

**Subject Area**

Social Sciences, Education

Year: 2022

Vol: 8

Issue: 93

PP: 25-31

Arrival

08 October 2021

Published

23 January 2022

Article ID Number

3716

Article Serial Number

04

Doi Number

<http://dx.doi.org/10.26449/ssj.3716>**How to Cite This Article**

Doğanülkü, H.A. & Tanrıtanır, Z. (2022). "Umutsuzluğun Proaktif Kariyer Davranışları Üzerindeki Etkisinde Algılanan Sosyal Desteğin Düzenleyici Rolü" International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:8, Issue:93; pp:25-31.



Social Sciences Studies Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

## Umutsuzluğun Proaktif Kariyer Davranışları Üzerindeki Etkisinde Algılanan Sosyal Desteğin Düzenleyici Rolü

### The Moderating Role Of Perceived Social Support In The Effect Of Hopelessness On Proactive Career Behaviors

Öğr. Gör. Hacı Arif DOĞANÜLKÜ<sup>1</sup>  Doktora Öğrencisi Zülal TANRITANIR<sup>2</sup> 

<sup>1</sup> Çukurova Üniversitesi, Kariyer Merkezi, Adana, Türkiye

<sup>2</sup> Çukurova Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, Adana, Türkiye

**ÖZET**

Bu çalışma üniversite öğrencilerinin proaktif kariyer davranışları ile umutsuzlukları arasındaki ilişki, algılanan sosyal destek düzeylerinin düzenleyici rolünü incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın katılımcıları Türkiye’de Doğu Anadolu Bölgesindeki bir üniversitede öğrenim gören 165 kadın, 137 erkek olmak üzere toplamda 302 öğrenciden oluşmaktadır. Katılımcılardan veri toplamak amacıyla “Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği”, “Beck Umutsuzluk Ölçeği” ve “Kariyer Adanmışlık Ölçeği” kullanılmıştır. Öğrencilerin umutsuzluk, algılanan sosyal destek ve proaktif kariyer davranışları arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon analizi ile test edilmiştir. Umutsuzluk ve algılanan sosyal desteğin proaktif kariyer davranışları üzerindeki yordayıcı etkisi ile algılanan sosyal desteğin düzenleyici rolü önyükleme(bootstrap) yöntemine dayalı regresyon analizi ile incelenmiştir. Korelasyon analizi sonucunda proaktif kariyer davranışlarının umutsuzluk ve algılanan sosyal destek ile anlamlı ilişkilere sahip olduğu gözlenmiştir. Regresyon analizi sonucunda ise umutsuzluk ve algılanan sosyal desteğin, proaktif kariyer davranışlarının yordayıcıları olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca algılanan sosyal desteğin umutsuzluk ile proaktif kariyer davranışları arasındaki ilişkide düzenleyici role sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Proaktif Kariyer Davranışları, Algılanan Sosyal Destek, Umutsuzluk

**ABSTRACT**

This study aimed to examine the moderator role of perceived social support levels in the relationship between university students' proactive career behaviors and their hopelessness. The participants of the study consisted of 302 students, 165 females and 137 males, studying at a university in the Eastern Anatolia Region of Turkey. "Multidimensional Scale of Perceived Social Support Scale", "Beck Hopelessness Scale" and "Career Engagement Scale" were used to collect data from the participants. The relationships between students' hopelessness, perceived social support and proactive career behaviors were tested with Pearson correlation analysis. The predictive effect of hopelessness and perceived social support on proactive career behaviors and the moderator role of perceived social support were investigated by regression analysis based on bootstrap method. As a result of the correlation analysis, it was observed that proactive career behaviors had significant relationships with hopelessness and perceived social support. As a result of the regression analysis, it was concluded that hopelessness and perceived social support were predictors of proactive career behaviors. In addition, it was concluded that perceived social support has a moderating role in the relationship between hopelessness and proactive career behaviors.

**Key Words:** Proactive Career Behaviors, Perceived Social Support, Hopelessness

**1. GİRİŞ**

Günümüzün hızlı değişen ve rekabetçi çalışma dünyası, bireyler için öngörülemez ve belirsiz bir kariyer sürecine yol açmıştır (Valls ve ark., 2020). Bu belirsiz süreç üniversite öğrencilerinin okul yaşamından çalışma yaşamına geçiş sürecinde, iş bulma ve istihdam edilme konularında zorluklar yaşamalarına neden olmuştur (Helyer & Lee, 2014). Dolayısıyla öğrenci rolünden çalışan rolüne sağlıklı bir geçiş için öz-yönelimli olmak diğer bir ifade ile proaktif kariyer davranışlarında bulunmak temel gerekliliklerden birisi haline getirmiştir (Direnzo & Greenhaus, 2011; Smith, 2010). Çünkü proaktif kariyer davranışları çalışma yaşantısına geçişi kolaylaştıran ve istihdam edilebilirliği arttıran en önemli davranış örüntülerindedir (Claes & Ruiz-Quintanilla, 1998).

Proaktif kariyer davranışları, bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmak amacıyla sergiledikleri amaçlı eylemlerdir (De Vos ve ark., 2009). Kariyer planlaması yapma, ağ kurma, fikir danışma ve beceri geliştirmeye dönük faaliyetler öne çıkan proaktif kariyer davranışları olarak ifade edilmektedir (Claes & Ruiz-Quintanilla, 1998; De Vos ve ark., 2009). Kariyer planlaması, bireylerin araştırma yaparak geleceğe dönük hedefler belirlemesi, ağ kurma bireyin bilgi, tavsiye alabileceği insanlar ile ilişkiler geliştirmesi, fikir danışma bireyin kariyeri ile ilgili deneyimli bireylerden bilgi edinmesi, beceri geliştirme faaliyetleri ise bireyin kariyerinde ustalaşmasına yönelik girişimlerdir (Claes & Ruiz-Quintanilla, 1998; De Vos ve ark., 2009; Hirschi, 2014).

Proaktif davranışların arkasındaki önemli motivasyon kaynaklarından birisi, bireylerin geleceğe yönelik umutlu olup olmama durumlarıdır (Parker ve ark., 2010). Umut, proaktif davranışların gösterilmesi üzerinde etkili iken (Hirschi, 2014), umutsuzluk proaktif davranışların aksini yansıtan pasif ve işlevsiz davranışlar veya eylemsizlik için kaynak olmaktadır (Demetropoulos-Valencia ve ark., 2019). Çünkü umutsuz bireyler hangi davranışta bulunursa bulunsun sonuçlar üzerinde etki oluşturamayacağı ve durumları kontrol edemeyeceği düşüncesine kapılmaktadır (Abramson ve ark., 1989). Ayrıca umutsuzluk, bireylerin problem çözme becerileri ile de ilişkilidir (Fırıncık ve Gürhan, 2019). Umutsuzluğu yüksek bireyler problemler karşısında başarılı bir çözüm üretebileceklerine güvenmemektedir (Yang & Clum, 1994). Diğer yandan proaktif davranışlar sergilemek ise bireylerin olaylar üzerinde kontrol sahibi olabileceklerine ilişkin inançları ve problemleri çözebileceklerine yönelik güvenleri ile yakından ilişkilidir (Hirschi, 2014; Parker ve ark., 2010). Dolayısıyla bireylerin umutsuzluk düzeyleri proaktif kariyer davranışları göstermeleri ile ilişkili olabilir.

Bireylerin proaktif davranışlarda bulunma motivasyonuna katkı sağlayan durumlardan birisi de algıladıkları sosyal destektir (Dikkers ve ark., 2010). Sosyal destek bireyin çevresinden aldığı ve pozitif sonuçlar ortaya çıkaran bilişsel, duygusal ve araçsal desteklerdir (Yuvakgil, 2017). Algılanan sosyal destek inancı yüksek olan bireyler, ihtiyaç duyduklarında aile, arkadaş veya yakın çevreden güvenebilecekleri insanlara sahip olduklarını düşünürler (Sarason ve Sarason, 1982). Ayrıca bireyin sosyal desteğe sahip olduğunu düşünmesi geleceğe yönelik planlamalar yapması üzerinde de etkili olmaktadır (Kenny ve ark., 2003). Bireyin ihtiyaç duyduğunda destek ve geri bildirim alabileceği bir çevreye sahip olduğunu düşünmesi (Crant, 2000), geleceğe yönelik planlamalar yapması (De Vos ve ark., 2009) ise proaktif kariyer davranışlarında bulunma yönünde motivasyon oluşturmaktadır.

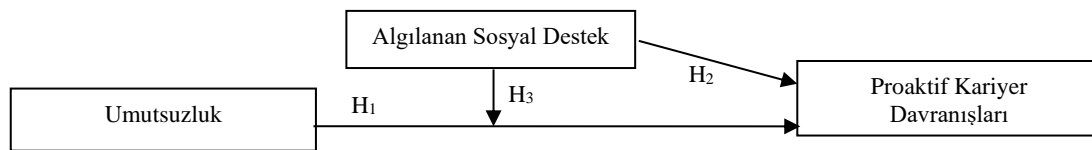
Algılanan sosyal destek bireylerin umutsuzlukları ile de ilişkili bir durumdur (Zuo ve ark., 2021). Araştırmalar pozitif bir inanç faktörü olarak değerlendirilen algılanan sosyal desteğin, bireylerin umutsuzluğunu azalttığını ortaya koymuştur (Li ve ark., 2015; Seyyedmoharrani ve ark., 2018). Çünkü sosyal destek bireylerin değiştirilemeyecek olumsuz koşullar üzerinde durmaları yerine olumlu ve değiştirilebilir olana odaklanmalarına yardımcı olur (Feeney & Collins, 2015). Ayrıca algılanan sosyal destek inancı yüksek bireyler sorunları çözme konusunda her zaman gerekli kaynakları bulabileceklerine ve geleceğin olumlu olacağına yönelik beklentilere sahiptir (Mo ve ark., 2014). Dolayısıyla proaktif kariyer davranışları ve umutsuzluk ile ilişkili olan algılanan sosyal destek, umutsuzluk ve proaktif kariyer davranışları arasındaki ilişkide düzenleyici bir role sahip olabilir.

Mevcut kariyer anlayışında proaktif kariyer davranışları, çalışma yaşantısına geçişte yardımcı olan en önemli davranış örüntüleri haline gelmiştir (De Vos ve ark., 2009). Proaktif kariyer davranışları bireylerin kariyer başarıları ile yakından ilişkilidir (Thomas ve ark., 2010). Ayrıca işverenlerde proaktif davranışlar sergileyen bireyleri istihdam etme yönünde bir tutum sergilemektedir (Brown ve ark., 2006). Dolayısıyla öğrencilikten çalışma yaşantısına geçişin giderek zorlaştığı bu süreçte, istihdam edilebilirliğe ve kariyer başarısına pozitif etkileri olan proaktif kariyer davranışları ile ilişkili değişkenlerin belirlenmesi önemlidir. Araştırma sonucunda elde edilecek bulgular, gelecekteki araştırmalar ve uygulamalara yönelik yol gösterici olacaktır. Bu çalışmada üniversite öğrencilerinin umutsuzluk, algıladıkları sosyal destek ve proaktif kariyer davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca algılanan sosyal desteğin umutsuzluk ile proaktif kariyer davranışları arasındaki ilişkide düzenleyici role sahip olup olmadığı incelenmesi araştırmanın bir diğer amacını oluşturmaktadır. Bu amaçlar doğrultusunda araştırmanın varsayımsal modeli Şekil 1'de sunulmuş ve aşağıda verilen hipotezler test edilmiştir.

H<sub>1</sub>: Umutsuzluk, proaktif kariyer davranışları üzerinde negatif yönde yordayıcıdır

H<sub>2</sub>: Algılanan sosyal destek, proaktif kariyer davranışları üzerinde pozitif yönde yordayıcıdır.

H<sub>3</sub>: Algılanan sosyal destek, umutsuzluk ile proaktif kariyer davranışları arasındaki ilişkide düzenleyici bir role sahiptir. Algılanan sosyal destek arttıkça umutsuzluğun proaktif kariyer davranışları üzerindeki etkisi azalmaktadır.



Şekil 1. Araştırmanın Varsayımsal Gösterimi

## 2. YÖNTEM

### 2.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada üniversite öğrencilerinin, proaktif kariyer davranışları, algıladıkları sosyal destek ve umutsuzlukları arasındaki ilişki, yordayıcı korelasyonel araştırma çerçevesinde incelenmiştir. Yordayıcı korelasyonel araştırmalar bir veya daha fazla bağımsız değişkene bağlı olarak bağımlı değişkendeki değişikliklerin açıklanmaya çalışıldığı araştırmalardır (Büyüköztürk ve ark., 2016). Araştırmanın yordanan değişkeni proaktif kariyer davranışları, yordayıcı değişkenleri ise umutsuzluk ve algılanan sosyal destektir.

### 2.2. Araştırmanın Katılımcıları

Araştırmanın katılımcıları COVID-19 pandemisinin kısıtlayıcı etkileri sebebiyle uygun örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Katılımcılar Türkiye’de Doğu Anadolu Bölgesindeki bir üniversite öğrenim gören 165 kadın (%54.6), 137 (%45.4) erkek olmak üzere toplamda 302 öğrenciden oluşmaktadır. Öğrencilerin yaş aralığı 17 ile 27 arasında değişmekte olup, yaş ortalamaları 21.55’dir.

### 2.3. Veri Toplama Araçları

#### 2.3.1. Kariyer Adanmışlık Ölçeği

Kariyer adanmışlık ölçeği Hirschi ve ark. (2014) tarafından bireylerin proaktif kariyer davranışlar gösterme düzeylerini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek Türkçeye Korkmaz ve ark. (2020) tarafından uyarlanmıştır. Uyarlama çalışması üniversite öğrencilerinden oluşan bir grup ile gerçekleştirilmiştir. Dokuz maddeden oluşan ölçek, beşli Likert şeklindedir ve tek boyutludur. “Neredeyse hiç” (1) ile “Çok sık” (5) arasında seçenekler sunar. Kariyer adanmışlık ölçeğinden alınan puanların yüksekliği, proaktif kariyer davranışların sergilenmesindeki fazlalığa işaret eder. Uyarlama çalışmasında güvenilirlik analizleri kapsamında hesaplanan ölçeğin cronbach alfa değeri .88 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ölçeğin hesaplanan cronbach alfa değeri .92 olarak hesaplanmıştır.

#### 2.3.2. Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği

Çok boyutlu algılanan sosyal destek ölçeği, Zimet ve ark. (1988) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 12 maddeden oluşan yedili Likert tipi bir ölçektir. Ölçekte aile, arkadaşlar ve özel kişiler olmak üzere 3 alt boyut bulunmaktadır. Orijinal formun cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ölçek bütünü ve alt boyutlar için .84 ile .92 arasındadır. Ölçek ilk olarak 1995 yılında Eker ve Arkar tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ardından Eker ve ark. (2001) tarafından ölçeğin faktör yapısı, geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yeniden gerçekleştirmiştir. Uyarlama çalışmasında güvenilirlik katsayıları ölçek bütünü için .89 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada ise güvenilirlik analizleri kapsamında hesaplanan cronbach alfa değeri ölçek bütünü için .86 olarak bulunmuştur.

#### 2.3.3. Beck Umutsuzluk Ölçeği

Beck umutsuzluk ölçeği, Beck ve ark. (1974) tarafından geliştirilen, bireylerin geleceğe dönük beklentileri ve karamsarlık düzeyini ölçmeyi amaçlayan kendini değerlendirme türü bir ölçektir. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Durak ve Palabıyıkoglu (1994) tarafından yapılmıştır. Ölçek geleceğe yönelik duygu ve düşünceleri belirten 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan maddeler “evet”, “hayır” şeklinde cevaplanmaktadır. Ölçek motivasyon kaybı, geleceğe yönelik duygu ve beklentiler ve umut olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekten alınan puanlardaki artış bireylerin umutsuzluk düzeylerindeki artışa işaret etmektedir. Uyarlama çalışmasında ölçek bütünü için hesaplanan cronbach alfa değeri .85 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ise hesaplanan cronbach alfa değeri .90 olarak hesaplanmıştır.

### 2.4. Verilerin Analizi

Öncelikle verilerin normal dağılım gösterip göstermediği test edilmiştir. Toplanan verilerin normallik varsayımlarını karşıladığı sonucuna ulaşılmıştır. Proaktif kariyer davranışları, algılanan sosyal destek ve umutsuzluk arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir. Umutsuzluk ve algılanan sosyal desteğin proaktif kariyer davranışları üzerindeki etkisini belirlemek ve umutsuzluk ile proaktif kariyer davranışları arasındaki ilişkide algılanan sosyal desteğin düzenleyici bir rolü olup olmadığını test etmek için bootstrap yöntemine dayalı bir regresyon analizi yapılmıştır. Bootstrap yöntemi ile geleneksel yöntemlere göre daha güvenilir sonuçlar elde edildiği ifade edilmektedir (Hayes, 2018). Önyükleme analizi, %95 güven aralığında ve 10.000 yeniden örnekleme ile gerçekleştirilmiştir. Düzenleyici etkinin gücünü belirlemek için eğitim analizi yapılmıştır. Eğitim analizi, hangi koşullar altında (düşük-orta-yüksek) düzenleyici etkinin anlamlı olduğunu belirlemek için kullanılan bir yöntemdir (Aiken & West, 1991). Verilerin analizinde IBM SPSS Statistics 25.0 ve Process Macro 3.5 yazılım paketleri kullanılmıştır. Proses Makro uygulaması kullanılarak gerçekleştirilen moderatör değişken analizinde sürekli değişkenler merkezileştirilmiş ve düşük, orta ve yüksek olmak üzere 3 kategori sunulmuştur.

### 3. BULGULAR

Üniversite öğrencilerinin proaktif kariyer davranışları, algıladıkları sosyal destek ve umutsuzlukları arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Değerleri ve Betimsel İstatistikler

Değişkenler	1	2	3
1. Umutsuzluk	-		
2. Algılanan Sosyal Destek	-.22**	-	
3. Proaktif Kariyer Davranışları	-.34**	.38**	-
Aritmetik Ortalama	7.08	59.14	32.35
Standart Sapma	5.53	15.45	8.85
Çarpıklık Katsayıları	.60	-.42	-.49
Basıklık Katsayıları	-.94	-.53	-.51

\*\* $p < .01$

Tablo 1'de görüldüğü üzere proaktif kariyer davranışları, umutsuzluk ( $r = -.34, p < .01$ ) ile negatif yönde, algılanan sosyal destek ( $r = .38, p < .01$ ) ile pozitif yönde anlamlı ilişkilere sahiptir. Ayrıca algılanan sosyal destek ile umutsuzluk arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır ( $r = -.22, p < .01$ ).

Katılımcıların algıladıkları sosyal destek ve umutsuzluklarının proaktif kariyer davranışları üzerindeki yordayıcı etkisini belirlemek ve algılanan sosyal desteğin umutsuzluk ile proaktif kariyer davranışları arasındaki ilişkide düzenleyici bir role sahip olup olmadığını test etmek amacıyla bootstrap yöntemine dayalı bir regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 2'de sunulmuştur.

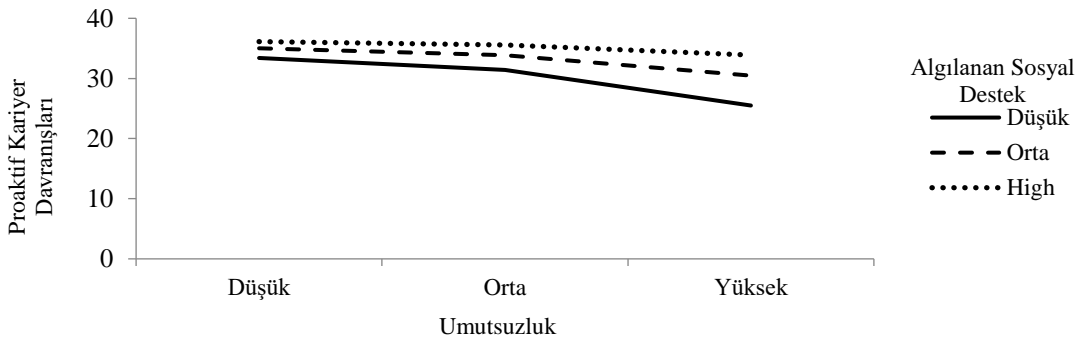
Tablo 2. Yordayıcı ve Düzenleyici Etkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	<i>b</i>	<i>SH</i>	<i>t</i>
Sabit	32.62*** [31.72, 33.53]	.46	70.79
Umutsuzluk ( <i>X</i> )	-.42*** [-.58, -.25]	.08	-5.04
Algılanan Sosyal Destek ( <i>W</i> )	.16*** [.10, .22]	.03	5.21
Düzenleyici Etki ( <i>X.W</i> )	.02** [.01, .02]	.01	2.90

$R = .48, R^2 = .23; ***p < .001, **p < .01$ . *SH*: Standart Hata; Parantez içindeki değerler güven aralıklarını göstermektedir. Standardize edilmiş katsayılar (*b*) raporlanmıştır.

Tablo 2'de görüldüğü üzere umutsuzluk proaktif kariyer davranışları üzerinde negatif yönde anlamlı bir yordayıcı olarak bulunmuştur ( $b = -.42, p < .001$ ). Diğer yandan algılanan sosyal destek ise proaktif kariyer davranışları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir yordayıcı etkiye sahiptir ( $b = .16, p < .001$ ). Ayrıca umutsuzluk ile proaktif kariyer davranışları arasındaki ilişkide algılanan sosyal desteğin düzenleyici bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır ( $b = .02, p < .01$ ). Umutsuzluk ve algılanan sosyal destek proaktif kariyer davranışlarındaki değişimin %23'ünü açıklamaktadır.

Algılanan sosyal desteğin anlamlı bir düzenleyici etkiye sahip olması sonucunda, umutsuzluk ile proaktif kariyer davranışları arasındaki ilişkide etkili olduğu koşulları (düşük-orta-yüksek) belirlemek için eğim analizi yapılmıştır. Eğim analizi sonuçları Şekil 2'de sunulmuştur.



Şekil 2. Algılanan Sosyal Desteğin Düzenleyici Etkisinin Grafikselsel Gösterimi

Şekil 2'de görüldüğü üzere algılanan sosyal desteğin düşük ( $b = -.65, p < .001$ ) ve orta ( $b = -.37, p < .001$ ) olduğu durumlarda umutsuzluğun, proaktif kariyer davranışları üzerinde etkisi anlamlı bulunmuştur. Bu etki en fazla algılanan sosyal destek düşük iken olmuştur. Diğer yandan algılanan sosyal destek yüksek iken umutsuzluğun proaktif kariyer davranışları üzerinde anlamlı etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ( $b = -.18, p = .12$ ).

#### 4. TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada üniversite öğrencilerinin umutsuzluk, algılanan sosyal destek ve proaktif kariyer davranışları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonucunda umutsuzluk ve algılanan sosyal desteğin proaktif kariyer davranışları üzerinde yordayıcı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca algılanan sosyal desteğin, umutsuzluk ile proaktif kariyer davranışları arasındaki ilişkide düzenleyici role sahip olduğu sonucuna da ulaşılmıştır. Diğer bir ifade ile öğrencilerin algılanan sosyal destek puanları yüksek ise umutsuzluğun proaktif kariyer davranışları üzerinde yordayıcı bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada öncelikle ulaşılan sonuçlardan birisi umutsuzluğun proaktif kariyer davranışları üzerinde negatif yönde yordayıcı olduğudur. Ulaşılan bu sonuç H<sub>1</sub> hipotezinin doğrulandığını göstermektedir. Alanyazın incelendiğinde umutsuzluğun proaktif kariyer davranışları ile doğrudan ilişkisinin incelendiği araştırmalara rastlanmamıştır ancak umudun proaktif kariyer davranışları üzerinde pozitif yönde yordayıcı olduğu araştırma söz konusudur (Hirschi, 2014). Bu araştırmada ulaşılan sonuç bizim araştırmamızda ulaştığımız sonuç ile paralellik göstermektedir. Proaktif davranışlarda bulunmak için kaynak olan durumlardan birisi bireyin umut-umutsuzluk düzeyidir (Parker ve ark., 2010). Çünkü umut bireyin geleceğe olumlu bakmasını sağlarken, umutsuzluk bireyin geleceğe olumsuz ve karamsar bakmasına neden olur. Dolayısıyla umutsuzluğu yüksek bireyler düşük bireylere göre eylemsiz kalma ya da işlevsel olmayan davranışlarda bulunma gibi tercihlerde bulunurlar (Demetropoulos-Valencia ve ark., 2019). Eylemsizlik ve işlevsiz davranışlar ise proaktif kariyer davranışların tam aksi yönünde olan davranış gruplarıdır. Proaktif davranışlar inisiyatif alma, eyleme geçme, talimat beklemeden harekete geçmeye yönelik davranışlardır (Parker ve ark., 2010). Bu durum umutsuzluğun proaktif kariyer davranışları üzerinde negatif yönde yordayıcı olmasına dayanak olabilir.

Araştırmada ulaştığımız bir diğer önemli sonuç ise algılanan sosyal desteğin, proaktif kariyer davranışları üzerinde pozitif yönde yordayıcı olduğudur. Bu sonuç H<sub>2</sub> hipotezimizin doğrulandığını göstermektedir. Bireylerin sosyal bir desteğe sahip olduğunu düşünmesi onların ileriye dönük planlamalar yapmasında yardımcı bir etkidir (Kenny ve ark., 2003). Çünkü sosyal desteğin varlığı, bireyin gelecekte bir problemle karşılaşması halinde kendisine yardımcı olacak bilişsel, duygusal ve araçsal desteklere sahip olduğu inancının varlığını gösterir (Yuvakgil, 2017). Bu duruma bağlı olarak birey gelecek odaklı yaşayabilir. Diğer yandan bireyin gelecek odaklı olması proaktif davranışlarda bulunmasının önemli bir öncülüdür (De Vos ve ark., 2009). Proaktif davranışlar bireyin gelecek odaklı olup kendisinde veya çevrede değişim oluşturma amacıyla gerçekleştirdiği davranışlardır (De Vos ve ark., 2009). Bu durum algılanan sosyal desteğin proaktif kariyer davranışları üzerinde yordayıcı olmasına kaynak olabilir. Ayrıca proaktif davranışlar çevreden alınan geribildirim ve destek ile daha fazla sergilenir (Crant, 2000). Sosyal desteğin varlığı ile alınan geribildirim ve desteklemelerde, proaktif kariyer davranışları üzerinde algılanan sosyal desteğin yordayıcı olmasına sebep olabilir.

Araştırmada ulaştığımız son sonuç ise algılanan sosyal desteğin, proaktif kariyer davranışları ile umutsuzluk arasındaki ilişkide düzenleyici bir role sahip olduğudur. Bu sonuç H<sub>3</sub> hipotezinin doğrulandığını göstermektedir. Algılanan sosyal destek, bireyin ihtiyaç halinde çevresinden destek alabileceğini düşünmesi durumudur (Sarason & Sarason, 1982). Bireylerin sosyal desteğe sahip olduklarını düşünmeleri hem umutsuzlukları (Zuo ve ark., 2021) hem de proaktif kariyer davranışları (Dikkers ve ark., 2010) ile ilişkilidir. Bireylerin sosyal desteğe sahip olduğunu düşünmesi, geleceğe olumlu bakmasına yardımcı olarak umutsuzluk yaşamayı önünde bir destek hizmeti görür (Mo ve ark., 2014). Diğer yandan algılanan sosyal destek ile bireyler değişim oluşturma yönünde eylemde bulunurlar ki bu durum proaktif davranışları ifade eder (De Vos ve ark., 2009). İfade edilenler bağlamında görüldüğü üzere algılanan desteğin umutsuzluk ve proaktif kariyer davranışları ile doğrudan ilişkili olması, onun bu ilişkide düzenleyici bir role sahip olabilmesinde etkili olabilir.

Bu araştırmanın katılımcıları Doğu Anadolu Bölgesinde bir devlet üniversitesinde öğrenim gören öğrencilerden oluşmaktadır. Araştırma sonuçlarının genellenebilirliği açısından farklı bölge ve kültürden bireylerle de benzer çalışmalar yürütülerek sonuçları karşılaştırılmalıdır. Tüm dünyayı etkisi altına alan COVID-19 pandemisi bireylerin umut düzeyleri üzerinde önemli ölçüde etkili olmuştur (Genç & Arslan, 2021). Bundan dolayı COVID-19 pandemisinin olumsuz etkileri, araştırmadaki değişkenler arasında ilişkide bozucu bir etkiye sahip olabilir. Dolayısıyla bu durum bir sınırlılık oluşturmaktadır.

Çalışmamızda ulaştığımız sonuçlarla ilgili uygulayıcı ve araştırmacılara yönelik bazı öneriler sunulmuştur. Bu araştırma üniversite öğrencileri ile yürütülmüştür. Ancak proaktif kariyer davranışları çalışan bireyler içinde etkili ve önemli davranış örüntüleridir (Cha ve ark., 2017). Dolayısıyla benzer çalışmalar öğrenciler dışında farklı meslek gruplarına ait çalışan bireyler ile de yürütülebilir. Bu araştırmada umutsuzluk ile proaktif kariyer davranışları arasındaki ilişkide algılanan sosyal desteğin düzenleyici rolü incelenmiştir. Buna ek olarak bireylerin yılmazlık düzeylerinin de düzenleyici etkilerinin test edildiği benzer araştırmalar yürütülebilir. Öğrencilerin okudukları

bölüm ile umutsuzluk ve proaktif kariyer davranışları arasındaki ilişkiler de incelenebilir. Çünkü bölümlerin istihdam koşulları umutsuzluk ve proaktif kariyer davranışları üzerinde etkili olabilir. Öğrencilerin proaktif kariyer davranışlarında bulunma düzeylerini arttırmak amacıyla yapılan uygulamalarda, umutsuzluklarını azaltmaya yönelik müdahaleler yapılabilir. Ayrıca öğrencilere sosyal destek alabilmelerine yönelik koşullar oluşturabilmeleri konusunda yardımcı olunarak, proaktif kariyer davranışları sergilemelerine katkı sağlanabilir.

#### KAYNAKÇA

- Abramson, L. Y., Metalsky, G. I., & Alloy, L. B. (1989). Hopelessness depression: A theory based subtype of depression. *Psychological Review*, 96, 358–372.
- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park, CA: Sage.
- Beck, A. T., Weissman, A., Lester, D., & Trexler, L. (1974). The measurement of pessimism: The hopelessness scale. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42, 861-865. <https://doi.org/10.1037/h0037562>
- Brown, D. J., Cober, R. T., Kane, K., Levy, P. E., & Shalhoop, J. (2006). Proactive personality and the successful job search: A field investigation with college graduates. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 717–726. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.717>
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (2. Basım). Ankara: Pegem Akademi.
- Cha, J., Kim, S. J., Beck, J., & Knutson, B. J. (2017). Predictors of career success among lodging revenue managers: Investigating roles of proactive work behaviors. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 18(4), 474-490. <https://doi.org/10.1080/15256480.2017.1305307>
- Claes, R., & Ruiz-Quintanilla, S. A. (1998). Influences of early career experiences, occupational group, and national culture on proactive career behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 357–378. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1997.1626>
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435–462.
- De Vos, A., De Clippeleer, I., & Dewilde, T. (2009). Proactive career behaviours and career success during the early career. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 761–777. <https://doi.org/10.1348/096317909X471013>
- Demetropoulos-Valencia, J., Cope, M. R., Ward, C. J., Jones, M. S., & Muirbrook, K. A. (2021). Hopelessness and youth violent behavior: a longitudinal study. *Deviant Behavior*, 42(9), 1130-1144.
- Dikkers, J. S., Jansen, P. G., de Lange, A. H., Vinkenburgh, C. J., & Kooij, D. (2010). Proactivity, job characteristics, and engagement: a longitudinal study. *Career Development International*, 15(1), 59-77.
- Direnzo, M. S., & Greenhaus, J. H. (2011). Job search and voluntary turnover in a boundaryless world: A control theory perspective. *Academy of Management Review*, 36(3), 567–589. <https://doi.org/10.5465/amr.2009.0333>
- Durak, A., & Palabıyıköğlü, R. (1994). Beck Umutsuzluk Ölçeği geçerlilik çalışması. *Kriz Dergisi*, 2(2), 311-319. [https://doi.org/10.1501/Kriz\\_0000000071](https://doi.org/10.1501/Kriz_0000000071)
- Eker, D., Arkar, H., & Yıldız, H. (2001). Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği'nin gözden geçirilmiş formunun faktör yapısı, geçerlik ve güvenilirliği. *Türk psikiyatri dergisi*, 12(1), 17-25.
- Feeney, B. C., & Collins, N. L. (2015). A new look at social support: A theoretical perspective on thriving through relationships. *Personality and Social Psychology Review*, 19(2), 113-147.
- Fırıncık, S., & Gürhan, N. (2019). The effect of problem-solving ability on suicide, depression, and hopelessness in cigarette, alcohol, or substance addicts and relationships with each other. *Journal of psychiatric nursing*, 10(1), 39-47.
- Genç, E., & Arslan, G. (2021). Optimism and dispositional hope to promote college students' subjective well-being in the context of the COVID-19 pandemic. *Journal of Positive School Psychology*, 5(2), 87-96. <https://doi.org/10.47602/jpsp.v5i2.255>
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (Second Edition). New York: The Guilford Press.

- Helyer, R., & Lee, D. (2014). The role of work experience in the future employability of higher education graduates. *Higher Education Quarterly*, 68(3), 348–372. <https://doi.org/10.1111/hequ.12055>
- Hirschi, A. (2014). Hope as a resource for self-directed career management: Investigating mediating effects on proactive career behaviors and life and job satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 15(6), 1495–1512. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9488-x>.
- Hirschi, A., Freund, P. A., & Herrmann, A. (2014). The career engagement scale: Development and validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 575-594. <https://doi.org/10.1177/1069072713514813>
- Kenny, M. E., Blustein, D. L., Chaves, A., Grossman, J. M. & Gallagher, L. (2003). The role of perceived barriers and relational support in the educational and vocational lives of urban high school students. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 142-155.
- Korkmaz, O., Kırdök, O., Alkal, A., & Akça, M. Ş. (2020). Kariyer adanmışlık ölçeği: Proaktif kariyer davranışlarının ölçümünün geçerlik ve güvenirlik çalışması. *International Social Sciences Studies Journal*, 72(6), 4668-4677. <https://doi.org/10.26449/sssjs.2570>
- Mo, P. K. H., Lau, J. T. F., Yu, X., & Gu, J. (2014). The role of social support on resilience, posttraumatic growth, hopelessness, and depression among children of HIV-infected parents in mainland China. *Aids Care*, 26(12), 1526-1533.
- Parker, S. K., Bindl, U.K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36(4), 827–856. <https://doi.org/10.1177/0149206310363732>
- Sarason, I. G. & Sarason, B. R. (1982). Concomitants of social support: Attitudes, personality characteristics, and life experiences. *Journal of Personality*, 50, 331–344
- Smith, V. (2010). Review article: Enhancing employability: Human, cultural, and social capital in an era of turbulent unpredictability. *Human Relations*, 63(2), 279–300. <https://doi.org/10.1177/0018726709353639>
- Thomas, J. P., Whitman, D. S., & Viswesvaran, C. (2010). Employee proactivity in organizations: A comparative meta-analysis of emergent proactive constructs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 275-300. <https://doi.org/10.1348/096317910x502359>
- Valls, V., Gonzalez-Roma, V., Hernandez, A., & Rocabert, E. (2020). Proactive personality and early employment outcomes: The mediating role of career planning and the moderator role of core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103424. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103424>
- Yang, B., & Clum, G. A. (1994). Life stress, social support, and problem-solving skills predictive of depressive symptoms, hopelessness, and suicide ideation in an Asian student population: A test of a model. *Suicide and Life-Threatening Behavior*, 24(2), 127-139. <https://doi.org/10.1111/j.1943-278X.1994.tb00797.x>
- Yuvakgil, Z. (2017). Yaşlılarda algılanan sosyal destek düzeyleri, sosyal ağ büyüklükleri ile sağlıklı yaşam biçimi davranışları arasındaki ilişki ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of personality assessment*, 52(1), 30-41.
- Zuo, B., Yang, K., Yao, Y., Han, S., Nie, S., & Wen, F. (2021). The relationship of perceived social support to feelings of hopelessness under COVID-19 pandemic: The effects of epidemic risk and meaning in life. *Personality and individual differences*, 183, 111110