bireylerin istediklerini başkalarına yaptırma gücüdür. İkincisi maddi kaynaklara sahip olmak ve onlar aracılığıyla kontrol etkisine sahip olmaktır. Bireyler maddi kaynaklarıyla olayları kontrol etme gücüne erişebilmektedir. Üçüncü olarak da yüz ifadeleri ile prestiji sürdürmek ve korumaktır. Bu yönüyle yüz ifadelerinin sadece güç değil güvenlik değeriyle de ilgili olduğunu söylemek mümkündür. Kişi prestiji ile diğerleri etkileme ve kontrol etmenin yanında kaynakları yönetme kabiliyetine de erişmektedir (Schwartz ve diğ., 2012).

2.3.2.2.2. Başarı (Achievement)

Başarı değer tipinin belirleyici amacı sosyal standartlara göre yeterlilik sergileyerek kişisel başarı edinimidir. Burada bireylerin toplumda "başarılı" olarak tanımlanması ve dolayısıyla sosyal onay alma durumu ön plandadır. Bununla birlikte, başarı değerleri (örneğin, başarılı, hırslı) somut etkileşimde yetkinliğin aktif olarak gösterilmesini vurgular. Başarı değeri kendini yönetme değerleriyle (hırslı, başarılı, yetenekli, etkili) daha yakından ilişkili olduğunu söylemek mümkündür (Schwartz 1992; Schwartz, 1994).

2.3.2.2.3. Hazcılık (Hedonism)

Hazcılık değeri organizmanın ihtiyaçlarından ve zevklerinden ortaya çıkmaktadır. Burada temel amaç yaşamdan zevk ve haz duymakken, kişiler yaşamlarının merkezine kendilerini yerleştirerek ihtiyaçlarını karşılamaya odaklı kendi tatminlerini sağlayan davranışları benimsemektedirler (Schwartz 1992; Schwartz, 1994).

2.3.2.2.4. Uyarılma (Stimulation)

Uyarılma değeri en uygun düzeyde aktifliği korumak için çeşitlilik ve uyarılmaya yönelik olan ihtiyaçtan kaynaklanmaktadır. Uyarılım değerinin motive edici amacı yaşamda meydan okuma, heyecan ve yeniliktir. Bu noktada hazcılık değeriyle uyarılım değerinin ayırt edilmesi gerekmektedir. Hazcılık değerinde bireylerin haz ve zevklerine yönelik bir eğilim varken uyarılım değerinde adrenalin ile alakalı yaşam

deneyimleri bulunmaktadır. Burada macera, risk alabilme, sürpriz arayışı ve cesaret söz konusudur (Schwartz, 1992; Schwartz, Bardi, 2001).

2.3.2.2.5. Özyönelim (Self-Direction)

Özyönelim değer tipinin belirleyici amacı yaratıcılık, keşif, bağımsız düşünme ve eylem seçimidir. Bu değer tipi organizmanın kontrol etme ve ustalık sergileme ihtiyacından türemektedir. Özyönelim değeri eğiliminde merak duygusu, yaratıcılık, kendi amaçlarını belirleme, özgürlük gibi yaklaşımlar söz konusudur (Schwartz, 1992). Schwartz (2012) bu değer tipinde düşünce özerkliğine bir parantez açmıştır. Düşünce özerkliği kişinin entelektüel yeterliliğini ve eylem özerkliğini geliştirmek ve kullanmak manasında anlaşılabilir. Burada birey dışsal değerlendirme odaklı değil, mutlak/kişisel değerlendirme ve tatmine dönüktür.

2.3.2.2.6. Evrenselcilik (Universalism)

Evrenselcilik değerinin motive edici amacı, tüm insanlığın ve doğanın refahı için anlayış, hoşgörü, takdir ve korumadır. Evrenselcilik değer yöneliminde bireylerin ait olduğu, doğduğu grubun dışındakilerle temasa geçtiğinde ve doğal kaynakların kıtlığının farkına vardığında belirginleşen evrensel hayatta kalma ihtiyaçları ortaya çıkar. Kişi böylelikle farklılıkları kabullenmenin ve adil yaklaşımın çatışmalardan uzak, çevreyi korumak için uygun bir ortam olacağını fark edecektir. Evrenselcilikte eşitlik, barış içinde bir dünya, doğayla birlik, geniş görüşlülük, bilgelik, sosyal adalet, insanlığın refahı, saygı, çevreyi koruma, güzellikler dünyası söz konusudur (Schwartz, 1992; Schwartz, 2003).

2.3.2.2.7. İyilikseverlik (Benevolence)

İyilikseverlik değerinin motive edici amacı, bireylerin sık ve sürekli kişisel yakınlıkta bulunduğu insanların refahını sağlamak, korumak ve arttırmaktır. Evrenselcilik değer yönelimine göre daha dar bir çevreyi kapsamaktadır. Daha farklı ifadeyle kişinin üyesi olduğu gruba veya gruptaki kişilere dönük bir eğilimi söz konusudur. Yardımsever bireylerde sadakat, dürüstlük, bağışlayıcı olma, olgun sevgi, yardım etme, gerçek dostluk, sorumlu olma ve sorumluluk alma eğilimleri gözlemlenmektedir (Schwartz, 1992; Schwartz, 2003).

2.3.2.2.8. Geleneksellik (Tradition)

Geleneksellik değer yöneliminin motive edici amacı, bireyin ait olduğu kültürün veya benimsediği dinin ona çizdiği bağlılık, saygı, gelenek ve kabuller silsilesidir. Kişiler

doğduğu veya ait olduğu toplumdan bağımsız düşünülemez. Bireyler için içerisinde oldukları geleneğe uyum ve onun devamlılığını sağlama çabaları söz konusudur. Geleneksellik değer yöneliminde bireyler alçakgönüllülük, ılımlılık, geleneklere saygı, uyum, dindarlık, adanmışlık ve kabullenme eğilimi göstermektedirler (Schwartz, 1992).

2.3.2.2.9. Uyma (Comformity)

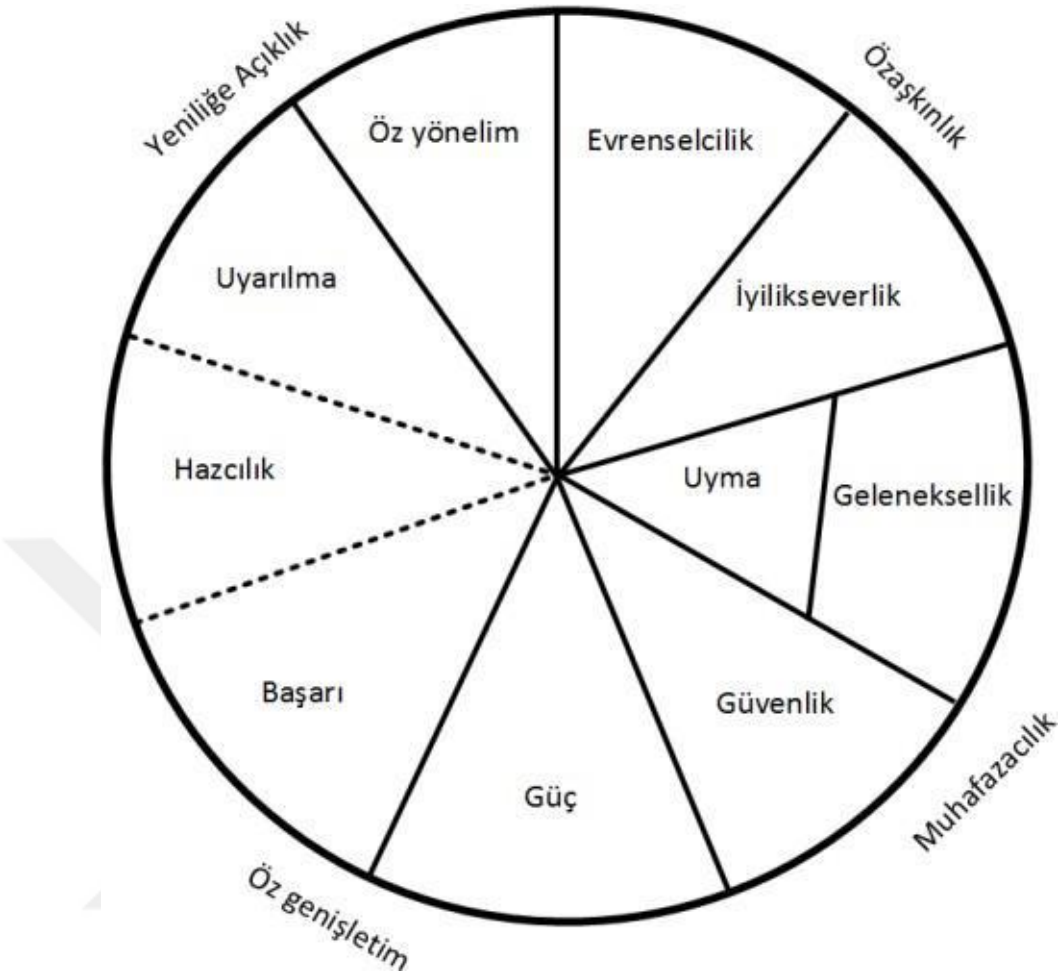
Uyma değer yöneliminin motive edici amacı, diğerlerine zarar verecek veya üzecek, sosyal beklentileri veya standartları ihlal edecek eylemlerin, eğilim ve dürtülerin kontrol ederek baskılanmasıdır. Grubun dinamiğinin sorunsuz işlemesi için bireylerin sosyal anlamda yıkıcı eğilimlerinin sınırlanması gerekliliğine bağlanmıştır. Geleneksellik değer yönelimiyle benzerlik gösterse de temel motivasyonları açısından farklılaşmaktadırlar. Buna göre genesekllikte geçmişten gelen töre ve kurallara bağlılık varken, uyma yöneliminde bulunulan koşul, durum veya topluluğun gereksinimine bağlılık vurgulanmaktadır. Uyma değer yöneliminde bireyler öz disiplinli, nezaket sahibi, itaatkar, ebeveynleri ve yaşlıları onurlandırma eğilimde bulunmaktadırlar (Schwartz, 1992; Schwartz, 1994).

2.3.2.2.10. Güvenlik (Security)

Güvenlik değer yöneliminin motive edici amacı, benliğin, ilişkilerin ve toplumun güvenliği, uyum ve istikrarıdır. Birey ve grubun ihtiyaçlarından ortaya çıkar. Güvenlik değer yönelimindeki bireyler aile güvenliği, toplumsal düzen, temizlik, sağlıklı olma, ulusal güvenlik, aidiyet, iyiliğe karşılık gibi kavramlara önem vermektedirler. Schwartz ve diğ. (2012) güvenlik değerinin toplumlara göre farklılık gösterebileceğini ifade etmektedirler.

Schwartz on temel değer tipini tanımlamasının yanında söz konusu değerler arasındaki ilişkilerin yapısına yönelik de çalışmalar yapmıştır (Schwartz, 1992; Schwartz, 1994; Schwartz, Bilsky, 1990). Söz konusu değerler uyumlu ve zıt olarak ifade edilen iki kutuplu bir zemin üzerinde şekillenmektedir (Schwartz, 1994). Buradaki ilk ana boyut "özgenişletim"e karşı "özaşkınlık"tır. Özgenişletim boyutundan kasıt ifade edilen değerler başarı ve güç değerleri olup bireysel üstünlüğü ve başarıyı ön planda tutmaktayken, özaşkınlığın karşılığını evrenselcilik ve iyilikseverlik değerleri oluşturmaktadır. Özaşkınlık boyutunda bireylerin diğerleri için endişelenmesi ve herkesi eşit kabul etme tutumlarından söz edilebilmektedir.

Şekil 2: Schwart'ın Değer Yönelimleri Çemberi



İkinci ve diğer ana boyut "yeniliğe açıklık"a karşı "muhafazacılık"tır. Yeniliğe açıklık boyutunda özyönelim, uyarılım ve hazcılık değer tipleri bulunmaktadır. Yeniliğe açık bireylerde bağımsız düşünce, haz ve heyecan arama davranışlarının yoğunluklu görülmesi beklenmektedir. Diğer yandan muhafazacılık boyutunda ise uyma, geleneksellik ve güvenlik değer tipleri bulunmaktadır. Muhafazacı bireylerde kendini sınırlandırma, güvenlik ve gelenekleri önceliklendirme davranışlarının görülmesi beklenmektedir. Schwartz bu çerçeveyi çembersel bir tablo ile şekillendirmiştir. Burada değerlerin birbirilerine göre farklılık ve benzerlik düzeyleri yansıtılmıştır. Birbirine zıt olarak yerleştirilmiş değerler negatif yönde, birbiriyle yakın konumlandırılmış değerler ise pozitif yönde ilişki sergilemektedir (Schwartz, 1994). Örnek olarak başarı, evrenselcilik değeriyle çatışırken, güç değeriyle benzerlik taşımaktadır.

Çember içerisinde yer bulan bu değerler birbirlerinden farklı olsalar da birbirileriyle motivasyonel süreklilik taşımaktadırlar. Schwartz bu durumu açıklamak için bitişik

değerler arasındaki benzer güdülenmelerin altını çizmiştir (Schwartz, 2006). İlgili yaklaşım:

a) güç ve başarı - sosyal üstünlük ve saygı;

b) başarı ve hazcılık - benmerkezci tatmin;

c) hazcılık ve uyarılım - duygusal olarak hoş bir uyarılma arzusu;

d) uyarılım ve özyönelim - yeniliklere ve uzmanlığa içsel ilgi;

e)özyönelim ve evrenselcilik - kişinin kendi muhakemesine ve varoluşsal çeşitlilik içinde rahat oluşuna güvenmesi;

f) evrenselcilik ve iyilikseverlik - başkalarının iyileştirilmesi ve bencil çıkarların aşılması;

g) iyilikseverlik ve gelenekçilik - kişinin iç-grubuna bağlılığı;

h) iyilikseverlik ve uyma - yakın ilişkileri teşvik eden normatif davranış;

i) uyma ve gelenekçilik - toplumsal olarak dayatılan beklentilerin lehine itaat;

j) gelenekçilik ve güvenlik - yaşama kesinlik kazandıran mevcut sosyal düzenlemeleri korumak;

k) uyma ve güvenlik - ilişkilerde düzen ve uyumun korunması;

l) güvenlik ve güç- ilişkileri ve kaynakları kontrol ederek tehditlerden kaçınmak veya üstesinden gelmek

şeklinde ifade edilmektedir.

2.3.3. Değer Yönelimleri ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Amuthavalli ve Sridevi (2014) değer yönelimlerinin çeşitli değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadıklarını incelemişlerdir. Araştırmaya Hindistan'da öğrenim gören 200 üniversite öğrencisi katılmıştır. Yapılan analizler sonucunda öğrencilerin değer tercihlerinin yaşa göre farklılaştığı saptanırken, cinsiyet ve aile tipleri değişkenlerine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Fries ve diğ. (2007) değer yönelimleriyle öğrenme arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmanın örneklemini Almanya'da öğrenim gören 704 lise öğrencisi

oluşturmuştur. Yapılan analizler sonucunda ortaya çıkan bulgulara göre başarı ve iyi oluş değerleri ile akademik başarı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Joshanloo ve Ghaedi (2009) değer yönelimleri ile iyi oluş arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırmanın örneklemini 200 üniversite öğrencisi oluşturmuştur. Yapılan analizler sonucunda başarı, öz yönelim, iyilikseverlik, güç, evrenselcilik ve geleneksellik değer yönelimleriyle öznel iyi oluş arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Haslam ve diğ. (2009) de değer yönelimleri ile iyi oluş arasındaki ilişkileri araştırmışlardır. Araştırmaya 132'si kadın 48'sı erkek olmak üzere toplamda 180 üniversite öğrencisi katılmıştır. Yapılan analizler sonucunda evrenselcilik, iyilikseverlik, özyönelim ve uyarılım değerleri ile öznel iyi oluş arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir.

Yine Cohen ve Shamai (2010) iyi oluş ile değer yönelimlerinin ilişkisini incelemişlerdir. Araştırmaya 271 yetişkin birey katılmıştır. Yapılan analizler sonucunda bu bireylerin iyi oluş düzeyleriyle güvenlik, özyönelim, iyilikseverlik, başarı değerleri arasında pozitif yönlü; geleneksellik ve güç değerleri arasında arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin var olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kuşdil ve Kağıtçıbaşı (2000), öğretmenlerin değer yönelimlerini araştırmıştır. Araştırmaya 94'ü kadın 89'u erkek olmak üzere 183 öğretmen katılmıştır. Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin değer yönelimleri en çok önem verdiklerinden en az önem verdiklerine doğru şu şekilde saptanmıştır; evrenselcilik, güvenlik, iyilikseverlik, özyönelim, başarı, uyma, hazcılık, güç, geleneksellik ve uyarılım.

Bacanlı (2000) üniversite öğrencilerinin değer yönelimlerini belirlemek için bir araştırma yapmıştır. Araştırmanın örneklemini 271 üniversite öğrencisi oluşturmuştur. Buna göre öğrencilerin en çok tercih ettikleri üç değer yönelimi; güvenlik, iyilikseverlik ve özyönelim olmuştur. Diğer yandan en az önem verdikleri üç değer ise; güç, uyarılma ve hazcılık olmuştur. Erkek öğrenciler geleneksellik değerine önem verirken, kadın öğrencilerin özyönelim ve hazcılık değerlerine daha çok önem verdikleri belirlenmiştir.

Yılmaz (2009) öğretmenlerin değer yönelimlerini bazı demografik değişkenler açısından incelemiştir. Araştırmaya 247'si erkek 235'i kadın olmak üzere 482

öğretmen katılmıştır. Yapılan analizler sonucu elde edilen bulgulara göre kadın öğretmenlerin uyum, güvenlik, yardımseverlik ve evrensellik değer yönelimlerine ait puan ortalamaları erkeklerinkinde göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Ayrıca medeni durum değişkenine göre de güç değeri haricinde evli, bekar ve boşanmış bireyler arasında anlamlı farklılaşmalar tespit edilmiştir. Son olarak öğretmenlik kıdem durumu değişkenine göre de tüm değer yönelimleri anlamlı düzeyde farklılık göstermiştir.

Telef, Uzman ve Ergün (2013) bireylerin değer yönelimleri ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırmanın örneklemini 188'i kadın 72'si erkek olmak üzere toplamda 260 öğretmen adayı üniversite öğrencisi oluşturmuştur. Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre psikolojik iyi oluş ile uyma, güvenlik, özyönelim, evrenselcilik, başarı, hazcılık ve iyilikseverlik değerleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin varlığı saptanmıştır. Tüm alt boyutların birlikte psikolojik iyi oluşu yordayıp yordamadığını tespit etmek için yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda hazcılık ve evrenselcilik değerlerinin psikolojik iyi oluşu yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak tüm alt boyutların psikolojik iyi oluşun toplam varyansının %20'sini açıkladığı tespit edilmiştir.

Bozdoğan (2013) lise öğrencilerinin değer yönelimlerini çeşitli değişkenler açısından incelemiştir. Araştırmaya 217'si kadın 250'si erkek olmak üzere toplamda 467 lise öğrencisi katılmıştır. Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre öğrencilerin değer yönelimleri önem sırası şu şekildedir; evrenselcilik, güvenlik, özyönelim, yardımseverlik, uyma, başarı, geleneksellik, uyarılım, hazcılık ve güç. Öğrencilerin cinsiyet değişkenine göre güç değerinde erkekler lehine, evrenselcilik değer yöneliminde ise kadınlar lehine anlamlı düzeyde farklılaşmanın olduğu tespit edilmiştir.

2.4. Kariyer Uyumluluğu ile İlgili Kuramsal Çerçeve

Bu kısımda kariyer kavramının tanımı, kariyer uyumluluğunun tanımı, boyutları ve kuramları açıklanmıştır.

2.4.1. Kariyer

Kariyer kavramı sosyal bilimlerin çeşitli dallarında ele alınan güncel bir konudur. Kariyer; TDK tarafından "bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı

ve uzmanlık" şeklinde tanımlanmıştır. Shartle'a (1959) göre kariyer, bir kişinin yaşamı süresince konumlandığı bir dizi hazırlık, katılımcı (çalışılan dönem) ve emeklilik pozisyonlarıdır. Rosenberg (1983) kariyer kavramını, kişinin yaşamı boyunca sahip olduğu işi ile ilgili tecrübe ettiği yaşantılarına ve etkinliklerine dönük davranış ve tutumları olarak tanımlamıştır. De Cenzo (1996) ise kariyeri, kişinin işinde yaşamı boyunca edindiği tecrübeler olarak tanımlar.

Tortop'a (1994) göre kariyer bireylerin yaşamlarında çalışabilecekleri süre içerisinde, belirli bir iş alanında yavaş yavaş ve süreğen şekilde ilerlemesi, tecrübe ve kabiliyet edinmesidir. Çalık ve Ereş'in (2006) kariyer tanımında kişi yalnızca sahip olduğu konumdan bir üste veya farklı bir poziyona geçerek değil, kendi konumundaki beceri, eğitim ve yetkinliğini artırarak ilerleyen bir kariyer inşa edebilir.

Kariyer kavramını tek boyutlu bir parça olarak değerlendiren tanımlamalar günümüzde yerini daha uzamsal, yaşam boyu var olan ve dinamik bir kavram anlayışına bırakmıştır. Bu bağlamda Ertürk (2011) kariyeri; fiziksel, sosyal ve psikolojik anlamda kimlik, kişilik, toplumsal pozisyon, itibar, kişisel tatmin, davranış ve tutum gibi ögelerin tam merkezinde konumlandırmaktadır. Kişilerin edindikleri pozisyonlar kariyeri ile doğrudan ilişkilidir. Yani kariyer kavramı ilk etapta iş ile alakalı bir boyut olarak değerlendirilse de esasında yalnızca çalışan rolüyle sınırlı değildir. Çalışan olma rolü de tıpkı çocuk olma, öğrenci olma, eş olma, ebeveyn olma gibi bireylerin ait olabileceği rollerden biridir. Dolayısıyla kariyer kavramının bu çerçeveyi bireyin tüm yaşamını içine alır düzeyde genişlettiği kabul edilmektedir (Özyürek, 2016). Bu yaklaşımın temellerinde Super'ın ilgili kavrama getirdiği bakış açısı önemli bir yer edinmektedir. Super kariyer kavramının yalnızca çalışma hayatı ve meslekten ibaret olmadığını, ilgili kavramı bu şekilde tanımlamanın fazlasıyla eksik bir yaklaşım olacağını belirten araştırmacılardan biridir. Super'e (1990) göre kariyer, yaşamı yapılandıran yaşantıların tamamını içeren gelişimsel bir süreçtir. Super bu yaklaşımı zamana yayılarak sırasıyla "kariyer gelişim kuramı", "gelişimsel benlik kavramı kuramı" ve son olarak da "yaşam boyu yaşam alanı" olarak standartlaştırmıştır.

Yaşam boyu kavramı bireyin hayatı boyunca süregelen kariyer gelişim sürecini ifade etmesi iken yaşam alanı kavramı ise bireyin sahip olduğu rollerin tamamıyla bir bütünsellik içerisinde değerlendirilmesidir. Kişinin evinde, işinde ve üyesi olduğu toplumun içerisinde temsil ettiği roller birbirleriyle ilişkilidir. Bu rolleri; çocukluk,

öğrencilik, serbest zaman aktiviteleri, vatandaş, çalışan, eş, ev işçiliği, ebeveynlik ve emeklilik oluşturur. Yaşam rollerinin her birinin kendi içerisinde değerlendirilerek sağlıklı ele alınması kişi için iyi bir hayatı beraberinde getirmektedir (Super, 1980).

Super kariyer gelişimi konusunu ele alırken "kariyer olgunluğu" kavramını öne sürmüştür. Buna göre kariyer olgunluğu, bireyin biyo-sosyal gelişiminin sonucunda içinde olduğu gelişim dönemine yönelik görev veya görevleri sağlamaya hazır bulunmasıdır. Birey belirli bir evrede mesleki gelişim görevlerini yerini getirmede başarılı olduğu miktarda kariyer olgunluğuna erişebilmektedir (Super, 1980).

Super'in kariyer olgunluğu kavramı daha çok ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer gelişimlerini odağına almıştır. Dolayısıyla yetişkinlerin kariyer gelişim süreçlerini açıklama noktasında sınırlı kalmaktadır. Bu fikir Super'in yaklaşımı üzerinde çalışmalar yapan ve onun açıklamalarını farklı bir perspektifte genişleterek "kariyer yapılandırma kuramı"'nı ortaya koyan Savickas'a aittir. Savickas yetişkinlerin kariyer süreçlerini açıklamada "kariyer olgunluğu" kavramı yerine "kariyer uyumu" kavramının kullanılabileceğini ortaya koymuştur. Ona göre kariyer uyumu kavramı daha geniş bir perspektif taşımaktadır (Savickas, 1997; Savickas, 2000).

2.4.2. Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Kuramı

Kariyer psikolojik danışmanlığı alanının postmodern yaklaşımlarından biri olan "kariyer yapılandırma kuramı" Savickas tarafından geliştirilmiştir. Savickas değişen dünya ile beraber kişilerin iş ve sosyal yaşamlarında başa çıkması gereken sorunların yapısı ve sayısının arttığını ifade etmiştir. Bu değişim geleneksel kariyer yaklaşımınlarının işlevini sorgulatırken, kariyer kavramının daha bütüncül ve yapılandırmacı yaklaşımlarla ele alınması gerektiğini düşündürmüş ve bu ihtiyaç Super'in kuramındanda da faydalanılarak kariyer yapılandırma kuramını ortaya çıkarmıştır (Savickas, 1997; Savickas, 2002).

Bireyler doğumundan itibaren aile ve sosyal çevre ile etkileşimde bulunarak yaşadıkları dünyayı içselleştirir ve bir karakter oluştururlar. Ortaya çıkan karakter yapısı zamanla kişinin kariyer temasını meydana getirir. Kariyer Yapılandırma Kuramı kariyerin yaşanılan toplumun diğer üyelerinin de bulunduğu bir süreç sonucunda ortaya çıktığını belirtir (Savickas, 2013).

Bebeklikten itibaren bireyler aile ve sosyal etkileşimler ile içinde bulundukları dünyayı içselleştirerek karakter yaratırlar. Oluşturulan bu karakterler zamanı gelince

bireyin kariyer temasını şekillendirmesine yardımcı olmaktadır. Kariyer Yapılandırma Teorisi kariyerin toplum içindeki diğer aktörlerin de dahil edilerek yaşanan bir sürecin sonunda oluştuğunu ifade eder (Savickas, 2013). Kariyer Yapılandırma Yaklaşımı bu kapsamda kariyer uyumunu odak noktasına almaktadır. Buna göre bireyler yaşamları süresince çevresel veya kişisel olarak bir takım değişimler yaşarken tüm bunlara uyum sağlama çabasında olurlar. Teori kariyer gelişimini Super'in olgunlaşma tezinden farklı olarak, buradaki uyum çabalarının bir sonucu olduğunu ifade etmektedir. Buna göre kişinin sahip olduğu psikososyal uyum kaynakları bu değişim ve zor yaşantılara adaptasyonda yardım sağlamaktadır. İlgili kaynaklar beklendiği üzere çevre-insan uyumunu sağlayarak sorunsuz bir kariyer sürecini mümkün kılar (Savickas, 2005; Savickas, Porfeli, 2012). Bu doğrultada Kariyer Yapılandırma Kuramının temel kavramlarını "mesleki kişilik", "yaşam temaları" ve "kariyer uyumu" oluşturmaktadır.

2.4.2.1. Mesleki Kişilik

Mesleki kişilik kişilerin kariyer gelişimindeki ilgi, yetenek, değer ve ihtiyaçlarını içeren, sürelilik sergileyen, zamanla değişkenlik gösterebilen dinamik bir yapıdır. Mesleki kişilik dört farklı düzeyde ele alınmıştır. Birinci düzey; kişilerin sahip oldukları kişilik özellikleridir. Savickas kişiliği bireylerin kariyer geçişlerinde yaşadığı zorluklarla başa çıkmada önemli bir noktaya koymuştur. İkinci düzey; Bireylerin yine kariyer gelişim süreçlerindeki kendilerini düzenleme yetenekleridir. Düzenleme becerilerinin içeriğinde mesleki motivasyonlar, mesleki değerler, yaşam amaçları ve başa çıkma mekanizmalarını kapsamaktadır. Tüm bunlar bireylerin kariyer uyumunu etkileyen değişkenlerdir. Üçüncü düzey; Kişilerin kariyer gelişim öykülerini hikayelendirmeleridir. Bu bireylerin kariyer değişim süreçlerini nasıl ifadelendirdiğine karşılık gelmektedir. Dördüncü düzey; Kariyer gelişimi sürecinde motive edici olan biliş, öğrenme ve karar verme yetenekleridir. Yani bilişsel becerileri ön plana almaktadır (Savickas, 2005).

2.4.2.2. Yaşam Temaları

Bireylerin kariyer gelişimlerindeki davranışlarına referans çizerek kariyer inşa etmeleridir. Bu noktada kişilerin kariyer yaşam öykülerinin anlaşılması önemlidir. Çünkü bireyler öykülerinde, geçmişte, şimdide ve gelecekteki kariyer gelişim sürecinde kendilerini ne şekilde konumlandırdıklarını belirlemektedirler. Öyküsel yaklaşımla beraber kişiler kendisi için önemli olanın ve yaşamın anlamını

belirlemektedir. Buradaki örüntüler kişinin kariyer gelişim sürecini yapılandırırken ne kadar sürekli ve devamlı bir çizgide olduğunu yansıtmaktadır. Devamlılık derecesi kişinin kariyerine yüklediği anlamla ilgilidir. Yaşam temaları bireyin bir problemi nasıl ele aldığını, kariyer gelişimini sağlarken güç, güvenlik, yakınlık gibi konularda ne şekilde var olduğunu da içermektedir. Tüm bunlar bireyin mesleki kimliği ve kariyer uyumluluğuyla ilgili önemli bilgiler sunabilmektedir (Savickas, 2005; Savickas, 2013).

2.4.2.3. Kariyer Uyumluluğunun Tanımı ve Boyutları

Kariyer Yapılandırma Kuramı, bireylerin kim olduklarını (mesleki kişilik), nasıl ve ne şekilde uyum yapabileceklerini (kariyer uyumluluğu) ve onlar için hangi iş rollerinin önemli ve anlamlı olduğunu (yaşam temaları) anlamaya dönük sistemli bir bakış açısı sunmaktadır (Savickas, 2005).

Kariyer uyumluluğu Kariyer Yapılandırma Kuramının en öne çıkan kavramıdır. Savickas (1997) kariyer uyumluluğunu; bireyin şu anda ve gelecekteki kariyer gelişim görevleri, mesleki geçişler ve iş travmalarıyla başa çıkmasına yardım eden psiko-sosyal kaynaklar şeklinde tanımlamıştır. Buna göre bireyler kendilerini çevreyle uyumlandırarak kariyer gelişimlerini sağlamaktadırlar. Savickas ve Porfeli'e (2012) göre kariyer uyumluluğu dört farklı öz düzenleyici uyum yeteneğinden meydana gelmektedir. Bunlar sırasıyla; İlgili olma boyutu, kontrol boyutu, merak boyutu ve güven boyutudur.

İlgili olma boyutu; bireylerin gelecekteki kariyer gelişimlerine yönelik yaptığı planmaları içerir. Plan yapmak bireyi gelecekteki olası durumlara karşı hazırlıklı kılar. Kariyer ilgisinden yoksunluk bireyleri geleceğine yönelik kayıtsızlık durumuna getirebilmektedir. Bu sebeple ilgi boyutu kariyer uyumluluğunun en öne çıkan ve en önemli kaynağıdır. İlgi geçmişle günümüz arasında bağ kurmaya ve geleceğe olumlu olarak yansıtma yeteneğidir. Böylece birey kendi kariyer yolunu yapılandırma sürecinde bulunur (Savickas, 2005).

Kontrol boyutu; bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde meydana gelebilecek olası zorluklarda veya değişikliklerde karar verme ve sorumluluk alma yeteneklerinin düzeyini ifade etmektedir. Birey burada "Geleceğim kimde?" sorusunu yanıtlama gayreti taşımaktadır. Bu durum kişinin kendi kariyer inşasından sorumlu oldukları kabulüne karşılık gelmektedir. Kariyer seçimleri bu aşamada ön plana çıkmaktadır.

Kişinin burada çevre ile kendisi arasındaki etkileşimin sonucunda sorumlu, bilinçli ve kararlı bir yaklaşım sergilemesi önemlidir. Bu süreci sağlıklı yürütebilen bireyler kendilerine en uygun seçimleri yapma gayretiyle ilgili sorumluluklarının farkında olmaktadırlar. Aksi durumda bireylerin kariyer kararsızlığı yaşamaları muhtemeldir. Kariyer kontrolünün sağlanması bireylerin olasılıklara yönelik merak duygusunu desteklemektedir (Savickas, 2005; Savickas, 2020).

Merak boyutu; bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde kendilerini ve mesleklerini tanıyarak ikisi arasındaki örtüşmeyi değerlendirme sürecidir. Birey merak duygusuyla kendisi ve iş dünyasıyla ilgili bilgi edinmekte ve aslında kendisi ile mesleği arasındaki uyumu merak etmektedir. Merakın olmaması keşif sürecinin gerçekleşmemesine ve gerçekçi olmayan beklenti ve yargılara neden olabilmektedir (Savickas, 2005; Savickas, 2020).

Güven boyutu; bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde yaşadığı kariyer krizleri ve geçişleriyle baş etme sürecinde kendilerine yönelik algıladıkları yeterlilik düzeyleridir (Savickas, 2005). Kariyer güveninin eksikliği rollere ulaşamada bir kariyer kısıtlamasına neden olmaktadır (Savickas, 2020).

Savickas (2020) kariyer uyum yeteneğine sahip bireyleri şu şekilde özetlemiştir; Birey, bir çalışan olarak geleceğinden *endişe* duyar; mesleki geleceği hakkında kişisel *kontrol*ünü arttırır; kariyer yolculuğunda geçmişte, şimdide ve gelecektekteki senaryoları *merak* eder ve amaçlarına ulaşma sürecinde özüne *güven*ini arttırır. Bu dört kavram kariyer uyum yeteneğinin kaynaklarıdır. Eryılmaz ve Kara (2018) kariyer uyum yeteneklerinin kariyer uyumluluğunun önemli bir yordayıcısı olduğunu belirtmiş ve bu dört yeteneğin kariyer uyumluluğunu arttırabileceğini tespit etmişlerdir.

Kariyer uyumluluğunun boyutlarını açıklayan bir diğer yaklaşım ise uyumun iki boyutu olduğunu ifade etmektedir; kariyer keşfi ve kariyer planı (Stumpf, Colarelli, Hartman,1983; Zikic, Klehe, 2006; Han, Rojewski, 2015; Eryılmaz, Kara, 2016).

Kariyer keşfi; bireylerin kariyer gelişimlerinin ilerlemesiyle, kendisiyle ve çevresiyle ilgili bilgi edinmesidir (Stumpf, Colarelli, Hartman, 1983). Kendini keşfetme ve çevreyi keşfetme kariyer keşfinin iki alt boyutudur. Kendini keşif, bireylerin ilgi, yetenek, değer ve beklentilerini anlama ve tanımadır. Diğer yandan çevreyi keşfetme

ise meslekler ve iş hayatı ile ilgili bilgiler edinerek kariyer seçeneklerine yönelik araştırma yapmaya karşılık gelmektedir.

Kariyer planı; Kişinin kariyeriyle ilgili hedefler belirlemesi, bu hedefleri belirlemeye yönelik planlar yaparak kariyer gelişiminin ana hatlarını çizmesidir (Stumpf, Colarelli, Hartman, 1983).

2.4.3. Kariyer Uyumluluğu ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Hirschi (2009), kariyer uyumluluğu ile iyilik hali, yaş, cinsiyet, sosyal destek kavramları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yaptığı çalışmada kariyer uyumluluğuyla iyilik halinin pozitif yönlü anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu tespit etmiştir. Benzer ilişkinin sosyal destek ile de bulunduğu belirtilirken, yaş ve cinsiyete yönelik anlamlı bir sonuç elde edilememiştir.

Konstam ve diğ.(2015), kariyer uyuyumluğunun öznel iyi oluş üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Çalışmanın araştırma grubunu 184 işsiz beliren yetişkin bireyler oluşturmuştur. Buna göre kariyer uyum yeteneklerinden yüksek düzeyde güven ve kontrol yeteneklerine sahip bireylerin yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca kontrol yeteneğiyle pozitif duygular arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Zacher (2014) ise kariyer uyumluluğuyla kişilik özellikleri ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma yapmıştır. Buna göre dışa dönük ve deneyime açıklık kişilik özelliğiyle bireylerin kariyer uyumluluğu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Diğer yandan nevrotik kişilik özelliğiyle kariyer uyumluluğu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca cinsiyet değişkeniyle anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Ramos ve Lopes (2018) kariyer sürecinde iş değişlikliği yapan bireylerin öznel iyi oluş düzeylerinin yordayıcıları olarak kariyer uyumluluğu ve güvenli bağlanma stillerini incelemişlerdir. Bulgular kariyer uyumluluğu ve güvenli bağlanmanın öznel iyi oluşu yordadığını göstermektedir.

Ieva Urbanaviciute, Shagini Udayar ve Jerome Rossier (2019), iki yıl süre boyunca kariyer uyumluluğunun çalışan iyi oluşuna etkisini incelemişlerdir. Araştırmaya iki yıl arayla 1007 çalışan katılmıştır. Sonuç olarak kariyer uyumluluğunun çalışan iyi oluşunu anlamlı düzeyde etkilediğini tespit etmişlerdir.

Bölükbaşı ve Kırdök (2019) lise öğrencilerinin kariyer uyumluluğu ile yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Buna göre katılımcıların (n=617) kariyer uyumluluğu ile yaşam doyumu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Kariyer uyumu yaşam doyumunu anlamlı düzeyde yordamaktadır.

Eryılmaz ve Kara (2019) öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri ile kariyer uyumlulukları arasındaki amaçlar için mücadele etmenin aracılık etkisini incelemişlerdir. Çalışmaya 244 (76'sı (%31) erkek ve 168'u (%69) kadın) öğretmen katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerini kariyer uyumluluğu artırırken ilgili süreçte amaçlar için mücadele etmenin de aracılık etkisinin olduğu bulunmuştur.

Kalay-Usta (2020) 275 psikolojik danışmanın katılımcı olduğu çalışmasında etkili psikolojik danışman nitelikleri ile ruh rağlığı sürekliliği arasındaki ilişkide kariyer uyumluluğunun aracı rolünü araştırmıştır. Elde edilen sonuçlara göre kariyer uyumluluğunun ruh sağlığı sürekliliğini yordadığını tespit etmiştir. Buna göre kariyer uyumluluğu düşük psikolojik danışmanların ruh sağlığı sürekliliğinin de düşük olduğu ortaya çıkmıştır.

Kulbaş ve Kara (2021) araştırmasında kariyer uyumluluğu ile psikolojik iyi oluş ve iş doyumu arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırmaya özel eğitim okullarında görev yapan 214 Türkçe öğretmeni katılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre psikolojik iyi oluş ve iş doyumunun bir boyutu olan içsel doyum ile kariyer uyumluluğu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Araştırma psikolojik iyi oluş ve içsel doyumun kariyer uyumluluğunun anlamlı yordayıcıları olduğunu ortaya koymuştur.

Türkmen (2021) yüksek lisans tez çalışmasında kariyer uyumluluğu, mutluluk düzeyleri ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın örneklemini okul öncesi öğretmenleri oluşturmuştur. Buna göre öğretmenlerin kariyer uyumluluğu ve yaşam doyumu ile mutluluk düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bulgular kariyer uyumluluğunun mutluluk düzeyi ve yaşam doyumunun birer yordayıcısı olduğunu göstermektedir.

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeline, araştırma grubuna, veri toplama araçlarına, verilerin toplanma sürecine ve verilerin analizine ilişkin bilgiler bulunmaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma ilişkisel tarama modeli ile gerçekleştirilmiştir. Tarama, geçmişte veya günümüzde var olan bir durumu var olduğu şekliyle saptamayı hedefleyen bir araştırma modelidir. Tarama modelinin bir türü olan ilişkisel tarama modelleri ise, iki veya daha çok değişken arasında birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini tespit etmeyi sağlayan modellerdir (Karasar, 2019).

Araştırmada Kişisel Bilgi Formu, Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği, Yaşam Doyumu Ölçeği, Portre Değerler Anketi ve Kariyer Uyumluluğu Ölçeği ile çeşitli değişkenlere yönelik veri toplanmıştır. Bu çalışma, nicel yöntemle gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın bağımlı değişkenini öznel iyi oluş oluştururken bağımsız değişkenlerini değer yönelimleri ve kariyer uyumluluğu oluşturmaktadır. Bu araştırma sosyal sorumluluk çalışmalarına gönüllü katılım gösteren beliren yetişkinlerin öznel iyi oluş düzeyleri, değer yönelimleri ve kariyer uyumluluk düzeylerini tespit etme, öznel iyi oluş düzeyinin çeşitli değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemeyi amaçlamaktadır. Çalışmada bu bireylerin öznel iyi oluş düzeyi ile değer yönelimleri ve kariyer uyumluluk düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığını; eğer var ise ne derecede ve hangi yönde olduğunu; değer yönelimleri ve kariyer uyumluluğunun öznel iyi oluşun bir yordayıcısı olup olmadığını tespit etmek amaçlanmaktadır.

3.2. Araştırma Grubu

Bu çalışmanın araştırma grubunu, çeşitli kurumlarda (gençlik merkezleri, gençlik meclisi, öğrenci toplulukları, sivil toplum kuruluşları) sosyal sorumluluk çalışmalarında aktif gönüllülük yapan beliren yetişkinler oluşturmaktadır. Dolayısıyla

örnekleme yöntemlerinden amaçlı örnekleme metodundan yararlanılmıştır. Amaçlı örnekleme metodu, çalışmanın amaçlarına yönelik, evreni temsil eden örneği almak yerine, amaçlı olarak belirli bir kesimi örnek olarak kabul etmektir. Amaçlı örnekleme, çalışmada belirli niteliklere sahip bireyler, nesneler, olaylar veya durumlara göre bir seçim yapmada kullanılmaktadır (Büyüköztürk ve diğ., 2010). Araştırmanın örneklemini çeşitli sosyal sorumluluk çalışmalarına gönüllü olarak katılım gösteren 216 beliren yetişkin oluşturmaktadır. Örnekleme ilişkin tanımlayıcı bilgiler Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3: Örnekleme İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler

	Frekans (f)	**Yüzde (%)**
Cinsiyet		
Kadın	129	59.7
Erkek	87	40.3
Yaş		
18	16	7.4
19	19	8.8
20	44	20.4
21	38	17.6
22	44	20.4
23	17	7.9
24	17	7.9
25	21	9.7
Algılanan Ekonomik Durum		
Düşük	44	20.4
Orta	167	77.3
Yüksek	5	2.3
Akademik Başarı Durumu		
GNO 1.99 ve altında	4	1.9
GNO 2.0-2.99 arasında	96	44.4
GNO 3.0 ve üzerinde	116	53,7
Gönüllülük Süresi		
0-3 Ay	46	21.3

3-12 Ay	63	29.2
1-2 Yıl	36	16.7
2 ve daha fazla yıl	71	32.9

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada sosyal sorumluluk çalışmalarında aktif gönüllülük yapan bireylerin demografik bilgilerine "Kişisel Bilgi Formu" aracılığıyla erişilmiştir. Ayrıca gönüllü bireylerin değer yönelimlerini ölçmek için "Portre Değerler Anketi", kariyer uyumluluk düzeylerini ölçmek için "Kariyer Uyumluluğu Ölçeği", öznel iyi oluşun olumlu ve olumsuz duygu boyutunu ölçmek için "Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği" ve yaşam doyumu boyutunu ölçmek için "Yaşam Doyumu Ölçeği" kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmaya katılan sosyal sorumluluk çalışmalarında aktif gönüllülük yapan bireylerin demografik özellikleri ile ilgili bilgi toplamak amacıyla araştırmacı tarafından "Kişisel Bilgi Formu" geliştirilmiştir. İlgili formda; cinsiyet, yaş, algılanan ekonomik durum, akademik başarı durumu ve gönüllü katılım süresini belirlemeye yönelik bilgiler yer almaktadır.

3.3.2. Öznel İyi Oluş Ölçekleri

Araştırma kapsamında sosyal sorumluluk çalışmalarında aktif gönüllülük yapan beliren yetişkinlerin öznel iyi oluş düzeylerini saptamak için "Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği" ve "Yaşam Doyumu Ölçeği" kullanılmıştır. Aşağıda bu ölçeklere dair bilgiler verilmiştir.

3.3.2.1. Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği

Watson ve diğ. (1988) öznel iyi oluşun duygu boyutunu ölçmek için Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği'ni (PANAS) geliştirmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışması Gençöz (2000) tarafından yapılmıştır. PANAS; toplam 20 madde ve iki alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutların biri olan olumlu duygular 10 madde ile ölçülürken, diğer alt boyutu olan olumsuz duygular da 10 madde ile ölçülmektedir. Ölçek 5'li Likert tipi bir derecelendirme ölçeğidir. Pozitif duygu alt ölçeği puanının, negatif

duygu alt ölçeği puanından yüksek düzeyde olması bireyin öznel iyi oluş düzeyinin yüksek olduğunu ifade etmektedir. Diğer yandan negatif duygu alt ölçek puanının, pozitif duygu alt ölçek puanından yüksek olması bireyin öznel iyi oluş düzeyinin düşük olması şeklinde açıklanmaktadır. Ölçeğin güvenirlik ve geçerlilik çalışmasının örneklemini 199 üniversite öğrencisi oluşturmuştur. İlgili çalışmanın faktör analizinin yapılmasıyla iki faktörlü yapı tespit edilmiş ve toplam varyansın %44'ünün açıklandığı sonucuna ulaşılmıştır. Madde toplam korelasyon katsayıları .33 ile .71 arasında değişkenlik göstermektedir. Pozitif duygu için .86 olan cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı negatif duygu için .83'tür. Ayrıca test-tekrar test güvenirlik analizi sonucu negatif duygu için korelasyon katsayısı .40 iken pozitif duygu için korelasyon katsayısı .54 olarak tespit edilmiştir (Gençöz, 2000). Bu sonuçlara göre ölçeğin Türkiye evreninde güvenilir ve geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırma kapsamında Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .73 iken negatif duygu için .85 ve pozitif duygu için .87 olarak bulunmuştur.

3.3.2.2. Yaşam Doyumu Ölçeği

Diener ve diğ. (1985) tarafından geliştirilen Yaşam Doyumu Ölçeği (YDÖ), ilk olarak Köker (1991) sonraları ise Dağlı ve Baysal (2016) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. İlgili ölçek bireylerin yaşam doyumu düzeylerini ölçmektedir. YDÖ; tek boyut ve 5 maddeden oluşmakla birlikte 5'li Likert tipi bir derecelendirme ölçeğidir. Ölçeğin güvenirlik ve geçerlilik çalışması ilkokulda çalışan 200 öğretmenle yapılmıştır. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .88 bulunmuştur. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda toplam varyansın %68'inin açıklandığına ulaşılmıştır. Ayrıca doğrulayıcı faktör analiziyle tek boyutlu yapı doğrulanmıştır. Ölçeğin test-tekrar test güvenirlik katsayısı .97 olarak bulunmuştur (Dağlı, Baysal, 2016). Bu sonuçlara göre ölçeğin Türkiye evreninde güvenilir ve geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırma kapsamında Yaşam Doyumu Ölçeği'nin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .81 olarak bulunmuştur.

3.3.2.3. Öznel İyi Oluşun Ölçülmesi

Bu çalışmada katılımcıların öznel iyi oluş düzeylerinin saptanabilmesi için olumlu-olumsuz duyguları ve yaşam doyumu düzeyini belirleyen ölçme araçlarından yararlanılmıştır. Diener (1994) tarafından yaşam doyumu ile duyguların birlikte ölçülebileceği ifade edilmiştir. İlgili hesaplama katılımcıların olumlu duygularının

toplam puanıyla yaşam doyumu toplam puanlarının toplanarak olumsuz duyguların toplam puanının bu değerden çıkarılması şeklinde yapılmaktadır. Buna göre oluşan formül şu şekildedir; Öznel İyi Oluş= (Olumlu Duygular+Yaşam Doyumu)-Olumsuz Duygular. Alanyazında öznel iyi oluşun hesaplanmasında bu ölçümün yapıldığı pek çok araştırma bulunmaktadır (Eryılmaz 2009; Kırdök, Bölükbaşı, 2018; Konstam ve diğ., 2015; Sagiv, Schwartz, 2000; Haslam, Whelan, Bastian, 2009).

3.3.3. Portre Değerler Anketi

Schwartz ve diğ. (2001) tarafından geliştirilen Portre Değerler Anketi (PDA), Demirutku ve Sümer (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. PDA; 10 alt boyutu içeren ikişer cümlelik 40 maddeden oluşmaktadır. Bu on alt boyut sırayla güç, başarı, uyma, hazcılık, geleneksellik, özyönelim, güvenlik, evrenselcilik, uyarılma ve iyilikseverliktir. Her alt boyutta 2 ile 6 arasında değişkenlik gösteren sayıda madde bulunmaktadır. 6'lı Likert tipinde bir derecelendirme ölçeğidir. Ölçeğin güvenirlik ve geçerlilik çalışması 381 üniversite öğrencisiyle yapılmıştır. Madde toplam korelasyon katsayıları .56 (özyönelim) ile .82 (başarı) arasında değişkenlik göstermektedir. Değer tiplerinin test-tekrar test değerleri .65 (özyönelim) ile .82 (geleneksellik) olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .85 olarak hesaplanmıştır (Demirutku, 2010). Bu sonuçlara göre ölçeğin Türkiye evreninde güvenilir ve geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırma kapsamında Portre Değerler Anketi'nin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .87 olarak bulunmuştur. Yine bu araştırmada ölçeğin alt boyutlarının Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları .54 (uyma) ile .80 (başarı) arasında bulunmuştur.

3.3.4. Kariyer Uyumluluğu Ölçeği

Eryılmaz ve Kara (2016) tarafından geliştirilen Kariyer Uyumluluğu Ölçeği (KUÖ), bireylerin kariyer uyumluluk düzeylerini belirlemek amacıyla kullanılmaktadır. KUÖ; 10 maddeden oluşmakla beraber iki alt boyutu kapsamaktadır. Bu iki alt boyut sırayla kariyer planı ve kariyer keşfidir. Ölçek 5'li Likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir. Ölçeğin güvenirlik ve geçerlilik çalışmasının örneklemini üniversite öğrencileri oluşturmuştur. Buna göre ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .85 olarak bulunurken, kariyer keşfi alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı .84, kariyer planı alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı .71 olarak hesaplanmıştır. Test-tekrar test yöntemiyle hesaplanan güvenirlik katsayısı kariyer planı için .87 iken, kariyer keşfi alt boyutu için .82 olarak tespit

edilmiştir. Ölçeğin faktör yükleri .57 ile .80 arasında değişkenlik göstermektedir (Eryılmaz ve Kara, 2016). Bu sonuçlara göre ölçeğin Türkiye evreninde güvenilir ve geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırma kapsamında Kariyer Uyumluluğu Ölçeği'nin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .89, kariyer keşfi alt boyutu için .89 ve kariyer planlaması alt boyutu için .77 olarak bulunmuştur.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmanın amacına yönelik belirlenen ölçme araçlarının kullanım izinleri alınmıştır. Akabinde Yıldız Teknik Üniversitesi Etik Kurulu'ndan çalışma onayı edinilmiştir. İzinler ve onayın alınması sonrasında erişilen ölçekler bir araya getirilerek Google Forms uygulamasına aktarılmıştır. Bu kapsamda oluşturulan içerikte araştırmanın amacı, verilerin korunması, ölçeklerin doldurulmasındaki önemli hususlar ve ölçme araçlarına dair yönergeler bulunmaktadır. Araştırmaya Gençlik ve Spor Bakanlığının Gençlik Merkezlerinde ve çeşitli sivil toplum kuruluşlarında gönüllülük yapan beliren yetişkinlik dönemindeki bireyler katılım göstermiştir. Tüm katılımcılar araştırmaya gönüllü olarak katılım sağlamışlardır. Uygulama yaklaşık olarak 8-10 dakika kadar sürmüştür. Verilerin toplanması Temmuz 2021 ile Temmuz 2022 tarihleri arasında tamamlanmış ve toplam 302 veriye ulaşılmıştır. Eksik veya hatalı verilerin yanında herhangi bir psikiyatrik tanısı bulunan bireylere ait olan veriler ayıklanmıştır. Sonuç olarak 216 veri ile analiz aşamasına geçilmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin analizi için IBM SPSS 26 programından yararlanılmıştır. Normallik varsayımı değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2.0 ile +2.0 aralığında olduğu durumlarda kabul edilmiş ve histogram grafikleri de incelenmiştir (George, Mallery, 2010).

Tablo 4: Bağımlı, Bağımsız Değişkenlere ve Alt Boyutlarına Ait Çarpıklık-Basıklık Değerleri

	Çarpıklık(s)	Basıklık(k)
Öznel İyi Oluş Ölçeği	-.40	.24

	Çarpıklık(s)	Basıklık(k)
Portre Değerler Anketi	-.63	.59
Güç	-.61	.23
Başarı	-.69	.34
Hazcılık	-1.04	1.16
Uyarılma	-.67	.33
Özyönelim	-.91	.52
Evrenselcilik	-1.29	1.90
İyilikseverlik	-1.03	1.37
Geleneksellik	-.44	.008
Uyma	-.92	1.67
Güvenlik	-.90	.79
Kariyer Uyumluluğu Ölçeği	-.70	.86
Kariyer Keşfi	-1.03	1.35
Kariyer Planlaması	-.16	-.07

Tablo 4 incelendiğinde 216 kişilik örneklemin ölçekler ve alt boyutları için çarpıklık ve basıklık katsayıları minimum -1.29 ile maksimum 1.90 değerlerini göstermiştir. George ve Mallery'e (2010) göre normallik varsayımı değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2.0 ile +2.0 aralığında olduğu durumlarda kabul edilebilir olarak değerlendirilmiştir. Bu çerçevede tüm ölçek ve alt boyutlarının normal dağılım göstediği saptanmıştır.

Araştırmada verilerin homojenliğini tespit etmek için Levene testi uygulanmış ve p değerleri $p>.05$ olarak bulunmuştur. Dolayısıyla bu araştırmada varyansların homojen dağıldığı varsayımı kabul edilmiştir. Değişkenlerin ortalama puanları açısından

gruplara göre farklılık gösterip göstermediği iki grup için t-testi, ikiden fazla gruplar içinse Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Ayrıca ortalama ve standart sapmalar gruplara göre ifade edilmiştir. Değişkenlerin ikili kombinasyonları arasında doğrusal bir ilişkinin varlığının test edilmesi, eğer bir ilişki varsa bu ilişkinin hangi yönde olduğunu ve bu ilişkinin gücünün tespiti için Pearson Korelasyon Analizi yapılmıştır (Field, 2013).

Değer yönelimleri değişkeninin alt boyutlarının öznel iyi oluşu yordayıp yordamadığını tespit etmek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yine aynı şekilde kariyer uyumluluğunun alt boyutlarının öznel iyi oluşu yordayıp yordamadığını tespit etmek için de çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Çoklu regresyon analiziyle regresyon denkleminin elde edilebilmesinin yanısıra değişkenlerden modele daha çok katkı veren değişkenin belirlenmesi de amaçlanır (Alpar, 2011). Can'a (2019) göre çoklu regresyon analizinin doğru sonuçlar verebilmesi için dört temel şart yerine getirilmelidir: İlk olarak en az aralık ölceğinde olan değişkenler, normal dağılım sergilemelidir. Araştırmanın değişkenlerinin bu şartı sağladığı tespit edilmiştir. İkinci olarak, yordayıcı değişkenlerin her birinin yordanan değişkenle arasındaki ilişki doğrusal olmalıdır. Bu şartın sağlanabilmesi için tolerans değerlerine ve VIF değerlerinin .10'dan az veya .10'dan fazla olup olmadığına bakılmış ve değerlerin belirtilen aralıkta olduğu belirlenmiştir. Araştırmada yordayıcı değişkenlerin yordanan değişkenle doğrusal ilişkili olduğu saptanmıştır. Üçüncü olarak, yordanan değişimler birbirinden bağımsız olmalıdır. Değişkenlerin kendi aralarında .70'den büyük ilişki değerinin olmaması gerekmektedir. Bu araştırmada yordanan değişkenlerin birbirinden bağımsız olduğu saptanmıştır. Son olarak da yordama işleminde, gözlenen değerler ile tahmin edilen değerler arasındaki tahmin hataları (farklar) normal dağılım sergilemelidir. Bu araştırmada bu öncülün de sağlandığı belirlenmiş ve nihayetinde çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Araştırmada güven aralığı %95 ve anlamlılık düzeyi en az .05 olarak belirlenmiştir.

4. BULGULAR

Bulgular bölümünde araştırmanın amacı doğrultusunda gerçekleştirilmiş olan analizlerin sonuçlarına yer verilmiştir.

4.1. Sosyal Sorumluluk Çalışmalarına Gönüllü Olarak Katılım Gösteren Beliren Yetişkinlerin Öznel İyi Oluş, Değer Yönelimleri ve Kariyer Uyumluluk Düzeylerine Dair Betimsel Bilgiler

Tablo 5: Betimsel İstatistik Sonuçları

Ölçekler	n	$\bar{X}$	Ss
Öznel İyi Oluş Ölçeği	216	26.50	13.76
Portre Değerler Anketi	216	193.10	18.70
Kariyer Uyumluluğu Ölçeği	216	38.81	7.09

Tablo 5 incelendiğinde Öznel İyi Oluş Ölçeği, Portre Değerler Anketi ve Kariyer Uyumluluğu Ölçeği'nin ortalamaları sırasıyla 26.50(ss=13.76), 193.10(ss=18.70), 38.81(ss=7.09) olarak tespit edilmiştir.

Tablo 6: Örneklemin Portre Değerler Anketi ve Alt Boyutlarının Betimsel İstatistikleri

Ölçekler	n	$\bar{X}$	Ss
Portre Değerler Anketi	216	193.10	18.70
Güç	216	12.22	3.02
Başarı	216	17.32	4.15

Hazcılık	216	14.98	2.55
Uyarılma	216	14.55	2.38
Özyönelim	216	20.21	2.76
Evrenselcilik	216	31.91	3.60
İyilikseverlik	216	19.99	2.94
Geleneksellik	216	17.00	3.56
Uyma	216	19.19	3.06
Güvenlik	216	25.22	3.22

Tablo 6 incelendiğinde Portre Değerler Anketi'nin güç, başarı, hazcılık, uyarılma, özyönelim, evrenselcilik, iyilikseverlik, geleneksellik, uyma, güvenlik alt boyutlarının ortalamaları sırasıyla 12.22 (ss=3.02), 17.32(ss=4.15), 14.98(ss=2.55), 14.55(ss=2.38), 20.21(ss=2.76), 31.91(ss=3.60), 19.99(ss=3.06), 17.00(ss=3.56), 19.19 (ss=3.06), 25.2 (ss=3.22) olarak tespit edilmiştir.

Tablo 7: Örneklemin Kariyer Uyumluluğu Ölçeği ve Alt Boyutlarının Betimsel İstatistikleri

Ölçekler	n	$\bar{X}$	Ss
Kariyer Uyumluluğu Ölçeği	216	38.81	7.09
Kariyer Keşfi	216	24.30	4.70
Kariyer Planlaması	216	14.51	3.09

Tablo 7'ye göre Kariyer Uyumluluğu Ölçeği alt boyutları kariyer keşfi ve kariyer planlamasının ortalamaları sırasıyla 24.30(ss=4.70), 14.51(ss=3.09) olarak tespit edilmiştir.

4.2. Demografik Değişkenlerin Öznel İyi Oluş Üzerindeki Etkisinin İncelenmesine Yönelik Bulgular

4.2.1. Öznel İyi Oluşun Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmada, öznel iyi oluşun cinsiyet değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla bağımsız gruplar için t-testi yapılmıştır. Gerçekleştirilen t-testi sonuçları Tablo 8'de sunulmaktadır.

Tablo 8: Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Cinsiyet Açısından İncelenmesine Yönelik Bulgular

Cinsiyet	n	$\bar{X}$	Ss.	df	t	p
Kadın	129	24,93	14.70	215	-2.06	.040
Erkek	87	28.84	11.94			

Tablo 8'e göre yapılan analiz sonucunda katılımcıların öznel iyi oluş düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir göstermektedir ($t= -2.06$, $p <.05$). Buna göre erkeklerin öznel iyi oluş ölçeğine ait puan ortalamaları (Ort=28.84), kadınların öznel iyi oluş ölçeğine ait puan ortalamalarından (Ort=24.93) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

4.2.2. Öznel İyi Oluşun Gönüllülük Süresi Değişkenine Göre İncelenmesi

Sosyal sorumluluk çalışmalarında gönüllülük yapan beliren yetişkinlerin öznel iyi oluş düzeylerinin gönüllülük süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Tablo 9: Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Gönüllülük Süresi Açısından İncelenmesine Yönelik Bulgular

	Gönüllülük Süresi	n	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Toplamı	F	p
Öznel	0-3 ay	46	Gruplar	445.10	3	148.37	.78	.50
İyi Oluş	3-12 ay	63	Arası					
Ölçeği	1-2 yıl	36	Grup İçi	40290.88	212	190.05		

2 ve daha fazla yıl	71	Toplam

Tablo 9'da yer aldığı gibi katılımcıların öznel iyi oluş düzeylerinin, gönüllülük süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir (F=.78 p>.05).

4.3. Sosyal Sorumluluk Çalışmalarında Gönüllülük Yapan Beliren Yetişkinlerin Öznel İyi Oluş Düzeyleri ile Değer Yönelimleri ve Kariyer Uyumluluğu ve Alt Boyutları Arasındaki İlişki İçin Pearson Korelasyon Analizine Ait Bulgular

Sosyal sorumluluk çalışmalarına gönüllü olarak katılım gösteren beliren yetişkinlerin öznel iyi oluş düzeyleri ile değer yönelimleri ve kariyer uyumlulukları arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik Pearson korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 10: Öznel İyi Oluş İle Değer Yönelimleri ve Kariyer Uyumluluğu ve Alt Boyutları Arasındaki Pearson Korelasyon Analizine Ait Bulgular

	Öznel İyi Oluş Ölçeği
Portre Değerler Anketi	.24**
Güç	.04
Başarı	.07
Hazcılık	.14**
Uyarılma	.22**
Özyönelim	.25**
Evrenselcilik	.18**
İyilikseverlik	.09
Geleneksellik	.08
Uyma	.17**
Güvenlik	.19**
Kariyer Uyumluluğu Ölçeği	.42**

Kariyer Keşfi	.39**
Kariyer Planlaması	.35**

***p<.05 **p<.01**

Tablo 12'de sergilenmekte olan öznel iyi oluş ile Portre Değerler Anketi ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan pearson korelasyon analizine göre; öznel iyi oluş ile değer yönelimleri arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı ilişki vardır (p<.01). Bunun yanında öznel iyi oluş ile hazcılık, uyarılma, özyönelim, evrenselcilik, uyma ve güvenlik değer yönelimleri arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki söz konusudur (p<.01). Diğer yandan öznel iyi oluş ile güç, başarı, iyilikseverlik ve geleneksellik değer yönelimleri arasında anlamlı ilişki yoktur (p>.05).

Sosyal sorumluluk çalışmalarına gönüllü olarak katılım gösteren beliren yetişkinlerin öznel iyi oluş düzeyleri ile kariyer uyumlulukları ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi tespit etmek için pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Tablo 12'de sergilenmekte olan ifadelere göre öznel iyi oluş ile Kariyer Uyumluluğu Ölçeği ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan pearson korelasyon analizine göre; öznel iyi oluş ile kariyer uyumluluğu arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı ilişki vardır (p<.01). Bunun yanında öznel iyi oluş ile kariyer keşfi ve kariyer uyumluluğu arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki söz konusudur (p<.01). Köklü ve diğ. (2006) 0.01 ile 0.29 arasındaki korelasyon katsayılarının düşük düzeyde, 0.30 ile 0.70 arasındaki korelasyon katsayılarının orta düzeyde, 0.71 ile 0.99 arasındaki korelasyon katsayılarının ise yüksek düzeyde ilişkinin varlığına karşılık geldiğini ifade etmişlerdir.

4.4. Sosyal Sorumluluk Çalışmalarında Gönüllülük Yapan Beliren Yetişkinlerin Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Yordanmasına İlişkin Bulgular

Bu bölümde sosyal sorumluluk çalışmalarında gönüllülük yapan beliren yetişkinlerin değer yönelimlerinin, kariyer uyumluluklarının öznel iyi oluşu hangi düzeyde yordadığına yönelik ulaşılan çoklu regresyon analizine dair bulgulara yer verilmiştir.

4.4.1. Sosyal Sorumluluk Çalışmalarında Gönüllülük Yapan Beliren Yetişkinlerin Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Değer Yönelimleri Tarafından Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Sosyal sorumluluk çalışmalarında gönüllülük yapan beliren yetişkinlerin değer yönelimlerinin, öznel iyi oluşu yordayıp yordamadığını tespit etmek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 13'te sunulmaktadır.

Tablo 11: Örneklemin Değer Yönelimleri Alt Boyutlarının Öznel İyi Oluş Üzerindeki Etkisini Ölçmek İçin Yapılan Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Alt Boyutlar	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	-11.23	9.98	-	-1.12	0.26
Güç	-0.16	0.40	-0.03	-0.40	0.68
Başarı	-0.24	0.31	-0.07	-0.76	0.44
Hazcılık	-0.25	0.45	-0.04	-0.56	0.57
Uyarılma	0.97	0.49	0.16	1.97	**0.04**
Özyönelim	0.98	0.43	0.19	2.27	**0.02**
Evrenselcilik	0.06	0.36	0.01	0.16	0.87
İyilikseverlik	-0.22	0.40	-0.04	-0.55	0.58
Geleneksellik	-0.19	0.32	-0.05	-0.61	0.54
Uyma	0.77	0.40	0.17	1.90	0.058
Güvenlik	0.18	0.40	0.04	0.46	0.64
$R=0.329$		$R^2=0.108$			
$F_{10\text{-}205}=2.487$		$p=0.008$			

Portre Değerler Anketinin alt boyutlarının öznel iyi oluşu ne derece yordadığını ortaya koymaya yönelik yapılan Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi sonucunda Portre Değerler Anketi alt boyutları birlikte, öznel iyi oluşu anlamlı bir şekilde yordamaktadır (R=0,329, R^2=0.108, $F_{10\text{-}205}$=2,487, p<.01). Güç, başarı, hazcılık, uyarılma, özyönelim, evrenselcilik, iyilikseverlik, geleneksellik, uyma ve güvenlik alt boyutları birlikte öznel iyi oluşun toplam varyansının %10'unu açıklamaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılık testleri göz önüne alındığında, yordayıcı değişkenlerden sadece özyönelim (ß=.19; p<.05) ve uyarılma (ß=.16; p<.05) boyutlarının, öznel iyi oluş üzerinde anlamlı yordayıcı olduğu görülmektedir.

4.4.2. Sosyal Sorumluluk Çalışmalarında Gönüllülük Yapan Beliren Yetişkinlerin Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Kariyer Uyumluluk Düzeylerince Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Sosyal sorumluluk çalışmalarında gönüllülük yapan beliren yetişkinlerin kariyer uyumlulukları ve alt boyutlarının öznel iyi oluşu yordayıp yordamadığını tespit etmek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 14'te sunulmaktadır.

Tablo 12: Örneklemin Kariyer Uyumluluğu ve Alt Boyutlarının Öznel İyi Oluş Üzerindeki Etkisini Ölçmek İçin Yapılan Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Alt Boyutlar	B	Standart Hata	B	t	p
Sabit	-5.16	4.76	-	-1.08	0.27
Kariyer Keşfi	0.83	0.23	0.28	3.55	**0.00**
Kariyer Planlaması	0.78	0.35	0.17	2.17	**0.03**
R=0.420		R^2=0.177			
$F_{2\text{-}213}$=22.865		p=0.000			

Kariyer Uyumluluğu Ölçeği'nin alt boyutları olan Kariyer Keşfi ve Kariyer Planlaması düzeylerinin öznel iyi oluşu ne derece yordadığını ortaya koymaya yönelik gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonucunda Kariyer Keşfi ve Kariyer Planlaması öznel iyi oluşu anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($R=0,420$, $R^2=0.177$, $F_{2-213}=22,865$, $p<.01$). Kariyer keşfi ve kariyer planlaması değişkenleri birlikte öznel iyi oluşun toplam varyansının %17'sini açıklamaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılık testleri göz önüne alındığında, yordayıcı değişkenler olan kariyer keşfi (ß=.28; $p<.05$) ve kariyer planlaması (ß=.17; $p<.05$) boyutlarının, öznel iyi oluş üzerinde anlamlı düzeyde yordayıcı olduğu görülmektedir.

5. TARTIŞMA VE YORUM

Araştırmanın bu kısmında, yapılan analizler sonucu elde edilen bulgular literatüre göre tartışılmakta ve yorumlanmaktır. Bu bulgular üç başlık üzerinden ele alınarak tartışılacaktır; İlk olarak sosyal sorumluluk çalışmalarına gönüllü olarak katılım gösteren beliren yetişkinlerin cinsiyet ve sosyal sorumluluk çalışmalarına katılım süresine göre öznel iyi oluş düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik ortaya çıkan bulgular tartışılmış ve yorumlanmıştır. İkinci olarak değer yönelimlerinin alt boyutlarının öznel iyi oluşu yordamasına yönelik elde edilen bulgular tartışılmış ve yorumlanmıştır. Son olarak da kariyer uyumluluğunun alt boyutlarının öznel iyi oluşu yordamasına yönelik elde edilen bulgular tartışılmış ve yorumlanmıştır.

5.1. Sosyal Sorumluluk Çalışmalarında Gönüllülük Yapan Beliren Yetişkinlerin Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Cinsiyet ve Gönüllülük Süresi Değişkenlerine Göre İncelenmesine İlişkin Tartışma ve Yorum

Araştırma kapsamında sosyal sorumluluk çalışmalarında gönüllülük yapan beliren yetişkinlerin öznel iyi oluş düzeylerinde cinsiyet ve gönüllülük süresi değişkenlerine göre farklılaşmanın olup olmadığı incelenmiştir.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre öznel iyi oluş ortalama puanlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre erkeklerin öznel iyi oluş ölçeğine ait puan ortalamaları, kadınların öznel iyi oluş ölçeğine ait puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Literatürde cinsiyetin öznel iyi oluş üzerindeki etkisi çok sayıda araştırmada incelenmiş olsa da sonuçlar üzerinde tutarlılığın olmadığı görülmektedir (Fujita; 1991; Seligman, 2002 ;Quinn, Duckworth, 2007; Wood, Rhodes, Whelan, 1989; Acock, Hurlbert, 1993; Eryılmaz, Aypay, 2011; Düzgün 2016; Tuzgöl Dost, 2010). Alanyazında öznel iyi oluşun cinsiyete göre erkeklerin lehine farklılaştığı sonucuna ulaşan araştırmalar olduğu gibi (Eryılmaz, Ercan, 2011; Saföz Güven, 2008; Plagnol, Easterlin, 2008; Yurcu, Atay, 2015; Wermaat, 2005; Akın Şentürk, 2012; Düzgün, 2016; Eker, 2016), öznel iyi oluşun kadınlar lehine farklılaşma gösterdiği sonucuna ulaşan çalışmalar da mevcuttur

(Seligman, 2002; Dilmaç, Bozgeyikli, 2009; Tuzgöl Dost, 2007; Gündoğdu, Yavuzer, 2012).

Araştırmada elde edilen sonucun nedeni kadın ve erkeğin toplumsallaşma tarzları, toplumsal cinsiyet rolleri, kadının sorumlulukları ve toplumdaki yeri gibi değişkenlerden etkilenmiş olabilir (Fujita, 1991). Kısaca toplumun kadın ve erkekten taşımalarını beklediği özellikler toplumsal cinsiyet normları olarak ifade edilmektedir (Franzoi, 1996). Buna göre toplum kadın ve erkeğin nasıl davranışlar sergileyeceğine, ne gibi meslekler edineceğine, ne gibi konuşmalarda bulunacağına yönelik kalıplar belirlemekte ve bireylerin bu kalıplara yönelik davranış sergilemesine dönük baskı oluşturmaktadır. Zeybekoğlu Dündar (2012) toplumsal cinsiyet rollerinin özellikle kadınlar üzerinde olumsuz yönde bir etkisi olduğunu ifade etmiştir. Feminist Terapi Yaklaşımına göre kadınlar cinsiyetlerinden ötürü sistemli bir şekilde toplumsal bir adaletsizliğe maruz kalmaktadırlar. Yine Feminist Terapiye göre ataerkil yapıya sahip toplumlarda ataerkilliğin oluşturduğu sosyal atmosfer kadınların eşitsizlikler yaşamasına ve kendilerini güçsüz hissetmelerine neden olmaktadır. Bu durum toplumsal eşitsizlik temelinde kadınların psikososyal olarak erkeklere göre daha zayıf olmalarına zemin oluşturabilmektedir (Pilalis ve Anderton, 1986). Bu temelde kadın ve erkek arasındaki cinsiyet eşitsizlikleri bireylerin öznel iyi oluş düzeylerine olumsuz olarak etki edebilmektedir (Cowan ve diğ., 1998).

Araştırmada elde edilen bulgulara göre sosyal sorumluluk çalışmalarında gönüllü olarak yer alan beliren yetişkinlerin öznel iyi oluş toplam puanlarının gönüllülük süresine göre anlamlı düzeyde bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde gönüllülük ve öznel iyi oluş arasında çalışmaların yapıldığı görülmektedir (Thoits, Hewitt, 2001; Tov, Diener, 2008; Whillans ve diğ., 2016; Kruger, Hicks, McGue, 2001; Musick, Herzog, House, 2001; Morrow-Howell ve diğ., 2003; Soyyiğit, 2019). Araştırmanın sonuçlarına benzer şekilde gönüllülük süresinin öznel iyi oluş üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilen çalışmalar bulunmaktadır (Musick ve diğ., 2001; Son, Wilson, 2012). Diğer yandan gönüllülük süresinin artmasına bağlı olarak öznel iyi oluşun da arttığı veya belirli bir noktaya dek arttığı sonucuna ulaşan araştırmalara da rastlanmaktadır (Thoits, Hewitt, 2016; Van Williegen, 2000; Rietschlin, 1999; Musick ve diğ., 1999; Morrow-Howell ve diğ., 2003; Binder, Freytag, 2012; Soyyiğit, 2019; McMunn ve diğ., 2009). Van Willigan (2000) ve Morrow Howell ve diğ.'e (2003) göre gönüllülük yapma saatinin artması öznel iyi

oluşu 100 saat sınırına kadar olumlu anlamda arttırırken, 100 saat sonrasında azalan bir olumlu etkinin varlığı söz konusudur. Buna göre gönüllüğe ayrılan süre öznel iyi oluşu arttırma açısında bir noktaya kadar doğrusal etkiye sahiptir. Diğer yandan Thoits ve Hewitt (2016) gönüllülüğe ayrılan sürenin artmasıyla öznel iyi oluşun da daimi olarak artacağını ve hatta öznel iyi oluşun yükselmesinin gönüllülüğe ayrılan zamanı da arttıracağını tespit etmişlerdir.

5.2. Sosyal Sorumluluk Çalışmalarında Gönüllülük Yapan Beliren Yetişkinlerin Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Değer Yönelimleri Tarafından Yordanmasına İlişkin Tartışma ve Yorum

Araştırmanın amaçları çerçevesinde gerçekleştirilen çoklu regresyon analizinin bulgularına göre güç, başarı, hazcılık, uyarılma, özyönelim, evrenselcilik, iyilikseverlik, geleneksellik, uyma ve güvenlik değerlerinin öznel iyi oluşun toplam varyansının %10'unu anlamlı düzeyde açıkladığı tespit edilmiştir. Buna göre değer yönelimlerinin öznel iyi oluşun bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bunun yanı sıra özyönelim ve uyarılma değerleri öznel iyi oluşu anlamlı düzeyde yordamakta iken güç, başarı, hazcılık, evrenselcilik, iyilikseverlik, geleneksellik, uyma ve güvenlik öznel iyi oluşu anlamlı düzeyde yordamamaktadır. Yani özyönelim ve uyarılma değerlerinde yaşayan bireylerin daha yüksek öznel iyi oluşa sahip olması beklenmektedir. Değer yönelimlerinin öznel iyi oluşu yordadığına ilişkin sonuçlar literatürdeki araştırmaların bulgularını destekler niteliktedir (Aslan-Gördesli, 2017; Sagiv, Schwartz, 2000; Haslam, Whelan, Bastian, 2009 ;Telef, Uzman, Ergün, 2013; Jarden, 2010; Joshanloo, Ghaedi, 2009; Özdemir, Koruklu, 2011; Cohen, Shamai, 2010; Özkalp, Özdemir, Duyan, 2016; Seki, Dilmaç, 2015; Karabati, Cemalcilar, 2010). Telef, Uzman ve Ergün (2013) de değer yönelimlerinin iyi oluşu yordayıp yordamadığını incelemişler ve değer yönelimlerinin psikolojik iyi oluşun yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Buna göre değer yönelimleri öznel iyi oluşun toplam varyansının %20'sini açıklamaktadır. Ayrıca hazcılık ve evrenselcilik değerleri öznel iyi oluşu anlamlı düzeyde yordamakta iken güç, başarı, uyarılım, özyönelim, iyilikseverlik, geleneksellik, uyma ve güvenlik değerlerinin öznel iyi oluşu anlamlı düzeyde yordamadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yani hazcılık ve evrenselcilik değerlerine sahip olan bireylerin daha yüksek öznel iyi oluşa sahip olmaları beklenmektedir. Özdemir ve Koruklu (2011) da benzer şekilde değer yönelimlerinin mutluluğun

yordayıcısı olup olmadığını araştırmış ve değer yönelimlerinin iyi oluşu yordadığı sonucuna ulaşmıştır. Buna göre değer yönelimleri iyi oluşun %21'ini açıklamaktadır. Ayrıca hazcılık, özaşkınlık, iyilikseverlik ve evrenselcilik değerlerinin mutluluğu yordamakta olduğunu tespit etmişlerdir. Yani hazcılık, özaşkınlık, iyilikseverlik ve evrenselcilik değerlerine sahip olan bireylerin daha yüksek mutluluk düzeyine sahip olmaları beklenmektedir. Dolayısıyla konu ile ilgili alanyazında genel kanı değer yönelimlerinin öznel iyi oluşun bir yordayıcısı olduğu üzerineyken özellikle hangi değerlerin yordadığına yönelik çeşitli sonuçlara rastlanmaktadır. Değer kavramının tanımı itibariyle kısaca bireylerin davranışları öncesinde başvurdukları referans çerçeveleri olmaları bireylerin bu davranışları sergilerkenki ve davranışlarının sonuçlarındaki iyi oluşlarını yordaması, beklenen bir sonuç olarak ön plana çıkmaktadır.

Araştırmanın bulgularına göre uyarılma değer yönelimi öznel iyi oluş düzeyinin anlamlı bir yordayıcısıdır. Uyarılma değeriyle bireyler aktifliğini korur, heyecan ve yenilik arayışında bulunurlar (Schwartz, 1992). Optimal Uyarılma Kuramı'na göre bireyler doğumundan itibaren belirli bir düzeyde uyarılmaya yönelik içsel motivasyona sahiptirler. Buna göre bireyler yaşadıklarının hissi için çevreden uyaranlara ihtiyaç duymaktadır. Kişilerin uyarılma düzeyinin altında kalma durumunda yeni uyarılmalara yönelik eylemlerde oldukları görülebilir. Yani bireyler uyarılma düzeyini belirli bir seviyede tutmak için çeşitli etkinliklerde bulunurlar. Bu düzeyin korunması bireylerin iyi oluşlarına olumlu yansımaktadır. (Raju, 1980; Steenkamp, Baumgartner, 1992; Eryılmaz, 2021). Diğer yandan Benlik Uyum Modeli de öznel iyi oluşu açıklayan yaklaşımlardan biridir. Buna göre bireyler iyi oluş düzeylerini arttırabilmek için aktivitelerde bulunmaktadır. Söz konusu aktiviteler kişinin benliğini algılamasına göre değişkenlik göstermektedir. Bireyler devamlı olarak benliğiyle uyumlu aktivitelerde bulunmaktadır. Aktivitelerde bulundukça iyi oluş düzeyi olumlu seviyelerde seyrederken aktivitede bulunmamak iyi oluş düzeyini olumsuz etkilemektedir (Sheldon, 2002). Optimal Uyarılma Kuramının ve Benlik Uyum Modelinin iyi oluşu açıklama şekli bu araştırmadaki uyarılma değer yöneliminin öznel iyi oluş düzeyinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulgusunu desteklemektedir.

Araştırmanın bulgularına göre özyönelim değer yönelimi öznel iyi oluş düzeyinin anlamlı bir yordayıcısıdır. Özyönelim değer yönelimine sahip bireyler yaratıcılık, keşif

çabası, bağımsız düşünme, merak duygusu ve özgürlük çabası özellikleri taşımaktadırlar (Schwartz, 1992). Özyönelim değer yönelimindeki bireylerin özellikleri, Beş Faktörlü Kişilik Modelinin "deneyime açıklık" kişilik özelliği gösteren bireylerin özellikleriyle örtüşmektedir. Modele göre bireyleri birbirinden ayırt eden beş kişilik özelliği bulunmaktadır. Bunlar; dışadönüklük, nörotiklik (duygusal denge), uyumluluk, özdisiplin (sorumluluk) ve deneyime açıklıktır. Deneyime açıklık kişilik özelliğindeki bireyler, yeni yaşantı ve düşüncelere açık, aktif, bağımsız düşünceleri gelişmiş ve meraklıdırlar (Costa, Mcrea; 1980). Eryılmaz ve Öğülmüş (2010) de deneyime açıklık kişilik özelliği ile öznel iyi oluşun anlamlı bir ilişki taşıdığını tespit etmişlerdir. Diğer yandan Öz Belirleme Kuramına göre bireyler davranışlarına kendi bakış açısı ve inançları temelinde bağımsız şekilde yön vermektedir. Bireyler davranışlarının içsel motivasyonla biçimlendirirken, yeni şeyler keşfetmeye yönelik eğilimleri söz konusudur. Öz Belirleme Kuramına göre bireylerin üç temel psikolojik ihtiyacı bulunmaktadır. Bunlar; ilişkili olma/ilişkisellik, yetkinlik/yeterlilik ve özerkliktir. Bu üç ihtiyaç öz motivasyonun temelini oluştururken ihtiyaçların karşılanması iyi oluş için bir zemin oluşturmaktadır. (Ryan, Deci; 2000). Özerklik ihtiyacındaki bireyler kendi duygu ve düşünceleriyle hareket etmek isterler ve bu ihtiyaç diğerlerinden bağımsız seçim yapmayı gerekli kılmaktadır Özerklik ihtiyacının özellikleri ile özyönelim değer yöneliminin özelliklerinin örtüştüğü görülmektedir. Milyavskaya ve Koestner (2011) da Öz Belirleme Kuramının temel ihtiyaçlarının karşılanmasıyla öznel iyi oluş arasında anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Beş Faktörlü Kişilik Modeli ve Öz Yönelim Kuramının iyi oluşu açıklama şekli bu araştırmadaki özyönelim değer yöneliminin öznel iyi oluş düzeyinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulgusunu desteklemektedir.

5.3. Sosyal Sorumluluk Çalışmalarında Gönüllülük Yapan Beliren Yetişkinlerin Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Kariyer Uyumluluğu ve Alt Boyutları Tarafından Yordanmasına İlişkin Tartışma ve Yorum

Araştırmanın amaçları çerçevesinde gerçekleştirilen çoklu regresyon analizinin bulgularına göre kariyer uyumluluğunun alt boyutları olan kariyer keşfi ve kariyer planlamasının öznel iyi oluşun toplam varyansının %17'sini anlamlı düzeyde açıkladığı tespit edilmiştir. Buna göre kariyer keşfi ve kariyer planlamasının öznel iyi oluşu yordadığını söylemek mümkündür. Yani bireylerin kariyer keşfi ve kariyer

planlama puanlarının artmasıyla öznel iyi oluş düzeylerinin de artması beklenmektedir. Bu sonuçlar literatürde yapılmış olan benzer çalışmaların çıktılarını desteklemektedir (Hirschi, 2009; Kırdök, Bölükbaşı, 2018; Büyükgöze-Kavas 2014; Ramos, Lopez, 2018; Konstam ve diğ., 2015; Öztürk, 2021). Öztürk (2021) de kariyer uyumluluğunun öznel iyi oluşu yordayıp yordamadığını araştırmış ve kariyer uyumluluğunun öznel iyi oluşun anlamlı düzeyde bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yani kariyer uyumluluğu puanları yüksek olan bireylerin öznel iyi oluş düzeylerinin de yüksek olması beklenmektedir. Kırdök ve Bölük (2018) de kariyer uyumluluğunun öznel iyi oluşu yordayıp yordamadığını araştırmış ve sonuç olarak kariyer uyumluluğunun alt boyutlarıyla öznel iyi oluşun toplam varyansının %41'sini açıkladığı sonucuna ulaşmıştır. Buna göre kariyer uyumluluğunun en anlamlı yordayıcısının kontrol boyutu olduğu belirtilmiştir. Kontrol boyutu; bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde meydana gelebilecek olası zorluklarda veya değişikliklerde karar verme ve sorumluluk alma yeteneklerinin düzeyini ifade etmektedir. Kontrol kişilerin kendi kariyer inşasından sorumlu oldukları kabulüne karşılık gelmektedir (Savickas, 2005; Savickas, 2020). Eryılmaz ve Kara (2018) algılanan kontrolün, kariyer uyumluluğunun boyutlarını, kariyer planı başta olmak üzere anlamlı düzeyde açıkladığını tespit etmişlerdir. Konstam ve diğ. (2015) beliren yetişkinlik dönemindeki bireylerin kendiliklerini ne derece kontrolde algılarlarsa, kariyer süreçlerindeki geçişlere o derecede uyum yapabilceklerini ifade etmektedir. Kariyer uyum yeteneklerinden yüksek düzeyde güven ve kontrol yeteneklerine sahip bireylerin yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca kontrol yeteneğiyle pozitif duygular arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Dolayısıyla kariyer uyumluluğunun öznel iyi oluşu yordamasında bu tip dolaylı ilişkilerin yatıyor olması muhtemeldir.

Araştırmanın bulgularına göre kariyer uyumluluğunun kariyer keşfi ve kariyer planlaması alt boyutları öznel iyi oluş düzeyinin anlamlı birer yordayıcısıdırlar. Kariyer keşfi kısaca bireylerin kariyerleri ile ilgili bilgiler toplamasıdır (Stumpf, Colarelli, Hartman, 1983). Bireyler kendileri ve çevrelerini keşfederken ilgi, değer, yetenek ve beklentilerini, çevre, iş yaşamı ve meslekleri tanıma fırsatı edinir. Diğer yandan kariyer planlaması ise kişinin kariyeriyle ilgili hedefler belirlemesi, bu hedefleri saptamaya yönelik planlar yaparak kariyer gelişiminin ana hatlarını çizmesidir (Stumpf, Colarelli, Hartman, 1983). Super'e göre yaşam doyumu kişinin ilgi,

yetenek, değer ve becerilerine uygun seçenekler bulmasıyla ilgilidir. Yaşam doyumu öznel iyi oluşun bilişsel yönünü oluşturmaktadır. Bireylerin kariyer keşfi ve kariyer planlamaları ile ilgi, yetenek ve değerlerini keşfederek benliklerine uygun planlar yapmalarının yaşam doyumlarını dolayısıyla da iyi oluş düzeylerini olumlu etkilediği söylenebilir. Super'in Benlik Kuramında bulunan yaşam boyu-yaşam alanı kavramları, sağlıklı kariyer gelişiminin süreç ve içeriğine dair bir bakış açısı sunmaktadır. Buna göre yaşam boyu kavramı; ömür boyu süren kariyer gelişimine karşılık gelirken belirli yaşlardaki bireyler belirli yaşam dönemlerinde yer almaktadır. Bu çalışmanın örneklemini oluşturan beliren yetişkinlik dönemindeki bireyler bu yaklaşıma göre bir geçiş süreci olan "keşfetme" döneminde bulunmaktadırlar. Keşfetme dönemi bireylerin kariyer seçeneklerini tanıdığı, kariyer hedefleri için planlar yaptığı bir dönemdir. Bu dönem aynı zamanda kariyer olgunluğu kavramının da merkezinde bulunmaktadır. Kariyer olgunluğu bireylerin etkili bir kariyer seçimi yapabilme ve sağlıklı bir benlik geliştirme olasılığını güçlendirmektedir. Bireylerin herhangi bir yaşam basamağında kendisi veya çevresinin beklentilerini karşılayabilmesi "kariyer olgunluğu" düzeyine bağlıdır (Super, 1990). Savickas Kariyer Yapılandırma Kuramında mesleki olgunluk kavramını genişleterek kariyer uyumluluğu adı altında ele almıştır. Kariyer uyumluluğu ile bireyler kariyer gelişim süreçlerinde karşılaştıkları güçlüklerle başa çıkma becerileri geliştirirler (Savickas, 2020). Kariyer Yapılandırma Kuramına göre, kariyer uyumluluğu yüksek olan bireylerin seçeneklerinin farkında olması ve bu doğrultuda geleceğine dair çeşitli planlar yapması belirsizliğin getirdiği olumsuz duyguları yaşamayı engelleyebilir. Fordyce (1983) da planlar yapmanın ve planları uygulamaya koymanın iyi oluşu arttırma stratejilerinden biri olduğunu ifade etmiştir. Dolayısıyla belirsizliğin getireceği olumsuz duyguların bulunmaması, bu kavramların öznel iyi oluş ile ilişkisini anlamada yardımcı olabilmektedir. Tüm bunları destekler nitelikte olacak şekilde Savickas'a (2005) göre kariyer uyum yeteneği bireylere günlük yaşamdaki zorluklarla başa çıkmada da problem çözme kaynağı oluşturmaktadır. Kariyer keşfi ve kariyer planlamasının bireylerin sağlıklı benlik gelişimine sağlamış olduğu katkıların benzer şekilde iyi oluşa da olumlu yansıması beklenebilir. Bu açıklamalar araştırmadaki kariyer keşfi ve kariyer planlama boyutlarının öznel iyi oluş düzeyinin anlamlı yordayıcıları olduğu bulgularını desteklemektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç

Bu araştırmada değer yönelimleri ve kariyer uyumluluğunun sosyal sorumluluk çalışmalarında gönüllü olarak yer alan beliren yetişkinlerin öznel iyi oluş düzeylerini yordayıp yordamadığı ve bu bireylerin öznel iyi oluş düzeyleri ile değer yönelimleri ve kariyer uyumluluk düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığı incelenmiştir. Aynı zamanda sosyal sorumluluk çalışmalarında gönüllülük yapan beliren yetişkinlerin öznel iyi oluş düzeylerinin cinsiyet ve gönüllülük yapma süresi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçlar şu şekildedir;

1. Kadın ve erkek katılımcıların öznel iyi oluş düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Buna göre erkeklerin öznel iyi oluş düzeyleri kadınlara göre anlamlı düzeyde yüksektir.
2. Kadın ve erkek katılımcıların öznel iyi oluş düzeylerinde sosyal sorumluluk çalışmalarında gönüllülük yapma sürelerine göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.
3. Sosyal sorumluluk çalışmalarında gönüllülük yapan beliren yetişkinlerin öznel iyi oluş düzeyleriye değer yönelimleri arasında pozitif yönde anlamlı düzeyde bir ilişki vardır. Bunula beraber, hazcılık, uyarılma, özyönelim, evrenselcilik, uyma ve güvenlik değer yönelimleri ile öznel iyi oluş arasında pozitif yönde anlamlı düzeyde bir ilişki varken güç, başarı, iyilikseverlik ve geleneksellik değer yönelimleri ile öznel iyi oluş arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmamaktadır.
4. Sosyal sorumluluk çalışmalarında gönüllülük yapan beliren yetişkinlerin öznel iyi oluş düzeyleriyle kariyer uyumlulukları ve alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı düzeyde bir ilişki vardır.

5. Değer yönelimlerinin alt boyutları olan özyönelim ve uyarılma alt boyutları öznel iyi oluşu anlamlı düzeyde yordarken diğer alt boyutları öznel iyi oluşu anlamlı düzeyde yordamamaktadır.
6. Kariyer uyumluluğu alt boyutları olan kariyer keşfi ve kariyer planlaması boyutları öznel iyi oluşu anlamlı düzeyde yordamaktadır.

6.2. Öneriler

Değer yönelimleri ve kariyer uyumluluğunun öznel iyi oluşun anlamlı birer yordayıcısı olup olmadıklarının, öznel iyi oluşun cinsiyet, gönüllülük süresi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik sosyal sorumluluk çalışmalarında gönüllülük yapan 216 beliren yetişkinle gerçekleştirilen bu araştırmanın sonuçları doğrultusunda araştırmacı tarafından şu öneriler sunulmaktadır:

Araştırmanın Bulgularına Yönelik Öneriler:

1. Literatürdeki, sosyal sorumluluk çalışmalarında gönüllülük yapan beliren yetişkinlerle ilgili araştırmaların arttırılması gerektiği düşünülmektedir.

2. Araştırmanın yaş grubunun beliren yetişkinler oluşturmaktadır. Benzer çalışmaların farklı yaş grubundaki gönüllü bireyler için de yapılmasının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

3. Araştırmanın katılımcıları sosyal sorumluluk çalışmalarında gönüllülük yapan bireylerdir. Buna göre gönüllülük faaliyetlerinin bireylerin psikolojik yapılarına etkisini değerlendirmek için gönüllülük yapmayan bireylerle kıyaslanmasına yönelik çalışmaların literatüre katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

4. Araştırmanın katılımcı sayısı 216'dır. Benzer çalışmaların daha büyük örneklemle gerçekleştirilmesinin literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

5. Bu araştırma kesitsel niteliktedir. Konu ile ilgili boylamsal çalışmaların yapılmasının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

6. Araştırmanın sonuçlarına göre değer yönelimleri öznel iyi oluşu anlamlı düzeyde yordamaktadır. Buna bağlı olarak ilgili değer yönelimlerinin önemine dönük eğitimler tasarlanarak ilgili kurum ve kuruluşlarca hizmete sunulmasının faydalı olabileceği düşünülmektedir.

7. Araştırmanın sonuçlarına göre sosyal sorumluluk çalışmalarında gönüllülük yapan beliren yetişkinlerin kariyer uyumlulukları ve alt boyutları öznel iyi oluşu anlamlı düzeyde yordamaktadır. Buna göre üniversitelerin kariyer merkezleri vb. kurumlarda bireylerin kariyer keşfi ve kariyer planlamasına yönelik psikoeğitim çalışmalarının gerçekleştirilmesinin faydalı olabileceği düşünülmektedir.

8. Araştırma sonuçlarına göre gönüllülük yapmanın beliren yetişkinler üzerinde olumlu etkileri bulunmaktadır. Buna göre ilgili kurumlarca gençlerin gönüllülük çalışmalarına katılımlarının teşvik edilmesi, çalışma alanlarının geliştirilerek genişletilmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir.

9. Araştırma sonuçlarına göre gönüllülük yapmanın beliren yetişkinler üzerinde olumlu etkileri bulunmaktadır. Bu durumun gönüllüğün koruyucu ruh sağlığı alanı için bir pencere oluşturması doğrultusunda psikolojik danışmanlık ve psikoterapi hizmetlerinde gönüllü çalışmalara katılımın bir teknik olarak kullanılabileceği düşünülmektedir.

10. Gönüllülüğün olumlu etkileri değerlendirildiğinde bireylerde temel oluşturması açısından ilk ve ortaöğretim müfredatında gönüllülük kavramının teorik ve uygulama yönüne dönük alanların oluşturulmasının sağlıklı bireyler yetiştirme hususuna katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

11. Araştırmanın örneklemindeki sosyal sorumluluk çalışmalarında gönüllülük yapan beliren yetişkinler farklı faaliyet alanlarında (eğitim, sağlık vb.) gönüllülük çalışmaları yapmaktadır. Buna göre sonraki çalışmalarda farklı faaliyet alanlarının kendi aralarında ayrı ayrı değerlendirilmesinin literatüre katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Acock, Alan C., Jeanne S. Hurlbert. 1993. Social Networks, Marital Status, And Well Being. **Social Networks**, c.15.s.3: 309-334.

Akın, H. Besim, Elif Şentürk. 2012. Bireylerin Mutluluk Düzeylerinin Ordinal Lojistik Regresyon Analizi İle İncelenmesi. **Öneri**, c.10.s.37: 183-193.

Allen, Natalie J., J. Philippe Rushton. 1983. Personality Characteristics Of Community Mental Health Volunteers: A Review. **Journal of Voluntary Action Research**, c.12, 36-49.

Alpar Reha. 2011. **Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler**: Detay Yayıncılık, Ankara.

Amuthavalli, T. G., M. Sridevi. 2014. Astudy Of The Value Orientation Of Degree College Students. **MIER Journal of Education Studies, Trends&Pratices**, c.12.s.2.: 262-271.

Anusic, Ivana, Schimmack Ulrich. 2016. Stability And Change Of Personality Traits, Self- Esteem, And Well-Being: Introducing The Meta-Analytic Stability And Change Model Of Retest Correlations. **Journal of Personality and Social Psychology**, c.110.s.5: 766-781.

Arnett, Jeffrey Jensen. 2007. Emerging Adulthood: What İs İt, And What İs İt Good For?. **Child Development Perspectives**, c.1.s.2: 68-73.

Aslan Gördesli, Meltem. 2017. Lise ve Üniversite Öğrencilerinde Öznel İyi Oluş Üzerine Bir Araştırma: Değer, Kişilik ve Sosyal İlişkilerin Rolü. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Atasoy, Murat, Cengiz Şahin, Meryem Altun. 2016. Türk Üniversitelerinde Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinde Öznel İyi Oluşun Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. **International Journal of Sport Culture and Science**, c.4.s.1: 100-110.

Aygün Zahide, Karakitapoğlu, E. Olcay Imamoğlu. 2002. Value Domains Of Turkish Adults And University Students. **The Journal of Social Psychology**, c.142.s.3: 333-351.

Aypay, Ayşe, Ali Eryılmaz. 2011. Ergen Öznel İyi Oluşu İle Kimlik Statüsü İlişkisinin İncelenmesi. **Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi**, s.16: 167-179.

Bacanlı, Hasan. 2000. Üniversite Öğrencilerinin Değer Tercihleri. **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, c.20.s.20: 597-610.

Bağcı, Görkem. 2013. Genç Gönüllülüğü: Kişisel Ve Sosyal Kalkınmaya Giden Çift Yönlü Yol. Türkiye'de Gönüllülük: Gönüllülüğün Rolünün Ve Katkılarının Keşfedilmesi. Birleşmiş Milletler Gönüllüleri (UNV) Programı Türkiye & GSM Gençlik Servisleri Merkezi (Yay. Haz.). Çev. Eda Erdem.

Bardi, Anat., Shalom H. Schwartz. 2003. Values and Behavior: Strength and Structure of Relations. **Personality and Social Psychology Bulletin**, c.29.s.10: 1207–1220.

Bekkers, Rene. 2005. Participation İn Voluntary Associations. Relations With Resources, Personality, And Political Values. **Political Psychology**. c.26.s.3: 439–454.

Ben-Zur, Hashida. 2003. Happy Adolescents: The Link Between Subjective Well-Being, İnternal Resources, And Parental Factors. **Journal of Youth and Adolescence**. c.2.s.2: 67-79.

Betil, İbirahim. 2013. Etkin Bir Sivil Toplum Yansıması Olarak Gönüllülük: Karşılaştığı Zorluklar Ve Fırsatlar. Türkiye'de Gönüllülük: Gönüllülüğün Rolünün ve Katkılarının Keşfedilmesi. Birleşmiş Milletler Gönüllüleri (UNV) Programı Türkiye & GSM Gençlik Servisleri Merkezi (Yay. Haz.). Çev. Eda Erdem.

Binder, Martin, Andreas Freytag. (2013). Volunteering, Subjective Well-Being And Public Policy. **Journal of Economic Psychology**, c.34: 97–119.

Bircan, Yüsra Hilal. 2020. Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinde Kariyer Uyumunun Psikososyal Değişkenler Açısından İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Birleşmiş Milletler Gönüllüleri (UNV). 2011. Youth Volunteering, Social, Integration, and Decent Work: Inspiring Leadership: http://www.unv.org/fileadmin/docdb/pdf/2011/Youth%20Volunteering%20social%20integration%20and%20decent%20work.pdf (11.11.2015).

Bjälesjö, Jonas. 2010. Youth Policy Cooperation Between Turkey And Sweden" Introduction To Youth Policy – Swedish And Turkish Perspectives. The Swedish National Board For Youth Affairs And The Department Of Youth Services At The Directorate For Youth And Sports İn Turkey.

Blanchflower, David G., Andrew J. Oswald. 2009. The U-Shape Without Controls: A Response To Glenn. **Social Science & Medicine**, c.66.s.4: 1733-1749.

Bozdoğan, F. A. 2013. Anadolu Öğretmen Liselerindeki Öğrencilerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Ankara İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.

Bölükbaşı, Ayten, Oğuzhan Kırdök. 2019. Lise Öğrencilerinin Kariyer Uyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisinde Gelecek Yöneliminin Aracı Rolü. **Eğitim ve Bilim.** c.44.s.200: 77-91.

Brickman, Philip, Dan Coates, Ronnie Janoff-Bulman. 1978. Lottery Winners And Accident Victims: Is Happiness Relative?. **Journal of Personality and Social Psychology**, c.36.s.8: 917-927.

Buyukgoze-Kavas, Ayşenur. 2014. Validation Of The Career Adapt-Abilities Scale-Turkish Form And İts Relation To Hope And Optimism. **Australian Journal of Career Development**, c.23.s.3: 125–132.

Büyükgöze-Kavas, Ayşenur, Ryan D. Duffy, Richard P. Doughlass. 2015. Exploring Links Between Career Adaptability, Work Volition, And Well-Being Among Turkish Students. **Journal of Vocational Behavior**, c.90: 122-131.

Büyüköztürk, Şener, Ebru Kılıç-Çakmak, Özcan Erkan Akgün, Şirin Karadeniz, Funda Demirel. 2010. **Bilimsel Araştırma Yöntemleri.** Ankara: Pegem Akademi Yayınevi.

Büyüköztürk, Şener. 2017. **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı**. Ankara: Pegem Akademi.

Can, Abdullah. 2019. **SPSS ile Bilimsel Araştırma ve Nicel Veri Analizi**. Ankara: Pegem Akademi.

Cantrell, C. C. (2020). An Integrative Model of Mental Illness Identity Development: Volunteerism as a Supplement to Treatment for Depression, Self-Esteem, and Psychological Well-Being. Doctoral Dissertation. University of Massachusetts Boston, Boston.

Carr, Alan. 2016. **Pozitif Psikoloji**. çev. Ümit Şendilek. İstanbul: Kaknüs Yayınları.

Checkoway, Barry. 1995. Six Strategies Of Community Change. **Community Development Journal**, c.30.s.1: 2-20.

Checkoway, Barry. 2011. What İs Youth Participation?. **Children And Youth Services Review**. c.33.s.2: 340-345.

Clary, E. Gil, Mark Snyder, Robert Ridge. 1992. Volunteers' Motivations: A Functional Strategy For The Recruitment, Placement, And Retention Of Volunteers. **Nonprofit Management And Leadership**. c.2.s.4: 333-350.

Clary, E. Gil, Mark Snyder, Robert Ridge, John Copeland, Arthur A. Stukas, Julie Haugen, Peter Miene. 1998. Understanding And Assessing The Motivations Of Volunteers: A Functional Approach. **Journal Of Personality And Social Psychology**, c.74.s.6: 1516-1530.

Cnaan, Ram A., Femida Handy, Margaret Wadsworth. 1996. Defining Who İs A Volunteer: Conceptual And Empirical Considerations. **Nonprofit And Voluntary Sector Quarterly**, c.25.s.3, 364-383.

Coetzee, Melinde, Nisha Harry. 2014. Gender And Hardiness As Predictors Of Career Adaptability: An Exploratory Study Among Black Call Centre Agents. **South African Journal of Psychology**, c.45.s.1: 81-92.

Cohen, Aaron, Orit Shamai. 2010. The Relationship Between İndividual Values, Psychological Well-Being, And Organizational Commitment Among Israeli Police Officers**. Policing: An International Journal of Police Strategies & Management**, c.33.s.1: 30-51.

Creed, Peter. A., Tracy Fallon, Michelle Hood. 2009. The Relationship Between Career Adaptability, Person And Situation Variables, And Career Concerns İn Young Adults. **Journal of Vocational Behavior**, c.74.s.2: 219-229.

Csikszentmihayli, Mihaly. 2005. **Akış: Mutluluk Bilimi.** çev. Semre Kunt-Akbaş. Ankara: HYB Yayıncılık.

Çalık, Temel, Figen Ereş. 2006. **Kariyer Yönetimi**. Ankara: Gazi Kitapevi.

Çapçı, Ebrar. 2021. Gönüllülük Faaliyetlerine Katılım Sağlayan Genç Yetişkinlerde Kişilik Özellikleri, Özgecilik Düzeyi ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Hasan Kalyoncu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Gaziantep.

Çelik, Şule. 2008. Lise Öğrencilerinin Öznel İyi Oluşlarının Duygusal Zekâ Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Konya.

Çelikkaya, Hasan. 1996. **Fonksiyonel Eğitim Sosyolojisi**. İstanbul: Alfa Yayınları.

Çolak, Elif. 2018. Sosyal Fayda Projelerinde Gönüllü Çalışan Üniversite Öğrencilerinde Mutluluk ve Psikolojik Yardım Aramaya Gönüllülük Düzeylerinin Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Dağlı, Abidin, Nigah Baysal. 2016. Yaşam Doyumu Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, c.15.s.59: 1250-1264.

De Cenzo, David A., Stephen Robins. 1996. **Human Resource Management**. Wiley.

Demirutku, Kürşad, Nebi Sümer. 2010. Temel Değerlerin Ölçümü: Portre Değerler Anketinin Türkçe Uyarlaması. **Türk Psikoloji Yazıları**, c.13.s.25: 17-25.

DeNeve, Kristina M., Harris Cooper. 1998. The Happy Personality: A Meta-Analysis Of 137 Personality Traits And Subjective Well-Being. **Psychological Bulletin**, c.124.s.2: 197-229.

Dereli, Esra, Ayşe Aypay. 2012. The Prediction of Empathetic Tendency and Characteristic Trait of Collaboration on Humane Values in Secondary Education Students and the Examining to Those Characteristics. **Educational Sciences: Theory and Practice**, c.12.s.2: 1262-1270.

Diener, Ed, Martin E. P. Seligman. 2002. Very Happy People. **Psychological Science**, c.13.s.1: 81-84.

Diener, Ed, Richard E. Lucas. 2000. Explaining Differences İn Societal Levels Of Happiness: Relative Standards, Need Fulfillment, Culture, And Evaluation Theory. **Journal Of Happiness Studies**, c.1.s.1: 41-78.

Diener, Ed, E. M. Suh, R. E. Lucas, H. L. Smith. 1999. Subjective Well-Being: Three Decades Of Progress. **Psychological Bulletin**, c.125.s.2: 276-302.

Diener, Ed, Katherine Ryan. 2009. Subjective Well-Being: A General Overview. **South African Journal of Psychology**, c.39.s.4: 391-406.

Diener, Ed, Richard E. Lucas, Shigehiro Oishi. 2002. Subjective Well-Being: The Science Of Happiness And Life Satisfaction. ed. C. R. Snyder, S. J. Lopez. **The Handbook Of Positive Psychology**. pp. 63-73. New York: Oxford University Press.

Diener, Ed, Robert A. Emmons, Randy J. Larsen, Sharon Griffin. 1985. The Satisfaction With Life Scale. **Journal of Personality Assessment**, c.49.s.1: 71-75.

Diener, Ed, Shigehiro Oishi, Richard E. Lucas. 2003. Personality, Culture, And Subjective Well-Being: Emotional And Cognitive Evaluations Of Life. **Annual Review Of Psychology**, c.54.s.1: 403-425.

Diener, Ed. 1994. Assessing Subjective Well-Being: Progress And Opportunities. **Social Indicators Research**, c.31.s.2: 103-157.

_____. 2012. New Findings And Future Directions For Subjective Well-Being Research. **American Psychologist**, c.67.s.8: 590-597.

_____.1984. Subjective Well-Being. **Psychological Bulletin**, c.95.s.3: 542-575.

Dilmaç, Bülent, Hasan Bozgeyikli, Yahya Çıkılı. 2008. Öğretmen Adaylarının Değer Algılarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. **Değerler Eğitimi Dergisi**, c.6.s.16: 69-91.

Dilmaç, Bülent, Hasan Bozgeyikli. 2009. Öğretmen Adaylarının Öznel İyi Olma ve Karar Verme Stillerinin İncelenmesi. **Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, c.11.s.1: 171-187.

Doğan, Tayfun. 2013. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ve Öznel İyi Oluş. **Doğuş Üniversitesi Dergisi**. c.14.s.1: 56-64.

Doğan, Tayfun, Ali Eryılmaz. 2013. Benlik Saygısı ve Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, c.33.s.33: 107-117.

Dorner, Laszlo, Sandor Rózsa. 2018. Personality Profile And Life Satisfaction Of Volunteers And Non-Volunteers-Are There Differences?. **Transylvanian Journal of Psychology**, c.2: 3-30.

Dökmen, Zehra Yaşın. 1999. Bem Cinsiyet Rolü Envanteri Kadınsılık ve Erkeksilik Özellikleri Türkçe Formunun Psikometrik Özellikleri. **Kriz Dergisi**, c.7.s.1: 27-40.

Duman, Sevil. 2016. Üniversite Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Ve Benlik Saygısının Stresle Başa Çıkma Tarzlarıyla İlişkisinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Düzgün, Osman. 2016. Ortaokulda Görev Yapmakta Olan Öğretmenlerin Mutluluk Düzeyleri İle Sınıf Yönetimi Becerileri Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.

Eker, Ömer. 2016. Lise Öğrencilerinin Problemli Mobil Telefon Kullanımı İle Öznel İyi Oluşlarının İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Nişantaşı Üniversitesi, İstanbul.

Erden, Seval, Saliha Yılmaz. 2016. İmam Hatip Lisesi Öğrencilerinin Akran İlişkilerinin İnsani Değerler ve Öznel İyi Oluş Düzeyleri Açısından İncelenmesi**. Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi**, c.6.s.2: 387-414.

Erkenekli, Mehmet. 2009. Türkiyede Sosyo-Ekonomik Statü Ses Gruplarına Göre Temel Değerlerin Farklılaşması. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Ertürk, Mümin. 2011. **İnsan Kaynakları Yönetimi**. İstanbul: Beta Yayınları.

Erus, Seher Merve, Şerife Gonca Zeren. 2017. Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Kariyer Uyumları. **Yükseköğretim ve Bilim Dergisi**, c.7.s.3: 657-668.

Eryılmaz, Ali (2010). Ergenler İçin Öznel İyi Oluşu Artırma Stratejileri Ölçeğinin Geliştirilmesi. **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, c.4.s.33: 81-88.

Eryılmaz, Ali, Ahmet Kara. 2016. Investigation of Psychometric Properties of Career Adaptability Scale. **The Online Journal of Counseling and Education**, c.5 s.1: 29-39.

_____. 2018. A Career Adaptability Model For Pre-Service Teachers. **Erzincan University Journal of Education Faculty.** c.20.s.2: 352-365.

_____. 2018. Öğretmen Adayları İçin Bir Kariyer Uyumluluk Modeli. **Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, c.20.s.2: 352-365.

_____. 2018. Öğretmen Adaylarının Kariyer Uyumlulukları: Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi ve Kariyer Engelleri Açısından İncelenmesi. **International Online Journal of Educational Sciences**, c.10.s.2: 235-244.

_____. 2018. Pre-Service Teachers'Career Adaptabilities: It's Relationships With Career Decision Making Self-Efficacy and Career Barriers. **International Online Journal of Educational Sciences**. c.10.s.2: 235-244.

_____. 2019. Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşlarıyla Kariyer Uyumlulukları Arasında Amaçlar İçin Mücadele Etmenin Aracı Rolü. **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi.** c.9.s.52: 1-21.

Eryılmaz, Ali, Ayşe Aypay. 2011. Ergen Öznel İyi Oluşu ile Kimlik Statüsü İlişkisinin İncelenmesi. **Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi**, s.16:167-179.

Eryılmaz, Ali, Leyla Ercan. 2011. Öznel İyi Oluşun Cinsiyet, Yaş Grupları ve Kişilik Özellikleri Açısından İncelenmesi. **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, c.4.s.36: 139-151.

Eryilmaz, Ali, Selahiddin Öğülmüş. 2010. Ergenlikte Öznel İyi Oluş Ve Beş Faktörlü Kişilik Modeli. **Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi**, c.11.s.3: 189-203.

Eryılmaz, Ali. 2016. **Herkes İçin Mutluluğun Başucu Kitabı: Teoriden Uygulamaya Olumlu Psikoloji**. Ankara: Pegem Akademi.

Esmond, J., & Dunlap, P. 2004. Developing The Volunteer Motivation İnventory To Assess The Underlying Motivational Drives Of Volunteers İn Western Australia, Perth, WA. **Lotterywest Social Research Grant**. 1-81.

Fazlıoğlu, A. 2012. Kaybolmamış Duyarlılıkların Ortaya Çıkarılasında Gönüllülük Anlayışının Önemi. ed. U. Grounlund, M. Memişoğlu, Ö. Bağcı. **Türkiye'de Gönüllülük: Gönüllülüğün Rolünün Ve Katkılarının Keşfedilmesi** (pp. 69-75). Ankara: Tasarımhane Tanıtım Ltd. Şti.

Fichter, Joseph H. 2015. **Sosyoloji nedir?**. çev. Nilgün Çelebi. Ankara: Anı Yayıncılık.

Field, Andy. 2013. **Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics**. New York: North American Edition.

Fries, Stefan, Sebastian Schmid, Manfred Hofer. 2007. On The Relationship Between Value Orientation, Valences, and Academic Achievement. **European Journal of Psychology of Education**, c.22.s.2: 201−216.

Fordyce, Michael W. 1983. A Program To İncrease Happiness: Further Studies. **Journal of Counseling Psychology**. c.30.s.4: 483-498.

Fujita, Frank. 1991. An İnvestigation Of The Relation Between Extroversion, Neuroticism, Positive Affect, And Negative Affect. Master's Thesis. University of Illinois.

George, Darren, Paul Mallery. 2010. **SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference**. Boston: Pearson.

Gençöz, Tülin. 2000. Positive and Negative Affect Schedule: A Study Of Validity And Reliability. **Türk Psikoloji Dergisi**. c.15.s.46: 19-28.

Grönlund, Henrietta. 2011. Identity And Volunteering İntertwined: Reflections On The Values of Young Adults, **VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations**. c.22: 852-874.

Güder, Nafiz., Özel Sektör Gönüllüler Derneği (ÖSGD). 2006. **STK'lar İçin Gönüllülük ve Gönüllü Yönetimi Rehberi**. Ankara: Sivil Toplum Geliştirme Merkezi Yayınları.

Gül, Hasan, Azamat Maksüdünov, Adilya Yamaltdinova, Muratali Abdildaev. 2019. Öğrencilerin Demografik Özelliklerinin Kariyer Uyumluluğu ve İyimserliği İle İlişkisi: Kırgızistan Örneği. **KMÜ Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, c.21.s.36: 34-46.

Gündoğdu, Rezzan, Yavuzer, Yasemin. 2012. Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş ve Psikolojik İhtiyaçlarının Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi. **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, c.1.s.23: 115-131.

Güney, Salih. 2012. **Sosyal Psikoloji**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Güngör, E. (2000). **Değerler Psikolojisi Üzerinde Araştırmalar**. İstanbul: Ötüken Yayınları.

Han, Hyojung, Jay W. Rojewski. 2015. Gender-Specific Models of Work-Bound Korean Adolescents' Social Supports and Career Adaptability on Subsequent Job Satisfaction. **Journal of Career Development**. c.42.s.2: 149-164.

Haring, Marilyn. J., William A. Stock, Morris A. Okun. 1984. A Research Synthesis Of Gender And Social Class As Correlates Of Subjective Well-Being. **Human Relations**, c.37.s.8: 645-657.

Hartung, Paul. J., Erik J. Porfeli, Fred W. Vondracek. 2005. Child Vocational Development: A Review And Reconsideration. **Journal Of Vocational Behavior**, c.66.s.3: 385-419.

Haslam, Nick, Jennifer Whelan, Brock Bastian. 2009. Big Five Traits Mediate Associations Between Values and Subjectives Well-Being. **Personality and Individual Differences**, c.46.s.1: 40-42.

Hirschi, Andreas, Anne Herrmann, Anita C. Keller. 2015. Career Adaptivity, Adaptability, And Adapting: A Conceptual And Empirical İnvestigation. **Journal of Vocational Behavior**, c.87; 1-10.

Hirschi, Andreas. 2009. Career Adaptability Development In Adolescence: Multiple Predictors and Effect On Sense of Power and Life Satisfaction. **Journal of Vocational Behavior**. c.74.s.2: 145-155.

Hofstede, Geert. 1980. **Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values.** London: Sage Publications.

Hori, Makiko. 2010. Gender Differences And Cultural Contexts: Psychological Well-Being İn Cross-National Perspective. Doctoral Dissertation. Louisiana State University, Louisiana.

Hou, Chunna, Lin Wu, Zhijun Liu. 2014. Effect of Proactive Personality And Decision-Making Self-Efficacy On Career Adaptability Among Chinese Graduates. **Social Behavior and Personality: An International Journal**, c.42.s.6: 903-912.

Hökelekli, Hayati. 2013. **Ailede, Okulda, Toplumda Değerler Psikolojisi ve Eğitimi**. İstanbul: Timaş Yayınları.

Jarden, Aaron John. 2010. Relationships Between Personal Values, And Depressed Mood And Subjective Well-Being. Doctoral Dissertation. University of Canterbury, Christchurch, New Zealand.

Johnston, Claire. S., Eva C. Luciano, Christian Maggiori, Willibald Ruch, Jerome Rossier. 2013. Validation of The German Version of The Career Adapt-Abilities Scale And İts Relation To Orientations Happiness And Work Stress. **Journal of Vocational Behavior**, c.83.s.3: 295-304.

Joshanloo, Mohsen, Gholamhossein Ghaedi. 2009. Value Priorities As Predictors of Hedonic and Eudaimonic Aspects of Well-Being. **Personality and Individual Differences**, c.47.s.4: 294–298.

Kalay-Usta, Tuba. 2020. Psikolojik Danışmanların Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri İle Ruh Sağlığı Süreklilikleri Arasındaki İlişkide Kariyer Uyumluluğunun Aracı Rolü. Doktora Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Karabati, Serdar, Zeynep Cemalcilar. 2010. Values, Materialism, And Well-Being: A Study With Turkish University Students. **Journal of Economic Psychology**, c.31.s.4: 624- 633.

Karasar, Niyazi. 2018. **Bilimsel Araştırma Yöntemi**. Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık.

Kartal, Muhammet Ali. 2013. Ortaöğretim Öğrencilerinin Bazı Değişkenlere Göre Öznel İyi Oluş ve İletişim Beceri Düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi. Ondokuzmayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.

Kermen, Umut. 2013. Üniversite Öğrencilerinin İhtiyaç Doyumu ve Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

Kırdök, Oğuzhan, Ayten Bölükbaşı. 2018. The Role Of Senior University Students' Career Adaptability İn Predicting Their Subjective Well-Being. **Journal of Education and Training Studies**, c.6.s.5: 47-54.

Konstam, Varda, Selda Celen-Demirtas, Sara Tomek, Kay Sweeney. 2015. Career Adaptability and Subjective Well-Being In Unemployed Emerging Adults: A Promising and Cautionary Tale. **Journal of Career Development.** c.42.s.6: 463-477.

Köker, Süreyya. 1991. Normal Ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeyinin Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Köklü, Nilgün, Şener Büyüköztürk, Ömer Çokluk. 2006. **Sosyal Bilimler İçin İstatistik**. Ankara: Pegem Akademik Yayıncılık.

Krueger, Robert.F., Brian M. Hicks, Matt McGue. 2001. Altruism And Antisocial Behavior: Independent Tendencies, Unique Personality Correlates, Distinct Etiologies. **Psychological Science**, c.12.s.5: 397-402.

Kulaksızoğlu, Adnan, Cemrenur Topuz. 2014. Subjective Well Being Levels Of University Students. **Journal of Educational and İnstructional Studies in The World**, c.4.s.3: 25-34.

Kulbaş, Erdi, Ahmet Kara. 2021. Investigation Of Career Adaptability Of Teachers Working In Special Education Schools**. Turkish International Journal of Special Education and Guidance & Counselling**. c.10.s.1: 75-85.

Kuşdil, M. .Ersin, Çiğdem Kağıtçıbaşı. 2000. Türk Öğretmenlerin Değer Yönelimleri ve Schwartz Değer Kuramı. **Türk Psikoloji Dergisi**, c.15.s.45: 59-76.

Lawton, Ricky N., Iulian Gramatki, Will Watt, Daniel Fujiwara. 2021. Does Volunteering Make Us Happier, or Are Happier People More Likely to Volunteer? Addressing the Problem of Reverse Causality When Estimating the Wellbeing İmpacts of Volunteering. **Journal of Happiness Studies**, c.22.s.2: 599-624.

Lee, Gina. 2019. The Relationship Between Volunteerism, Personality, And Psychological Well-Being Among Oldest Old Adults. Doctoral Dissertation. Iowa State University, Iowa.

Lei, Hao, Chiu Ming Ming, Shunyu Li. 2020. Subjective Well-Being And İnternet Overuse: A Meta-Analysis Of Mainland Chinese Students. **Current Psychology**. c.39.s.3: 843-853.

Lu, Lou., Robin Gilmour, Shu-Fang Kao. 2001. Cultural Values And Happiness: An East–West Dialogue. **The Journal of Social Psychology**, c.141.s.4: 477-493.

Lucas, Richard. E., Carol. L. Gohm. 2000. Age And Sex Differences İn Subjective Well-Being Across Cultures. **Culture And Subjective Well-Being**. ed. Ed Diener, E. M. Suh (pp. 291-317). Cambridge: The MIT Press.

Lucas, Richard. E., Ed Diener. 2008. Subjective Well-Being. **Handbook of Emotions** ed. In M. Lewis, J. M. Haviland-Jones, L. F. Barrett. (pp. 471-484). New York: Guilford Press.

Lykken, David. 1999. **Happiness: What Studies On Twins Show Us About Nature, Nurture, And The Happiness Set-Point**. Golden Books.

Lykken, David., Auke Tellegen. 1996. Happiness İs A Stochastic Phenomenon. **Psychological Science**, c.7.s.3: 186-189.

Lyubomirsky, Sonja, Lee Ross. 1997. Hedonic Consequences Of Social Comparison: A Contrast Of Happy And Unhappy People. **Journal of Personality and Social Psychology**, c.73.s.6: 1141-1157.

Lyubomirsky, Sonja, Rene Dickerhoof. 2010. A Construal Approach To İncreasing Happiness. ed. J. E. Maddux, J. Tangney, **Social Psychological Foundations Of Clinical Psychology**. Guilford Press.

Maggiori, Christian, Claire S. Johnston, Franciska Krings, Koorosh Massoudi, Jerome Rossier. 2013. The Role Of Career Adaptability And Work Conditions On General And Professional Well- Being. **Journal of Vocational Behavior**, c.83.s.3: 437-449.

Magnani, Elisabetta, Rong Zhu. 2018. Does Kindness Lead to Happiness? Voluntary Activities and Subjective Well-Being. **Journal of Behavioral and Experimental Economics**, c.77: 20-28.

Maslow, Abraham. H. 1943. A Theory Of Human Motivation. **Psychological Review**, c.50.s.4: 370-396.

McCrae, Robert. R., Paul T. Costa. 1991. Adding Liebe Und Arbeit: The Full Five-Factor Model And Well-Being. **Personality and Social Psychology Bulletin**, c.17.s.2: 227-232

McMunn, Anne, James Nazroo, Morten Wahrendorf, Elizabeth Breeze, Paola Zanınotto. 2009. Participation İn Socially-Productive Activities, Reciprocity And Wellbeing İn Later Life: Baseline Results İn England. **Ageing and Society**, c.29.s.5: 765–782.

Mehmedoğlu, Ulvi. 2006. **Gençlik, Değerler ve Din: Küreselleşme, Ahlak ve Değerler**. ed. Ulvi Mehmedoğlu, Yurdagül Mehmedoğlu. İstanbul: Litera Yayıncılık.

Michalos, Alex. C. 1985. Multiple Discrepancies Theory (MDT). **Social İndicators Research**, c.16.s.4: 347-413.

Milyavskaya, Marina, Richard Koestner. 2011. Psychological Needs, Motivation, and Well-Being: A Test Of Self-Determination Theory Across Multiple Domains. **Personality and İndividual Differences**. c.50.s.3: 387-391.

Morrow-Howell, Nancy, Jim Hinterlong, Philip A. Rozario, Fengyan Tang. 2003. Effects of Volunteering on the Well-Being of Older Adults. **The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences**, c.58.s.3: 137-145.

Musick Marc, John Wilson. 1999. The Effects Of Volunteering On The Volunteer. **Law And Contemporary Problems**, c.62.s.4: 141-168.

Musick, Marc, Regula A. Herzog, A. R., James S. House. 1999. Volunteering And Mortality Among Older Adults: Findings From A National Sample. **Journal Of Gerontology: Social Sciences**, c.54.s.3: 173-180.

Myers, David. G., Ed Diener. 1995. **Who İs Happy?**. Psychological Science, c.6.s.1: 10-19.

Nigar, Ferrah. 2014. Ortaokul Öğrencileri İle Yatılı Bölge Ortaokul Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş ve Temel Psikolojik İhtiyaçları Düzeyinin Karşılaştırması. Yüksek Lisans Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.

O'Connell, David. J., Eileen McNeely, Douglas T. Hall. 2008. Unpacking Personal Adaptability At Work. **Journal Of Leadership & Organizational Studies**, c.14.s.3: 248-259.

OECD (2018). Youth Stocktaking Report. http://www.oecd.org/gov/youth-stocktakingreport. htm [24.12.2018].

Omoto, Allen. M., Mark Snyder. 1995. Sustained Helping Without Obligation: Motivation, Longevity Of Service, And Perceived Attitude Change Among AIDS Volunteers. **Journal Of Personality And Social Psychology**, c.68.s.4: 671–686.

Özcan, Bahadır. 2017. Beliren Yetişkinlikte Öznel İyi Oluşun Yordayıcıları Olarak Benlik Kurgusu Benlik Saygısı ve Sosyal Destek. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.

Özdemir, Yalçın, Nermin Koruklu. 2011. Üniversite Öğrencilerinde Değerler ve Mutluluk Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. **YYÜ, Eğitim Fakültesi Dergisi**, c.8.s.1:190-210.

Özgen, Ebru. 2006. **Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projeleri**. İstanbul: Mavi Ağaç Yayınları.

Özkalp, Enver, Aytül Ayşe Özdemir, Emin Cihan Duyan. 2016. Değer Tipleri ve Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişkide Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aracılık Rolü. **Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi,** c.18.s.1: 1-22.

Özmutaf, Nezih Metin. 2012, Sivil Toplum Kuruluşlarında Kurum Felsefesi ve Gönüllü Takımların Yönetsel Nitelikleri: Yönetici ve Üye Perspektifi. **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, c.12.s.2: 147-166.

Öztemel, Kemal, Ervan Yıldız-Akyol. 2019). The Predictive Role Of Happiness, Social Support, And Future Time Orientation İn Career Adaptability. **Journal of Career Development**. c.48.s.3: 199-212.

Özyürek, Ragıp. 2016. **Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Kuramları: Çocuk ve Ergenler İçin Kariyer Rehberliği Uygulamaları.** Ankara: Nobel Yayınları.

Palabıyık, Hamit. 2011. Gönüllülük ve Yerel Hizmetlere Gönüllü Katılım Üzerine Açıklamalar. **Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi**, c.9.s.1: 85-114.

Penner, Louis. A. 2002. Dispositional And Organizational İnfluences On Sustained Volunteerism: An İnteractionist Perspective. **Journal of Social Issues**, c.58.s.3: 447-467.

Penner, Louis. A., Marcia A. Finkelstein. 1998. Dispositional And Structural Determinants Of Volunteerism. **Journal of Personality and Social Psychology**, c.74.s.2: 525–537.

Pilalis, Jennie, Joy Anderton. 1986. Feminism and Family Therapy-a Possible Meeting Point. **Journal of Family Therapy**. c.8.s.2: 99-114

Plagnol, Anke. C., Richard A. Easterlin. 2008. Aspirations, Attainments, And Satisfaction: Life Cycle Differences Between American Women And Men. **Journal Of Happiness Studies**, c.9.s.4: 601-619.

Qu, Heng. 2022. Differential Associations Between Volunteering and Subjective Well-Being by Labor Force Status: An Investigation of Experiential and Evaluative Well-Being Using Time Use Data. **Journal of Happiness Studies**, c.23.s.4: 1737-1770.

Quinn, P.D., Angela L. Duckworth. 2007. **Happiness and Academic Achievement: Evidence for Reciprocal Causality**. Poster session presented at the annual meeting of the American Psychological Society, Washington, D.C.

Quisumbing, Lpurdes R., de Leo Joy 2005. Learning to do: Values For Learning And Working Together İn A Globalized World: An Integrated Approach To Incorporating Values Education İn Technical And Vocational Education And

Training. Germany: UNESCOUNEVOC International Centre for Technical and Vocational Education and Training.

Raju, P. S. 1980. Optimum Stimulation Level: Its Relationship to Personality, Demographics, And Exploratory Behavior. **Journal of Consumer Research**, c.7.s.3: 272-282.

Ramos, Katherine, Frederick G. Lopez. 2018. Attachment Security And Career Adaptability As Predictors Of Subjective Well-Being Among Career Transitioners. **Journal of Vocational Behavior**, c.104: 72-85.

Reisoğlu, Serpil. 2014. Üniversite Öğrencilerinin Öznel İyi Oluşlarını Yordamada Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Mizah Tarzları ve Duygusal Zekânın Rolü. Doktora Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.

Rietschlin, John. 1998. Voluntary Association Membership And Psychological Distress. **Journal of Health and Social Behavior**, 39, 348–355.

Rokeach, Milton. 1973. **The Nature of Human Values**. The Free Press, New York.

Ronen, Tammie, Liat Hamama, Michael Rosenbaum, Ayla Mishely-Yarlap. 2014. Subjective Well- Being İn Adolescence: The Role Of Self-Control, Social Support, Age, Gender, And Familial Crisis. **Journal of Happiness Studies**. c.17.s.1: 81-104.

Rosen, Ephraim. 1951. Differences Between Volunteers And Non-Volunteers For Psychological Studies. **Journal of Applied Psychology**, c.35.s.3: 185–193.

Rosenberg, Jerry. M. 1983. **Dictionary of Business and Management**. John Wiley and Sons Ltd: New York.

Ryan, Richard. M., Edward L. Deci. 2000. Self-Determination Theory And The Facilitation Of İntrinsic Motivation, Social Development, And Well-Being. **American Psychologist**. c.5.s.1: 68-78.

Ryan, Richard M., Edward L. Deci. 2008. From Ego-Depletion To Vitality: Theory And Findings Concerning The Facilitation of Energy Available To The Self. **Social and Personality Psychology Compass**. c.2.s.2: 702-717.

Saföz-Güven, İlkay Gurbet. 2008. Fen ve Genel Lise Öğrencilerinin Cinsiyet ve Sosyometrik Statülerine Göre Öznel İyi Oluş Düzeyleri, Genel Sağlık Örüntüleri ve Psikolojik Belirti Türleri. Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Sagiv, Lilach, Shalom H. Schwartz. 2000. Value Priorities And Subjectivewell-Being: Direct Relations And Congruity Effects. **Eur. J. Soc. Psychol**. c.30.s.2.: 177-198.

Savickas, Mark L. 1997. Career Adaptability: An Integrative Construct For Life-Span, Life-Space Theory. **The Career Development Quarterly** c.45 s.3: 247-259.

_____. 2002. Career Construction: A Developmental Theory Of Vocational Behavior. **Career Choice and Development**. ed. Duane Brown. (pp. 149-205). San Francisco: Jossey-Bass.

_____. The Theory And Practice Of Career Construction. **Career Development and Counseling: Putting Theory and Research To Work**. ed. Steven D. Brown, Robert W. Lent. Hoboken, NJ: John Wiley.

_____. 2013. Career Construction Theory And Practice. **Career Development and Counseling: Putting Theory and Research To Work.** ed. Steven D. Brown, Robert W. Lent. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.

_____. 2020. Career Construction Theory And Counseling Model. **Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work. 3. bs.** ed. Steven D. Brown, Robert W. Lent. New Jersey: John Wiley and Sons: 165-200.

Savickas, Mark L., Erik J. Porfeli. 2012. Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, And Measurement Equivalence Across 13 Countries. **Journal of Vocational Behavior.** c.80.s.3: 661-673.

Saygın, Yeliz. 2008. Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Destek, Benlik Saygısı ve Öznel İyi Oluş Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Konya.

Schwartz, Shalom H. 2012. An Overview Of The Schwartz Theory Of Basic Values.**Online Readings İn Psychology And Culture**. c.2.s.1: 11-31.

_____. 1992. Universals İn The Content And Structure Of Values: Theory And Empirical Tests İn 20 Countries. **Advances İn Experimental Social Psychology**. ed. M. Zanna. (pp. 1-65). New York: Academic Press.

_____. 1994. Are There Universal Aspects İn The Structure And Contents Of Human Values?. **Journal Of Social İssues**, c.50.s.4: 19-45.

_____. 2003. **Value Orientations**. European Social Survey Core Questionnaire Development (Chapter 7): 259-318.

_____. 2006. Basic Human Values: Theory Measurement And Applications. **Revue Francaise De Sociologie**, c.47.s.4: 929–968.

Schwartz, Shalom. H., Anat Bardi. 1997. Influences Of Adaptation To Communist Rule On Value Priorities İn Eastern Europe. **Political Psychology**, c.18.s.2: 385-410.

_____. 2001. Value Hierarchies Across Cultures. Taking A Similarities Perspective. **Journal Of Cross Cultural Psychology**. c.32.s.3: 268-290.

Schwartz, Shalom. H., Galit Sagıe. 2000. Value Consensus and Importance, A Cross-National Study. **Journal Of Cross-Cultural Psychology**, c.31.s.4: 465-497.

Schwartz, Shalom. H., Gila Melech, Arielle Lehmann, Steven Burgess, Mari Harris, Vicki Owens. 2001. Extending The Cross-Cultural Validity Of The Theory Of Basic Human Values With A Different Method Of Measurement. **Journal of CrossCultural Psychology**, c.32.s.5.: 519-542.

Schwartz, Shalom. H., Lilach Sagiv, Klaus Boehnke. 2000. Worries And Values. **Journal Of Personality**, c.68.s.2: 309-346.

Schwartz, Shalom. H., Wolfgang Bilsky. 1990. Toward A Theory Of The Universal Content And Structure Of Values: Extensions And Cross-Cultural Replications. **Journal of Personality and Social Psychology**, c.58.s.5.: 878-891.

Schwartz, Shalom.H., Jan Cieciuch, Michele Vecchione, Eldad Davidov, Ronald Fischer, Constanze Beierlein, Alice Ramos, Markku Verkasalo, Jan-Erik Lönnqvist, Kürşad Demirutku, Özlem Dirilen-Gümüş, Mark Konty. 2012.

Refining The Theory Of Basic İndividual Values. **Journal of Personality and Social Psychology**, c.103.s.4.: 663–688.

Schwartz, Shaloö. H. 2003. A proposal for measuring value orientations across nations. **Questionnaire Package Of The European Social Survey**. c.59.s.290: 259-319.

Seki, Tolga, Bülent Dilmaç, B. 2015. Predictor Relationships Between the Values the Adolescents Have and Their Levels of Subjective Well-Being and Social Appearance Anxiety: A Model Proposal. **Education and Science**, c.40.s.179: 57-67.

Seligman, Martin E. P. 2002. **Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment**. New York: Free Pres.

_____. 2007. **Gerçek Mutluluk** çev. S. Kunt Akbaş, E. Köroğlu. Ankara: HYB Basım Yayın.

Seligman, Martin. E. P., Mihaly Csikszentmihalyi (2000). Positive Psychology: An İntroduction. **American Psychologist**, c.55.s.1: 5-14.

Shartle, Carroll L. 1959. **Occupational Information** (3rd ed.), Englewood Cliffs, N: Prentice-Hall.

Silver, Roxane. L., Camille B. Wortman, Dennis S. Klos. 1982. Cognitions, Affect, And Behavior Following Uncontrollable Outcomes: A Response To Current Human Helplessness Research. **Journal of Personality**, c.50.s.4: 480-514.

Siyez, Didem. M., Reziwanguli Yusupu. 2015. Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Uyumluluğu ve Kariyer İyimserliğinin Cinsiyet Rolü Değişkenine Göre İncelenmesi. **ISGUC The Journal Of Industrial Relations And Human Resources**, c.17.s.1: 75-88.

Smith, David Horton. 1981. Altruism, Volunteers And Volunteerism. **Journal of Voluntary Action Research**, c.10.s.1: 21-36.

Snyder, Mark., Allen M. Omoto. 2008. Volunteerism: Social İssues Perspectives And Social Policy İmplications. **Social İssues And Policy Review**, c.2.s.1, 1-36.

Son, Joonmo, John Wilson. 2012. **Volunteer Work And Hedonic, Eudemonic, And Social Well-Being**. In Sociological Forum (Vol. 27, No. 3, pp. 658-681). Oxford, UK: Blackwell Publishing Ltd.

Soyyiğit, Zeynep Sena. 2019. Gençlerin Sosyal Sorumluluk Çalışmalarına Gönüllü Katılımlarıyla Algılanan Ebeveyn Tutumları, Motivasyon ve Iyi Oluş Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Doktora Tezi, Marmara Universitesi, İstanbul.

Sönmez, Betül, Merve Önal, Gözde Yıldız. 2019. Hemşirelik Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Değerleri ve Kariyer Geleceği Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. **Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi**, c.6.s.1: 127-135.

Stumpf, Stephen A., Stephen M. Colarelli, Karen Hartman. 1983. Development Of The Career Exploration Survey (CES). **Journal of Vocational Behavior**. c.22.s.2: 191-226.,

Super, Donald E. 1980. A Life-Span Life-Space Approach To Career Development. **Journal of Vocational Behavior**, c.16.s.3.: 282-298.

Steenkamp, Jan-Benedict E., Hans Baumgartner. 1992. The Role of Optimum Stimulation Level in Exploratory Consumer Behavior. **Journal of Consumer Research**. c.19.s.3: 434-448.

Super, Donald E. 1990. A Life Span, Life-Space Approach To Career Development. **In Career Choice And Development**. eds D. Brown, L. Brooks (pp. 197–261). San Francisco, Jossey–Bass.

Şahin, Mustafa, Betül Aydın, Serkan Volkan Sarı, Sezen Kaya, Havva Pala. 2012. Öznel İyi Oluşu Açıklamada Umut Ve Yaşamda Anlamın. **Kastamonu Eğitim Dergisi**. c.20.s.3: 827-836.

Şeremet, Osman. 2021. Avukatlık Ve Öğretmenlik Meslek Mensuplarının Kariyer Uyumluluğunun Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.

Tabachnick, Barbara G., Linda S. Fidell. 2013. **Using Multivariate Statistics**. Boston MA: Pearson.

Tapp**,** Jack. T., Deborah Spanier. 1973. Personal Characteristics Of Volunteer Phone Counselors. **Journal of Consulting and Clinical Psychology**, c.41.s.2: 245-250.

Telef, Bülent Baki (2013). Öğretmen Adaylarında Psikolojik İyi Oluş ve Değerler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. **Journal Of Turkish Studies**, c.8.s.12: 1297-1307.

Telef, Bülent Baki, Ersin Uzman, Enes Ergün. 2013. Öğretmen Adaylarında Psikolojik İyi Oluş ve Değerler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. **Electronic Turkish Studies**, c.8.s.12: 1297–1307.

Thoits, Peggy A., Lyndi N. Hewitt. 2001. Volunteer Work And Well-Being. **In Journal of Health and Social Behavior**, c.42.s.2:115-131.

Tortop, Nuri. 1994. **Personel Yönetimi**. Ankara: Yargı Yayınları.

Tov, William, Ed Diener. 2008. The Well-Being Of Nations: Linking Together Trust, Cooperation, And Democracy. **The Political Psychology Of Effective Human İnteraction**. ed. B.A. Sullivan, M. Snyder, J.L. Sullivan. (pp.323-342). Malden, MA: Blackwell Publishing.

Tkach, Chris, Sonja Lyubomırsky. 2006. How Do People Pursue Happiness? Relating Personality, Happiness İncreasing Strategies And Well-Being**. Journal of Happiness Studies**. c.7: 183-225

Tuzgöl-Dost, Meliha. 2004. Üniversite Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeyleri. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

_____. 2007. Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumunun Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, c.22.s.2: 132-142.

_____. 2010. Güney Afrika ve Türkiye'deki Üniversite Öğrencilerinin Bazı Değişkenlere Göre Öznel İyi Oluş ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi. **Eğitim ve Bilim**, c.35.s.158: 75-89.

Tümkaya, Songül. 2011. Humor Styles And Socio-Demographic Variables As Predictor Of Subjective Well-Being Of Turkish University Students. **Egitim ve Bilim**, c.36.s.160:158-169.

Türkmen, Selçuk. 2021. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Kariyer Uyumluluğu, Mutluluk Düzeyleri ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ulusoy, Kadir. 2007. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Tarih ve Ahlak Eğitimi İlişkisi Üzerine Görüşleri (Sakarya İl Örneği). **Değerler Eğitimi Dergisi**, c.5.s.13: 155- 177.

Uncu, Ü. (2008). Öğretmen Ve Eğitim Yöneticilerinin Değer Yönelimlerinin Çok Boyutlu Olarak İncelenmesi (İstanbul İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Urbanaviciute, Ieva, Shagini Udayar, Jerome Rossier. 2019. Career Adaptability And Employee Well-Being Over A Two-Year Period: Investigating Cross-Lagged Effects And Their Boundary Conditions. **Journal Of Vocational Behavior**, c.111: 74-90.

Van Willigen, Marieke. 2000. Differential Benefits Of Volunteering Across The Life Course. **Journal of Gerontology: Social Sciences**, c.55.s.5: 308–318.

Vermaat, Jan. R. C. (2005). Household Production, Health And Happiness. Doctoral Dissertation, Wageningen University.

Vineyard, S. 1991. Secrets Of Motivation: How To Get And Keep Volunteers And Paid Staff. Downers Grove: Heritage Arts Publishing. Volunteering. **Annual Review Of Sociology**, c.26: 215-240.

Watson, D., Clark, L. A., Tellegen, A. 1988. Development And Validation Of Brief Measures Of Positive And Negative Affect: The PANAS Scales. **Journal of Psychology**, c.54.s.6: 1063-1070.

Weenink, Emma, Tod Bridgman. 2017. Taking Subjectivity And Reflexivity Seriously: Implications Of Social Constructionism For Researching Volunteer Motivation. **VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations**. c.28.s.1: 90-109.

Whillans, Ashley. V., Scott C. Seider, Lihan Chen, Ryan J. Dwyer, Sarah Novick, Kathryn J. Gramigna, ... Elizabeth Dunn, E. W. (2016). Does Volunteering İmprove Well-Being?. **Comprehensive Results in Social Psychology**, c.1s.1-3: 35-50.

Wilson, John. 2000. Volunteering. **Annual Review Of Sociology**, c.26.s.1: 215-240.

Wood, Wedy, Nancy Rhodes, Melanie Whelan. 1989. Sex Differences In Positive Well-Being: A Consideration of Emotional Style And Marital Status. **Psychological Bulletin**. c.6.s.2: 249-264.

Wuthnow, Robert. 1991. **Acts of compassion**. New Jersey: University of Princeton Press.

Yağcı, Hamdiye. 2006. Ortaöğretim Öğrencilerinin Değer Yönelimleri Üzerine Karşılaştırılmalı Bir Araştırma (Zeytinburnu Örneği). Doktora Tezi. Marmara Universitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yapıcı, Asım, Zeki Salih Zengin. 2003. İlâhiyat Fakültesi Öğrencilerinin Değer Tercih Sıralamaları Üzerine Psikolojik Bir Araştırma: Çukurova Üniversitesi İlâhiyat Fakültesi Örneği. **Değerler Eğitimi Dergisi**, c.1.s.4: 173-206.

Yeşil, Rüştü, Davut Aydın. 2007. Demokratik Değerlerin Eğitiminde Yöntem ve Zamanlama. **Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi**, c.11.s.2: 65-84.

Yıldırım, Selçuk. 2022. Üniversite Öğrencilerinde Öz Kontrol Düzeyinin Kişilik Özellikleri ve Gönüllülük İle İlişkisi.Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yılmaz, Ercan. 2009. Öğretmenlerin Değer Tercihlerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. **Journal of Values Education**, c.7.s.17: 109-128.

Yönten-Balaban, Aslı, İnci Çoban İnce. 2015. Gençlerin Sivil Toplum Kuruluşlarındaki Gönüllülük Faaliyetleri Ve Gönüllülük Algısı: Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı (TEGV) Örneği. **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, c.30.s.2: 149-169.

Yurcu, Gülseren, Hakan Atay. 2015. Çalışanların Öznel İyi Oluşunu Etkileyen Demografik Faktörlerin İncelenmesi: Antalya İli Konaklama İşletmeleri Örneği. **Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi**, c.4.s.2: 17-34.

Zacher, Hannes. 2014. İndividual Difference Predictors Of Change İn Career Adaptability Over Time. **Journal Of Vocational Behavior**, c.84.s.2: 188-198.

Zeybekoğlu Dündar, Özge. 2012. Toplumsal Cinsiyet Rollerininin Televizyon Reklamlarına Yansıması. **ETHOS, Felsefe ve Toplumsal Bilimlerde Diyaloglar**. c.5.s.1: 121-136.

Zikic, Jelena, Ute-Christine Klehe. 2006. Job Loss As A Blessing In Disguise: The Role Of Career Exploration And Career Planning In Predicting Reemployment Quality. **Journal of Vocational Behavior**. c.69.s.3: 391-409.

EKLER

Ek 1. Kişisel Bilgi Formu

Değerli Katılımcılar,

Bu araştırmada kullanılmak üzere sizlere altı bölümden oluşan anket formu verilmiştir. Formların başındaki açıklamalar doğrultusunda soruları dikkatle okuyarak cevaplandırınız. Ölçeklerden elde edilen veriler toplu olarak değerlendirilecek ve sadece Yüksek Lisans Tez araştırmasının amacına uygun olarak kullanılacaktır. Bu nedenle ölçeğe adınızı yazmanıza gerek yoktur. İçtenlikle vereceğiniz cevaplar araştırmanın amacına ulaşmasına katkı sağlayacaktır. Lütfen hiçbir maddeyi atlamadan işaretleyiniz. Tüm soruları cevaplamanız yaklaşık 8-10 dakika sürecektir. Araştırmayla ilgili tüm sorularınızı, görüş ve önerilerinizi aşağıdaki mail adresi üzerinden iletebilirsiniz. İlgi ve katkılarınız için teşekkür eder, saygılar sunarım.

Kemal Feyzi ERGİN, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rehberlik Psikolojik Danışmanlık ABD Yüksek Lisans Öğrencisi

Prof. Dr. Ali ERYILMAZ, Yıldız Teknik Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Rehberlik Psikolojik Danışmanlık ABD

Kişisel Bilgi Formu

Cinsiyetiniz: …….

Yaşınız: …….

Ekonomik Durumunuz: Düşük ( ) Orta ( ) Yüksek ( )

Akademik Genel Not Ortalamanız: …….

Herhangi Bir Psikiyatrik Tanınız Var Mı?: Evet ( ) Hayır ( )

Herhangi Bir Sosyal Sorumluluk Çalışmasında (Stk-Gençlik Merkezi-Gençlik Meclisi-Öğrenci Topluluğu Vd.) Aktif Olarak Gönüllülük Yapıyor Musunuz?

Evet ( ) Hayır ( )

Cevabını evetse:

İlgili Sosyal Sorumluluk Çalışmalarında Ne Kadar Süredir Aktif Olarak Yer Almaktasınız?

0-3 Ay ( ) 3-12 Ay ( ) 1-2 Yıl ( ) 2 Yıl ve Daha Fazla ( )

Ek 2. Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği

Bu ölçek farklı duyguları tanımlayan bir takım sözcükler içermektedir. Son iki hafta nasıl hissettiğinizi düşünüp her maddeyi okuyun. Uygun cevabı her maddenin yanında ayrılan yere (puanları daire içine alarak) işaretleyin. Cevaplarınızı verirken aşağıdaki puanları kullanın.

1. Çok az veya hiç 2. Biraz 3. Ortalama 4. Oldukça 5. Çok fazla

1. İlgili	1	2	3	4	5
2. Sıkıntılı	1	2	3	4	5
3. Heyecanlı	1	2	3	4	5
4. Mutsuz	1	2	3	4	5
5. Güçlü	1	2	3	4	5
6. Suçlu	1	2	3	4	5
7. Ürkmüş	1	2	3	4	5
8. Düşmanca	1	2	3	4	5
9. Hevesli	1	2	3	4	5
10. Gururlu	1	2	3	4	5
11. Asabi	1	2	3	4	5
12. Uyanık (dikkati açık)	1	2	3	4	5
13. Utanmış	1	2	3	4	5
14. İlhamlı (yaratıcı düşüncelerle dolu)	1	2	3	4	5
15. Sinirli	1	2	3	4	5
16. Kararlı	1	2	3	4	5
17. Dikkatli	1	2	3	4	5
18. Tedirgin	1	2	3	4	5
19. Aktif	1	2	3	4	5
20. Korkmuş	1	2	3	4	5

Ek 3. Yaşam Doyumu Ölçeği

Aşağıda yer alan maddeleri, sizi en iyi yansıtan derecelendirmeye göre işaretleyiniz.

		Hiç Katılmıyorum	Çok Az Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Büyük Oranda Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	İdeallerime yakın bir yaşantım var.					
2	Yaşam koşullarım mükemmeldir.					
3	Yaşamımdan memnunum.					
4	Şimdiye kadar yaşamdan istediğim önemli şeylere sahip oldum					
5	Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.					

Ek 4. Portre Değerler Anketi

Aşağıda bazı kişiler kısaca tanımlanmaktadır. Lütfen her tanımı okuyun ve bu kişilerin size ne derece benzediğini ya da benzemediğini düşünün. Tanımda verilen kişinin size ne kadar benzediğini göstermek için sağdaki kutucuklardan uygun olan birini **[X]** ile işaretleyin.

	BU KİŞİ SİZE NE KADAR BENZİYOR?					
	Bana çok benzi-yor	Bana benzi-yor	Bana az benzi-yor	Bana çok az benzi-yor	Bana benze-miyor	Bana hiç benze-miyor
1. Yeni fikirler bulmak ve yaratıcı olmak onun için önemlidir. İşleri kendine özgü yollarla yapmaktan hoşlanır.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2. Onun için zengin olmak önemlidir. Çok parası ve pahalı şeyleri olsun ister.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3. Dünyada herkesin eşit muamele görmesinin önemli olduğunu düşünür. Hayatta herkesin eşit fırsatlara sahip olması gerektiğine inanır.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4. Onun için yeteneklerini göstermek çok önemlidir. İnsanların onun yaptıklarına hayran olmasını ister.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5. Onun için güvenli bir çevrede yaşamak önemlidir. Güvenliğini tehlikeye sokabilecek her şeyden kaçınır.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6. Hayatta pek çok farklı şey yapmanın önemli olduğunu düşünür. Her zaman deneyecek yeni şeyler arar.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7. İnsanların kendilerine söylenenleri yapmaları gerektiğine inanır. İnsanların her zaman, hatta başkaları izlemiyorken bile, kurallara uymaları gerektiğini düşünür.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8. Kendisinden farklı olan insanları dinlemek onun için önemlidir. Onlarla aynı fikirde olmadığında bile onları anlamak ister.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
9. Sahip olduğundan daha fazlasını **istememenin** önemli olduğunu düşünür. İnsanların sahip olduklarıyla tatmin olmaları gerektiğine inanır.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
10. Eğlenmek için her fırsatı kollar. Zevk veren şeyleri yapmak onun için önemlidir.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
11. Yaptığı işler hakkında kendi başına karar vermek onun için önemlidir. Faaliyetlerini seçip planlarken özgür olmaktan hoşlanır.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
12. Çevresindeki insanlara yardım etmek onun için çok önemlidir. Onların refaha kavuşmasını ister.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
13. Çok başarılı olmak onun için önemlidir. İnsanlar üzerinde iyi izlenim bırakmaktan hoşlanır.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
14. Ülkesinin güvende olması onun için çok önemlidir. Devletin içeriden ve dışarıdan gelebilecek tehditlere karşı uyanık olması gerektiğini düşünür.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
15. Risk almaktan hoşlanır. Her zaman macera peşinde koşar.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
16. Her zaman uygun şekilde davranmak onun için önemlidir. İnsanların yanlış diyeceği şeyleri yapmaktan kaçınmak ister.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
17. İşin başında olmak ve başkalarına ne yapacaklarını söylemek onun için önemlidir. İnsanların onun söylediklerini yapmalarını ister.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
18. Arkadaşlarına sadık olmak onun için önemlidir. Kendisini ona yakın olan insanlara adamak ister.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
19. İnsanların doğayı korumaları gerektiğine gönülden inanır. Çevreyi korumak onun için önemlidir.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

	BU KİŞİ SİZE NE KADAR BENZİYOR?					
	Bana çok benzi-yor	Bana benzi-yor	Bana az benzi-yor	Bana çok az benzi-yor	Bana benze-miyor	Bana hiç benze-miyor
20. Dini inanç onun için önemlidir. Dininin gereklerini yerine getirmek için çok çaba harcar.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
21. Eşyaların düzenli ve temiz olması onun için önemlidir. Her şeyin pislik içinde olmasından hiç hoşlanmaz.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
22. Her şeyle ilgili olmanın önemli olduğunu düşünür. Meraklı olmaktan ve her türlü şeyi anlamaya çalışmaktan hoşlanır.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
23. Dünyadaki bütün insanların uyum içinde yaşaması gerektiğine inanır. Dünyadaki bütün gruplar arasında barışın güçlenmesi onun için önemlidir.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
24. Hırslı olmanın önemli olduğunu düşünür. Ne kadar kabiliyetli olduğunu göstermek ister.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
25. İşleri geleneksel yollarla yapmanın en iyisi olduğunu düşünür. Öğrendiği gelenek ve göreneklerin devam ettirmek onun için önemlidir.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
26. Hayattan zevk almak onun için önemlidir. Kendisini "şımartmaktan" hoşlanır.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
27. Başkalarının ihtiyaçlarına cevap vermek onun için önemlidir. Tanıdıklarına destek olmaya çalışır.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
28. Ana-babasına ve yaşlı insanlara her zaman saygı göstermesi gerektiğine inanır. Onun için itaatkar olmak önemlidir.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
29. Herkese, hatta hiç tanımadığı insanlara bile adil muamele yapılmasını ister. Toplumdaki zayıfları korumak onun için önemlidir.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
30. Sürprizlerden hoşlanır. Heyecan verici bir yaşamının olması onun için önemlidir.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
31. Hastalanmaktan kaçınmak için çok çaba gösterir. Sağlıklı kalmak onun için çok önemlidir.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
32. Hayatta öne geçmek onun için önemlidir. Başkalarından daha iyi olmaya çalışır.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
33. Kendisini inciten insanları bağışlamak onun için önemlidir. İçlerindeki iyi yanları görmeye ve kin gütmemeye çalışır.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
34. Bağımsız olmak onun için önemlidir. Kendi ayakları üzerinde durmak ister.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
35. İstikrarlı bir hükümetin olması onun için önemlidir. Sosyal düzenin korunması konusunda endişelenir.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
36. Başkalarına karşı her zaman kibar olmak onun için önemlidir. Başkalarını hiçbir zaman rahatsız veya huzursuz etmemeye çalışır.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
37. Hayattan zevk almayı çok ister. İyi zaman geçirmek onun için önemlidir.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
38. Alçakgönüllü ve kibirsiz olmak onun için önemlidir. Dikkatleri üzerine **çekmemeye** çalışır.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
39. Her zaman kararları veren kişi olmak ister. Lider olmaktan hoşlanır.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
40. Doğaya uyum sağlamak ve onun uyumlu bir parçası olmak onun için önemlidir. İnsanların doğayı değiştirmemesi gerektiğine inanır.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Ek 5. Kariyer Uyumluluğu Ölçeği

Değerli arkadaşlar, bu ölçek sizlerin mesleğinize yönelik uyumluluk düzeyinizi ölçmek amacıyla hazırlanmıştır. Aşağıdaki ifadeleri okuyup size uygun olanını işaretleyiniz. Çalışmaya katkı sağladığınız için teşekkür ederim.

		Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Kararsızım	Uygun	Çok Uygun
1	Mesleğim hakkında düşündüğümde heyecanlanırım.					
2	Mesleğimde nasıl ilerleyeceğimi öğrendim.					
3	Yeteneğime uygun bir meslek seçtim.					
4	Mesleğimle ilgili kariyer planlaması yaptım.					
5	Mesleğimi seviyorum.					
6	Mesleki planlarımla ilgili değişikliklere kolayca uyum sağlayabilirim.					
7	Gelecekte çalışacağım kurumları biliyorum.					
8	Seçtiğim meslekle ilgili olumlu düşüncelere sahibim.					
9	Mesleğimle ilgili çalışacağım kurumları seçtim.					
10	Mesleğimle ilgili bir şeyler yapmaktan keyif duyuyorum.					