

**BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK  
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**KARİYER GEÇİŞ SÜRECİNDE ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN  
KARİYER STRESİNİ AÇIKLAMADA KARİYER UYUMU, KARİYER  
İYİMSERLİĞİ VE KARİYER KARARI VERME ÖZ YETERLİĞİNİN  
ROLÜ**

**HAZIRLAYAN**

**CEYDA ALPARSLAN**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ANKARA – 2024**

**BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK  
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**KARİYER GEÇİŞ SÜRECİNDE ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN  
KARİYER STRESİNİ AÇIKLAMADA KARİYER UYUMU, KARİYER  
İYİMSERLİĞİ VE KARİYER KARARI VERME ÖZ YETERLİĞİNİN  
ROLÜ**

**HAZIRLAYAN**

**CEYDA ALPARSLAN**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**TEZ DANIŞMANI**

**DOÇ. DR. ZEYNEP ERKAN ATİK**

**ANKARA – 2024**

**BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı Tezli Yüksek Lisans çerçevesinde Ceyda ALPARSLAN tarafından hazırlanan bu çalışma, aşağıdaki jüri tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 10/06/2024

**Tez Adı:** Kariyer Geçiş Sürecinde Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Stresini Açıklamada Kariyer Uyumu, Kariyer İyimserliği ve Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliğinin Rolü

**Tez Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı - Soyadı, Kurumu)**

**İmza**

Doç. Dr. Zeynep Erkan Atik, Başkent Üniversitesi

Doç. Dr. Hicran Çetin Gündüz, Başkent Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Tansu Mutlu Çaykuş, Ankara Üniversitesi

**ONAY**

Prof. Dr. Servet Özdemir  
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü  
Tarih: ... / ... / .....

**BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**YÜKSEK LİSANS / DOKTORA TEZ/PROJE ÇALIŞMASI**  
**ORJİNALLİK RAPORU**

Tarih: 05/07/2024

Öğrencinin Adı, Soyadı: Ceyda Alparslan

Öğrencinin Numarası: 22110154

Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Programı: Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Yüksek Lisans Programı

Danışmanın Unvanı/Adı Soyadı: Doç. Dr. Zeynep Erkan Atik

Tez Başlığı: Kariyer Geçiş Sürecinde Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Stresini Açıklamada Kariyer Uyumu, Kariyer İyimserliği Ve Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliğinin Rolü

Yukarıda başlığı belirtilen Yüksek Lisans tez çalışmamın; Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç Bölümünden oluşan, toplam 69 sayfalık kısmına ilişkin, 05/07/2024 tarihinde tez danışmanım tarafından TURNITIN adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı %17'dir. Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç
2. Alıntılar hariç
3. Beş (5) kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

“Başkent Üniversitesi Enstitüleri Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Usul ve Esaslarını” inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Öğrenci İmzası:

**ONAY**

Tarih: 05/07/2024

Öğrenci Danışmanı Doç. Dr. Zeynep Erkan Atik

İmza

## TEŞEKKÜR

Büyük bir heyecanla başladığım yüksek lisans yolculuğumu, pek çok şey öğrenmiş ve değişmiş biri olarak, yeni yolculuklara açılan bir kapı olması dileğiyle sonlandırıyorum. Şimdi tez sürecimin sonuna gelirken, bana her zaman destek olan insanlara teşekkür etme zamanı geldi.

Öncelikle, danışmanım Doç. Dr. Zeynep Erkan Atık'e en içten teşekkürlerimi sunmak istiyorum. Kendisi, çalışmam boyunca bana yol gösteren, değerli öneri ve geri bildirimleriyle beni sürekli destekleyen, sabır ve anlayış gösteren çok değerli bir hocamdır. Onun rehberliği, akademik bilgisi ve teşviki olmadan bu çalışmayı tamamlamak mümkün olmazdı. Akademik gelişimime olan katkılarınız için minnettarım.

Üniversite hayatına başladığım andan itibaren akademik gelişimime katkıda bulunan, hiçbir zaman desteklerini esirgemeyen ve her anımda yanımda olan sevgili hocam Prof. Dr. Figen Çok'a çok teşekkür ederim.

Tez savunma jürimde yer alarak tezimi değerlendiren ve değerli önerilerini sunarak tezimi geliştirmeme katkıda bulunan değerli hocalarım Doç. Dr. Hicran Çetin Gündüz'e ve Dr. Öğr. Üyesi Tansu Mutlu Çaykuş'a teşekkürlerimi sunarım.

Bu süreçte en büyük manevi desteği veren canım annem, babam ve kardeşime sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum. Sevgileri, sabırları ve anlayışlarıyla her zaman yanımda oldular ve bana her zaman destek oldular.

Üniversiteden beri yaşamımın her aşamasında yanımda olan ve varlıklarını her zaman hissettiğim dostlarım Pelin Alaylı, Pınar Emre, Öykü Altıntaş ve Merve Aker'e çok teşekkür ediyorum. Beraber geçirdiğimiz zamanlar, birbirimize verdiğimiz destek ve paylaştığımız anılar çok kıymetli. Yüksek lisansın bana kazandırdığı değerli arkadaşım Didem Nur Uysal'a bu süreçte bana verdiği bütün destekler için çok teşekkür ederim. Bu sene yolumuzun kesiştiği, yüksek enerjisiyle hayatıma renk katan canım arkadaşım Begüm Dursun'a teşvik edici sözleri ve sürekli moral veren yaklaşımı için çok teşekkür ederim.

Son olarak, bu tezin hazırlanmasında emeği geçen, adını burada anmadığım herkese teşekkür ederim. Sizlerin destekleri ve yardımları, bu çalışmanın gerçekleşmesine önemli ölçüde katkıda bulunmuştur.

## ÖZET

**Ceyda ALPARSLAN**

### **Kariyer Geçiş Sürecinde Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Stresini Açıklamada Kariyer Uyumu, Kariyer İyimserliği ve Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliğinin Rolü**

**Başkent Üniversitesi  
Eğitim Bilimleri Enstitüsü  
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı  
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Yüksek Lisans Programı**

**2024**

Bu araştırmanın amacı, kariyer geçiş sürecinde olan üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerini açıklamada kariyer uyumu ve iyimserliği ile kariyer kararı verme öz yeterliği değişkenlerinin rollerinin incelenmesidir. Ayrıca, üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyinin çeşitli demografik değişkenlere ve eğitim yaşantısına, çalışma ve iş bulma beklentisine ilişkin değişkenlere göre de incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli ve kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Çalışma grubunu, Ankara ilinde bulunan bir vakıf üniversitesinin Eğitim Fakültesi, Güzel Sanatlar, Tasarım ve Mimarlık Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Mühendislik Fakültesi ve Sağlık Bilimleri Fakültesinde 4.sınıfta okuyan 400 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırma verileri “Kişisel Bilgi Formu”, “Kariyer Stresi Ölçeği”, “Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği” ve “Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliği Ölçeği” ile yüz yüze uygulanarak toplanmıştır. Elde edilen veriler SPSS paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Kariyer stresinin, kişisel bilgi formu aracılığıyla toplanan değişkenlere göre incelenmesinde t-testi ve ANOVA analizi; kariyer uyumu ve iyimserliği ile kariyer kararı verme öz yeterliği değişkenlerine göre incelenmesinde ise çoklu regresyon analizi kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda, öğrencilerin kariyer stresi ile kariyer uyumu ve iyimserliği arasında negatif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Aynı şekilde, öğrencilerin kariyer stresi ve kariyer kararı verme öz yeterliği arasında negatif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Son sınıf öğrencilerinin kariyer uyumu ve iyimserliği ile kariyer kararı verme öz yeterliği arasında pozitif yönde, yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kariyer uyumu ve iyimserliğinin ve kariyer kararı verme öz yeterliğinin kariyer stresinin yordayıcıları olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak, üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyinin üniversite memnuniyetine, bölüm memnuniyetine, mezun olduktan sonra kendi alanlarıyla ilgili bir iş bulabileceklerini düşünme durumuna ve mezun olduktan sonra herhangi bir sektörde iş bulabileceklerini düşünme durumuna göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmadan elde edilen sonuçların, araştırmacılar ve uygulayıcılar için alanyazına, psikolojik danışmanlık ve rehberlik ile kariyer danışmanlığı alanı uygulamalarına katkı sağlayacağı dűřünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Kariyer Geçişi, Kariyer Stresi, Kariyer Uyumu, Kariyer İyimserliği, Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliği.

## **ABSTRACT**

**Ceyda ALPARSLAN**

### **The Role of Career Adaptation, Career Optimism and Career Decision Making Self-Efficacy in Explaining Career Stress of University Students in Career Transition Process**

**Başkent University  
Institute of Educational Sciences  
Department of Educational Science  
Guidance and Psychological Counseling Master Program**

**2024**

The aim of this research is to examine the roles of career adaptability and optimism and career decision-making self-efficacy variables in explaining the career stress levels of senior university students who are in career transition. In addition, it was also aimed to examine the career stress level of university students according to various demographic, educational, working and job prospects variables. Relational survey model and convenience sampling method were used in the study.

The research group consisted of 400 4th grade students studying at the Faculty of Education, Faculty of Fine Arts and Design, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Faculty of Engineering and Faculty of Health Sciences at a foundation university in Ankara. The data were collected by face-to-face application of the "Personal Information Form", "Career Stress Scale", "Career Adaptability and Optimism Scale" and "Career Decision Making Self-Efficacy Scale". The data collected were analyzed using SPSS package program. T-test and ANOVA analysis were used to examine career stress according to the variables collected through the personal information form also multiple regression analysis was used to examine career adaptability and optimism and career decision-making self-efficacy variables.

As a result of the research, it was found that there was a negative, moderate and significant relationship between career stress and career adaptability and optimism. Likewise, there was a negative, moderate and significant relationship between career stress and career decision-making self-efficacy. It was concluded that there was a positive, high and significant relationship between career adaptability and optimism and career decision-making self-efficacy of senior students. Career adaptability and optimism and career decision-making self-efficacy were found to be predictors of career stress. In addition, it was concluded that the level of career stress of university students differed according to university satisfaction, department satisfaction, thinking that they could find a job related to their field after graduation and thinking that they could find a job in any sector after graduation. It is thought that the results collected from the research will contribute to the

literature for researchers and practitioners, and to the applications in the field of psychological counseling and guidance and career counseling.

**Key Words:** Career Transition, Career Stress, Career Adaptability, Career Optimism, Career Decision Making Self-Efficacy.

# İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT .....	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
TABLolar LİSTESİ .....	ix
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ.....	x
BÖLÜM I .....	1
GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu .....	1
1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi .....	6
1.3. Araştırma Sorusu .....	8
1.4. Sayıtlar.....	9
1.5. Tanımlar.....	9
1.6. Sınırlılıklar .....	10
BÖLÜM II.....	11
KURAMSAL ÇERÇEVE İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	11
2.1. Kariyer Kavramı.....	11
2.2. Kariyer Planlama.....	12
2.3. Kariyer Gelişimi.....	12
2.4. Kariyer Kuramları.....	12
2.4.1. Özellik-etmen kuramı .....	13
2.4.1.1. Parsons'un özellik etmen kuramı.....	14
2.4.1.2. İşe uyum kuramı.....	14
2.4.1.3. Holland'ın tipoloji kuramı.....	15

2.4.2. Gelişimsel kuramlar .....	16
2.4.2.1. Ginzberg ve arkadaşlarının kariyer gelişim kuramı.....	16
2.4.2.2. Super'in yaşam boyu yaşam alanı kuramı.....	17
2.4.2.3. Gottfredson'un daraltma ve uzlaşma kuramı.....	18
2.4.3. Sosyal bilişsel kariyer kuramı .....	19
2.5. Kariyer Geçiş Süreci.....	20
2.5.1. Kariyer geçişi modelleri.....	21
2.5.1.1. Schlossberg'in kariyer geçişi modeli.....	21
2.5.1.2. Ibarra'nın kariyer geçişi modeli .....	22
2.5.1.3. Bridges'in kariyer geçişi modeli .....	23
2.6. Kariyer Stresi .....	24
2.6.1. Stres .....	24
2.6.2. Kariyer stresi .....	26
2.7. Kariyer Uyumu .....	28
2.7.1. Savickas'ın kariyer yapılandırma kuramı.....	30
2.8. Kariyer İyimserliği.....	32
2.9. Öz Yeterlik .....	33
2.9.1. Kariyer kararı verme öz yeterliği .....	34
2.10. Kariyer Stresi ile İlgili Yapılan Araştırmalar .....	36
2.10.1. Uluslararası çalışmalar .....	36
2.10.2. Ulusal çalışmalar .....	37
<b>BÖLÜM III .....</b>	<b>42</b>
<b>YÖNTEM .....</b>	<b>42</b>
3.1. Araştırmanın Modeli .....	42
3.2. Çalışma Grubu .....	42
3.3. Veri Toplama Araçları .....	44
3.3.1. Bilgilendirilmiş onam formu .....	44

3.3.2. Kişisel bilgi formu .....	44
3.3.3. Kariyer stresi ölçeği (KSÖ) .....	44
3.3.4. Kariyer uyumu ve iyimserliği ölçeği (KUIÖ) .....	45
3.3.5. Kariyer kararı verme öz yeterliği ölçeği (KKVÖÖ) .....	46
3.4. Veri Toplama Süreci.....	46
3.5. Verilerin Analizi .....	47
3.5.1. Varsayımların test edilmesi .....	47
<b>BÖLÜM IV.....</b>	<b>50</b>
<b>BULGULAR .....</b>	<b>50</b>
4.1. Kariyer Stresi Düzeyinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi.....	50
4.1.1. Kariyer stresi düzeyinin cinsiyete göre incelenmesi.....	50
4.1.2. Kariyer stresi düzeyinin anne eğitim düzeyine göre incelenmesi .....	50
4.1.3. Kariyer stresi düzeyinin baba eğitim düzeyine göre incelenmesi .....	51
4.1.4. Kariyer stresi düzeyinin aile gelir düzeyine göre incelenmesi.....	51
4.2. Kariyer Stresi Düzeyinin Eğitim Yaşantısına İlişkin Değişkenlere Göre İncelenmesi .....	52
4.2.1. Kariyer stresi düzeyinin öğrenim görülen fakülteye göre incelenmesi .....	52
4.2.2. Kariyer stresi düzeyinin üniversite memnuniyetine göre incelenmesi .....	53
4.2.3. Kariyer stresi düzeyinin bölüm memnuniyetine göre incelenmesi .....	53
4.3. Kariyer Stresi Düzeyinin Çalışma ve İş Beklentilerine İlişkin Değişkenlere Göre İncelenmesi.....	54
4.3.1. Kariyer stresi düzeyinin bölümle ilgili bir işte çalışılmasına göre incelenmesi .....	54
4.3.2. Kariyer stresi düzeyinin bölümle ilgili iş bulunmasına göre incelenmesi .....	55
4.3.3. Kariyer stresi düzeyinin herhangi bir sektörde iş bulunmasına göre incelenmesi .....	56
4.4. Kariyer Uyumu ve İyimserliği ve Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliği Düzeylerinin Kariyer Stresini Yordamadaki Rollerinin İncelenmesi .....	57

<b>BÖLÜM V .....</b>	<b>59</b>
<b>TARTIŞMA .....</b>	<b>59</b>
<b>5.1. Kariyer Stresinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesine Yönelik Tartışma .....</b>	<b>59</b>
<b>5.2. Kariyer Stresinin Eğitim Yaşantısına İlişkin Değişkenlere Göre İncelenmesine Yönelik Tartışma.....</b>	<b>60</b>
<b>5.3. Kariyer Stresinin Çalışma ve İş Beklentilerine İlişkin Değişkenlere Göre İncelenmesine Yönelik Tartışma.....</b>	<b>62</b>
<b>5.4. Kariyer Uyumu ve İyimserliği ve Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliğinin Kariyer Stresini Yordamasına Yönelik Tartışma .....</b>	<b>63</b>
<b>BÖLÜM VI.....</b>	<b>66</b>
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER .....</b>	<b>66</b>
<b>6.1. Sonuç .....</b>	<b>66</b>
<b>6.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler .....</b>	<b>67</b>
<b>6.3. Uygulayıcıya Yönelik Öneriler .....</b>	<b>68</b>
<b>KAYNAKLAR .....</b>	<b>70</b>
<b>EKLER .....</b>	<b>98</b>
<b>EK 1: Etik Kurul İzni</b>	
<b>EK 2: Bilgilendirilmiş Onam Formu</b>	
<b>EK 3: Kişisel Bilgi Formu</b>	
<b>EK 4: Kariyer Stresi Ölçeği Örnek Maddeler</b>	
<b>EK 5: Kariyer Stresi Ölçeği Kullanımına İlişkin İzin Yazısı</b>	
<b>EK 6: Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği Örnek Maddeler</b>	
<b>EK 7: Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği Kullanımına İlişkin İzin Yazısı</b>	
<b>EK 8: Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliği Ölçeği Örnek Maddeler</b>	
<b>EK 9: Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliği Ölçeği Kullanımına İlişkin İzin Yazısı</b>	

## TABLULAR LİSTESİ

	<b>Sayfa</b>
Tablo 3.1. Demografik Özelliklere İlişkin Betimsel İstatistikler.....	43
Tablo 3.2. Değişkenlerin Puan Ortalamaları ve Normallik Varsayımları .....	48
Tablo 3.3. Değişkenler Arası İlişkilerin İncelenmesi .....	49
Tablo 4.1. Cinsiyete Göre Gruplar Arası Farkın İncelenmesi .....	50
Tablo 4.2. Anne Eğitim Düzeyine Göre Gruplar Arası Farkın İncelenmesi.....	51
Tablo 4.3. Baba Eğitim Düzeyine Göre Gruplar Arası Farkın İncelenmesi .....	51
Tablo 4.4. Aile Gelir Düzeyine Göre Gruplar Arası Farkın İncelenmesi .....	52
Tablo 4.5. Öğrenim Görülen Fakülteye Göre Gruplar Arası Farkın İncelenmesi .....	52
Tablo 4.6. Üniversite Memnuniyetine Göre Gruplar Arası Farkın İncelenmesi .....	53
Tablo 4.7. Bölüm Memnuniyetine Göre Gruplar Arası Farkın İncelenmesi .....	54
Tablo 4.9. Kendi Alanıyla İlgili İşte Çalışma Durumuna Göre Gruplar Arası Farkın İncelenmesi .....	55
Tablo 4.10. Mezun Olduktan Sonra Bölümle İlgili İş Bulacağını Düşünme Durumuna Göre Gruplar Arası Farkın İncelenmesi .....	55
Tablo 4.11. Mezun Olduktan Sonra Herhangi Bir Sektörde İş Bulacağını Düşünme Durumuna Göre Gruplar Arası Farkın İncelenmesi .....	56
Tablo 4.12. Kariyer Stresi Düzeyinin Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları .....	58

## SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

$\beta$	Standartlandırılmış Beta Katsayısı
n	Örneklem Genişliği
R	Korelasyon Katsayısı
$R^2$	Determinasyon Katsayısı
$\alpha$	Güvenirlilik Katsayısı (İç Tutarlılık Katsayısı)
Sd	Serbestlik Derecesi
SS	Standart Sapma
$\bar{X}$	X Değişkeninin Ortalaması
KSÖ	Kariyer Stresi Ölçeği
KUIÖ	Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği
KKVÖÖ	Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliği Ölçeği
KKVÖY	Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliği

# BÖLÜM I

## GİRİŞ

Bu bölümde araştırmaya ilişkin problem durumu, araştırmanın önemi ve amacı ile ilgili bilgilere yer verilmiştir. Ayrıca, sayıtlılar, sınırlılıklar ve araştırma içinde kullanılan temel kavramların tanımları yer almaktadır.

### 1.1. Problem Durumu

Kariyer, bireyin yaşamı boyunca üstlendiği çeşitli iş ve meslek rollerinin toplamını ifade etmektedir. Bu roller, bireyin kişisel ve profesyonel gelişimi, ilgi alanları, yetenekleri ve değerleri doğrultusunda şekillenir. Kariyer sadece bir iş veya meslekle sınırlı olmayıp, bireyin hayatındaki çeşitli deneyimlerin, eğitimlerin ve sosyal ilişkilerin bir bütünüdür. (Holland, 1996). Kariyer yaşam boyu süren bir öğrenme ve çalışma sürecini (Tien, Wang, Chu ve Huang, 2012), bir kişinin yaşamı boyunca sahip olduğu pozisyonları (Jung, 2014) veya kuruluşlardaki bir dizi iş deneyimini yansıtır.

Kariyer gelişimi, çocuklukta başlayan ve genellikle ücretli işten emekli olduktan sonra sona eren yaşam boyu süren bir çabadır (Neuenschwander ve Kracke, 2023). Bu süreç içerisinde üniversite dönemi, gençlerin kariyer gelişiminde önemli bir role sahiptir (Sung, Turner ve Kaewchinda, 2013). Üniversite son sınıf öğrencileri, okuldan iş hayatına geçiş sürecindedirler (Özden ve Sertel Berk, 2017) ve genellikle çeşitli ilgi alanlarını, yeteneklerini, değerlerini, fırsatlarını ve çevreden gelen sınırlamaları birleştirme çabalarıyla karakterize edilen, gerçekçi bir kariyer kararı aşamasıyla karşı karşıya kalırlar (Günay ve Çelik, 2019). Super (1980), araştırma evresinin sınama aşamasında, üniversite son sınıf öğrencilerinin kendilerine uygun gördükleri bir işi denedikleri bir süreç yaşadıklarını söylemiştir.

Kariyer geçiş süreci, üniversiteden mezun olmak üzere olan öğrencilerin tam zamanlı olarak istihdam edilerek iş hayatına girmeye hazırlanmalarını içermektedir (Schoon ve Heckhausen, 2019). Bu süreç, çeşitli araştırmacılar tarafından bireylerin kariyerlerindeki ilk büyük geçiş süreci olarak adlandırılmaktadır. Kısa ve uzun vadede, bu sürecin bireylerin kariyerlerine çok çeşitli etkileri olabilmektedir (Blossfeld,

2008; De Vos ve diğeri, 2019; Ng ve Feldman, 2007). Bunun bir sonucu olarak, okuldan işe geçiş sürecini başarıyla tamamlayan kişilerin tam zamanlı bir iş bulma olasılıklarının yüksek olduğu ve kariyerlerinde olumlu gelişimsel sonuçlar elde ettikleri vurgulanmaktadır (Ng ve Feldman, 2007).

Geçtiğimiz yıllarda, okuldan işe geçiş süreci daha değişken ve karmaşık hale gelmiş, bu da yeni mezunların işgücü piyasasına başarılı bir şekilde geçiş yapmasını zorlaştırmıştır (Lechner, Tomasik ve Silbereise, 2016). Her zamankinden daha fazla kariyer fırsatının mevcut olması, bir dizi potansiyel kariyer yörüngesinin yanı sıra belirsizlik ve daha yüksek riskleri de beraberinde getirmektedir (Brzinsky- Fay ve Solga, 2016). İşgücü piyasasına yeni girenler genellikle takip edebilecekleri olası iş fırsatları hakkında sınırlı bilgiye sahiptir ve bu da önemli bir belirsizliğe neden olmaktadır (Turban, Stevens ve Lee, 2009). Aynı zamanda, kariyer kavramı ve istihdam edilebilirlik durumu, son yıllarda teknoloji, küreselleşme ve sosyo-ekonomik değişimlerle birlikte büyük bir dönüşüm geçirmektedir. Geleneksel kariyer yolları ve iş güvencesi anlayışı yerini daha esnek, dinamik ve sürekli öğrenmeye dayalı yaklaşımlara bırakmaktadır. Özellikle yapay zekanın kullanımının yaygınlaşması iş sektöründe büyük değişimlere yol açmıştır (Özdoğan ve Özdemir, 2023). Bazı görevlerde insanların yerini tamamen yapay zeka almış, bununla birlikte bazı iş kolları bitmiş ve yeni meslek tanımları ortaya çıkmıştır. Teknoloji nedeniyle yerinden edilen çalışanlar genellikle eşit derecede işler bulamamakta, bu da eksik istihdamın artmasına katkıda bulunmaktadır (Sullivan ve Al Ariss, 2022).

Tüm dünyada yaşanan pandemi süreci de dünya genelinde iş piyasasının dinamiklerini değiştirmiştir. Uzaktan çalışma, dijitalleşme, sektörel değişimler ve yeniden eğitim gibi faktörler, bireylerin ve işverenlerin kariyer planlama ve istihdam stratejilerini yeniden şekillendirmiştir. Şirketler, çalışanlarının evden çalışabilmesi için gerekli altyapıyı hızla kurmuş ve bu süreç, birçok sektörde uzaktan çalışmanın kalıcı hale gelmesine yol açmıştır. Yüksek öğrenim gören ve geleceğin işgücünü oluşturan genç nüfusun kariyer kaygıları da pandeminin zorluklarından etkilenmiştir (Alınçık vd., 2021). Pandemi, üniversite mezunlarının, özellikle yakın gelecekte iş piyasasıyla karşı karşıya kalacak olanların, kariyerleriyle ilgili endişelerini arttırmıştır. 23-25 yaş arasındaki üniversite öğrencilerinin kariyer beklentilerini ve taahhütlerini şekillendirmiştir (Güler, 2021). Yaşanan ekonomik sorunlar da birçok insanın işsiz kalmasına neden olmuş, bazıları işlerini değiştirmek zorunda kalırken bazıları ise devam eden kariyerlerinde bir duraklama yaşamıştır. Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) 2024 1. çeyrek dönemine ait Hane

Halkı İşgücü Araştırması verilerine göre, 15 ve daha üzeri yaştaki kişilerde işsizlik oranı %8,7 ve işsiz sayısı 3 milyon 105 bin kişidir. 15-24 yaş grubunu kapsayan genç nüfusta işsizlik oranı ise %15,6'dır. İstihdam edilenlerin sayısı 2024 yılı 1. çeyreğinde 32 milyon 442 bin kişi, istihdam oranı ise %49,3 olmuştur. Türkiye, % 27.2'lik bir oranla 15-34 yaş arasındaki gençlerin ne eğitimde ne istihdamda (young people neither in employment nor in education and training) yer almamasıyla Avrupa ülkeleri arasında birinci sırada yer almaktadır (Eurostat, 2024). İş gücüne katılımın az olması da öğrencilerin geleceğe yönelik kaygısını ve kariyerlerine ilişkin streslerini artırmaktadır.

İş sektöründe yaşanan tüm bu gelişmeler, kariyer geçiş sürecinde olan üniversite öğrencilerinin kariyer stresi yaşamalarına neden olmaktadır. Kariyer stresi, öğrencilerin kariyerlerinde karşılaştıkları zorlukları tanımlamak için kullanılan bir kavramdır (Choi, Park, Nam, Lee, Cho ve Lee, 2011). Kariyer stresi, aile, çevre ve medya gibi dış kaynaklardan kaynaklanabilir. Ayrıca, planlanan kariyer hakkında bilgi eksikliği, mezun olunan bölümün ne gibi kariyer fırsatlarına sahip olduğuna dair belirsizlik, mezuniyet sonrası iş bulma baskısı da kariyer stresine neden olmaktadır (Günay ve Çelik, 2019). Özellikle yükseköğretimden işe geçiş, genç yetişkinler için her zaman stresli bir dönem olmuştur. Okul yaşamının sona ermesi, öğrencilerin işe başlaması ya da işsiz kalması anlamına gelen kariyer seçimi, toplumsal beklentiler, yaşam standartlarına sahip olamama korkusu üniversite öğrencilerinde strese neden olabilmektedir (Çakmak ve Hevedanlı, 2005). Çetinkaya (2019) üniversite öğrencileriyle yapmış olduğu araştırmada, mezuniyet aşamasında olan öğrencilerin üniversiteye yeni başlayan öğrencilere göre daha fazla baskı altında hissederek stres yaşadıklarını sonucuna ulaşmıştır. Öğrenciler sınavlar, çalışma görevleri, evden ayrılma ve mali baskılar gibi faktörlerin getirdiği stresi yaşamaktadırlar (Robotham ve Julian, 2006).

Kariyer stresi psikolojik iyi oluşu ve yaşam doyumunu (Güler, Siyahtaş ve Çakır, 2023) olumsuz etkileyip, öğrenci tükenmişliğini (Pamuk ve Yumak, 2020) ve umutsuzluk duygusunu (Constantine, Wilton ve Caldwell, 2003) artırabilmektedir. Aynı zamanda kişiler arası ilişkilerde sorunları, rol çatışmalarını ve depresyonu ortaya çıkarabilmektedir (Günay ve Çelik, 2019). Birçok üniversite öğrencisinin yaşamındaki bu gerçeklik, hızlı ve öngörülemeyen değişimler, kişisel sorumluluklar ve özerklik talebi mevcut iş dünyasına girmeye hazırlanmalarındaki başarılarını engelleyebilmektedir (Flum ve Blustein, 2000). Üniversite mezunlarının iş arama başarısı (örneğin, işe girme, arzu edilen bir iş pozisyonu elde etme), okuldan işe sorunsuz geçiş ve uzun vadeli kariyer başarısı için kritik öneme

sahiptir (DiPrete ve Eirich, 2006). Bu nedenle, üniversite öğrencilerinin hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olabilecek eğitim ve mesleki becerilerini artırmanın yollarını bulmalarına destek olmanın yanı sıra, eğitim ve kariyer hayallerinin peşinden gitmeye devam ederken ne kadar stres yaşadıklarına ve umutlu olduklarına dikkat etmek gerekir (Sung vd., 2013). Günümüzün işgücü piyasası, öğrencilerin uzun vadeli kariyerlerini daha eğitimleri sırasında planlamaya ve yönetmeye başlamalarını da gerektirmektedir. Örneğin, eğitim yaşamları boyunca iyi performans göstermenin ötesinde, öğrencilerin işe hazır olma ve istihdam edilebilirlik becerilerini geliştirmeleri, olası kariyer yollarını keşfetmeleri, daha spesifik kariyer hedefleri ve planları oluşturmaları ve bu hedefleri uygulamak için harekete geçmeleri gerekmektedir (Lent ve Brown, 2013). Birlikte ele alındığında, genç yetişkinlerin işgücü piyasasına başarılı bir geçiş yapabilmeleri için daha eğitimleri sırasında kariyerlerini proaktif bir şekilde yönetmeye başlamaları gerektiği görülmektedir (Koen vd., 2012). Bunu başarmak için kariyerlerini başarılı bir şekilde yönetmelerine ve refah ve performanslarını teşvik etmelerine yardımcı olacak belirli kaynaklara ve yetkinliklere ihtiyaçları vardır (Hirschi, 2009).

Kariyer Yapılandırma Teorisi'ne göre, kariyer gelişimi okuldan işe, işten işe ve meslekten mesleğe bir dizi geçişe uyum sağlama yoluyla gerçekleşir ve hedef insan-çevre bütünleşmesidir. Kariyer gelişimlerinde insanlar, iş yaşamındaki kritik görevleri, geçişleri ve travmaları yönetmek için farklı düzeylerde psikolojik kaynaklar geliştirir. Bu önemli bireysel farklılık için kariyer uyumluluğu kavramı geliştirilmiştir (Guan vd., 2013). Kariyer uyumu, bireylerin değişen iş ve çalışma koşullarıyla başa çıkmaya hazır olması şeklinde ifade edilmektedir (Johnston, 2016). Kişinin kariyerine uyum sağlayabildiğini hissetmesi olumlu mesleki ve iyi oluş sonuçlarıyla ilişkilidir. Üniversite öğrencileri arasında, kariyer uyumluluğu iş arama öz yeterliği, kariyer iyimserliği, proaktif kişilik, kariyer kararı öz yeterliği, kariyer çağrısı, benlik saygısı, güçlü yönlerin kullanımı ve yaşamda anlam gibi değişkenlerle ilişkilendirilmiştir (Guan vd., 2013). Stres gibi olumsuz tepkiler, kariyer uyumunun azalması ile ilişkilidir (Fiori, Bollmann ve Rossier, 2015).

Kariyer geçiş sürecinde olan üniversite öğrencilerinin kariyer stresini etkilediği düşünülen bir diğer kavram kariyer iyimserliğidir. Kariyer iyimserliği, bir bireyin maksimum ve en iyi sonuçları bekleme eğilimidir (Silalahi, Yustina ve Hajanirina, 2023). İyimser bir öğrenci, kariyer yolunda ilerlemek için doğru yolda olduğu konusunda kendini rahat hisseder ve geleceği ile ilgili olan öğrenmelere istekli olur. Bu tür öğrenciler akademik başarılarından ve kariyer seçimlerinden oldukça memnun olmaktadır (Gunkel,

Schlaegel, Langella ve Peluchette, 2010). Böylece, kariyer iyimserliği yüksek olan öğrencilerin kariyer streslerinin kontrol edilebilirliği kolaylaşmaktadır. Sonuç olarak, kariyer iyimserliği yüksek olan bireylerin kariyer ilerlemesinin önündeki engelleri geçici olarak görmeleri ve kariyer aksaklıkları karşısında pes etmeden devam etmeleri muhtemeldir (Duffy, 2010). Kariyer iyimserliği, kariyer davranışını konu alan çalışmaların ayrılmaz bir parçası olup iş gücündeki bireylerin neden yeni kariyer fırsatları aramak için kendilerini zorladıklarını ve iş gücüne girmek üzere olan öğrencilerin neden kariyer beklentileri konusunda olumlu olduklarını açıklamak için kullanılmaktadır (Eva, Newman, Jiang ve Brouwer, 2020).

Bunlara ek olarak, kişinin kariyer yolunu engelleyen faktörlerin üstesinden gelinerek, bu engellerin olumsuz etkileri azaltılabilir. Öz yeterlik ise bu engellerin üstesinden gelmek adına önemli bir bireysel faktördür. Öz yeterlik kavramı bireyin zor durumları yönetme ve bunlarla başa çıkma becerisine olan inancıdır (Bandura, 1977) ve öz yeterlik kavramı (Hackett ve Betz, 1981) kariyer değerlendirmeleri için de geçerli olan ve kariyer davranışlarının belirleyicisi olmaya dönük pek çok çalışmada önemli bir değişken olarak yer almaktadır (Brown ve Lent, 1996; Lent, Brown ve Hackett, 2002). Kariyer kararı verme öz yeterliği (KKVÖY), kişinin kariyer kararlarıyla ilgili görevleri başarıyla yerine getirme konusunda hissettiği özgüven derecesini ifade eder (Kang ve Park, 2018). Kişinin kariyer alanında başarılı bir performans sergileyebileceğine ilişkin inancı olarak tanımlanan KKVÖY, kariyer performansını etkili bir şekilde yordayan önemli bir faktör olarak kabul edilmektedir (Betz, 2007). Pek çok çalışma, üniversite öğrencileri için kişinin kariyer kararlarını uygulama konusunda kendinden emin hissetmesinin, kariyer kararlılığı, kariyer bağlılığı, algılanan engeller, daha yerleşik bir mesleki kimlik ve çalışma umudu dahil olmak üzere birçok olumlu mesleki sonuçla ilişkili olduğunu göstermiştir (Duffy, Douglass ve Autin, 2015). KKVÖY, bireylerin mesleki rollerinde benlik kavramlarını geliştirmelerine ve uygulamalarına yardımcı olmaktadır. Nitekim KKVÖY düzeyi yüksek olan bireylerin, KKVÖY düzeyi düşük olan bireylere kıyasla kendilerini kariyerlerine daha iyi hazırlayabildikleri ve kariyer arayışlarında ısrarcı olabildikleri görülmektedir (Bandura, Barbaranelli, Caprara ve Pastorelli, 2001). Tüm bu bilgilerden hareketle öğrencilerin kariyer stresini incelemek, kariyer stresini etkileyen faktörleri araştırmak ve bunlara ilişkin öneriler geliştirmek kariyer gelişimlerini başarıyla sürdürmelerine dair yapılacak çalışmalara katkıda bulunacaktır. Özellikle, mezun olmak üzere olan üniversite son sınıf öğrencileri, iş bulma endişesi ile birlikte daha fazla kariyer stresi yaşamaktadırlar. Kariyer

stresini etkili bir biçimde yönetebilen öğrenciler, kariyerleri hakkında daha bilinçli ve kendinden emin kararlar alırlar. Bu doğrultuda, bu çalışmada üniversite öğrencilerinin kariyer streslerinde etkili olan faktörler araştırılmıştır. Kariyer stresi üzerinde etkili olduğu düşünülen kariyer uyumu, kariyer iyimserliği ve kariyer kararı verme öz yeterliği kavramları bu araştırma kapsamında ele alınmıştır.

## **1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Çok sayıda genç yetişkin, okul yaşamından iş yaşamına geçişi oldukça zor bulmaktadır (Domane, Landine ve Stewart, 2015). Bu geçiş süreci oldukça stresli olabilmektedir. Bireylerin yeni durumlarla nasıl başa çıkacaklarını öğrenmeleri, değişime ve yeniliklere uyum sağlamaları ve farkındalık geliştirmeleri gerekmektedir (Işık, 2021; Kidd, 2006). Bu geçiş döneminde, birçok genç yetişkinin ailelerinden ayrılması ve ilk defa kendi geçimlerini karşılamalarının gerekmesi oldukça zorlayıcı bir durum olabilmektedir (Işık, 2021; Nathan ve Hill, 2006). Ek olarak, iş dünyasının beklentileri ile öğrenilenlerin yeterince örtüşmemesi, genç yetişkinlerin çalışma hayatındaki ilk deneyimlerini zorlaştırmaktadır. Üniversitede öğrenilenlere karşın, iş yaşamında karşılaşılan belirsizlikler bu süreçle başa çıkmayı zorlaştırmaktadır (Işık, 2021). Ayrıca, yeterli istihdamın sağlanamaması, artan işsizlik oranları ve iş bulamayacağını düşünme korkusu iş yaşamına geçmek üzere olan üniversite öğrencilerinin üzerinde baskı yaratmakta ve kariyer stresini ortaya çıkarmaktadır (Dietrich, Jokisaari ve Nurmi, 2012).

Bireylerin, iş piyasasının çalkantıları ve istihdamın istikrarsızlığıyla baş edebilmeleri için yeni kaynaklar kullanmaları önerilmektedir (Fiori vd., 2015). Son yıllarda, iş alanındaki ve kariyer seçeneklerindeki değişim ve belirsizlik, bireylerin yeni durumlar ortaya çıktığında sürekli hazırlıklı olmalarını ve bu gibi durumlarda etkili bir performans sergilemek için gerekli beceri, yetkinlik, tutum ve davranışları geliştirmelerini gerektirmektedir (Siyez ve Yusupu, 2015). Bu noktada, kariyer uyumu ve kariyer iyimserliği kavramları gündeme gelmektedir. Kariyer uyum yeteneği, yeni bir mesleki role hazırlanırken ya da böyle bir role başlamak üzereyken meslekten ya da çalışma koşullarından kaynaklanan beklenmedik değişikliklerle başa çıkmaya hazır olma durumu olarak tanımlanabilir (Savickas, 1997). Kariyer uyum yeteneğinin yaşamın ilk evrelerinden itibaren şekillendiğine inanılsa da (Hartung, Porfile ve Vondracek, 2008), üniversite yıllarında kariyerle ilgili kararlar vermesi gereken genç yetişkinler için özellikle değerli bir özelliktir. Kariyer uyum yeteneği yüksek olan üniversite mezunları, daha iyi iş fırsatlarını

hedeflerken planlama ve gerçekçi kararlar alma konusunda daha başarılıdır ve dolayısıyla istihdam edilme şansları daha yüksektir (Koen vd., 2012).

Kariyer planlama sürecinde hem iş hem de kişisel yaşamda eş zamanlı olarak başarılı olabilmek amacıyla, değişen mesleklere ve çalışma koşullarına uyum sağlayabilme becerisine (kariyer uyumluluğu) ve olumlu bir kariyer geleceği beklentisine (kariyer iyimserliği) sahip olmak oldukça önemlidir. Bu süreçte, kişinin mesleki yetkinliklerine ilişkin kendine inancı da (kariyer karar verme öz yeterliği) büyük bir rol oynamaktadır (Güldü ve Ersoy Kart, 2017). Böylece birey hem iş hem de kişisel yaşamında meydana gelen ani değişimlere uyum sağlayabilir ve aynı zamanda iyimserliğini devam ettirerek duygusal olarak iyi oluş halini koruyabilir (Rottinghaus, Day ve Borgen, 2005).

Bir kişinin kariyer süreci, gelecekteki yaşamları, yaşayacakları ilişkileri, bulunacakları ortamları ve aile yaşamları gibi yaşamındaki pek çok faktörü etkilemektedir. Bu kadar önemli bir kavramın tüm yönleriyle ele alınması, bireylerin kariyer geçişlerini ve bunu takip eden kariyer süreçlerini daha sağlıklı bir şekilde yönetmeleri için dikkate değerdir (Demircioğlu, Özdemir, Özben ve Yılmaz, 2023; Germeijs ve Verschveren, 2007). Stresli durumlarda, bireyler ve çevreleri arasındaki etkileşim, gerginlik ve kaygı gibi bir dizi fizyolojik ve psikolojik tepkiyi tetikler ve bunlara genellikle öz yeterlilikte azalma ve kariyer karar verme zorlukları da eşlik eder (Kelly ve Lee, 2002; Vignoli, 2015; Park, Woo, Park, Kyea ve Yang, 2017). Dahası, stresle başa çıkma bir kaynak tüketim sürecidir. Genel olarak, çalışmalar kariyer stresinin olumsuz etkilerine yönelmektedir (Zhang, Yu ve Liu, 2022). Stres konusunda daha fazla farkındalık kazanmak ve strese karşı daha duyarlı olmak, insanların çevrelerine daha iyi uyum sağlamasına katkı sağlayabilir. Bu nedenle stresi oluşturan faktörlerin ve strese karşı alınabilecek önlemlerin farkında olmak (Durna, 2006) stresin yönetilebilir ve denetlenebilir olmasına katkı sunacaktır.

Kariyer uyumu, kariyer iyimserliği ve KKVÖY başarılı kariyer gelişimi için hayati önem taşımaktadır. Bu faktörler bireylerin uyum sağlama, değişen ortamlarda başarılı olma, motivasyonlarını sürdürme, bilinçli kararlar alma ve kariyerlerinde tatmin yaşama becerilerine katkıda bulunur. Bu niteliklerin geliştirilmesi ve beslenmesi, kişinin profesyonel yolculuğunda daha fazla esneklik, büyüme ve tatmin sağlayabilir. Bu doğrultuda, kariyer geçiş sürecini deneyimleyecek üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri üzerinde kariyer uyumu, kariyer iyimserliği ve kariyer öz yeterliliği faktörlerinin etkisi incelenmiştir. Bu değişkenlerin birlikte yer aldığı bir çalışmanın alanyazına

kazandırılmasının yürütülecek kariyer gelişimini desteklemeye dönük çalışmalara katkı sağlaması beklenmektedir. Bu gerekçelerde bu araştırmada, kariyer geçiş sürecindeki üniversite son sınıf öğrencilerinde kariyer stresini kariyer uyumu, kariyer iyimserliği ve KKVÖY değişkenlerinin ne düzeyde açıkladığının ve bazı iş yaşamına geçişte önemli olduğu düşünülen değişkenlere göre kariyer stres düzeylerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığının incelenmesi amaçlanmaktadır. Elde edilen sonuçların üniversitelerin kariyer merkezi ve psikolojik danışma rehberlik birimi çalışmaları için yol gösterici olması hedeflenmektedir.

### **1.3. Araştırma Sorusu**

Araştırmanın temel amacı kapsamında, şu araştırma sorularına yanıt aranmıştır:

1. Kariyer geçiş sürecindeki üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyumu ve iyimserliği ile kariyer kararı verme öz yeterliği düzeyleri kariyer stresi düzeylerini anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?
2. Katılımcıların kariyer stresi düzeyleri, araştırma kapsamında ele alınan demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
  - a) Katılımcıların kariyer stresi düzeyleri, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
  - b) Katılımcıların kariyer stresi düzeyleri, anne eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
  - c) Katılımcıların kariyer stresi düzeyleri, baba eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
  - d) Katılımcıların kariyer stresi düzeyleri, aile gelir düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Katılımcıların kariyer stresi düzeyleri araştırma kapsamında ele alınan eğitim yaşantısına ilişkin değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
  - a) Katılımcıların kariyer stresi düzeyleri, öğrenim görülen fakülte türüne göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
  - b) Katılımcıların kariyer stresi düzeyleri, üniversite memnuniyetine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

- c) Katılımcıların kariyer stresi düzeyleri, bölüm memnuniyetine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
4. Katılımcıların kariyer stresi düzeyleri, araştırma kapsamında ele alınan çalışma ve iş bulma beklentisine ilişkin değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- a) Katılımcıların kariyer stresi düzeyleri, bölümle ilgili daha önce bir işte çalışılması durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- b) Katılımcıların kariyer stresi düzeyleri, mezun olduktan sonra bölümle ilgili bir iş bulacağını düşünme durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- c) Katılımcıların kariyer stresi düzeyleri, mezun olduktan sonra herhangi bir sektörde iş bulacağını düşünme durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

#### 1.4. Sayıtlar

Araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin “Kişisel Bilgi Formu”nu, “Kariyer Stresi Ölçeği”ni, “Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği”ni ve “Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliği Ölçeği”ni samimi ve içtenlikle doldurduğu varsayılmaktadır. Ayrıca, araştırmada kullanılan ölçme araçlarının güvenilir ve geçerli olduğu varsayılmaktadır.

#### 1.5. Tanımlar

**Kariyer Stresi:** Bireyin, kariyeri hakkında psikolojik veya fizyolojik olarak sınırlarını aşan sebepler ve karşılaştığı güçlüklerden dolayı, psikolojik iyi oluşunun olumsuz etkilenerek deneyimlediği stres düzeyidir (Choi vd., 2011).

**Kariyer Uyumu:** Bireyin mevcut ve öngörülen mesleğe yönelik gelişim görevlerine, kariyer geçişlerin ve kişisel zorluklara hazır bulunduğunu ve bu durumlarla başa çıkabilecek kaynaklara sahip olduğunu gösteren psikososyal bir yapıdır (Savickas, 1997).

**Kariyer İyimserliği:** Bireylerin kariyer planlarına ilişkin beklentilerinin gerçekleşmesinin zor olduğu durumlarda bile mümkün olan en iyi sonucu bekleme veya gelecekteki kariyer gelişiminin en iyi yönlerini vurgulama eğilimini ifade eder (Rottinghaus vd., 2005).

**Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliği:** Öğrencilerin eğitimsel ve mesleki bilgi toplama ve hedef planlama faaliyetlerine başlama yeterlikleri veya yetenekleri hakkında ifade ettikleri güven derecesini tanımlar (Taylor ve Betz, 1983).

## 1.6. Sınırlılıklar

Araştırmanın yapısında bulunan ve araştırmacı tarafından belirtilen sınırlılıklar aşağıda yer almaktadır.

1. Bu araştırma, 2023-2024 Eğitim-Öğretim bahar yarıyılında Ankara ilinde bulunan bir vakıf üniversitesinde öğrenim gören dördüncü sınıf lisans öğrencileri ile sınırlıdır.
2. Bu araştırma, Eğitim Fakültesi, Güzel Sanatlar, Tasarım ve Mimarlık Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Mühendislik Fakültesi ve Sağlık Bilimleri Fakültesinde öğrenim gören öğrenciler ile sınırlıdır.
3. Bu araştırmanın verileri Kariyer Stresi Ölçeği, Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği ve Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliği Ölçeğinin ölçtüğü maddelerle sınırlıdır.

## BÖLÜM II

### KURAMSAL ÇERÇEVE İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde kariyer, kariyer planlama, kariyer gelişimi, kariyer gelişim kuramları, kariyer stresi, kariyer uyumu, kariyer iyimserliği ve kariyer kararı verme öz yeterliği hakkında kavramsal açıklamalar ile ilgili açıklamalar ve araştırmalar yer almaktadır.

#### 2.1. Kariyer Kavramı

Kariyer, İngilizce "career" kelimesinin Türkçe karşılığı olarak kullanılmakta olup sözlükte "yol", "koşu yeri", "geçit" gibi anlamlara sahiptir (Çiftçi ve Cevher, 2014). Fransa'nın güneyinde konuşulan Roman kökenli Provençal dilinde "carrera" (araba yolu) anlamına gelen Fransızca "carriere" sözcüğüyle kariyer kavramı yakından bağlantılıdır. Fransızca'da "meslek", "diplomatik kariyer", "bir meslekte geçilmesi gereken aşamalar", "hayatta seçilen yol" ve "araba yarışına ayrılmış çevre" gibi anlamlara da sahiptir. Latince'de carrus-at arabası, carrera-yol, kökeninden gelen kelime, Fransızca'ya carriere-yarış yolu ve İngilizce'ye career-şeklinde geçmiştir (Duran, Alma ve Özer, 2023).

1970'li yıllarda ilk kez tartışılan kariyer kavramı iş dünyasında kullanılmaya başlanmıştır. 1970'lerden bu yana, insan yaşamının yanı sıra kariyerdeki gelişim ve değişimler de yakından izlenmiştir. 1980'lerden sonra, küreselleşmenin bir sonucu olarak yeni yönetim stratejileri ortaya çıkmış ve kariyer konusu ön plana çıkmıştır. Kariyer kavramının bu gelişiminde insan psikolojisinin ve çalışılan örgüt içindeki davranışların önemli olduğu vurgulanmaktadır (Özer, Sökmen, Akçakaya ve Özaydın, 2019). Kariyer kelimesi bazen bireysel gelişim, bazen de mesleki gelişim anlamında kullanılmaktadır (Noe, 2009). Bireyin hedeflerine ulaşmasında ve iş dünyasına uyum sağlamasında bireysel kariyer oldukça önemlidir. Bireysel kariyer, bireyin sadece işinden mutlu olmasını değil, aynı zamanda hayatından mutlu olmasını sağlayan önemli bir bileşendir (Granrose ve Portwood, 1987; Tutar, 2020). Örgütsel açıdan ise bireyin işine ve örgüte bağlılığı kadar örgütsel verimliliğe ve etkililiğe katkıda bulunan önemli bir motivasyon faktörüdür (Tutar, 2020).

Kariyer danışmanlığı alanı incelendiğinde kariyer ile ilgili birçok tanım bulunmaktadır. Kariyer, tanımlarına bakıldığında genellikle "bireyin kariyer yaşamında ilerleyici bir başarıya ulaşmak için izlediği yol, süreç veya alan" olarak tanımlanmaktadır (Noe, 2009). Collin (1998) kariyeri bir kişinin ömrü boyunca edindiği iş deneyimi olarak tanımlamıştır. TDK (2024), kariyer kavramını başarı, uzmanlık ve bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşamalar olarak tanımlamaktadır.

## **2.2. Kariyer Planlama**

Kariyer planlama, bireyin eğitimini, mesleğini, yaptığı işleri ve boş zamanlarını içeren tüm planlamaları içermektedir (Balay ve Aydın, 2021). Kariyer planlaması, gelecekteki başarılar için kendi yeteneklerini kullanma sürecidir. Kariyer planlamasının birincil amacı, bireylerin edindikleri bilgileri kullanarak gelecekleri üzerinde kontrol sahibi olma yeteneğini geliştirmeleridir. Bu, bireyin karşısına çıkan seçenekleri ve fırsatları nasıl değerlendireceğini ve bunun da ötesinde nasıl kararlar alabileceğini öğrenmesini sağlamaktadır. Kariyer planlaması, bireyin kariyer hedeflerini ve ihtiyaçlarını nasıl karşılayabileceğini göstermektedir (Vergiliel Tüz, 2003).

## **2.3. Kariyer Gelişimi**

Bireyin tüm yaşamı boyunca çalışma hayatının doğasına ve önemine etki eden psikolojik, sosyolojik, eğitsel, fiziksel, ekonomik ve şans faktörlerinin bütünü kariyer gelişimini ifade etmektedir (Engels, 1994). Tuckman (1974) kariyer gelişimini "bir kişinin kendisi hakkındaki kavramları geliştirme ve farkında olma (öz farkındalık); meslekler de dahil olmak üzere çevresini geliştirme ve farkında olma; kariyer seçimleri yapma (kariyer kararı verme) becerilerini geliştiren bir süreç" olarak tanımlamıştır. Diğer araştırmacılar ise, çocukları çalışan yetişkinlere dönüştüren sosyalleşme süreçlerini, yaşam alanını işgal eden ve yetişkinlerin yaşam tarzlarını oluşturan çeşitli işçi, ev kadını, eş, ebeveyn, vatandaş vb. roller arasındaki ilişkilerini anlamayı vurgulayan daha geniş tanımları tercih etmişlerdir (Super ve Hall, 1978).

## **2.4. Kariyer Kuramları**

İnsan gelişiminin önemli bir bileşeni olan sosyalleşmenin sonuçları ve etkileri, kariyer gelişimini kapsamaktadır. Kariyer gelişimi oldukça karmaşık, etkileşimli ve yordanması zor bir süreçtir. Bu doğrultuda, çeşitli kuramlar bu süreci farklı disiplinler arası

açılardan ele alıp inceleyerek, kariyer davranışının yapısı ve değişimi hakkında daha fazla bilgi edinmeyi sağlamaktadır (Yeşilyaprak, 2020). Kariyer gelişim kuramları, bireylerde kariyer kavramının nasıl oluştuğuna, mesleki seçimlerin nasıl yapıldığına ve bu seçimleri etkileyen faktörlerin nasıl ortaya çıktığına ilişkin bilimsel görüşlerdir (Yeşilyaprak, 2020). Kariyer gelişim kuramları, gelişime yönelik çeşitli yolları, genel bir iş tatminini ve hedefe ulaşma yolunda bireyler tarafından izlenen kariyer yörüngesini göstermektedir. Bu kuramları anlamak, bir kariyer seçerken etkin olan güçlü ve zayıf yönleri, temel değerleri ve arzu edilen yolu belirlemede önemli bir adımdır (Jena ve Nayak, 2020). Kariyer geliştirme pratiğine yönelik güncel yaklaşımları oluşturan teori ve teknikler, öncelikle on dokuzuncu yüzyılın sonları ile yirminci yüzyılın başlarında ortaya çıkmıştır (Herr, 2001).

1900'lü yılların başlarında, Frank Parsons tarafından ortaya konan kariyer gelişim kuramları, işe ihtiyacı olan kişilerin becerilerini işin gereksinimleri ile eşleştirme ihtiyacından doğmuştur. Bu ilk kuramlar, bireylerin özellikleri ile iş gereksinimleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için kullanılan yöntemlere odaklanmıştır. Bununla birlikte, 1950'lerde meslek psikolojisi sınırlarını genişleterek gelişim, benlik ve öz bilgi gibi diğer konulara önem vermiştir. Zunker (2008) 1970'lerde kariyer gelişimi ve gelişim psikolojisi hakkında daha fazla bilgi edinilmesiyle, kariyer psikolojik danışmanlığı kavramının kullanılmaya başlandığını belirtmiştir (akt. Öztemel, 2021). 1900'lü yılların sonlarıyla birlikte, kariyer kuramları, önceki kuramların yöntem ve tekniklerinin yanı sıra artık bireylerin iş gücü dünyasında esnek olmasına, zorluklarla başa çıkmasına ve çok yönlü olmasına yardımcı olmaya başlamıştır (Öztemel, 2021). Farklı faktörlere odaklanan ve birbirlerinden oldukça farklı olan çeşitli kariyer gelişim kuramları vardır. Kariyer geliştirme kuramları dört kategoriye ayrılabilir: özellik faktörü kullanılarak, bireysel özellikler ile meslekler arasında uygun bir eşleşmeye odaklanılır (Frank Parson'un özellik ve etmen teorisi gibi); kişilik ve iş ortamı arasındaki uyum incelenebilir (Holland teorisi gibi); karar-durumsal faktörlere dayandırılabilir (sosyal bilişsel kariyer teorisi gibi); ve benlik kavramı üzerine inşa edilebilir (Super'in yaşam süresi teorisi gibi) (Jena ve Nayak, 2020).

#### **2.4.1. Özellik-etmen kuramı**

Bu bölümde, Parsons'un Özellik Etmen Kuramı, İşe Uyum Kuramı ve Holland'ın Tipoloji Kuramı hakkında bilgi verilecektir.

#### **2.4.1.1. Parsons'un özellik etmen kuramı**

Kariyer danışmanlığında kullanılan etkili kuramlardan biri Parsons'ın öncülüğünü yaptığı özellik-etmen kuramıdır. Parsons bu kuramı Amerika Birleşik Devletleri'ndeki göç, hızlı kentleşme, iş dünyasının çeşitlenmesi, insan ve davranış bilimlerindeki gelişmelerden yola çıkarak geliştirmiştir. İlk kariyer danışmanlığı kuramı olan özellik-etmen kuramı uzun süre kullanılmıştır (Atli, 2016). Özellik-etmen teorisinin temel kavramları "özellikler" ve "etmen"dir. Bu teoriye göre "özellik" kavramı bireyin zeka, dikkat ve yetenek gibi ölçülebilir niteliklerini ifade etmektedir. "Etmen" kavramı ise başarılı bir kariyere sahip olmak için gerekli olan verimlilikleri tanımlamaktadır (Bacanlı, 2020). Parsons, bireyin kariyer seçiminde üç aşamalı bir süreci netleştirmesi gerektiğini savunmuştur:

1. Aşama: Bireyin kendi yeteneklerini, ilgilerini, duygularını ve sınırlarını tanıması ve netleştirmesi,
2. Aşama: Bireyin farklı mesleklerin gerekliliklerini, koşullarını, fırsatlarını, avantajlarını ve dezavantajlarını netleştirmesi,
3. Aşama: Bireyin kendisi hakkındaki bilgileri ve kariyerler hakkındaki bilgilerden elde ettiği çıktıları eşleştirmesi (Atli, 2016).

Bu teorinin altında yatan temel varsayımlardan bazıları şunlardır: her bireyin ilgi alanları, değerleri, yetenekleri ve kişilik özelliklerinden oluşan kendine özgü bir karakteristik yapısı vardır; bu özellikler objektif olarak tanımlanabilir ve bireyin potansiyelini temsil edecek şekilde profillendirilebilir; her meslek, o mesleğin başarılı bir şekilde icra edilmesi için gerekli olan faktörlerden oluşur. Bu faktörler nesnel olarak tanımlanabilir ve bir mesleki profil olarak temsil edilebilir. Düz bir problem çözme karar verme süreci kullanarak bireysel özellikler ve iş faktörleri arasındaki uyumu veya eşleşmeyi belirlemek mümkündür. Kişisel özellikler ve iş faktörleri arasındaki eşleşme ne kadar yakın olursa, başarılı iş performansı ve memnuniyeti olasılığı o kadar artmaktadır (Agunzi, Momoh ve Mallum, 2020).

#### **2.4.1.2. İşe uyum kuramı**

İşe Uyum Kuramı, Minnesota Üniversitesi'nin İşe Uyum Projesi'nden doğmuştur. Bu proje, kariyer danışmanlığı için başvuran danışanların işe nasıl uyum sağladıklarını incelemek amacıyla 20 yıl boyunca finanse edilen bir araştırma programıdır (Dawis,

England ve Lofquist, 1964). İŖe Uyum Projesi ilk başladığında, araştırma problemine geniş kapsamlı ve geniş ölçekli bir yaklaşım getirmeye çalışılmıştır (Dawis vd., 1964; Scott, Dawis, England ve Lofquist, 1960). Çok sayıda birey ve iş tatmini, iş tutumları, iş performansı derecelendirmeleri, iş geçmişleri, eğitim ve öğretim deneyimleri, yetenekler, ihtiyaçlar, ilgi alanları ve kişilik özellikleri gibi değişkenler hakkında veri toplanmıştır (Dawis, 2005).

Kuramın temel noktası, bireyin çevresiyle sürekli bir uyum içinde olmak için çaba göstermesidir. Hatta insan davranışının temel ilkesi, çevreye uyumdur. Birey ev, iş, okul gibi birçok farklı "çevre" ile ilişki kurmaktadır. Bu çevrelerden biriyle uyum sağlamak, diğer çevre birimleri ile olan uyumu da etkilemektedir (Çakan, 2020). İŖe uyum teorisi, kişi-çevre uyumunun hem yapısal hem de dinamik bileşenlerini belirleyerek, karşılıklı uyum ve adaptasyon süreçlerini anlamak için önemli bir çerçeve sağlamaktadır (Jansen ve Shipp, 2013). Dawis ve Lofquist (1984), uyumun yapısal bileşenini tanımlamak için tatmin edici performansın kişinin yetenekleri ile çevre tarafından talep edilenler arasındaki uyumdan (talepler-yetenekler uyumu) ve iş tatmininin çevre tarafından sağlanan değerler ile kişinin ihtiyaç duyduğu değerler arasındaki uyumdan (ihtiyaçlar-tedarikler uyumu) kaynaklandığını öne sürmektedir (akt. Bayl-Smith ve Griffin, 2015). Nihayetinde, görev süresi karşılıklı memnuniyetin bir sonucu olarak görölmektedir. Bu doğrultuda, işe uyum teorisinin yapısal bileşeni, diğer genel kişi-çevre uyumu teorilerinden farklı değildir (Bayl-Smith ve Griffin, 2015).

İŖe uyum teorisi şu varsayımlarla başlamaktadır: canlı bir organizma olarak kişinin karşılanması gereken gereksinimleri vardır, bunların çoğu veya hatta çoğu çevre aracılığıyla karşılanır; kişinin bu gereksinimleri karşılamasını sağlayan yetenekleri vardır; kişinin çevreyle etkileşimindeki davranışlarının çoğu bu gereksinimleri karşılamakla ilgilidir (Dawis, 2005).

#### **2.4.1.3. Holland'ın tipoloji kuramı**

John Holland tarafından ortaya atılan Holland Teorisi, bireylerin kariyer kişiliklerini, meslek ilgilerini ve iş kişiliklerini tanımlamalarına yardımcı olmaktadır. İlk olarak 1959 yılında bir özellik ve faktör teorisi olarak kavramsallaştırılan Holland'ın teorisi, daha sonra en pratik ve en çok araştırılan kariyer teorileri olarak kategorize edilmiştir (Milsom ve Coughlin, 2017). Bunun nedeni teorisinin basit ve karmaşık olmamasıdır. Holland ayrıca teorisine dayanan birçok değerlendirme üretmiştir. Holland

tarafından cinsiyet farklılığı ve kültür farklılığı da dâhil olmak üzere birçok araştırma yapılmıştır (Zainudin, Rong, Nor, Yusop ve Othman, 2020).

Holland, insanların kişilik özellikleri açısından altı gruba ayrılabilceğini söyleyerek kariyer psikolojik danışmanlığı alanına "tipoloji" kuramını kazandırmıştır. Bu grupların, belirli koşullar altında ve uygun çevrelerde daha başarılı olabileceğini belirtmiştir (Öztemel, 2021). Holland'a (1997) göre, bir kişi ile çevresi arasında bir eşleşme olduğunda daha fazla iş tatmini ortaya çıkmaktadır. Holland'ın özellik ve faktör teorisi, insanları ve çevrelerini (üniversite bölümleri dahil) incelemek için temel olarak ilgi ve yetenekleri yansıtan, İngilizce dilinde RIASEC şeklinde yer alan, (Gerçekçi, Araştırmacı, Artistik, Sosyal, Girişimci ve Geleneksel) tipolojiyi kullanmıştır (akt. Milsom ve Coughlin, 2017).

Holland'ın altı kişilik tipi "karakteristik ilgi, yetkinlik ve davranış kalıplarını" temsil etmektedir (Gottfredson ve Richards, 1999). Bu altı kişilik, tipler arasındaki ilişkilerin incelenmesine olanak tanıyan altıgen bir formatta sunulmuştur. Bir bireyin en güçlü şekilde bağlandığı üç tipe karşılık gelen harflerden oluşan özet kodlar (örneğin, Sosyal, Artistik, Girişimci için SAE) değerlendirme yoluyla oluşturulur ve kişiler ile ortamlar arasındaki eşleşmeyi karşılaştırmak için kullanılır (Milsom ve Coughlin, 2017). Örneğin, Gerçekçi kişilikler makinelerle çalışmaktan hoşlanırlar çünkü kendilerini mekanik ve teknik yeteneklere sahip ancak bazı sosyal becerilerden yoksun olarak algırlar. İnsanları makine veya alet kullanmaya teşvik eden, teknik beceriler sergileyen ve sosyal becerileri vurgulamayan çalışma ortamları ararlar. Dolayısıyla, gerçekçi tipler gerçekçi işlerde çalışırlar çünkü bu ortam gerçekçi ilgi ve davranışları ödüllendirirler (Pierce ve Johnson, 2017).

## **2.4.2. Gelişimsel kuramlar**

### **2.4.2.1. Ginzberg ve arkadaşlarının kariyer gelişim kuramı**

Ginzberg, Ginzburg, Axelrad ve Herma (1951), New York'ta bulunan Horace Mann-Lincoln School ve Columbia Üniversitesi'ndeki mesleklerini seçme özgürlüğü olan altmış dört öğrenciyle görüşmelerin yapıldığı ampirik bir çalışmanın sonucunda ortaya çıkan ilk kapsamlı mesleki davranış teorisini yayınlamışlardır. Elde ettikleri bulgulara dayanarak, kariyer karar verme sürecinin, bireyin dürtülerini ve ihtiyaçlarını bir kariyer seçimine dönüştürme biçimine göre farklılaştırılabilecek üç gelişim dönemi olduğu

sonucuna varmışlardır (Ireh, 2000). Hayal döneminde (0-11 yaş), çocuk merakla birlikte ebeveynlerinin ya da çevresinde kendisine yakın gördüğü kişilerin mesleki rolleri hakkında bilgi toplar ve çevresindeki yetişkinler ile özdeşim kurar (Ulaş Kılıç, 2021). Deneme döneminde (11-17 yaş), ilgiler, yetenekler ve değerler anlaşılmaya başlanır ve henüz mevcut iş fırsatlarını gerçekçi bir şekilde keşfetmeyen ergenin, bu noktada geçici meslek tercihleri olur (Kernan, 1980). Gerçekçi dönemde (17-22 yaş), birey önceki dönemde topladığı bütün bilgileri bütünleştirerek kariyer tercihinin belirginleştirir (Aydın, 2021).

Ginzberg ve arkadaşlarına göre meslek seçimi çoğunlukla geri dönülemez bir süreçtir ve bireylerin istekleriyle onlara verilen olanakların bir kombinasyonudur. Buna göre odak noktasında bulunan üç kavram süreç, geri dönülmezlik ve uzlaşmadır (Siyez, 2020). Ginzberg ve arkadaşları (1951), kariyer gelişimi sürecinin genç yetişkinlik dönemiyle birlikte sona erdiğini belirtmektedirler (akt. Eryılmaz ve Mutlu, 2017). Ginzberg (1972) daha sonra meslek seçimini, bireyin meslek hazırlığı, amaçları ve çalışma ortamı ile en iyi şekilde uyum sağlayacağını belirlemesi amacıyla yaşam boyu süren bir karar verme süreci olarak tanımlamıştır (akt. Siyez, 2020).

#### **2.4.2.2. Super'in yaşam boyu yaşam alanı kuramı**

Super kuramını 1930'lu yıllarda bir istihdam psikolojik danışmanı olarak çalışırken geliştirmeye başlamıştır ve yaşam alanının sahip olunan belli başlı rollerle ilgili olduğunu belirtmiştir. Yaşamın tiyatro sahnelerine benzediğini ve değişen dönemlerde farklı rollerin üstlenildiğini savunmuştur (Özyürek, 2016). Super'e göre kariyer gelişimi yaşam boyu devam etmektedir. Kurama göre, bir takım gelişimsel görevleri içeren yaş periyodlarına göre ayrılmış beş yaşam dönemi bulunmaktadır (Özyürek, 2016).

Büyüme dönemi (0-14 yaş); çocuk çevresini gözlemleyerek meslekler hakkında bilgi edinir, hayal kurar ve çevresiyle özdeşim kurmasıyla birlikte benlik kavramı gelişmeye başlar (Ulaş Kılıç, 2021). Keşfetme dönemi (15-24 yaş); bireylerin kendini incelemeleri, rol denemeleri ve kariyer keşifleri okulda, boş zaman aktivitelerinde ve yarı zamanlı işlerde gerçekleşir (Super ve Jordaan, 1973). Yerleşme dönemi (25-44 yaş); okulun bitmesi iş yaşamına geçilmesiyle başlar ve iş yaşamıyla birlikte bireyin mesleki benlik algısı oluşur (Karacan Özdemir, 2021). Sürdürme dönemi (45-65 yaş); iş yaşamında ilerlemenin çok fazla gerçekleşmez ama var olan statü korunur (Öztemel, 2021). Geri çekilme dönemi (65 yaş ve sonrası); fiziksel ve zihinsel güçler azaldıkça, iş faaliyeti değişir ve zamanı geldiğinde sona erer (Super ve Jordaan, 1973). Super (1990) kariyer

aşamaları arasındaki geçişlerin zamanlamasının kronolojik yaştan ziyade bireyin kişiliğinin ve yaşam koşullarının bir fonksiyonu olduğunu savunmuştur (akt. Smart ve Peterson, 1997). Örneğin, yüksek öğrenimi uzatma, çok çeşitli kariyer seçenekleriyle uğraşma veya çocuk yetiştirme tamamlanıncaya kadar kariyere girişi erteleme kararı, keşif aşamasından geçme süresini uzatabilir ve bunun sonucunda sonraki aşamaların her birinin tamamlanmasında gecikmeler yaşanabilir (Smart ve Peterson, 1997).

Super'in (1957) kariyer gelişimi teorisinin merkezinde benlik kavramı da yer almaktadır (akt. Betz, 1994). Benlik kavramı, temelde bireylerin kendilerini nasıl resmettikleridir ve birey tarafından kariyer açısından ilgili olduğu düşünülen öz nitelikler kümesi olarak tanımlanmıştır. Bu resim kişinin yeteneklerini, kişilik özelliklerini, değerlerini, öz saygısını ve öz yeterliliğini içermektedir (Giannantonio ve Hurley-Hanson, 2006). Super (1963), bireylerin meslek seçimi yoluyla kendi benlik kavramlarını uygulamaya çalıştıklarını öne sürmüştür (akt. Betz, 1994).

#### **2.4.2.3. Gottfredson'un daraltma ve uzlaşma kuramı**

Gottfredson'ın (1981) teorisine göre, bir kişinin kendi benlik kavramının yansımaları kariyer beklentileri oluşturmaktadır. İnsanlar kendi benlik imajlarıyla uyumlu ve farklı meslekler hakkındaki bilgilerini yansıtan meslekler aramaktadır. Benlik kavramı, kişilik, ilgi alanları ve toplumda algılanan yer de dahil olmak üzere insanların kendileri hakkında sahip oldukları tüm inançların toplamıdır. Gottfredson (1981), benlik kavramının belirleyicileri olarak sosyoekonomik statü, yetenek, cinsiyet-rol sosyalleşmesi, bireysel değer ve ilgileri vurgulamıştır. Daraltma ve uzlaşma kuramı, kariyer seçiminde dört gelişimsel sürecin önemli olduğunu öne sürmektedir: bilişsel yeteneklerde yaşa bağlı büyüme (bilişsel büyüme), benliğin giderek daha fazla öz-yönelimli gelişimi (benlik yaratımı), en az tercih edilen mesleki alternatiflerin aşamalı olarak elenmesi (daraltma) ve mesleki seçim üzerindeki dış kısıtlamaların tanınması ve bunlara uyum sağlanması (uzlaşma) (Gottfredson, 2005).

Daraltma ve uzlaşma kuramı, çocukların üç yaşından itibaren deneyimledikleri kariyer gelişim sürecinde bir dizi aşama sunmaktadır. Birinci aşamada (3-5 yaş), odak noktası büyüklük ve güçtür. Çocuklar dünyanın kendilerinden daha büyük çocuklar ve yetişkinlerle dolu olduğunu farkındadırlar. Kurgusal bir karakter veya bir hayvan olmayı hayal etmek yerine gerçek hayattaki meslekleri tercih edilen seçenekler olarak belirlemeye başlarlar. (Helwig, 2001). İkinci aşamada (6-8 yaş), çocuklar kariyerle ilgili mevcut

toplumsal cinsiyet kalıplarına uymakla ilgilendirirler. Erkeklerin ve kadınların farklı mesleklere sahip olduğunu algırlar ve kendilerini erkek ya da kadın kariyer rolleriyle tanımlamaya başlarlar (Cochran, Wang, Stevenson, Johnson ve Crews, 2011). Üçüncü aşamada (9-13 yaş), belirli bir kariyerin prestijine ve toplumsal değerlere daha fazla önem verilir. Ergenler bu yaşlarda sosyoekonomik farklılıkları fark etmeye başlarlar. Gençler, özellikle bir mesleğin prestiji ile sosyoekonomik statü arasındaki ilişkiyi fark ederler. Bu gözlemleri kullanarak gençler sosyal düzendeki yerlerini belirlemeye ve kariyer seçimlerini kabul edilebilir bir prestije göre belirlemeye başlarlar (Cochran ve vd., 2011). Dördüncü aşamada (14 yaş ve sonrası), iç faktörler bireyin kariyer tercihleri için baskın hale gelir. Bu faktörler, mesleki ilgileri ve kişisel ihtiyaçları içerir ve meslek seçiminde temel belirleyiciler olurlar. Kariyer gelişim teorisindeki her aşamada, meslek seçimleri bireyler tarafından kendi benlik kavramlarıyla uyumlu olacak şekilde yapılır (Gottfredson, 1981).

#### **2.4.3. Sosyal bilişsel kariyer kuramı**

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, Lent, Brown ve Hackett (1994) tarafından geliştirilmiştir. Sosyal bilişsel kariyer teorisi, mesleki ilgi oluşumu, kariyer seçimi ve akademik/kariyer performansını anlamak için kapsamlı bir kavramsal çerçeveyi temsil etmektedir (Schaub ve Tokar, 2005). Kuram, bilişsel faktörlerin, kariyer gelişimi ve karar verme süreçlerinde önemli bir rol oynadığı sayılısına dayanmaktadır. Bandura'nın sosyal bilişsel kuramına dayanan sosyal bilişsel kariyer kuramı, üç temel bileşeni kapsamaktadır: öz yeterlik, sonuç beklentileri ve kişisel hedefler (Öztemel, 2021).

Öz yeterlik (eylem planlarını organize etme ve yürütme yeteneklerine ilişkin inançlar) olumlu sonuç beklentilerini (eylemlerin beklenen sonuçları) teşvik etmekte ve her ikisi de ayrı ayrı ve birlikte kariyer ilgilerini (beğenme) ve kariyer hedeflerini (belirli bir faaliyette bulunma niyetleri) güçlendirmekte ve teşvik etmektedir. Öz yeterlik kavramı, bu araştırma kapsamında ayrıca ele alındığından başka bir başlık altında detaylı bir şekilde yer verilmiştir. Bu kapsamda, bu sosyal bilişsel değişkenler kariyer seçimi eylemlerini veya gencin belirlenen kariyer hedeflerine doğru ilerleme kaydetmesi için gerekli olan kariyer planlama ve kariyer keşfi gibi kariyer davranışlarını oluşturmaktadır (Rogers ve Creed, 2011).

## 2.5. Kariyer Geçiş Süreci

Kariyer geçişi, bir bireyin tipik olarak kariyerinde işle ilgili içerik ve bağlamda önemli bir değişikliğe hazırlandığı, bu değişikliğe maruz kaldığı ve uyum sağladığı bir süreçtir (Akkermans, da Motta Veiga, Hirschi ve Marciniak, 2024). Bireyler ergenlik ve genç yetişkinlik dönemlerinde, daha sonraki yaşamlarını birçok yönden etkileyen farklı geçiş süreçleriyle karşı karşıya kalırlar (Dietrich vd., 2012). Örneğin; eğitimden çalışma hayatına geçiş, yalnızca kişilerin gelecekteki kariyer gelişimi ve başarısı için bir temel oluşturmakla kalmaz (Abele ve Spurk, 2009), aynı zamanda stres de dahil olmak üzere iyi olma hallerine veya kötü olma hallerine ve bu yaşam alanındaki kişisel hedeflerine de yansır (Nurmi ve Salmela-Aro, 2002).

Okuldan işe geçiş, mezunlar için önemli bir aşamadır. Öğrencilik hayatını geride bırakıp tam zamanlı bir çalışan olarak yeni bir hayata başlamak, mezunların gelecekteki kariyer başarılarını belirleyebilecek kariyerle ilgili önemli kararlar almayı gerektirmektedir (Koen vd., 2012). Bir mesleğe hazırlanmak ve kariyeri kurgulamak ergenlik ve genç yetişkinliğin temel gelişimsel görevleri arasında yer almaktadır (Schoon ve Silbereisen, 2009). Kariyerlerine başlayan genç mezunların mevcut durumunun giderek zorlaştığı kabul edilmektedir. Kitlesele yükseköğretime geçiş (Tomlinson, 2012), küreselleşmenin ardından iş gücü piyasalarının esnekleşmesi ve kutuplaşması (Aronson, Callahan ve Davis, 2015) ve mezunlar tarafından yapılması gereken sayısız kariyer seçimi, okuldan işe geçişin daha rekabetçi ve zorlu hale geldiği bir alan yaratmıştır. Dahası, bu geçiş, mezunların istikrar ve anlamlılık arayışını sürdürecekleri gelecekteki kariyerlerinin yalnızca ilk aşamasıdır (De Schepper, Clycq ve Kyndt, 2023).

Araştırmalar kariyer geçişlerini başarılı bir şekilde yönetmenin uzun vadeli kariyer başarısı, işe uyum ve refah üzerinde etkileri olduğunu göstermektedir (Bauer, Bodner, Erdogan, Truxillo ve Tucker, 2007; Bol vd., 2019; Wang ve Shi, 2014). Okuldan işe başarılı geçişin tanımına ilişkin birçok farklı bakış açısı bulunmaktadır. Bazı araştırmacılar istihdama karşı işsizlik, iş performansı derecelendirmeleri ve işten ayrılma seviyeleri gibi objektif kriterler kullanırken, diğer araştırmacılar iş tutumları, stres seviyeleri ve uyum algıları gibi subjektif endeksler kullanmaktadır (Audas, Berde ve Dolton, 2005; Blustein, Phillips, John-Davis, Finkelberg ve Roarke, 1997; Cellini, 2006; Taylor, 1985). Hem nesnel hem de öznel kriterleri dikkate alarak, başarılı okuldan işe geçiş süreci, bireylerin okuldan ayrıldıktan sonra istihdam edildiği, işverenleri tarafından kabul edilebilir düzeyde

performans gösterdiği, iş ortamlarına ve iş gerekliliklerine karşı olumlu tutumlara sahip olduğu bir durum olarak tanımlanmaktadır (Ng ve Feldman, 2007).

### **2.5.1. Kariyer geçişi modelleri**

Her yaştan birey için, özellikle kariyer değişikliği giderek daha yaygın bir olay haline geldikçe (Bobek, Hanson ve Robbins, 2013; Ebberwein, Krieschok, Ulven ve Prosser, 2004), kariyer geçişi önem kazanmış ve kariyer danışmanlığı alanında pek çok kişi tarafından çalışılmıştır (Barclay, Stoltz ve Chung, 2011; Fouad ve Bynner, 2008). Literatürde kariyer geçişlerini açıklayan ve yönlendiren kariyer geçişi modellerine yer verilmiştir.

#### **2.5.1.1. Schlossberg'in kariyer geçişi modeli**

Schlossberg Kariyer Geçiş Modeli, Schlossberg tarafından geliştirilen, bireylerin yaşamlarında meydana gelen geçiş dönemlerini anlamak ve yönetmek için kullanılan bir modeldir. Bu model, geçiş dönemlerinde bireylerin karşılaştığı zorlukları ve bu zorluklarla başa çıkma yollarını analiz ederek, bireylerin bu süreçlerde daha dayanıklı ve başarılı olmalarına yardımcı olmaktadır (Barclay, 2015). Kariyer geçişi bireyin ilişkilerinde, davranışlarında, kendisi ve dünya hakkındaki beklentilerinde değişiklikler yarattığından, kişilere geçiş sürecinde yardımcı olmak için bireyselleştirilmiş bir yaklaşım oluşturmak oldukça önem taşımaktadır (Schlossberg, 2011).

Yetişkinlerin geçiş sürecini analiz etmek için Schlossberg (1981) tarafından ortaya atılan ve 4S olarak adlandırılan dört ana faktör kullanılmaktadır (Alfermann ve Stambulova, 2007). 4S; durum (situation), benlik (self), destek (support) ve stratejilerdir (strategy). Bu kategorilerin her birindeki kaynakların ve eksikliklerin dengesine bakılarak, kişinin geçiş süreci incelenmektedir (Goodman, Schlossberg ve Anderson, 2006).

*Durum*; kişinin geçiş anındaki durumunu ifade etmektedir. Geçişin beklenen veya beklenmeyen olması, gönüllü veya zorunlu olup olmadığı, geçici mi yoksa kalıcı mı olduğu, geçişin zamanlaması, stres düzeyi gibi durumları içermektedir (Barclay, 2015). *Benlik*, kişinin durumla başa çıkmak için sahip olduğu kişilik özelliklerini, öz farkındalığı ve içsel gücü belirtmektedir (Schlossberg, 2011). *Destek*, geçiş döneminde kişinin kendini iyi hissetmesi açısından kritik önem taşımaktadır. Bireyin ailesi, arkadaşları ve yakın çevresinden aldığı sosyal destek fiziksel ve ruhsal sağlık için koruyucu bir faktör olarak işlev görmektedir (Goodman vd., 2006). *Strateji*, bireyin geçiş sürecini yönetmek ve stresle

başa çıkmak için kullandığı yöntemlerdir (Schlossberg, 2011). Pearlin ve Schooler (1978) başa çıkma stratejilerini durumu değiştirmeye çalışanlar (beyin fırtınası veya yasal işlem vb.), durumu yeniden çerçevelemeye çalışanlar (terfi alamamanın yaratabileceği fırsatları görmeye çalışmak vb.) ve stresi azaltmaya yardımcı olanlar (meditasyon, egzersiz vb.) olarak sınıflandırmıştır. Tek bir başa çıkma stratejisi yoktur aksine, çok sayıda stratejiyi esnek bir şekilde kullanan kişi daha iyi başa çıkabilmektedir (Schlossberg, 2011).

### **2.5.1.2. Ibarra'nın kariyer geçişi modeli**

Ibarra'nın Kariyer Geçiş Modeli, bireylerin kariyer değişiklikleri sırasında nasıl yeni kimlikler keşfettiklerini ve benimsediklerini açıklamaya odaklanır. Ibarra (2004) bireyin kendisini yeniden keşfetmesi için, çoklu olasılıkları yeniden düşündüğü ve yeniden yapılandığı bir geçiş dönemi yaşaması gerektiğini belirtmektedir. Kariyer geçişleri sadece yeni iş bulma süreci değil, aynı zamanda bireylerin profesyonel kimliklerini yeniden şekillendirdikleri bir süreçtir. Ibarra (2005), insanlar iş faaliyetlerini değiştirmeye, sosyal ağlarını değiştirmeye ve olayları değişen olasılıkların merceğinden yorumlamaya başladıkça olası benliklerin eklendiğini, yeniden tanımlandığını ve değiştiğini savunmuştur.

Geçişin ilk aşamasında, yeni olası benliklerin gelişiminde üç mekanizma etkilidir; faaliyetler, diğerleriyle ilişkiler ve tetikleyici olaylar (Rossiter, 2009). İlk olarak, insanlar düzenli işlerinin bir parçası olarak ya da işlerinin dışında yeni faaliyetlere katılarak, kendileri için neyin mümkün olduğuna dair algılarını genişletir ve potansiyel yeni bir rol hakkında daha kapsamlı bir anlayışa sahip olurlar. İş içinde, ek görevler veya sorumluluklar üstlenmek, kişiyi yeni olası benliklerin geliştirileceği ve değerlendirileceği faaliyetlerin içine çeker. İş dışında, gönüllü faaliyetler, danışmanlık veya kurslara katılmak, olası benliklerin detaylandırılmasına katkıda bulunan faaliyetlerdir (Rossiter, 2009). Yeni olası benlikler yaratmanın ve test etmenin ikinci yolu diğer insanlarla ilişkilidir. Farklı mesleklerden insanlarla tanışmak, daha önce bilinmeyen yeni seçenekler hakkında bilgi sağlayabilmektedir. Bununla birlikte, kariyer değişikliği bir firmadan veya sektörden diğerine geçmeyi içeriyorsa, güçlü sosyal ağlar daha değerli olmaktadır. Sosyal ağlar, gelecekteki olasılıkları somutlaştıran rol modelleri sağlayarak kariyer değişimini etkilemektedir. Ayrıca sosyal ağlar aksi bir şekilde etki oluşturarak, bir kişiyi kariyer değişikliği yapmaktan alıkoyabilmektedir (Ibarra, 2004). Üçüncü mekanizma ise, yeni olası benliklerin gelişimi için tetikleyici görevi görebilecek yaşam olaylarıdır. Hayattaki olaylar

ve insanların bunlara yükledikleri anlamlar, yeni olası benlikleri hayata geçirir veya önceden var olan benliklerle ilişkili anlamları değiştirir. Tetikleyici bir olay kişiyi sıkışmışlıktan kurtarmaya ve harekete geçmeye hazır hale getirmeye neden olabilmektedir (Rossiter, 2009).

Bunlara ek olarak Ibarra (2004), kariyer değişimine özgü kimlik geçiş sürecinin döngüsel olduğunu ve başarılı sonuçlar elde etmek için üç aşamadan oluştuğunun anlaşılması gerektiğini öne sürmektedir:

1. Olası Benliklerin Keşfedilmesi: Kim olmak istiyorum? Bu, olası yeni kimliklerin keşfedilmesiyle elde edilebilecek bir cevaptır.

2. Yeni Kimliklerin Test Edilmesi: Yeni kimliklerin gerçekte nasıl test edileceğini önerir. Kişi hala kökeninin mesleki faaliyetini uygular, ancak yeni kimliği deneyimlemeye devam eder.

3. Değişimin Pekiştirilmesi: Kimlik değişiminin bu üçüncü aşaması, yeni zihinsel modeller içselleştirildiğinde, insanların davranışlarına rehberlik ettiğinde ve yeni kariyerle bağlantılı kimlik değişimini mümkün kıldığında ortaya çıkar.

### **2.5.1.3. Bridges'in kariyer geçişi modeli**

William Bridges'in Kariyer Geçiş Modeli, bireylerin iş ve yaşamlarında karşılaştıkları değişim süreçlerini anlamalarına ve yönetmelerine yardımcı olmak için geliştirilmiştir. Bridges, değişimden çok geçişe odaklanmaktadır. Değişim, dışarıda olan bir olayken geçiş, bireyin yeni duruma içsel olarak uyum sağlama sürecidir (Bridges, 2003). Geçiş süreci farklıdır. Bridges (2003) geçiş gerçekleşmediği sürece değişimin işe yaramayacağını belirtmektedir. Geçişle başa çıkmanın başlangıç noktası sonuç değil, eski durumu geride bırakmak için yapılması gereken sondur. Durumsal değişim yeni olana bağlıdır, ancak psikolojik geçiş değişim gerçekleşmeden önce sahip olunan eski kimliği bırakmaya bağlıdır.

Bu model, geçiş sürecini üç ana aşamada ele almaktadır: bitiş, tarafsız bölge ve yeni başlangıç. Ancak bu aşamaların net sınırları yoktur. Geçişin başlangıç noktası yeni durum değil, değişim gerçekleşmeden önce sahip olunan eski gerçekliğin ve eski kimliğin *sona ermesi*, bırakılmasıdır. *Tarafsız bölge*, eski gerçeklik ile yeni gerçeklik, eski kimlik duygusu ile yeni kimlik duygusu arasındaki tarafsız bölge olarak tanımlanmaktadır. Bu,

eskinin gittiği ve yeninin rahat hissettirmedeği, kaos, kafa karışıklığı, endişe, belirsizlik ve arayış zamanıdır. *Başlangıç*, basitçe pratik bir olgu olarak değil, psikolojik bir olgu olarak kavramsallaştırılır. Bireylerin yeni duruma uyum sağladığı ve yeni bir kimlik, rol veya durum benimsediği dönemdir (Dima ve Skehill, 2011).

## 2.6. Kariyer Stresi

### 2.6.1. Stres

Stres kavramı Latince "estrica" ve eski Fransızca "estrece" sözcüklerinden gelmektedir. 17. yüzyılda kavram felaket, dert, bela ve keder anlamlarında kullanılırken; 18. ve 19. yüzyıllarda tanım değişerek güç, baskı, zor gibi anlamlarda kişiye, organa, objeye ve ruhsal yapıya yönelik olarak kullanılmıştır (Aydın, 2020). Stres, iç ve dış uyarıcı olayların neden olduğu psikolojik karışıklık veya tehdidi ifade eden; psikolojik gerilim veya rahatsızlık olarak kendini gösteren kapsamlı bir psikolojik durumdur (Lazarus and Folkman, 1984; Liu, 2003; Wen vd., 2021). Selye (1956) stresi, "insan vücudunun herhangi bir duruma karşı göstermiş olduğu tepki" olarak tanımlamıştır. Selye, stres ve stresör kavramlarını vurgulamış, stresörlerin kişinin dengesini bozabilen fiziksel, psikolojik ya da sosyal etkenler olduğunu belirtmiştir. Bu stresörler karşısında vücudun dengesinin bozulmasına ve fiziksel, biyokimyasal, psikolojik tepkilerin verilmesine de stres denilmektedir (Aydın, 2004).

Selye'nin (1956) tıp bilimi ve fizyoloji gibi alanlarda stres kavramını ortaya atmasının ardından, Lazarus (1966) stres araştırmalarını fizyolojik alandan bilişsel alana doğru genişletmiştir. Lazarus, birçok stresörün bireyler tarafından stresör olarak algılanmadığı sürece strese neden olmadığını vurgulamıştır. Strese yönelik bu bilişsel fenomenolojik yaklaşım, sosyal ve örgütsel bilimlerde yaygın bir kullanım alanı bulmuştur (akt. Choi vd., 2011). Lazarus (1990) stresi, bir olayın zarar, kayıp veya tehdit sinyali olarak yorumlanması olarak görmektedir. Stres algısı, kişinin olayı değerlendirmesine ve değerlendirilen stresin tehditlerini karşılamaya yönelik becerisine bağlıdır (Hamdan-Mansour ve Dawani, 2008).

Stres, yaşamın kaçınılmaz bir parçasıdır ve tamamen stressiz olmak mümkün değildir. Ancak, tüm stresler rahatsız edici değildir. Selye, yapıcı (eustress) ve yıkıcı stres (distress) şeklinde ayırım yapmıştır. Bugün stresten bahsedildiğinde genellikle yıkıcı olarak anlaşılabilir da istenen durumların yaşandığı, neşe, canlılık ve kazanç sağlayan stres türü de

bulunmaktadır. Yapıcı strese neden olan hoş durumlar veya olaylarla ilişki kurulabilmektedir; düğünler, doğumlar, terfiler, ödüller almak, eski arkadaşlarla yeniden bir araya gelmek gibi. (Selye, 1956). Bireyin stres kapasitesinin aşılmasıyla, bakış açısı da olumsuzlaşmakta ve buna rahatsızlık duygusu eşlik etmektedir. Bu nedenle, vücudun dengesi bozularak ortaya yıkıcı stres çıkmaktadır (Altıntaş, 2014).

Selye, bedeninin stresli durumlarda verdiği üç aşamalı tepkiyi "Genel Uyum Sendromu" olarak adlandırmıştır. Bu kurama göre, organizmanın strese tepkisi üç aşamada gelişmektedir:

*Alarm Aşaması:* Bir ilk şok fazı ve bunu takip eden bir kontrşok fazından oluşur. Şok evresinde otonomik uyarılabilirlik, adrenalin deşarjında artış, solunumda hızlanma ve kalp atışlarında artış görülür. Kontrşok fazı savunma süreçlerinin ilk çalışmasını işaret eder ve adrenokortikal aktivitenin artmasıyla karakterize edilir (Duyan ve Duyan, 2018). Organizmanın dış uyarıyı stres olarak algılamasıyla meydana gelen durumdur. Bir kişi bedeninde meydana gelen fiziksel ve kimyasal değişikliklerle, savaş ya da kaç tepkisi sırasında stres kaynağı ile yüzleşmeye ya da kaçmaya hazır hale gelir. (Altıntaş, 2014).

*Direnç Aşaması:* Zararlı uyarı devam ederse, vücudun direnç aşamasına geçmesi beklenir. Bu aşamada alarm aşamasının semptomları kaybolur, bu da organizmanın stres unsuruna alıştığını gösterir (Krohne, 2002). Kaybedilen enerji yeniden kazanılarak bedendeki tahribat azaltılmaya çalışılır (Aydın, 2020).

*Tükenme Aşaması:* Bu zararlı uyarı devam ederse, direnç tükenme aşamasına geçer. Stresle başa çıkma yeteneği tükendiğinde, alarm aşamasındaki belirtiler tekrar ortaya çıkar ve direnç görülmez (Krohne, 2002).

Stres belirtileri kişiden kişiye farklılık gösterebilir ve birçok farklı şekilde ortaya çıkabilir. Ancak genel olarak stresin yaygın belirtileri şunlardır:

*Fiziksel Belirtiler:* Baş ağrısı, kas gerginliği, mide bulantısı, sindirim sorunları, uyku sorunları, yorgunluk, terleme vb.

*Duygusal Belirtiler:* Sinirlilik, huzursuzluk, endişe, karamsarlık, depresif hisler, duygusal dengesizlik, çabuk sinirlenme vb.

*Zihinsel Belirtiler:* Odaklanma güçlüğü, unutkanlık, karar verme zorluğu, düşünme güçlüğü, aşırı derecede hayal kurma, iş kalitesinde düşüş vb.

*Davranışsal Belirtiler:* İştah değişiklikleri, aşırı yeme veya açlık hissi, sigara veya alkol tüketiminde artış, sosyal geri çekilme, insanlara karşı güvensizlik vb. (Güçlü, 2001).

Uzun süreli stres, bireylerin duygusal refahında ve vücut fizyolojisinde rahatsızlıklara neden olmaktadır (Barrington, Beresford, McGregor ve White, 2014; Keller vd., 2012; Yaribeygi vd., 2017). Uzun süreli stres depresyona, anksiyeteye, sürekli öfkeli olma haline ve kısıtlı tekrarlayan davranışlara yol açabilmekte, hatta kişiliğin kritik kısımlarını etkileyebilmektedir (Cohen, Janicki-Deverts ve Miller, 2007; Rehman vd., 2020; Verma ve Mishra, 2020). Ayrıca stres, üniversite öğrencileri için de sorunlu davranışların ve akıl hastalıklarının önemli bir kaynağıdır (Keller ve vd., 2012; Ribeiro vd., 2018). Stresin öğrencilerin akademik performansını etkilemenin yanı sıra uykusuzluk, obezite ve uyuşturucu kullanımı gibi fiziksel ve ruhsal sağlık sorunlarına da yol açtığı önceki çalışmalarda ortaya konmuştur (Mikolajczyk vd., 2009; Sakitri, 2019; Stallman, 2010). Kariyer gelişim aşamalarında da bireyler birçok stres faktörü ile karşılaşmaktadır. Ancak stresin hafif düzeyde olması bir kişiyi motive etmeye yardımcı olurken, yüksek düzeyde olmasıyla ortaya çıkan yıkıcı stres kariyer gelişimini engelleyebilmektedir (Aslan, 2021).

Stresle başa çıkma, çevrenin taleplerini karşılamak için bilişsel, duygusal ve davranışsal süreçleri ayarlama yeteneği olarak tanımlanmıştır. Eğer bireyler olayla başa çıkabilecek kaynaklara sahip olduklarını düşünürlerse, stres asgari düzeyde tutulur. Ancak, bireyler uyum sağlamak için gerekli kaynaklara sahip olmadıklarına inanırlarsa stres ortaya çıkar (akt. Stoltz, Wolff, Monroe, Farris ve Mazahreh, 2013).

### **2.6.2. Kariyer stresi**

Öğrenciler üniversite yıllarında genellikle akademik konular, maddi kaygılar, sosyal ilişkiler ve kariyer süreci gibi birçok stres kaynağıyla karşılaşmaktadır (Çetinkaya, 2019). Üniversite öğrencileri, özellikle okullarının son yıllarında gelecek kaygısı kaynaklı bir stres yaşamaktadırlar. Genç nüfus ve üniversite mezunları arasında işsizlik oranlarının yüksek olması, bireylerin stres düzeylerinin artmasına neden olabilmektedir (Dursun ve Aytaç, 2009). Yapılan araştırmalarda, üniversite öğrencilerinin önemli bir bölümünün kariyerleri ile ilgili sorunlar yaşadıkları ve bu bağlamda stres altında oldukları belirtilmektedir (Fouad vd., 2006). Kariyer karar verme süreci bir anda değil, kişinin kariyeri hakkında bilgi edinmesi, kendi yetenek ve becerileri hakkında objektif bir anlayış geliştirmesi ve kariyer bilgilerini uygun şekilde kullanması yoluyla zaman içinde

tamamlanır (Jung, 2019). Bazı özel kararlar için kendilerini yetersiz hissetmeleri, kendilerini yeterince tanımamaları ve kendilerine uygun hedefler belirlemede zorlanmaları, ülkemizde üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerine ilişkin karşılaştıkları sorunlar arasında yer almaktadır (Özden ve Sertel Berk, 2017). Kariyer kararı verme sürecinde ortaya çıkan duygusal ve psikolojik çatışma, bireysel dengeyi bozarak gerginlik ve kaygıya neden olmaktadır (Jung, 2019).

Şensoy ve Siyez (2019) kariyer stresinin Türkiye'de gençler arasında oldukça yaygın olduğunu belirtmektedir. Gizir (2005) tarafından yapılan araştırmada, üniversite son sınıf öğrencilerinin belirttiği dokuz sorun arasında kariyer sıkıntısının üçüncü sırada yer aldığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde Choi ve arkadaşları (2011) da araştırmalarında üniversite öğrencilerinin stres türlerinin başında kariyer stresinin geldiğini belirtmektedir. Fouad ve arkadaşları (2006), gençlerin genel nüfusa göre kaygı, stres ve depresyon düzeylerinin daha yüksek olduğunu ve buna bağlı olarak psikolojik iyilik düzeylerinin düşük olduğunu bulmuştur.

Burke (1988) kariyer stresini tartışan ilk bilim insanlarından biridir ve bireylerin dört kariyer aşamasında (kariyerin başlaması, geliştirilmesi, sürdürülmesi ve sonlandırılması) yaşadıkları stresin farklı kombinasyonlarını inceleyerek uzun vadeli stresi profesyonel bir kariyer arayışı ile ilişkilendirmiştir (akt. Yang ve Yang, 2019). Araştırmacılar yürüttükleri çalışmalarla bir kariyer stresi modelinin, uzun vadeli bir kariyer boyunca sürekli olarak yaşanan psikolojik sıkıntıyı açıklamak için kullanılabileceğini göstermişlerdir (Yang, 2017). Yang (2017), hemşirelerle yürüttüğü araştırmasının sonucunda kariyer stresine ilişkin dört boyutlu bir kavramsallaştırma oluşturmuştur (iş yükü ve kariyer çatışması, kişilerarası ilişkiler ve duygular, kariyer yönelimi ve kariyer beklentileri). Geleneksel iş stresi perspektifini genişleten bu kariyer stresi kavramsallaştırması, stres deneyimlerinin kariyeri etkileme mekanizmalarının açıklığa kavuşturulmasına yardımcı olmuştur (Yang ve Yang, 2019).

Kariyer stresi, kariyer temelli sorunlarla ilgili stresi ifade etmektedir ve üç boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği, işe yerleşme baskısı ve dışsal çatışmalardır (Choi vd., 2011). Bireylerin kendilerine olan güven eksikliği ve gelecekte ne yapacaklarını tam olarak bilemedikleri konusundaki *belirsizlikleri* ve endişeleri, kariyerlerinde stres yaratan unsurlardan biridir. Kaynaklara veya yardım sağlayabilecek kişilere ulaşma zorluklarını yansıtan *bilgi eksikliği*, diğer bir faktördür (Choi vd., 2011).

*Dışsal çatışma* olarak bilinen ikinci boyut, bireyin kariyer tercihleri ile ailesinin ve yakın çevresinin kariyer tercihleri arasında bir tutarsızlık olması gibi durumlardır. *İş bulma baskısı* ise, kariyer stresinde diğer bir boyuttur ve işe alım sınavlarını geçmek için karşılaşılan zorluklar, yeteri kadar pozisyon olmaması kariyer stresini artırmaktadır (Esen, 2019).

Kariyer stresi, aile veya iş gibi diğer alanlardaki stresten farklı olarak bireyin, kariyer alanındaki engeller ve gelişim sorunları gibi olumsuz kariyer deneyimlerine verdiği psikolojik tepkilerdir (Creed ve Hennessy, 2016). Üniversite öğrencileri tarafından yaygın olarak karşılaşılan bu stresin olumsuz etkileri çeşitli araştırmalarla ortaya konmuştur. Stresli durumlarda, bireyler ve çevreleri arasındaki etkileşim; gerilim ve kaygı gibi bir dizi fizyolojik ve psikolojik tepkiyi tetikler ve bunlara genellikle öz yeterliğin azalması ve kariyer karar verme zorlukları da eşlik eder (Zhang vd., 2022). Bu süreç psikolojik olarak yıpratıcı olabilir ve kişinin gelecekteki kariyer yörüngesiyle ilgili belirsizlikten kaynaklanan stres, kişiler arası ilişkileri olumsuz etkileyebilir, çeşitli çatışmalara neden olabilir (Baard, Deci ve Ryan, 2004; Yeşilyaprak, 2012), depresyon ve endişe duyguları üretebilir (Park, Choi, Nam ve Lee, 2011). Bu bağlamda, kariyer stresinin bireylerin psikolojik dayanıklılıkları üzerinde olumsuz etkileri olabileceği söylenebilir (Yüksel ve Açıklık, 2024).

Kariyer stresini, olumsuz geri bildirim (Hu, Hood ve Creed, 2018) ve kişisel yönelim (Creed, Hood ve Hu, 2017) gibi çeşitli faktörler etkileyebilir. Son zamanlarda yapılan araştırmalar, farkındalık (Grover, Teo, Pick ve Roche, 2017) ve olumlu iş yansımaları (Clauss vd., 2018) gibi kişisel kaynaklar da dahil olmak üzere kariyer stresini potansiyel olarak hafifleten kaynakları da araştırmıştır. Dolayısıyla, kişinin kariyer hazırlığını ve bu hazırlığa ilişkin farkındalığını proaktif olarak geliştirmesi, kariyer stresinin olumsuz etkilerini ve iş performansı üzerindeki zararlı etkilerini azaltabilir (Le, Lee, Gopalan ve Van der Heijden, 2024).

## **2.7. Kariyer Uyumu**

Kariyer gelişim kuramları, küresel ekonominin ortaya çıkışıyla birlikte derin değişikliklere uğramıştır. Kariyer modelleri giderek daha çeşitli hale gelmiştir ve başarılı kariyer gelişimi artık büyük ölçüde bireylerin uyum sağlama becerilerine bağlıdır (Biemann, Zacher ve Feldman, 2012). Nota ve Rossier (2015) kariyer davranışının yeniden yapılandırılması, küresel pazarla yüzleşilmesi ve kişinin kendi hayatını ve kariyerini

tasarlayabilmesi için temel bir kaynak olarak hızla değişen bir çevreye uyum sağlamanın önemini vurgulamaktadır (akt. Fiori vd., 2015). Bu doğrultuda, uyum sağlama, yaşam boyu öğrenme ve kariyer öz yönetimi gibi terimler ortaya çıkmıştır. Özellikle, kariyer uyum kaynakları, bireylerin uyarlanabilir davranışlar yoluyla çevreye uyum sağlamalarına ve uygun eğitim ve kariyer seçimleri yapmalarına olanak tanıyan yetkinlik ve tutumların birleşimini temsil etmektedir (Fiori vd., 2015).

Super ve Knasel 1981 yılında kariyer uyumluluğu terimini bir yetişkinin "değişen iş ve çalışma koşullarıyla başa çıkmaya hazır olması" olarak tanımlamıştır. Super, kariyeri boyunca kariyer gelişimi teorisini geliştirmeye devam etmiş ve Savickas (1997) kariyer uyumluluğunun oluşturulmasına yol açan teorik ilerlemelerin izini sürmüştür. Savickas (1997) kariyer uyumluluğunu, kariyer olgunluğu kavramının yerine ve Super'in yaşam boyu yaşam alanı teorisinin dört bölümünü entegre etmenin bir yolu olarak önermiştir: bireysel, gelişimsel, kimlik ve bağlamsal perspektifler. Daha sonra 2005 yılında, kariyer yapılandırma kuramının (The Career Construction Theory-CCT) bir parçası olarak Savickas kariyer uyumluluğunu, "bireyin mevcut ve yakın kariyer gelişim görevleri, kariyer geçişleri ve kişisel travmalarla başa çıkmaya hazır olma durumunu ve kaynaklarını ifade eden psikososyal bir yapı" olarak tanımlamıştır. Rottinghaus ve diğerleri (2005) bunu "özellikle öngörülemeyen olaylar karşısında bireyin değişen kariyer planlarını planlama ve bunlara uyum sağlama kapasitesini görme biçimini etkileyen bir eğilim" olarak tanımlamıştır. Bu tanımların her ikisi de kendi kendini düzenleme süreçlerine atıfta bulunmakta, birey ve çevresi arasındaki etkileşimin önemini vurgulamakta ve bireyin karşısına çıkan yeni, olgunlaşmamış sorunların yönetilmesine vurgu yapmaktadır (Creed, Fallon ve Hood, 2009).

Kariyer Yapılandırma Kuramının bir parçası olarak uyum yetenekleri, kariyer gerçekliğinin yapılanmasında yer alır ve bireylerin kariyerle ilgili deneyimlerine anlam yüklemelerine yardımcı olur (Savickas, 2005). Savickas (2005) kariyer uyum yeteneğini, bireylerin kendilerine uygun işe uyum sağlamada kullandıkları tutumlar ve yetkinlikler olarak belirtmiştir. Endişe, kontrol, merak ve güven boyutları, bireylerin iş rolüne hazırlanmalarına ve katılmalarına yardımcı olur (Savickas, 1997). Uyum yeteneklerinin uygulanması kariyer yapılanması ve kariyer gelişimi ile sınırlı değildir. Kariyer uyum yeteneği, kişinin problem çözme, başa çıkma ve öz düzenleme yoluyla iş dünyasına yanıt vermeye hazır olması ve kaynaklarını içeren çok daha geniş bir kavram olarak görülebilir

(Savickas, 2005). Bireyler, işsizlik ve kariyer geçişleri gibi potansiyel olarak stresli durumlarla karşılaştıklarında, uyum yeteneklerini sergileyerek karşılık verirler.

Kariyer uyumluluğu KKVÖY, kariyer seçimi bağlılığı (Duffy ve Blustein, 2005), kariyer sonuç beklentileri, kariyer planlama, okul tanımlama, eğitim engelleri algısı (Kenny ve Bledsoe, 2005), proaktif kişilik, sınırsız zihniyet (McArdle, Waters, Briscoe ve Hall, 2007), kariyer keşfi ve kariyer planlama (Zikic ve Klehe, 2006) olarak işlevselleştirilmiştir. Savickas (1997), öz-düzenleyici stratejiler olarak da kavramsallaştırılabilecek olan kendini ve çevreyi keşfetme, kariyer planlama ve karar vermenin gelişimsel boyutları kullanılarak operasyonel hale getirilebileceğini öne sürmüştür. Bu şekilde, bir bireyin kişisel gelişimi ve kariyer uyumluluğu, mevcut fırsatlara bakmayı (keşfetme), geleceğe bakmayı (planlama), uygun ve uygulanabilir seçimler yapmayı (karar verme) ve kişinin hedeflerine ulaşmasını etkileyen tüm içsel, kişilerarası ve çevresel faktörleri yönetmeyi; özetle, öz düzenlemeyi içerir (Baumeister ve Vohs, 2007). Öz-düzenleyici mekanizmalar; stres, değişim zamanlarında veya yeni zorluklarla karşılaşıldığında aktive olduklarından kariyer uyumluluğu ile ilgilidir. Yakın zamanda yapılan birçok çalışma kariyer uyumunun ve boyutlarının iş ve kariyer memnuniyeti (Chan ve Mai, 2015; Zacher, 2014; Zacher ve Griffin, 2015), iş arama başarısı (Guan vd., 2013; Koen, Klehe, Van Vianen, Zikic ve Nauta, 2010), maaş (Guan, Zhou, Ye, Jiang ve Zhou, 2015) ve diğerlerinin iş performansı değerlendirmesi (Ohme ve Zacher, 2015) gibi önemli iş ve kariyer sonuçlarıyla olumlu yönde ilişkili olduğunu göstermiştir. Kariyer uyumunun yüksek olması daha yüksek iş bağlılığı (Rossier, Zecca, Stauffer, Maggiori ve Dauwalder, 2012), daha düşük iş stresi (Johnston, Luciano, Maggiori, Ruch ve Rossier, 2013) ve daha iyi kariyer geçişleri (Brown, Bimrose, Barnes ve Hughes, 2012) ile ilişkilidir.

### **2.7.1. Savickas'ın kariyer yapılandırma kuramı**

Savickas'ın (1997) Kariyer Yapılandırma Kuramı, yaşam döngüleri boyunca kariyer davranışını anlamak için bir model sunmaktadır. Super'in (1957) kariyer gelişim teorisini çok kültürlü bir toplumda ve küresel ekonomide kullanılmak üzere güncellemekte ve geliştirmektedir. Super'in yenilikçi fikirlerini, kariyer gelişim teorisinin temel kavramlarını yeniden kavramsallaştırmak için bir üst teori olarak sosyal yapılandırmacılığı kullanarak çağdaş bir kariyer vizyonuna dahil etmektedir (Savickas, 2005). Kariyer Yapılandırma Kuramı, Super'in (1957) Yaşam Boyu Yaşam Alanı Yaklaşımı ve Holland'ın (1997) kişilik tipleri gibi önceki teorik katkıları ve çerçeveleri bir araya getirmekte, güncellemekte ve üç

ana bileşen olarak sunmaktadır: Kariyere ilişkin kişilik, yaşam temaları ve kariyer uyum yeteneği (başa çıkma süreçlerini ele alır).

Kariyer Yapılandırma Kuramı, basitçe ifade edilecek olursa, bireylerin kariyer davranışlarına ve deneyimlerine anlam yükleyerek kariyerlerini yapılandırdıklarını ileri sürmektedir (Hamtiaux, Houssemand ve Vrignaud, 2013). Kariyerin nesnel tanımı, bir kişinin okuldan emekliliğe kadar işgal ettiği pozisyonlar dizisini ifade ederken, kariyer yapılandırma kuramında kullanılan öznel tanım, iş deneyiminin toplamı değil, bu deneyimlerin anlamlı bir hikaye üreten uyumlu bir bütün halinde örüntülenmesidir (Bocciardi, Caputo, Fregonese, Langher ve Sartori, 2017). Burada kariyer, geçmiş anılara, şimdiki deneyimlere ve gelecek özelemlerine kişisel bir anlam yükleyen ve bunları bireyin iş hayatını şekillendiren bir yaşam teması halinde dokuyan öznel bir yapıyı ifade etmektedir. Dolayısıyla, davranışı yönlendiren, düzenleyen ve sürdüren öznel kariyer, önceden var olan gerçekleri keşfetmekten ziyade aktif bir anlam yaratma sürecinden ortaya çıkar. Kariyer yapılandırma kuramını kullanan danışmanlar, kişilik tipi, kariyer uyumluluğu ve yaşam teması hikayeleri için bireylerin anlatılarını dinler (Savickas, 2005).

Kariyer uyum yeteneği, bireylerin kariyer gelişimlerdeki zorluk ve güçlüklerle başa çıkmalarını sağlayan psikolojik kaynakları ifade etmektedir (Savickas, 1997). Kariyer yapılandırma kuramına göre, kariyer uyumu dört farklı bileşenden oluşmaktadır: endişe, merak, güven ve kontrol (Savickas ve Porfeli, 2012). *Endişe*; gelecek için seçimler yapma ve kariyerle ilgili hedeflere nasıl ulaşılacağını planlamayı ifade eder. Kariyer kaygısının olmaması, gelecekteki gelişmeleri ön görmede kayıtsızlığa veya kötümserliğe yol açabilir. *Merak*; kariyer seçeneklerine yönelik keşfedici bir tutumu ifade eder ve aynı zamanda iş dünyasına olan ilgiyi gösterir. Kariyer merakının eksikliği, gelecekteki iş bulma durumuna ilişkin beklentilerin eksikliğine yol açabilir. *Güven*, problem çözmeye ilişkin öz yeterlik inançları ve engellerin üstesinden gelmeye yönelik olumlu tutumlarla ilgilidir. Kariyer güveni eksikliği, potansiyel olarak tehdit edici kariyer fırsatlarından kaçınma olarak görülür ve kariyer kararlarının ve eylemlerinin engellenmesine yol açabilir. *Kontrol*, kariyerle ilgili kararlardan ve kariyer seçimindeki proaktif davranışlardan sorumlu hissetmeyi ifade eder. Kariyer kontrolü eksikliği, insanların gelecekteki konusunda kararsız ve belirsiz hissetmelerine neden olabilir (Rossier vd., 2012).

## 2.8. Kariyer İyimserliği

İyimserlik insanların doğasında var olan bir eğilimdir, çünkü insanlar genellikle gelecekte olumsuz olaylardan ziyade olumlu olaylar yaşamayı beklerler (Varki, 2009). Bu doğrultuda iyimserlik, algılanan engellere ve zorluklara rağmen gelecekte olumlu sonuçlar bekleme alışkanlığıdır (Scheier ve Carver, 1985). İyimserlik, kariyer hedeflerini takip etme ve değişen iş ortamına iyi uyum sağlama kararlılığını teşvik ettiğinde iş yaşamında faydalıdır (Delle ve Searle, 2022). İyimser bir birey, başarılı olmak için doğru kariyer yolunda olduğu konusunda kendini rahat hisseden, hayal ettiği gelecekle doğrudan ilgili bilgileri öğrenmeye hevesle katılan ve kariyer hedeflerine doğru ilerleyen biri olarak tanımlanır (McIlveen, Beccaria ve Burton, 2013). Buna göre, iyimserler karşı karşıya kaldıkları kariyer engellerinin üstesinden gelme konusunda daha isteklidirler (Tolentino vd., 2014).

Kariyer iyimserliği, bireylerin "mümkün olan en iyi sonucu bekleme veya kişinin gelecekteki kariyer gelişiminin en olumlu yönlerini vurgulama" eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Rottinghaus vd., 2005). Kariyer davranış literatürünün önemli bir parçası olan kariyer iyimserliği, iş gücünde çalışanların yeni kariyer fırsatları aramak için kendilerini zorladıklarını ve işe girmek üzere olan öğrencilerin kariyer beklentileri konusunda olumlu olduklarını açıklamaktadır. Araştırmacılar, kariyer iyimserliğinin bireylerin kariyerlerinde nereye gittiklerini anlamalarına yardımcı olduğunu ve bireylerin işlerinde, kariyerlerinde ve yaşamlarında neden memnun olduklarını açıkladığını ileri sürmüşlerdir (Eva vd., 2020).

*Kariyer Yapılandırma Teorisi*, kariyer iyimserliğinin nasıl geliştiğini açıklamak için birkaç çalışmada kullanılmıştır (Santilli, Marcionetti, Rochat, Rossier ve Nota, 2017; Tolentino vd., 2014). Santilli ve arkadaşları (2017) kariyer yapılandırma teorisini yaşam tasarımı çerçevesinin bir parçası olarak entegre ederek, kariyer uyumluluğunun bireylerin olumlu gelecek yönelimini (umut ve iyimserliği yansıtan) artırarak yaşam memnuniyetini teşvik ettiğini belirtmişlerdir (Eva vd., 2020). Kariyer Geleceği Envanteri'ni geliştirirken araştırmacılar, bireyin iyimserliğini, kariyer uyum yeteneğini ve istihdam piyasası algılarını yakalayan bir şemsiye envanter oluşturmak için kariyer yapılandırma teorisini eğilimsel iyimserlik teorisiyle de entegre etmişlerdir (McIlveen vd., 2013; Rottinghaus vd., 2005).

*Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi* (Lent vd., 1994) ve daha genel olarak Sosyal Bilişsel Teori (Bandura, 1986), giderek artan sayıda çalışmada kariyer iyimserliğinin nasıl geliştiğini incelemek için kullanılmıştır (Garcia, Restubog, Bordia, Bordia ve Roxas, 2015; McLennan, McIlveen ve Perera, 2017; Spurk, Kauffeld, Barthauer ve Heinemann, 2015; Yang, Liu ve Gu, 2017). Sosyal bilişsel bakış açısı, kariyerle ilgili öz yeterliğin, sonuç beklentilerinin ve hedeflerin kariyer gelişimini teşvik eden önemli mekanizmalar olduğunu savunmaktadır. Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi doğrultusunda, önceki çalışmalar kariyerle ilgili öz yeterlik inançlarının kariyer iyimserliğini şekillendirdiğini (Garcia vd., 2015; McLennan vd., 2017; Yang vd., 2017) ve sosyal desteğin (veya eksikliğini) kariyer iyimserliğinin gelişimini kolaylaştırdığını (veya engellediğini) vurgulamaktadır (Garcia vd., 2015; Spurk vd., 2015; Yang vd., 2017).

Kariyer uyumluluğunun bir bileşeni olarak kariyer iyimserliğinin kariyer hedefleri, seçimi, keşfi (Rottinghaus, Buelow, Matyja ve Schneider, 2012; Rottinghaus vd., 2005) ve akademik memnuniyet (McIlveen vd., 2013) gibi çeşitli kariyer sonuçlarını olumlu yönde etkilediği bulunmuştur. Kariyer iyimserliği aynı zamanda iş tatmini, örgütsel bağlılık ve performans gibi önemli iş sonuçlarıyla da olumlu yönde ilişkilidir (Kluemper, Little ve DeGroot, 2009; Youssef ve Luthans, 2007). Daha da önemlisi, iyimserliğin üniversiteye uyum (Aspinwall ve Taylor, 1992) ve işsizlikle başa çıkma (Wanberg, 1997) gibi uyumluluk göstergeleriyle olumlu yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Araştırma sonuçları, iyimserliğin genel olarak kariyerden ve özel çalışmalardan duyulan memnuniyet üzerindeki önemli rolünü vurgulamaktadır (McIlveen vd., 2013). Her ne kadar başlangıçta eğilimsel bir özellik olarak kavramsallaştırılmış olsa da (Scheier ve Carver, 1985), son çalışmalar iyimserliğin destekleyici bir çevre tarafından şekillendirilebileceğini ve güçlendirilebileceğini göstermektedir (Higgins, Dobrow ve Roloff, 2010).

## **2.9. Öz Yeterlik**

Albert Bandura (1977) öz yeterliği, bireyin belirli bir görevi veya davranışı başarılı bir şekilde yerine getirebileceğine ilişkin inancı olarak tanımlamıştır. Öz yeterlik beklentileri, Bandura tarafından davranış ve davranış değişikliğinin en güçlü motivasyonel belirleyicilerinden biri varsayılmaktadır. Belirli bir davranışın başlatılıp başlatılmayacağını, ne kadar çaba harcanacağını ve zorlu koşullar karşısında davranışın ne kadar sürdürüleceğini belirlemektedir (Luzzo, 1996). Bir davranışa veya davranış alanına ilişkin düşük öz yeterlik beklentileri, bu davranışlardan kaçınmaya yol açar. Fakat öz

yeterlik beklentilerindeki artışlar, kaçınmaya karşı yaklaşma davranışlarının sıklığını artırır (Taylor ve Betz, 1983). Bir kişinin öz yeterliği, çabasının, sebatının, strateji geliştirmesinin ve sonraki eğitim ve iş performansının güçlü bir belirleyicisidir. Öz yeterlik, yüksek düzeyde öngörücü olmasının yanı sıra, performans artırıcı faydalarından yararlanmak için de geliştirilmelidir (Heslin ve Klehe, 2006).

Bandura (1977), davranış değişikliğinin hangi mekanizma ile gerçekleştiğini ortaya koymanın yanı sıra, öz yeterlik beklentilerinin öğrenildiği ve değiştirilebildiği dört bilgi kaynağı belirlemiştir. Güçlü bir yeterlik duygusu yaratmanın en etkili yolu *performans başarılarıdır*. Başarı, kişinin kendi yeteneklerine olan güçlü inancını geliştirir. Başarısızlıklar, bu inancı daha da zayıflatır. Yeterlik duygusu güçlü bir şekilde yerleşmeden önce meydana gelen başarısızlıklar genellikle kişiyi olumsuz etkiler. *Model alma* veya *dolaylı öğrenme*, öz yeterlilik inancını geliştirmenin ikinci yoludur. Kendisine benzer kişilerin sürekli çaba göstererek başarılı olduğunu görmek, gözlemcilerin kendilerinin de aynı şekilde başarılı olmak için gereken faaliyetlerde ustalaşabilecekleri konusunda daha fazla inanç kazanmalarını sağlar. İnsanların başarılı olmak için gerekenlere sahip olduklarına inançlarını güçlendirmenin üçüncü yolu *sözlü iknadır*. Sözlü olarak belirli faaliyetlerin üstesinden gelebilecek yeteneklere sahip olduklarına ikna edilen kişilerin, sorunlar ortaya çıktığında kendilerinden şüphe duymaları ve kişisel eksiklikleri üzerinde durmalarına kıyasla daha fazla çaba sarf etmeleri ve bunu sürdürmeleri muhtemeldir. Öz yeterlilik inançlarını değiştirmenin dördüncü yolu, *fizyolojik belirtiler* diye de adlandırılan stres tepkilerini azaltmak, fiziksel durumlarını ve olumsuz duygusal eğilimlerini değiştirmektir (Bandura, 1994).

### **2.9.1. Kariyer kararı verme öz yeterliği**

KKVÖY, özellikle bir kişinin kariyer kararları vermeye ilişkin görevleri ve davranışları başarıyla yerine getirebileceğine dair inancıyla ilgilidir (Taylor ve Betz, 1983). Bandura'nın öz yeterlik beklentileri teorisi temelinde Taylor ve Betz (1983) kariyer kararı verme öz yeterliğini, bireyin etkili kariyer kararı vermesi için önemli olan görevleri ve davranışları yerine getirme becerisine ilişkin beklentilerini araştıran ilk kişilerdir. Taylor ve Betz'in (1983) teorisi, Crites'in (1961) kariyer olgunluğu modeli ile Bandura'nın (1977) öz yeterlik teorisinin bir entegrasyonudur. Taylor ve Betz (1983) öz yeterlik kavramını kariyer seçimi yetkinliklerine uygulamış ve Crites'in modelinde tanımlanan beş boyuta göre kariyer KKVÖY'yi değerlendirmek için Kariyer Kararı Verme Öz Yeterlik Ölçeğini

tasarlamışlardır. Bu boyutlar; meslek bilgisi toplama, doğru öz değerlendirme, hedef seçimi, plan yapma ve problem çözmedir (Crites, 1961). Kariyer araştırmaları alanında, kariyer kararı verme öz yeterliğinin kariyer olgunluğunun iyi bir göstergesi olduğuna inanılmaktadır.

Bandura'nın (1977) öz yeterlik teorisi ile Crites'in (1961) kariyer olgunluğu teorisinin entegrasyonu olarak, kariyer kararı öz yeterlilik teorisi ve buna dayanan sonraki araştırmalar, Lent, Brown ve Hackett (1994) tarafından önerilen sosyal bilişsel kariyer teorisinin geliştirilmesine katkıda bulunmuştur (Fan, 2016). Lent, Brown ve Hackett (1994) tarafından Bandura'nın sosyal bilişsel kuramı kariyer gelişim sürecine adapte edilmiş ve Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı geliştirilmiştir. Kariyer literatüründe, kariyer hedeflerini ve çıkarlarını anlamak için geliştirilen en iyi modellerden biri *Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramıdır*. (Durmuş, Otlu ve Özkan, 2019). Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramına göre, bireysel ve çevresel özellikler kişinin kariyer gelişimini olumlu ya da olumsuz biçimde etkileyebilmektedir (Lent, Brown ve Hackett, 2000). Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, bireylerin kariyerlerinde ilerlemelerini kolaylaştıran ve olumlu yönde etkileyen herhangi bir faktörü kariyer destekleri olarak tanımlar. Bireyler bu faktörleri kariyer gelişimlerini sekteye uğratan veya olumsuz etkileyen faktörler olarak görürlerse, bu faktörler kariyer engelleri olarak adlandırılır (Mutlu ve Korkut Owen, 2017). Bireylerin kendilerine ve çevrelerine yönelik inançları, bu etmenlerin kariyerinde destekleyici ya da engelleyici olarak bulunmasıyla yakından ilişkilidir (Lent ve vd., 2000). Bu inançlar, bireyin öz yeterlik algılarını oluşturmakta ve meslek seçimini etkilemektedir. Öz yeterlik düzeyinin artırılması bireylerin sağlıklı meslek seçimi yapmalarını sağlayacak önemli bir etken olarak ortaya çıkmaktadır (Bozgeyikli, 2004). Öğrencilerin kariyer kararı verme öz yeterlik düzeyleri, genel kariyer kararsızlığı düzeyleriyle, kariyer kararlılığı, kariyer olgunluğu ve mesleki kimlik gibi diğer etkili kariyer kararı verme bileşeniyle ilişkilidir (Luzzo, 1996).

Zeldin (2000) kariyer kararı verme öz yeterliği altında iki sorgulama hattı olduğunu belirtmiştir; bunlardan biri belirli bir alanda başarılı bir kariyere sahip olmayı temsil ederken, diğeri farklı kariyer alanlarını araştırmayı amaçlamaktadır (akt. Kanten, Kanten ve Ülker, 2017). Genç yetişkinlerin kariyerlerini planlarken farklı karmaşık durumlardaki davranışlarını belirlemede önemli bir rol oynar. Örneğin, karmaşık durumlarda yüksek kariyer öz yeterliği, genç yetişkinlerin şüphe, endişe ve hoş olmayan olayların üstesinden gelmelerine yardımcı olur ve çatışmaların çok daha kolay çözülmesini sağlar. Yüksek

kariyer öz yeterliğine sahip bireyler, daha yüksek kariyer hedefleri ve amaçları belirlemelerine yol açan yüksek kariyer hırslarına sahiptir (Kanten, Kanten ve Yeşiltaş, 2016). Buna ek olarak, yüksek kariyer öz yeterliği, bireylerin kariyerle ilgili görevleri verimli bir şekilde tamamlama konusunda kendilerine olan güvenlerini ortaya koymakta ve bu da kariyer başarısı, kariyer memnuniyeti ve kariyer araştırması gibi olumlu sonuçlara yol açmaktadır. Öte yandan, kariyer öz yeterliliği düşük olan bireyler, yeteneklerinin yetersizliği nedeniyle kariyerle ilgili etkili kararlar verememekte ve çevrelerindeki kariyer seçeneklerini sınırlandırmaktadır (Makki, Salleh ve Harun, 2015). Dolayısıyla, kariyer öz yeterliğinin genç yetişkinlerin kariyerleriyle ilgili doğru seçimler yapmalarını sağlayan, değişen, karmaşık ve dinamik koşullara uyum sağlamalarını kolaylaştıran ve kariyerle ilgili faaliyetlere katılma isteklerinin artmasına yol açan önemli bir bileşen olarak görüldüğünü ifade etmek mümkündür (Kanten vd., 2017). Günümüzün üniversite deneyimiyle ilişkili zaman ve kaynak harcamaları ile birlikte, öz yeterlik kavramının üniversite düzeyinde dikkate alınması gerektiği ortaya çıkmaktadır (Reese ve Miller, 2006).

## **2.10. Kariyer Stresi ile İlgili Yapılan Araştırmalar**

### **2.10.1. Uluslararası çalışmalar**

Choi ve diğerleri (2011), Koreli üniversite öğrencileriyle çalışmış, öğrencilerin karşılaştığı kariyer stresinin kariyer belirsizliği, bilgi eksikliği, istihdam baskısı ve dış çatışmalar gibi alt boyutları içerdiğini öne sürmüşlerdir.

Kariyer uyumu ile kariyer stresinin ilişkili olduğunu ortaya koyan bazı çalışmalar olduğu görülmektedir. Zhuang, Jiang ve Chen (2021) COVID-19 pandemi döneminde 754 son sınıf üniversite öğrencisiyle çalışmış ve üniversite son sınıf öğrencilerinin algıladıkları stresin kariyer uyum yeteneklerini olumsuz yönde yordadığını tespit etmişlerdir.

Stoltz ve arkadaşları (2013) öğretmen eğitimine giriş sınıflarından seçtikleri 230 üniversite öğrencisiyle yaptıkları çalışmanın sonucunda kariyer uyumu ile stresle başa çıkma arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğunu göstermişlerdir. Fiori ve arkadaşları (2015) İsviçre’de çalışan 1671 kişiyle yaptıkları araştırmaya göre, kariyer uyumunun kariyer stresini yordayan önemli bir değişken olduğunu bulmuşlardır. Kariyer uyumu daha yüksek olan bireylerin daha az olumsuz duygulanım yaşadığını ve bunun da daha düşük stres düzeylerine yol açtığını belirtmişlerdir.

Rudolph, Katz, Lavigne ve Zacher (2017) tarafından yapılan bir meta-analiz çalışmasında, kariyer uyum yeteneğinin stres de dahil olmak üzere uyum sonuçlarının ölçümleriyle ilişkili olduğu bildirilmiştir. Bir başka çalışmada, Yun (2016) üniversite öğrencilerinden oluşan bir örneklem üzerinde kariyer uyumu ile kariyer stresi arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur ve kariyer uyumunun kariyer stresini etkileyen bir faktör olduğunu belirtmiştir. Ayrıca, Creed ve diğerleri (2009) 245 üniversite birinci sınıf öğrencisi üzerinde kariyer uyumu ve kariyer kaygıları arasındaki ilişkiyi incelemiş; karar verme ve kendini keşfetmenin (kariyer uyumunun boyutları) üniversite öğrencilerinin kariyer kaygıları ile negatif ilişkili olduğunu bulmuştur.

Stres ve öz yeterlik üzerine yapılan önceki çalışmalar çoğunlukla stresi öncül bir değişken olarak ele almış ve öz yeterliğin stresin ruh sağlığı üzerindeki olumsuz etkilerini etkili bir şekilde hafifletebileceğini ortaya koymuştur (Grau, Salanova ve Peiró, 2001; Jex, Bliese, Buzzell ve Primeau, 2001; Kestler-Peleg vd., 2020; König, Debus, Häusler, Lendenmann ve Kleinmann, 2010; Luthans, 2002; Wen ve vd., 2021). Siu, Spector, Cooper ve Lu (2005) tarafından hem Hong Kong hem de Pekin çalışanlarıyla yapılan araştırmada öz yeterliğin, iş stresi ve işle ilgili iyi oluş üzerinde etkili olduğu gösterilmiştir. Shwarzer ve Hallum (2008) öğretmenlerin iş stresinin, öz yeterlik ve tükenmişlik arasında bir aracı olarak çalışıp çalışmayacağını araştırmışlardır. Yüksek öz yeterliğe sahip bireylerin daha az iş stresi yaşayacağını ve bunun da tükenmişliklerini önleyeceğini öne sürmüşlerdir.

Sun, Wang ve Shen (2021) üniversite öğrencilerinin iş bulma stresinin pozitif psikolojik sermaye ve gecikmiş kariyer tatmini üzerindeki olumsuz etkisini tartışmıştır. İş bulma stresinin, üniversite öğrencilerinin kariyer stresinin bir bölümünü oluşturduğunu belirtmişlerdir. Boo ve Kim (2020), gelecekteki kariyerleri için hazırlıksız olan öğrencilerin daha fazla stresle karşılaştığını ve kariyer kararsızlığına yol açtığını ileri sürmüşlerdir.

### **2.10.2. Ulusal çalışmalar**

Kariyer stresinin, üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi oluşunu olumsuz biçimde etkilediği yapılan çeşitli çalışmalarla ortaya konmuştur (Arslan ve Bayraktar-Uyar, 2020; Günay ve Çelik, 2019; Polat, 2022). Günay ve Çelik (2019) kariyer stresinin iyimserlik düzeyi üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğunu da belirtmişlerdir.

Üzüm, Uçkun ve Uçkun (2018), üniversite öğrencilerinin kariyer stresi faktörlerinin demografik özelliklere göre farklı olup olmadığını araştırmışlardır. Bazı kariyer stresi faktörleri ile cinsiyet ve gelir düzeyi arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Araştırmaya göre, kariyer stresi kadınlarda daha yüksektir. Ayrıca, gelir arttıkça kariyer stresinin azaldığı da görülmüştür.

Bilgiz Öztürk ve Doğanülkü (2023) kariyer stresinin oluşumunda etkili olan faktörleri incelemek amacıyla üniversite öğrencileriyle bir çalışma yürütmüşlerdir. Araştırmanın sonucunda, mükemmeliyetçi kişilik özelliğine sahip olan üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca algılanan sosyal desteğin, mükemmeliyetçilik ve kariyer stresi arasında kısmi aracı bir role sahip olduğu tespit edilmiştir. Belirsizlikten kaçınma tutumu da üniversite öğrencilerinin kariyer stresini etkilemektedir (Emirel ve Bozkurt, 2022).

Ertuğrul, Tekinyıldız ve Alamur (2022) sağlık alanında öğrenim gören üniversite öğrencilerinin stres ve kariyer iyimserliği düzeylerini araştırmışlardır. Öğrencilerin kariyer iyimserliği ve stres seviyeleri ortalamasının üzerinde olduğu bulunmuştur. Kariyer iyimserliği, öz yeterlik inancı, kariyer hedefleri, kariyer danışmanlığı alma, girişimcilik ve meslek seçimi ile ilgili memnuniyet düzeylerini pozitif yönde yordamaktadır. Bununla birlikte, stres algısı iş iyimserliğini düşürmektedir.

Kara (2023), üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer stresine karşı koruyucu faktörlerini incelediği araştırmasında 353 öğrenciye ölçek uygulamıştır. Analiz, umut ile kariyer uyumu ve kariyer karar verme öz yeterliği arasında olumlu bir ilişki olduğunu göstermiştir. Kişisel kariyer karar verme yeterliği ile kariyer uyumu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu arada, kariyer stresi ile umut, kariyer uyumluluğu ve karar verme yeteneği arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ek olarak, kariyer karar verme öz yeterliğinin, kariyer uyumu ile kariyer stresi arasındaki ilişki üzerinde önemli bir etkisi olduğu bulunmuştur. Gültekin (2022) de umut ve kariyer stresi arasında negatif ilişki olduğunu göstermiştir.

Esen (2019), 287 meslek yüksekokulu öğrencisinden oluşan araştırmasında öz yeterlik inancı ile kariyer stresi arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu saptamıştır. Örneklem grubunun öz yeterlik inancı üzerinde örgün ve ikinci öğretim öğrencisi olmanın bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bunun sonucunda, ikinci öğretime kayıtlı öğrencilerin örgün öğretime kayıtlı öğrencilerden daha yüksek özyeterlik inancı vardır. Ayrıca,

öğrencilerin öğrenim gördüğü bölüm ile baba mesleği değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Kariyer stresi ve öz yeterlik inancı ile bu değişkenler arasında bir korelasyon bulunmuştur. Elde edilen sonuçlara göre, yaş, annenin mesleği, anne-babanın eğitimi, aylık ortalama gelir, kardeş sayısı ve kariyer stresi ve öz yeterlik inancı arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Demirtaş ve Kara (2022) 410 son sınıf üniversite öğrencisiyle yapmış oldukları çalışmada, kariyer uyumu ile kariyer stresinin negatif ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu bulgu, bu değişkenler arasında negatif bir ilişkinin bulunduğu çalışmalarla tutarlıdır.

Bir diğer araştırmada, öğrencilerin okudukları bölümle ilgili daha önce bir işte çalışan öğrencilerin sektöre hakim olmalarına ve çalışma ortamlarını bilmelerine bağlı olarak, daha önce çalışmayan öğrencilere oranla hem genel kariyer stresleri hem de kariyer belirsizliği ve bilgi eksiklikleri daha düşük görülmüştür. Ayrıca, kariyer stresinin alt boyutu iş bulma baskısı ile sınıf düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Üniversiteye yeni başlayan öğrencilere göre mezuniyeti yaklaşan öğrencilerin daha fazla iş bulma baskısı yaşadıkları belirtilmiştir (Turpcu ve Akyurt, 2018).

Kan Sönmez (2021), turizm rehberliği bölümünde okuyan öğrencilerin kariyer stresi yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır. Sonuçlar, öğrencilerin kariyer stres düzeylerinin cinsiyet, yaş, sınıf ve turizm sektöründe çalışma durumuna göre karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık gösterdiğini göstermiştir. Bunun sonucunda, erkek öğrencilere göre kadın öğrencilerin daha fazla kariyer stresi yaşadığı; yaş ve sınıf düzeyi ilerledikçe iş stresinin arttığı gösterilmiştir. Üniversite yıllarında meslek hakkında yeterli bilgisi olmayan, mevcut bilgi ve yeteneklerine tam olarak güvenemeyen, kariyer hedefleri açısından bir kararsızlık içinde olan ve iş bulma baskısına maruz kalan öğrencilerin yüksek oranda kariyer stresi yaşamaktadırlar.

Bayrakçeken ve Buztepe (2021), sağlık hizmetleri alanında öğrenim gören öğrencilerin kariyer stresi düzeylerini etkileyen faktörleri incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmaya göre, öğrencilerin kariyer stres düzeyleri, okulu bitirdikten sonra ne iş yapacağını bilmelerine, toplumun mesleğe karşı tutumunun değerlendirilmesine ve okuduğu bölümden mutlu olmalarına bağlıdır.

Yüksel ve Açıkel'e (2024) göre, kariyer stresine neden olan birçok içsel ve dışsal faktör olduğu söylenebilir. Bireyin yaşadığı yer de bu kapsamda değerlendirilebilir. Yürütmüş oldukları araştırmada yaşanan yerin büyüklüğü (köy-ilçe-il) arttıkça kariyer stresinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Kadınların kariyer stresi ise erkeklere göre daha düşüktür. Ayrıca, gelir düzeyi ile kariyer stresi düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Gelir düzeyi arttıkça kariyer stresi düşmektedir. Yüksek düzeyde kariyer stresi bireylerin yılmazlıklarını düşürmektedir.

Altan ve Tarsuslu (2020) tarafından ele alınan bir araştırmada, öğrencilerin üniversitede okudukları bölümü tercih etme sırasının yükseldikçe kariyer stresinin arttığı gözlemlenmiştir. Bölüm stajı yapan öğrencilerin kariyer stresi düzeylerinin düşük olduğu bulunmuştur. Ayrıca, bireylerin sahip olduğu yakın arkadaş sayısının artmasıyla kariyer streslerinin düştüğü sonucuna ulaşılmıştır. Durna (2006) da yakın arkadaş sayısının üniversite öğrencilerinin stres düzeyi ile ilişkili olduğunu belirtmiştir.

Torun, Çakar ve Budak (2021), 290 üniversite öğrencisiyle temel benlik değerlendirmesi yaparak kariyer stresleri üzerindeki etkisini analiz etmişlerdir. Bu doğrultuda, girişimci olma niyetine sahip olan üniversite öğrencilerinin kariyer stresini daha az yaşadığı ve temel benlik değerlendirmesinin girişimci olma niyeti aracılığıyla kariyer stresini etkilediği tespit edilmiştir.

Çetinkaya (2019), 529 üniversite öğrencisiyle yürütmüş olduğu araştırmasında akademik motivasyon ve kariyer stresi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Akademik motivasyon arttıkça kariyer stresinin düştüğü görülmüştür.

Yılmaz (2019) öğretmen adaylarının kariyer stresi düzeylerini araştırmayı amaçlamıştır. Kadın öğretmen adaylarının iş bulma baskısı konusunda daha fazla kaygı yaşadıkları, ancak yaş ve sınıf seviyesi arttıkça kariyer belirsizliğinin ve stresin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Ek olarak, okul öncesi ve psikolojik danışmanlık ve rehberlik bölümü öğretmen adaylarının, beden eğitimi öğretmen adaylarından daha fazla kariyer stresi yaşadıkları belirlenmiştir.

Pamuk ve Yumak (2020), matematik bölümü öğrencilerinin tükenmişliklerini kariyer stresi bağlamında incelemeyi amaçlamışlardır. Kariyer stresinin iş bulma baskısı ve dışsal çatışma alt boyutlarının öğrencilerin tükenmişliklerini anlamlı bir biçimde yordadığı bulunmuştur.

Güler ve diğerleri (2023), spor bilimleri fakóltesi öğrencilerinin yaşam doyumlarını etkileyen faktörleri incelemişlerdir. Cinsiyet, akademik not ortalaması, refah düzeyi, yaş grupları ve sınıf değişkenleri, kariyer stresi düzeylerinde önemli bir farklılık göstermektedir. Kariyer stresi ile yaşam doyumunu arasında negatif bir ilişki bulunmuştur.

## BÖLÜM III

### YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları, veri toplama süreci ve verilerin analizine ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

#### 3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın temel amacı doğrultusunda, üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerini yordamada, kariyer uyumu ve iyimserliği ile kariyer kararı verme öz yeterliği düzeylerinin rolünün incelendiği bu çalışma betimsel bir çalışma olup ilişkisel tarama modeline dayalı olarak planlanmıştır. İlişkisel tarama modeli iki ve daha fazla sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Curtis, Comiskey, Dempsey, 2016). Bu nedenle, araştırmanın amacına uygun olarak ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

Araştırmanın bağımlı değişkeni kariyer geçiş sürecindeki üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyi iken; bağımsız değişkenleri kariyer uyumu ve iyimserliği, kariyer kararı verme öz yeterliği ve araştırma kapsamında kişisel bilgi formu aracılığıyla elde edilen demografik, eğitim yaşantısına ilişkin ile çalışma ve iş beklentilerine ilişkin değişkenlerdir.

#### 3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu; 2023-2024 Eğitim-Öğretim bahar yarıyılında Ankara ilindeki bir vakıf üniversitesinin Eğitim Fakültesi, Güzel Sanatlar, Tasarım ve Mimarlık Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Mühendislik Fakültesi ve Sağlık Bilimleri Fakültesinin 4. sınıflarında öğrenim gören 400 öğrenciden oluşmaktadır. Araştırma örneklem grubunun oluşturulmasında kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kolayda örnekleme yöntemi, araştırmacıların doğruya yakın sonuçları en kısa zamanda ve en az maliyetle yaptıkları örneklemedir. Yapılan çalışmada yer alacak birimlere araştırmacı karar verir veya çalışmaya sadece gönüllüler katılır (Yıldız, 2019). Araştırma kapsamında çalışma grubuna yüz yüze bir şekilde ulaşılarak ölçek uygulaması yapılmıştır. Araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin yaş ortalaması 22.90 ( $SS= 1.74$ ) olarak bulunmuştur.

Tablo 3.1

## Demografik Özelliklere İlişkin Betimsel İstatistikler

Demografik Özellikler	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Kadın	235	58.8
	Erkek	165	41.3
Fakülte	Eğitim Fakültesi	90	22.5
	Güzel Sanatlar Fakültesi	47	11.8
	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	74	18.5
	Mühendislik Fakültesi	91	22.8
	Sağlık Bilimleri Fakültesi	98	24.5
Yerleşim Birimi	Büyük Şehir	312	78.0
	Şehir	58	14.5
	İlçe	27	6.8
	Köy	3	.8
Yaşadığı Yer	Aile	284	71.0
	Tek Başına	61	15.3
	Arkadaş	14	3.5
	Yurt	32	8.0
	Diğer	9	2.3
Bölüm Tercih Nedeni	Kendi İsteği	239	59.8
	Ailenin İsteği	40	10.0
	Öğretmenin Önerisi	9	2.3
	Arkadaşların Tercih Ettiği Bölüm	3	.8
	Yüksek Gelir Getirmesi	9	2.3
	Puanın O Bölüme Yetmesi	46	11.5
	İş İmkanlarının Fazla Olması	43	10.8
	Diğer	11	2.8
Toplam		400	100.0

Tablo 3.1'e göre araştırma grubunu oluşturan üniversite öğrencilerinin 235'i (%58.8) kadın, 165'i (%41.3) erkektir. Öğrencilerin 90'ı (%22,5) Eğitim Fakültesinde, 47'si (%11,89) Güzel Sanatlar, Tasarım ve Mimarlık Fakültesinde, 74'ü (%18,5), İktisadi ve

İdari Bilimler Fakültesinde, 91'i (22,8) Mühendislik Fakültesinde ve 98'i (%24,5) Sağlık Bilimleri Fakültesinde öğrenim görmektedir. Tabloya göre öğrencilerin 312'si (%78) büyük şehirde, 58'i (%14,5) şehirde, 27'si (%6,8) ilçede ve 3'ü (%0,8) köyde yaşamaktadır. Öğrencilerin 284'ü (%71.0) ailesiyle, 61'i (%15.3) tek başına, 14'ü (%3.5) arkadaşıyla, 32'si (%8.0) yurttta ve 9'u (%2.3) diğer kategorisinde yaşamaktadır. Tablo incelendiğinde, öğrencilerin 239'u (%59.8) kendi isteğiyle, 40'ı (% 10.0) ailesinin isteğiyle, 9'u (%2.3) öğretmenin önerisiyle, 3'ü (%.8) arkadaşlarının tercih ettiği bölüm olması nedeniyle, 9'u (%2.3) yüksek gelir getirmesi nedeniyle, 46'sı (11.5) puanın o bölüme yetmesi nedeniyle, 43'ü (10.8) iş imkanlarının fazla olması nedeniyle ve 11'i (%2.8) diğer nedenlerle okudukları bölümleri tercih etmişlerdir.

### **3.3. Veri Toplama Araçları**

#### **3.3.1. Bilgilendirilmiş onam formu**

Katılımcıları araştırma hakkında bilgilendirmek ve katılımcılardan onay almak amacıyla bilgilendirilmiş onam formu doldurmaları istenmiştir.

#### **3.3.2. Kişisel bilgi formu**

Araştırmacı tarafından oluşturulan kişisel bilgi formunda katılımcılara dair yaş, cinsiyet, üniversite, fakülte, bölüm, sınıf düzeyi, mevcut genel not ortalaması, yerleşim birimi, yerleşim yeri, anne ve babanın yaşama durumu, anne ve babanın eğitim durumu, anne mesleği, baba mesleği, aile gelir düzeyi, üniversite memnuniyeti, bölüm memnuniyeti, bölüm tercih nedeni, bölümle ilgili işte çalışma durumu, mezun olduktan sonra iş bulacağını düşünme durumu, herhangi bir sektörde iş bulacağını düşünme durumu, okudukları bölümü diğerlerine tavsiye durumu gibi ifadeler ile ilgili bilgi almak amacıyla kişisel bilgi formu kullanılmıştır (Ek 3).

#### **3.3.3. Kariyer stresi ölçeği (KSÖ)**

Choi ve arkadaşları tarafından 2011 yılında üniversitelerde eğitim gören öğrencilerin kariyerlerine dair kariyer streslerini ve bu süreçte karşılaşılabilecekleri sıkıntıları ortaya koymak amacıyla geliştirilen bir ölçektir. Özden ve Sertel Berk (2017), kariyer stresi ölçeğini Türkçeye uyarlamışlardır. Uyarlama çalışmasına İstanbul Üniversitesi'nden yaşları 17-68 arasında değişen toplam 425 üniversite öğrencisi katılmıştır. Toplam yirmi maddeden oluşan ölçek üç alt boyuttan oluşmaktadır: "kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği", "iş bulma baskısı" ve "dışsal çatışma". 5'li likert tipi özelliği

taşıyan ölçekte, yanıtlayıcılardan ifade edilen durumlara ne kadar katıldıklarını belirtmeleri istenmektedir. KSÖ'den hem toplam puan hem de alt ölçek puanları elde edilebilmektedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 20 en yüksek puan ise 100'dür. Yüksek puan alan kişiler kariyerlerinde daha fazla stres yaşamaktadır (Özden ve Sertel Berk, 2017). KSÖ'nün Türkçe formunun yapı geçerliğini sınamak için ilk olarak açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Hesaplanan KMO değeri .93 ve Barlett küresellik testi  $\chi^2$  değeri ise 5801.88 (df = 190, p < .001) olarak bulunmuştur. Bu bulgular örneklem verilerinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Yapı geçerliğini test etmek için yapılan Açımlayıcı Faktör Analizi sonucuna göre özdeğeri 1 ve üzeri olan toplam üç faktörlü olan bir yapıyı ortaya koymuş ve bu yapı varyansın %64,7'sini açıklamıştır. Elde edilen bulgular ölçeğin geçerliğine işaret etmektedir. KSÖ'nün Türkçe uyarlamasının iç tutarlılık katsayısı .94 ve maddenin toplam puan korelasyonları .44-.80 arasındadır. Ayrıca test-tekrar test güvenilirlik katsayısı .81 olarak bulunmuştur (Özden ve Sertel Berk, 2017). Bu araştırmada KSÖ (Ek 4) kullanılmış ve yapılmış olan analizler sonucunda ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .91 olarak bulunmuştur.

### **3.3.4. Kariyer uyumu ve iyimserliği ölçeği (KUIÖ)**

Bu araştırmada kullanılan Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği (Ek 5), Rottinghaus tarafından geliştirilen "Kariyer Geleceği Envanteri-R"den esinlenilmiştir. Bu envanter, Super'in gelişimsel kariyer kuramını temel alan Savickas'ın kariyer uyumu ile Carver ve Scheier'in iyimserlik eğilimi dikkate alınarak oluşturulmuştur. Ülke koşulları göz önüne alınarak güncellenmiştir. Erdoğan Zorver ve Korkut Owen (2014) tarafından tasarlanan tek boyutlu bir ölçektir ve 18 madde içerir. 5'li likert tipi özelliği taşıyan ölçekte, yanıtlayıcılardan ifade edilen durumların kendilerine ne kadar uyduğunu belirtmeleri istenmektedir. Ölçekte en az on sekiz puan ve en fazla doksan puan alınmaktadır. Yüksek puanlar, bireylerin gelecekteki kariyerleriyle ilgili olarak iyimser bir bakış açısına sahip oldukları ve kariyer değişikliklerine daha kolay uyum sağlayabilecekleri anlamına gelmektedir. Ölçeğin yapı geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizi kullanılmış ve ölçeğin uyum indeks değerleri  $\chi^2 = 357.76$ ; p=001,  $\chi^2/sd = 2.6$ , GFI = .90, CFI = .93 ve RMSEA = .05 olarak bulunmuştur. KUIÖ'nün iç tutarlılık katsayısı .93 ve test-tekrar test güvenilirliği .85 olarak belirlenmiştir (Erdoğan Zorver ve Korkut Owen, 2014). Bu araştırmada ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .95 olarak bulunmuştur.

### 3.3.5. Kariyer kararı verme öz yeterliği ölçeği (KKVÖÖ)

Büyüköze Kavas (2014), Taylor ve Betz (1983) tarafından tasarlanan Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliği Ölçeği Kısa Formunu uyarlamıştır. KKVÖÖ, 25 maddeden oluşan beş dereceli bir likert ölçeğidir. Kendini Değerlendirme, Mesleki Bilgi Toplama, Amaç Seçimi, Gelecek için Plan Yapma ve Problem Çözme olmak üzere beş bileşenden oluşturulan ilk formdur. Ancak faktör analizi çalışmaları, faktörlerin birbirinden ayrılmadığını göstermiştir. Araştırmacılara, bu nedenle Türkiye örneklemini için ölçeğin toplam puanının kullanılması tavsiye edilmiştir. 5'li likert tipinde olan ölçekte bireylerden her bir maddeye ilişkin kendilerine ne kadar güvendiklerini belirtmeleri istenmektedir. Ölçekten en düşük 25 puan, en yüksek ise 125 puan alınabilmektedir. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik incelemeleri 481 üniversite öğrencisiyle yapılan araştırmada test edilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizi kullanılmış ve ölçeğin uyum indeks değerleri  $\chi^2 = 913.96$ ;  $p = 001$ ,  $\chi^2/sd = 3.4$ ,  $GFI = .90$ ,  $CFI = .89$  ve  $RMSEA = .059$  olarak bulunmuştur. Ölçek iç tutarlılık katsayısı .92, test tekrar test güvenirliliği .91 olarak hesaplanmıştır. (Büyüköze Kavas, 2014). Bu çalışmada ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .94 olarak bulunmuştur.

### 3.4. Veri Toplama Süreci

Verilerin toplanma sürecinde, ölçeklerin uygulanabilmesi için Başkent Üniversitesi Etik Kurulu'ndan onay alınmıştır (Ek 1). Araştırma verilerini toplayabilmek amacıyla; kullanılması planlanan ölçme araçlarını geliştiren veya uyarlayan araştırmacılarla e-posta yolu ile iletişime geçilerek gerekli izinler alınmıştır. Gerekli izinler alındıktan sonra Ankara'da bulunan bir vakıf üniversitesinde Eğitim Fakültesi, Güzel Sanatlar, Tasarım ve Mimarlık Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi olmak üzere 5 farklı fakültenin 4.sınıf öğrencilerine yüz yüze ölçek uygulaması yapılmıştır. Ölçek uygulaması ders saatinde gönüllü öğrencilerle gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan öğrencilere, ölçeklere başlamadan önce Bilgilendirilmiş Onam Formu doldurtulmuş ve ölçeklere ilişkin gerekli bilgilendirmeler yapılmıştır. Öğrenciler tarafından ölçek tamamlama süresi yaklaşık 15 dakika sürmüştür. Veri toplama süreci, yüz yüze uygulanmasından dolayı yaklaşık olarak üç haftada tamamlanmıştır.

### 3.5. Verilerin Analizi

Araştırmadan toplanan veriler SPSS 26.00 veri analizi paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Veri analizi sürecinin ilk aşamasında, uç değerler, aykırı değerler ve ilgili normallik varsayımları test edilmiştir. Normallik varsayımları sağlandıktan sonra parametrik testler uygulanmıştır. Araştırma soruları doğrultusunda çalışma grubunun kariyer stresi, kariyer uyumu ve iyimserliği ile kariyer kararı verme öz yeterliği düzeylerinin, araştırma kapsamında kişisel bilgi formu aracılığıyla toplanan verilere göre incelenmesinde, varyansların homojenliği Levene testi ile kontrol edilmiştir. Farklılaşma düzeyini belirlemek amacıyla, iki grubun karşılaştırılmasında t-testi ve ikiden fazla grubun karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Varyans homojenliğinin sağlanıyor olması ve grup sayılarının dikkate alınarak farkın kaynağının incelenmesi amacıyla post-hoc testlerinden Bonferroni testi uygulanmıştır. Araştırma kapsamında ele alınan bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesinde ise Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon katsayısı hesaplanmıştır.

Araştırmanın öncelikli amacı olan katılımcıların kariyer stresi düzeylerini yordamada, kariyer uyumu ve iyimserliği ile kariyer kararı verme öz yeterlik düzeylerinin rolünün incelenmesi sürecinde çoklu regresyon analizi tekniği kullanılmıştır. Regresyon analizi, araştırmacıya bir değişkenin değerlerini bildiği veya ön görebildiği durumlarda, diğer bir değişkenin değerini tahmin etmesini sağlar. Çoklu Regresyon Analizi birkaç tahmin değişkeninden bir çıktı değişkeninin tahmin etmenin bir yoludur (Ocak, 2019).

#### 3.5.1. Varsayımların test edilmesi

Çoklu regresyon analizinde birden fazla değişken olduğundan örneklem büyüklüğünün  $n \geq 50 + (8 * k)$  olması gerekmektedir. Bu formüldeki k, bağımsız değişken sayısıdır (Green, 1991). Bu doğrultuda, araştırmaya katılan 400 üniversite öğrencisinin örneklem için yeterli olduğu görülmektedir.

Katılımcıların kariyer stresi ölçeği, kariyer uyumu ve iyimserliği ölçeği ile kariyer kararı verme öz yeterliği ölçeğinden elde ettikleri puan ortalamaları ve normallik varsayımlarına ilişkin bulgular Tablo 3.2’de yer almaktadır.

Tablo 3.2

## Değişkenlerin Puan Ortalamaları ve Normallik Varsayımları

Değişkenler	n	$\bar{X}$	SS	Skewness	Kurtosis
Kariyer Stresi	400	50.39	17.79	.32	-.52
Kariyer Uyumu ve İyimserliği	400	68.62	12.73	-.43	.32
Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliği	400	93.30	17.11	-.49	.30

Not.  $p < .05^*$

Tablo 3.2 incelendiğinde normallik varsayımını ölçmek amacıyla kullanılan istatistiksel teknikler arasında yer alan çarpıklık-basıklık katsayıları; kariyer stresi, kariyer uyumu ve iyimserliği ile kariyer kararı verme öz yeterliği puan ortalamalarının her biri için -1 ve +1 aralığında değer almaktadır. Skewness ve Kurtosis değerlerinin  $\pm 1$  aralığında olması verilerin normal dağılım gösterdiği anlamına gelmektedir (Seçer, 2017). Dolayısıyla verilerin normal dağılım varsayımını karşıladığı belirlenmiştir.

Regresyon analizinde doğrusallık ve normallik varsayımlarının karşılanmasını engelleyen uç değerlerin olup olmadığı Cook's uzaklık değerleri kullanılarak incelenebilir. Cook's uzaklık değeri  $\geq 1$  olduğunda, regresyon modelinde uç değerler var demektir (Kim, Lee ve Park, 2001). Bu araştırmada, Cook's uzaklık değeri .00 ve .13 değerleri arasında değiştiği ve  $< 1$  olduğu için regresyon modelini uç değerler etkilememiştir.

Çoklu bağlantı, bağımsız değişkenler arasında yüksek düzeyde ilişki olması demektir (Büyüköztürk, 2020). Çoklu bağlantılılık varsayımı için ele alınan değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları, VIF ve tolerans değerleri hesaplanmıştır.

Tablo 3.3

## Değişkenler Arası İlişkilerin İncelenmesi

		N	1	2	3
Kariyer Stresi	Pearson Correlation	400	---		
Kariyer Uyumu ve İyimserliği	Pearson Correlation	400	-.595**	---	
Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliği	Pearson Correlation	400	-.522**	.738**	---

Not.  $p < .05^*$ ,  $p < .001^{**}$

Bağımsız değişkenler arasındaki .80 üzerindeki korelasyon, çoklu bağlantı olabileceğini; .90 üzerindeki korelasyon ise ciddi bir çoklu bağlantılılık problemi olabileceğini gösterir (Büyüköztürk, 2020). Tabloya göre, bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları .80'den küçük olduğundan, bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı yoktur.

Çoklu bağlantılılık kontrolünde, bir bağımsız değişkenle ilgili diğer bağımsız değişkenlerin açıklayamadıkları varyans oranı olan tolerans değerinin ( $1 - R^2$ ) .20'den daha düşük olmaması ve varyans büyütme faktörü (VIF) değerinin 10'dan yüksek olmaması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2020). Bu çalışmada elde edilen VIF değeri 2.196, tolerans değeri ise .45'tir. Buna göre, bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı olmadığı görülmektedir.

## BÖLÜM IV

### BULGULAR

Bu bölümde, araştırma kapsamında elde edilen verilerin istatistiksel analizleri sonucunda ulaşılan bulgular yer almaktadır.

#### 4.1. Kariyer Stresi Düzeyinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi

Bu çalışmada, kişisel bilgi formu aracılığı ile toplanan demografik değişkenler cinsiyet, anne eğitim düzeyi, baba eğitim düzeyi ve aile gelir düzeyidir. Bu bölümde araştırma grubunu oluşturan üniversite öğrencilerinin, kariyer stresi düzeylerinin araştırma kapsamında ele alınan demografik değişkenlere göre incelenmesine yer verilmiştir.

##### 4.1.1. Kariyer stresi düzeyinin cinsiyete göre incelenmesi

Araştırma grubunu oluşturan üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerinin cinsiyete göre incelenmesi amacıyla yapılan bağımsız gruplar için t testi analiz sonuçları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 4.1

Cinsiyete Göre Gruplar Arası Farkın İncelenmesi

	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	SS	sd	t	p
Kariyer Stresi	Kadın	235	50.70	16.12	400	.40	.68
	Erkek	165	49.94	19.97			

Not.  $p < .05^*$

Analiz sonucuna göre, üniversite öğrencilerinin kariyer stresi ( $t(400) = .40, p > .05$ ) düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir.

##### 4.1.2. Kariyer stresi düzeyinin anne eğitim düzeyine göre incelenmesi

Araştırma grubunu oluşturan üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerinin anne eğitim düzeyine göre incelenmesi amacıyla yapılan bağımsız gruplar için t testi analiz sonuçları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 4.2

## Anne Eğitim Düzeyine Göre Gruplar Arası Farkın İncelenmesi

	<b>Anne Eğitim Düzeyi</b>	<b>n</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>SS</b>	<b>sd</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
Kariyer Stresi	Lise	138	51.75	17.43	400	1.26	.20
	Üniversite ve Üzeri	165	49.07	19.07			

Not.  $p < .05^*$

Analiz sonucuna göre, üniversite öğrencilerinin kariyer stresi ( $t(400) = 1.26, p > .05$ ) düzeyinin anne eğitim düzeyine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı gözlenmektedir.

#### 4.1.3. Kariyer stresi düzeyinin baba eğitim düzeyine göre incelenmesi

Araştırma grubunu oluşturan üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerinin baba eğitim düzeyine göre incelenmesi amacıyla yapılan bağımsız gruplar için t testi analiz sonuçları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 4.3

## Baba Eğitim Düzeyine Göre Gruplar Arası Farkın İncelenmesi

	<b>Baba Eğitim Düzeyi</b>	<b>n</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>SS</b>	<b>sd</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
Kariyer Stresi	Lise	118	49.72	17.34	400	-.40	.68
	Üniversite ve Üzeri	187	50.58	18.33			

Not.  $p < .05^*$

Analiz sonucuna göre, üniversite öğrencilerinin kariyer stresi ( $t(400) = -.40, p > .05$ ) düzeylerinin baba eğitim düzeyine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir.

#### 4.1.4. Kariyer stresi düzeyinin aile gelir düzeyine göre incelenmesi

Araştırma grubunu oluşturan üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerinin aile gelir düzeyine göre incelenmesi amacıyla yapılan bağımsız gruplar için t testi analiz sonuçları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 4.4

## Aile Gelir Düzeyine Göre Gruplar Arası Farkın İncelenmesi

	<b>Gelir Düzeyi</b>	<b>n</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>SS</b>	<b>sd</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
Kariyer	Orta Gelirli	293	50.37	17.07	400	-.32	.75
Stresi	Yüksek Gelirli	90	51.11	19.89			

Not.  $p < .05^*$

Analiz sonucuna göre, üniversite öğrencilerinin kariyer stresi ( $t(400) = -.32, p > .05$ ) düzeylerinin aile gelir düzeyine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir.

#### 4.2. Kariyer Stresi Düzeyinin Eğitim Yaşantısına İlişkin Değişkenlere Göre İncelenmesi

Bu araştırmada, kişisel bilgi formu aracılığı ile toplanan eğitim yaşantısına ilişkin değişkenler öğrenim görülen fakülte, üniversite memnuniyeti ve bölüm memnuniyetidir. Bu bölümde araştırma grubunu oluşturan üniversite öğrencilerinin, kariyer stresi düzeyleri düzeylerinin araştırma kapsamında ele alınan eğitim yaşantısına ilişkin değişkenlere göre incelenmesine yer verilmiştir.

##### 4.2.1. Kariyer stresi düzeyinin öğrenim görülen fakülteye göre incelenmesi

Araştırma grubunu oluşturan üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerinin öğrenim görülen fakülteye göre incelenmesi amacıyla yapılan tek yönlü ANOVA analizi sonuçları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 4.5

## Öğrenim Görülen Fakülteye Göre Gruplar Arası Farkın İncelenmesi

<b>Öğrenim Görülen Fakülte</b>		<b>Kareler</b>		<b>Kareler Ortalaması</b>	<b>F</b>	<b>P</b>
		<b>Toplamı</b>	<b>sd</b>			
Kariyer Stresi	Gruplar Arası	3070.17	4	767.54	2.45	.05
	Gruplar İçi	123270.98	395	312.07		
	Toplam	126341.16	399			

Not.  $p < .05^*$

Analiz sonucuna göre, araştırma grubunu oluşturan üniversite öğrencilerinin kariyer stresi ( $F=2.45$ ,  $p>.05$ ) düzeylerinin öğrenim görülen fakülte değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir.

#### 4.2.2. Kariyer stresi düzeyinin üniversite memnuniyetine göre incelenmesi

Araştırma grubunu oluşturan üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerinin okudukları üniversiteden memnuniyet duyup duymamalarına göre incelenmesi amacıyla yapılan bağımsız gruplar için t testi analiz sonuçları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 4.6

Üniversite Memnuniyetine Göre Gruplar Arası Farkın İncelenmesi

	Üniversite Memnuniyeti	n	$\bar{X}$	SS	sd	t	p
Kariyer Stresi	Evet	291	49.29	17.21	400	-2.01	.04*
	Hayır	109	53.30	19.03			

Not.  $p<.05^*$

Analiz sonucuna göre, üniversite öğrencilerinin kariyer stresi ( $t(400)=-2.01$ ,  $p<.05$ ) düzeylerinin okudukları üniversiteden memnuniyet duyup duymamaları bağlamında anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Kariyer stresi düzeylerinde üniversite memnuniyetine göre var olan bu anlamlı farklılığın kaynağı incelendiğinde okudukları üniversiteden memnun olan üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerinin ( $\bar{x}=49.29$ ), okudukları üniversiteden memnun olmayan üniversite öğrencilerine göre ( $\bar{x}=53.30$ ) daha düşük olduğu gözlemlenmektedir. Buna göre, bu araştırma grubunu oluşturan üniversite öğrencileri için okudukları üniversiteye dair memnuniyet düzeyleri arttıkça kariyer stresi düzeyinin düştüğü söylenebilir.

#### 4.2.3. Kariyer stresi düzeyinin bölüm memnuniyetine göre incelenmesi

Araştırma grubunu oluşturan üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerinin okudukları bölümden memnuniyet duyup duymamalarına göre incelenmesi amacıyla yapılan bağımsız gruplar için t testi analiz sonuçları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 4.7

## Bölüm Memnuniyetine Göre Gruplar Arası Farkın İncelenmesi

	Bölüm	n	$\bar{X}$	SS	sd	t	p
Kariyer	Evet	336	48.95	16.96	400	-3.77	.00*
Stresi	Hayır	64	57.97	20.14			

Not.  $p < .05^*$

Analiz sonucuna göre, üniversite öğrencilerinin kariyer stresi ( $t(400) = -3.77$ ,  $p < .05$ ) düzeylerinin okudukları bölümden memnuniyet duyup duymamaları bağlamında anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Kariyer stresi düzeylerinde bölüm memnuniyetine göre var olan bu anlamlı farklılığın kaynağı incelendiğinde okudukları bölümden memnun olan üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerinin ( $\bar{x} = 48.94$ ), okudukları bölümden memnun olmayan üniversite öğrencilerine göre ( $\bar{x} = 57.96$ ) daha düşük olduğu gözlemlenmektedir. Buna göre, bu araştırma grubunu oluşturan üniversite öğrencileri için okudukları bölüme dair memnuniyet düzeyleri arttıkça kariyer stresi düzeyinin düştüğü söylenebilir.

### 4.3. Kariyer Stresi Düzeyinin Çalışma ve İş Beklentilerine İlişkin Değişkenlere Göre İncelenmesi

Bu çalışmada, kişisel bilgi formu aracılığı ile toplanan çalışma ve iş beklentilerine ilişkin değişkenler bölümle ilgili bir işte çalışma, bölümle ilgili bir iş bulma ve herhangi bir sektörde iş bulmadır. Bu bölümde araştırma grubunu oluşturan üniversite öğrencilerinin, kariyer stresi düzeylerinin araştırma kapsamında ele alınan çalışma ve iş beklentilerine ilişkin değişkenlere göre incelenmesine yer verilmiştir.

#### 4.3.1. Kariyer stresi düzeyinin bölümle ilgili bir işte çalışılmasına göre incelenmesi

Araştırma grubunu oluşturan üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerinin daha önce kendi alanlarıyla ilgili bir işte çalışıp çalışmamalarına göre incelenmesi amacıyla yapılan bağımsız gruplar için t testi analiz sonuçları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 4.9

## Kendi Alanıyla İlgili İşte Çalışma Durumuna Göre Gruplar Arası Farkın İncelenmesi

<b>Kendi Alanıyla İlgili İşte Çalışma Durumu</b>		<b>n</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>SS</b>	<b>sd</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
Kariyer	Evet	144	49.49	17.93	400	-.75	.45
Stresi	Hayır	256	50.89	17.73			

Not.  $p < .05^*$

Analiz sonucuna göre, üniversite öğrencilerinin kariyer stresi ( $t(400) = -.75, p > .05$ ) düzeyinin, kendi alanlarıyla ilgili daha önce bir işte çalışma durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı gözlenmektedir.

#### 4.3.2. Kariyer stresi düzeyinin bölümle ilgili iş bulunmasına göre incelenmesi

Araştırma grubunu oluşturan üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerinin mezun olduktan sonra kendi bölümleriyle ilgili bir iş bulacaklarını ya da bulamayacaklarını düşüncelerine göre incelenmesi amacıyla yapılan bağımsız gruplar için t testi analiz sonuçları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 4.10

## Mezun Olduktan Sonra Bölümle İlgili İş Bulacağını Düşünme Durumuna Göre Gruplar Arası Farkın İncelenmesi

<b>Kendi Bölümüyle İlgili İş Bulma Durumu</b>		<b>n</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>SS</b>	<b>sd</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
Kariyer	Evet	336	48.44	16.86	400	-5.18	.00*
Stresi	Hayır	64	60.62	19.13			

Not.  $p < .05^*$

Analiz sonucuna göre, üniversite öğrencilerinin kariyer stresi ( $t(400) = -5.18, p < .05$ ) düzeylerinin mezun olduktan sonra kendi bölümleriyle ilgili bir iş bulacaklarını ya da bulamayacaklarını düşünceleri bağlamında anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Kariyer stresi düzeylerinde var olan bu anlamlı farklılığın kaynağı incelendiğinde kendi bölümleriyle ilgili iş bulacağını düşünen üniversite öğrencilerinin kariyer stresi

düzeylerinin ( $\bar{x}= 48.44$ ), kendi bölümleriyle ilgili iş bulamayacağını düşünen üniversite öğrencilerine göre ( $\bar{x}= 60.62$ ) daha düşük olduğu gözlemlenmektedir. Buna göre, bu araştırma grubunu oluşturan mezun olduktan sonra kendi bölümleriyle ilgili iş bulacağını düşünen üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyinin düştüğü; mezun olduktan sonra kendi bölümleriyle ilgili iş bulamayacağını düşünen üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyinin arttığı söylenebilir.

#### 4.3.3. Kariyer stresi düzeyinin herhangi bir sektörde iş bulunmasına göre incelenmesi

Araştırma grubunu oluşturan üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerinin, mezun olduktan sonra herhangi bir sektörde iş bulacaklarını ya da bulamayacaklarını düşüncelerine göre incelenmesi amacıyla yapılan bağımsız gruplar için t testi analiz sonuçları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 4.11

Mezun Olduktan Sonra Herhangi Bir Sektörde İş Bulacağını Düşünme Durumuna Göre Gruplar Arası Farkın İncelenmesi

Herhangi Bir Sektörde İş Bulma Durumu		n	$\bar{X}$	SS	sd	t	p
Kariyer Stresi	Evet	346	49.20	17.22	400	-3.42	.00*
	Hayır	54	58.00	19.57			

Not.  $p<.05^*$

Analiz sonucuna göre, üniversite öğrencilerinin kariyer stresi ( $t(400)=-3.42$ ,  $p<.05$ ) düzeylerinin mezun olduktan sonra herhangi bir sektörde iş bulacaklarını ya da bulamayacaklarını düşünceleri bağlamında anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Kariyer stresi düzeylerinde var olan bu anlamlı farklılığın kaynağı incelendiğinde herhangi bir sektörde iş bulacağını düşünen üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerinin ( $\bar{x}= 49.20$ ), herhangi bir sektörde iş bulamayacağını düşünen üniversite öğrencilerine göre ( $\bar{x}= 58$ ) daha düşük olduğu gözlemlenmektedir. Buna göre, bu araştırma grubunu oluşturan mezun olduktan sonra herhangi bir sektörde iş bulacağını düşünen üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyinin düştüğü; mezun olduktan sonra herhangi bir sektörde iş

bulamayacağını düşünen üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyinin arttığı söylenebilir.

#### **4.4. Kariyer Uyumu ve İyimserliği ve Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliği Düzeylerinin Kariyer Stresini Yordamadaki Rollerinin İncelenmesi**

Regresyon analizinin yapılabilmesi için öncelikle değişkenler arası ilişki incelenmiştir. Bu doğrultuda, kariyer stresi, kariyer uyumu ve iyimserliği ile kariyer kararı verme öz yeterliği arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla Pearson Momentler Çarpımı korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Araştırma grubunu oluşturan üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer stresi ve kariyer uyumu ve iyimserliği arasında ( $r(400) = -.595$   $p < .001$ ) negatif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Buna göre, üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu ve iyimserliği arttıkça kariyer stresinin azalacağı söylenebilir.

Araştırma grubunu oluşturan üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer stresi ve kariyer kararı verme öz yeterliği arasında ( $r(400) = -.522$   $p < .001$ ) negatif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Buna göre, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz yeterliği arttıkça kariyer stresinin azalacağı söylenebilir.

Araştırma grubunu oluşturan üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyumu ve iyimserliği ve kariyer kararı verme öz yeterliği arasında ( $r(400) = .738$   $p < .001$ ) pozitif yönde, yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Buna göre, üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu ve iyimserliği arttıkça kariyer kararı verme öz yeterliğinin artacağı söylenebilir.

Katılımcıların kariyer stresi düzeyi puanlarının kariyer uyumu ve iyimserliği ile kariyer kararı verme öz yeterliği düzeyi tarafından yordanma düzeyini belirlemek adına doğrusal çok değişkenli regresyon analizi tekniği kullanılmış ve analiz sonuçları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 4.12

## Kariyer Stresi Düzeyinin Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Değişken	R	R <sup>2</sup>	Uyarlanmış	Standart	$\beta$	t	
				R <sup>2</sup>	B			Hata
1	(Sabit)	.595	.35	.352	107,463	3.929	27.349**	
	Kariyer Uyumu ve İyimserliği				-.832	.056	-.595	-14.772**
2	(Sabit)	.607	.37	.366	112.216	4.186	26.806**	
	Kariyer Uyumu ve İyimserliği				-.645	.083	-.461	-7.811**
	Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliği				-.188	.061	-.181	-3.065**

Not. p<.05\*, p<.001\*\*

Tablo incelendiğinde Model 1 olarak adlandırılan bu eşitliğe dayalı olarak, kariyer uyumu ve iyimserliği değişkeni kariyer stresinin anlamlı bir yordayıcısıdır ve tek başına katılımcıların kariyer stresi düzeylerindeki değişkenliğin %35'ini açıkladığı görülmektedir. Regresyon katsayısı değerlendirildiğinde, katılımcıların kariyer uyumu ve iyimserliği düzeyleri ile kariyer stresi düzeyleri arasındaki ilişkinin negatif olduğu anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda ilk model, katılımcıların kariyer uyumu ve iyimserliği düzeyleri arttıkça kariyer stresi düzeylerinin azalacağını ifade etmektedir.

Yine tablo incelendiğinde, Model 1'deki katılımcıların kariyer stresini yordayan kariyer uyumu ve iyimserliği değişkenine ek olarak devreye giren bir diğer önemli değişken de kariyer kararı verme öz yeterliğidir. Analiz sonuçlarına göre, kariyer kararı verme öz yeterliği değişkeni kariyer stresinin anlamlı bir yordayıcısıdır ve kariyer uyumu ve iyimserliği değişkeni ile birlikte kariyer stresi düzeyinin %37'sini açıklamaktadır. Model 2 olarak adlandırılan eşitliğe giren kariyer kararı verme öz yeterliği ile kariyer stresi düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Bu durum, katılımcıların kariyer kararı verme öz yeterliği düzeyleri arttıkça kariyer stresi düzeylerinin azalacağını belirtmektedir.

## BÖLÜM V

### TARTIŞMA

Çalışmanın temel amacı, kariyer geçiş sürecinde olan üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerini açıklamada kariyer uyumu ve iyimserliği, kariyer kararı verme öz yeterliği değişkenlerinin rollerinin incelenmesidir. Bu bölümde, araştırmadan elde edilen bulgulara göre tartışma ve yorumlara yer verilmiştir.

#### 5.1. Kariyer Stresinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesine Yönelik Tartışma

Bu çalışmada, kariyer stresi düzeylerinin, cinsiyet, anne eğitim düzeyi, baba eğitim düzeyi ve aile gelir düzeyi gibi demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir.

Araştırma bulgularına bakıldığında, üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer stresi düzeyinin cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Bozyiğit ve Gökbaraz (2020), Çetinkaya (2019) ve Yılmaz (2019) yapmış oldukları çalışmalarda, bu araştırma sonucuna paralel bir sonuca ulaşmışlardır. Bozkurt, Yemenici ve Özkara (2020), Üzüm ve diğerleri (2018) ise kariyer stresinin kadın ve erkekler arasında anlamlı bir şekilde farklılaştığını tespit etmişlerdir. Elde edilen bulgular, kariyer gelişimi ile ilgili araştırmaya konu faktörlerin cinsiyetten bağımsız olarak benzer seviyelerde olduğunu göstermektedir. Üniversite öğrencileri arasında kariyer stresinin cinsiyetler arasında anlamlı farklılık göstermemesi, bu konularda cinsiyet eşitliğine doğru bir eğilim olduğunu gösterebilir. Eğitim sistemi ve kariyer danışmanlığı süreçlerinin cinsiyetten bağımsız olarak benzer düzeyde destek sağladığını ya da cinsiyet farklılıklarını minimize ettiğini söylemek mümkün olabilir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerinin anne eğitim düzeyine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Aşık (2021) bu araştırmanın sonucuna paralel olarak kariyer stresi düzeyinin anne eğitim düzeyine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını sonucunu bulmuştur. Kariyer uyumu ve iyimserliği, anne eğitim düzeyine göre farklılaşmaktadır. Üniversite mezunu annelerin kariyer uyumu ve iyimserliği, lise mezunu annelere göre daha yüksektir. Kariyer kararı verme öz yeterliği, anne eğitim

düzeyine göre farklılaşmaktadır. Üniversite mezunu annelerin kariyer kararı verme öz yeterliği lise mezunu annelerden daha yüksektir. Bu araştırmanın tam tersi olarak ise kariyer stresinin anne eğitim düzeyine göre farklılaşmadığını saptayan çalışmalar da mevcuttur (Gül vd., 2019; Üzüm vd., 2018). Araştırma grubunu oluşturan üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerinde baba eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. İlgili alanyazın incelendiğinde kariyer stresinin, baba eğitim düzeyine göre değişmemesi ile ilgili çalışmaların olduğu görülmektedir. Aşık (2021), Üzüm ve arkadaşları (2018) ve Bozkurt ve arkadaşları (2020) kariyer stresinin baba eğitim düzeyine göre farklılaşmadığını tespit etmişlerdir. Anne eğitim düzeyinin kariyer gelişimi üzerindeki olumlu etkileri genel olarak kabul girse de bu etkinin her zaman tutarlı olmadığı görülür. Baba eğitim düzeyinin ise kariyer stresi üzerinde genel olarak bir etkisinin olmadığı sonucuna varılabilir. Bu bulgular, aile içindeki farklı rol modellerinin ve eğitim düzeylerinin çocukların kariyer gelişimindeki etkilerini anlamak için daha fazla araştırma yapılması gerektiğini göstermektedir.

Bir diğer bulgu incelendiğinde, kariyer stresi düzeylerinin aile gelir düzeyine göre farklılaşmadığı gözlemlenmektedir. Bu bulgular, kariyerle ilgili çeşitli psikolojik ve davranışsal değişkenlerin aile gelir düzeyine bağlı olmadığını ortaya koymaktadır. Kariyer stresi gibi önemli bir unsurun aile gelir düzeyinden bağımsız olması, kariyer stresinin bireysel ve çevresel etkilerden daha çok kişisel özellikler ve psikolojik süreçlerle şekillendiğini göstermektedir. Örneğin, Başer (2021), Esen (2019) ve Üzüm ve arkadaşları (2018) gibi çalışmalar, kariyer stresinin aile gelir düzeyine göre değişmediğini gösterirken, Uygun, Avaroğulları ve Oran (2016) bu konuda çelişkili sonuçlar bulmuşlardır. Bu durum, kariyer stresi ile gelir düzeyi arasındaki ilişkinin daha karmaşık olduğunu ve belki de başka faktörlerin etkisi altında olduğunu düşündürmektedir. Bu genel sonuçlar, kariyer danışmanlığı ve eğitim programlarının bireysel ihtiyaçlara odaklanması gerektiğini ve maddi faktörlerden bağımsız olarak psikolojik destek ve rehberliğin önemini vurgulamaktadır.

## **5.2. Kariyer Stresinin Eğitim Yaşantısına İlişkin Değişkenlere Göre İncelenmesine Yönelik Tartışma**

Bu çalışmada, kariyer stresi düzeylerinin, öğrenim görülen fakülte, üniversite memnuniyeti, bölüm memnuniyeti ve bölüm tercih nedeni gibi değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir.

Araştırma grubunu oluşturan 5 farklı fakültede öğrenim gören üniversite öğrencilerinin fakülte türüne göre kariyer stresi, kariyer uyumu ve iyimserliği ve kariyer kararı verme öz yeterliği düzeylerinin farklılaşmadığı görülmektedir. Bircan (2020) Ankara Üniversitesi'nde 8 farklı fakültede öğrenim görmekte olan 296 üniversite öğrencisiyle yaptığı araştırmada kariyer uyumu düzeyinin fakülteye göre değişmediğini tespit etmiştir. Literatürde bunun tam tersini gösteren çalışmalar da bulunmaktadır. Yılmaz (2019), öğrencilerin kariyer stresi düzeyinin öğrenim görülen bölüme göre değiştiğini belirtmiştir. Psikolojik danışmanlık ve rehberlik ve okul öncesi öğretmeni adaylarının kariyer stresi düzeylerinin, beden eğitimi öğretmeni adaylarından daha fazla olduğunu söylemiştir. Bozyiğit ve Gökbaraz (2020), Yaşar ve Turgut (2019) da kariyer stresi düzeyinin öğrenim görülen bölüme göre değiştiğini belirtmişlerdir. Sonuç olarak, üniversite öğrencilerinin kariyer stresi üzerinde fakülte türünün etkisi, fakültelerin ve bölümlerin sunduğu imkanlar ve öğrencilerin bireysel kariyer hedefleri gibi çeşitli faktörlere bağlı olarak değişkenlik gösterebilir.

Üniversite öğrencilerinin üniversite memnuniyeti, kariyer stresi düzeylerini etkilemektedir. Bulgular incelendiğinde, okudukları üniversiteden memnun olan öğrencilerin kariyer stresi düzeylerinin daha düşük olduğu gözlemlenmektedir. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyleri bölüm memnuniyetine göre farklılaşmaktadır. Okudukları bölümden memnun olan öğrencilerin kariyer stresi düzeylerinin daha düşük; okudukları bölümden memnun olan öğrencilerin, olmayanlara göre kariyer uyumu ve iyimserliği ve kariyer kararı verme öz yeterliği düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Literatüre bakıldığında, öğrenim gördükleri bölümlerde mutsuz olan öğrencilerin, mutlu ve nötr olanlara göre daha yüksek kariyer stresi yaşadıkları bulunmuştur (Bayrakçeken ve Buztepe, 2021). Jung (2019), Jung ve Yang (2013) öğrencilerin bölüm memnuniyeti yüksek olduğunda kariyer stresi düzeyinin düştüğünü belirtmişlerdir. Kariyer olgunluğu ve bölüm memnuniyeti kariyer stresini önemli ölçüde etkilemektedir: bölüm memnuniyeti ve kariyer olgunluğu düşük olduğunda, kariyer stresi daha yüksektir. Bu sonuçlar, bölüm memnuniyeti ve kariyer olgunluğunun kariyer stresi ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, kariyer stresini azaltmak için, bölüm memnuniyeti ve kariyer olgunluğu düşük olan üniversite öğrencilerinin aktif rehberlik ve eğitim almaları gerekmektedir (Yu ve Yang, 2013). Bu kapsamda, üniversite öğrencilerinin hem üniversite hem de bölüm memnuniyetleri, kariyer stresleri üzerinde önemli etkilere

sahiptir. Öğrencilerin okudukları bölümden ve üniversiteden memnun olmaları, olumsuz duyguları azaltmakta ve kariyer uyumu, iyimserlik gibi pozitif duyguları artırmaktadır.

### **5.3. Kariyer Stresinin Çalışma ve İş Beklentilerine İlişkin Değişkenlere Göre İncelenmesine Yönelik Tartışma**

Bu çalışmada, kariyer stresi düzeylerinin, bölümle ilgili daha önce bir işte çalışma durumu, bölümle ilgili iş bulabileceğini düşünme ve herhangi bir sektörde iş bulabileceğini düşünme gibi değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir.

Analiz sonucuna göre, üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyinin, kendi alanlarıyla ilgili daha önce bir işte çalışma durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı belirtilmiştir. Turpcu ve Akyurt (2018) tarafından yapılan bir araştırmada, turizm öğrencilerinin daha önceki çalışma durumları ve kariyerlerindeki stresleri incelenmiştir. Daha önce turizm sektöründe çalışan öğrenciler, çalışma ortamları hakkında bilgi sahibi olmaları ve sektöre hâkim olmaları nedeniyle, daha önce turizm sektöründe çalışmayan öğrencilere göre daha az stres yaşamışlardır. Kan Sönmez (2021) de daha önce turizm sektöründe çalışmayanların kariyer stresinin daha önce turizm sektöründe çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bu sonuçtan hareketle, öğrencileri strese sokan temel nedenin turizm sektöründeki işletmeleri tanıma çabaları ve turist rehberliği mesleğini deneyimleme istekleri olduğu söylenebilir. Altan ve Tarsuslu (2019) da bölüm stajı yapan öğrencilerin kariyer stresinin düşük olduğunu söylemiştir. Üniversite öğrencilerinin kendi alanlarıyla ilgili daha önce bir işte çalışma deneyiminin kariyer stresi düzeyinde anlamlı bir farklılık yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğrencilerin, mezun olduktan sonra kariyerlerinde daha az stres yaşamaları için alanlarıyla ilgili staj veya çalışma deneyimi kazanmaları önemlidir. Bu tür deneyimler, öğrencilerin iş dünyasına daha iyi hazırlanmalarını ve kariyer kararlarını daha güvenle almalarını sağlamaktadır.

Diğer bir bulguya göre, mezun olduktan sonra kendi bölümleriyle ilgili iş bulacağına inanan öğrencilerin kariyer stresinin azaldığı tespit edilmiştir. Araştırma bulgularına göre, üniversite öğrencilerinin en önemli stres kaynakları arasında gelecek kaygısı ve iş bulma baskısı yer almaktadır (Owusu ve Essel, 2017; Yaşar ve Turgut, 2019). Nadir (2023), öğrencilerin hedefledikleri pozisyonlarda iş bulamama durumlarının kariyerlerine engel oluşturduğunu belirtmiştir. Bu engeller, istenilen işe girememe, ülkede yeterli istihdam alanının olmaması veya iş arama öz yeterliğine sahip olmama gibi faktörlerle ilişkilendirilmektedir. Mezun olduktan sonra herhangi bir sektörde iş bulacağını düşünen

üniversite öğrencilerinin de kariyer stresi düzeyinin düştüğü saptanmıştır. Bireylerin meslekleri ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmamaları, kariyer stresini artıran bir faktördür. Ross, Niebling ve Heckert (1999) tarafından yapılan bir araştırmada, üniversite öğrencilerinin akademik stres kaynakları arasında iş bulma-arama sürecinin önemli bir yer tuttuğu belirtilmiştir. Öğrencilerin iş bulma imkanları, sosyo-ekonomik gelişim düzeyi, kariyerde ilerleme fırsatları ve sosyo-kültürel beklentiler, kariyerlerinde stres yaratabilmektedir (Üzüm vd., 2018). Ayrıca, öğrencilerin bilinçsiz üniversite tercihleri veya ekonomik koşullar nedeniyle mezun olduktan sonra buldukları herhangi bir işte çalışmaları yaygın bir durumdur (Turpcu ve Akyurt, 2018). Bu durumda, mezun oldukları bölüm dışında bir işte çalışmaları da kariyerlerinde stres yaratabilmektedir (Gültekin, 2022). Bu doğrultuda, üniversite öğrencilerinin iş bulma beklentileri ve kariyer stresi arasında önemli ilişkiler bulunmaktadır. Öğrencilerin, mezun olduktan sonra kendi bölümleriyle ilgili iş bulacaklarına dair inançları, kariyer planlamalarında ve stres yönetimlerinde önemli bir rol oynamaktadır.

#### **5.4. Kariyer Uyumu ve İyimserliği ve Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliğinin Kariyer Stresini Yordamasına Yönelik Tartışma**

Araştırma kapsamında kariyer stresi, kariyer uyumu ve iyimserliği ve kariyer kararı verme öz yeterliği arasındaki ilişkiler belirlenmiştir. Bu çalışmada üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerinin önemli bir yordayıcısı kariyer uyumu ve iyimserliğidir. Kariyer uyumu ve iyimserliği düzeyi ile kariyer stresi düzeyi arasında negatif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Kariyer uyumu ve kariyer stresinin negatif ilişkili olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Demirtaş ve Kara, 2022; Rudolph vd., 2017). Duru ve Gültekin (2020) eğitim fakültesi öğrencileriyle yapmış olduğu çalışmada kariyer uyumunun, kariyer stresinin anlamlı bir yordayıcısı olduğunu bulmuştur. Kariyer Yapılandırma Kuramının (Savickas, 1997) mesleki bağlamı göz önüne alındığında, lisans öğrencileri arasında kariyer uyumu üzerine yapılan çalışmaların çoğu kariyer uyumu ile mesleki sonuçlar arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çinli öğrencilerden oluşan bir örnekleme mezuniyet öncesi ve sonrası takip eden bir çalışmada, kariyer uyum yeteneğinin mezuniyet öncesi iş arama öz yeterliği ve mezuniyet sonrası iş bulma durumu ile pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur (Guan vd., 2013). Başka bir deyişle, kariyerlerinde kendilerini yüksek düzeyde uyumlu hisseden öğrenciler sadece iş ararken kendilerine daha fazla güvenmekle kalmamış, aynı zamanda mezuniyet sonrası iş bulma olasılıkları da daha yüksek olmuştur. Çinli lisans öğrencileri arasında yapılan bir başka çalışmada, kariyer uyumunun dört bileşeninin de

mesleki yeterlilikle orta düzeyde pozitif ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur (Guo vd., 2014). Ertuğrul ve arkadaşlarının (2022) üniversite öğrencileriyle yapmış olduğu çalışmada algılanan stres ile kariyer iyimserliği arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Günay ve Çelik (2019), kariyer stresinin öğrencilerin iyimserliğini negatif yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Günay ve Çelik (2019) üniversite öğrencileriyle yapmış oldukları araştırmada psikolojik iyi oluşlarının ve iyimserliklerinin kariyer streslerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğunu saptamışlardır. Kariyer uyumu ve iyimserlik düzeyi yüksek olan öğrencilerin kariyer stres düzeyleri daha düşük, iş arama ve kariyer kararı verme süreçlerinde ise daha başarılı oldukları anlaşılmaktadır. Bu bulgular, öğrencilerin kariyer uyumlarını ve iyimserliklerini artırmanın kariyer stresini azaltmada etkili olabileceğini belirtmektedir.

Kariyer stresini yordayan bir diğer önemli değişken ise kariyer kararı verme öz yeterliğidir. Kariyer kararı verme öz yeterliği ile kariyer stresi düzeyi arasında negatif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu durum, katılımcıların kariyer kararı verme öz yeterliği düzeyleri arttıkça kariyer stresi düzeylerinin azalacağını belirtmektedir. Troesch ve Bauer (2017) öz yeterliğin iş stresi üzerinde etkili olduğunu tespit etmişlerdir. Esen (2019) öz yeterlik inancı yükseldikçe kariyer stresinin azaldığını saptamıştır. Kariyer alanında olumsuz kariyer hedefi geri bildirim ile karşılaştıklarında, daha yüksek iyimserlik düzeyine sahip gençlerin geri bildirim "olumlu yönlerine" daha fazla odaklanmaları ve bunun karşılığında kariyerle ilgili yeteneklerine ve hedefe ulaşılabilirliklerine (yani, öz yeterliklerine) ilişkin daha olumlu inançları sürdürmeleri, hedef arayışlarında ısrarcı olmaları ve kariyer refahını geliştirmeleri beklenir (Creed, Patton ve Bartrum, 2002; Hayes ve Weathington, 2007). Bu doğrultuda, yüksek düzeyde sürekli iyimserliğin, olumsuz kariyer geri bildirim ile öz yeterlik ve stres arasındaki ilişkilere aracılık ettiği bulunmuştur (Hu vd., 2018). Choi ve Jung (2018) kariyer kararı verme öz yeterliğinin iş bulma baskısı ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Grau ve diğerleri (2001) düşük öz yeterlik düzeylerinin yüksek kariyer stres düzeyleriyle ilişkili olması anlamında, öz yeterliğin genel olarak stres-gerilim ilişkisini ılımlı hale getirdiğini bulmuşlardır. Lee (2015) kariyer stresinin kariyer kararı verme öz yeterliği ile negatif yönde ilişkili olduğunu belirtmiştir. Özetle, yüksek düzeyde kariyer uyumu olan lisans öğrencilerinin mezuniyet sonrası iş edinme olasılıkları daha yüksektir, iş arama konusunda kendilerini daha yetkin hissetmektedirler, kariyer kararları verme konusunda daha etkilidirler ve genel olarak kariyerleri konusunda daha yetkin ve iyimser olma eğilimindedirler (Duffy vd., 2015).

Kariyer uyumu becerisi, kariyere ilişkin iyimserliği ve kariyer kararı verme konusunda öz yeterliği yüksek olan bireylerin kariyer süreçlerini daha etkin yürüttükleri ve stres gibi olumsuz duyguları yönettikleri söylenebilir.

Kariyer uyumu ve kariyer kararı verme öz yeterliği arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Literatür incelendiğinde bu bulguyla paralel sonuçlar gösteren çalışmaların olduğu görülmektedir (Duffy vd., 2015; Ebenehi, Roshid ve Bakar, 2016; Hou, Wu ve Liu, 2014; Kim ve Lee, 2015; Wang ve Fu, 2015). Yıldız ve Kabasakal (2023) üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz yeterliği ile kariyer endişeleri düzeylerinin kariyer uyumluluğunu anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşmışlardır. Douglass ve Duffy (2015), ABD'li lisans öğrencilerinden oluşan bir örnekleme, kariyer uyumunun kariyer kararı öz yeterliliği ile pozitif ilişkili olduğunu, kariyer uyumu düzeyi daha yüksek olan öğrencilerin kariyer kararlarını verirken kendilerini daha etkin hissettiklerini ortaya koymuştur. Diğer çalışmalar da kariyer uyumu ile iş arama öz yeterliği, kariyer iyimserliği, kariyer planlama, beceri geliştirme ve iş çabası gibi mesleki sonuçlar arasında benzer pozitif ilişkiler bulmuştur (Cai vd., 2015; Praskova, Hood ve Creed, 2014; Taber ve Blankemeyer, 2015; Tolentino vd., 2014). Ahmad ve Nasir (2023) kariyer kararı verme öz yeterliği ve kariyer iyimserliğinin pozitif yönde ilişkili olduğunu bulmuşlardır. McLennan ve arkadaşları (2017) öğretmen adaylarıyla yapmış oldukları araştırmada öz yeterlik ile kariyer uyumu ve kariyer iyimserliğinin ilişkili olduğunu ve olumlu bir kariyer geleceği algısı sağladığını bulmuşlardır. Bu bulgu, kariyer uyumu ve iyimserliği ile kariyer kararı verme öz yeterliği arasındaki pozitif ilişkinin, bireylerin kariyer planlama ve geliştirme süreçlerinde önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Kariyer uyumu ve iyimserliği yüksek olan bireyler, kariyer kararlarını daha etkin ve kendine güvenli bir şekilde verebilmekte, bu da onların kariyer gelişimlerinde daha başarılı olmalarını sağlamaktadır. Bu nedenle, üniversitelerde kariyer danışmanlığı ve rehberlik hizmetlerinin güçlendirilmesi, öğrencilerin kariyer uyumlarını artırmada ve kariyer kararı verme öz yeterliklerini geliştirmede önemli bir rol oynayabilir.

## BÖLÜM VI

### SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma sürecinde elde edilen bulgular doğrultusunda ulaşılan sonuçlara ve önerilere yer verilmiştir.

#### 6.1. Sonuç

Araştırma kapsamında elde edilen bulgulara dayalı sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

1. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyi cinsiyete göre farklılaşmamaktadır.
2. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyi anne eğitim düzeyine göre farklılaşmamaktadır.
3. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyi baba eğitim düzeyine göre farklılaşmamaktadır.
4. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyi öğrenim görülen fakülte türüne göre farklılaşmamaktadır.
5. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyi aile gelir düzeyine göre farklılaşmamaktadır.
6. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyinin üniversite memnuniyetine göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.
7. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyinin bölüm memnuniyetine göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.
8. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyi kendi alanlarıyla ilgili daha önce bir işte çalışma durumuna göre farklılaşmamaktadır.
9. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyinin mezun olduktan sonra kendi alanlarıyla ilgili bir iş bulabileceklerini düşünme durumuna göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.
10. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyinin mezun olduktan sonra herhangi bir sektörde iş bulabileceklerini düşünme durumuna göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.
11. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi ve kariyer uyumu ve iyimserliği arasında negatif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

12. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi ve kariyer kararı verme öz yeterliği arasında negatif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
13. Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyumu ve iyimserliği ve kariyer kararı verme öz yeterliği arasında pozitif yönde, yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
14. Bu araştırma kapsamında, kariyer uyumu ve iyimserliğinin ve kariyer kararı verme öz yeterliğinin kariyer stresinin yordayıcıları olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

## 6.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Bu bölümde, araştırma sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik ile Kariyer Danışmanlığı alanında çalışan araştırmacılara yönelik öneriler geliştirilmiştir. Bu önerilerin ruh sağlığı alanında çalışan araştırmacılara destek olacağı ön görülmektedir.

1. Bu araştırma Ankara ilinde bulunan bir vakıf üniversitesi öğrencilerinden elde edilen veriler ile sınırlıdır. Araştırmacılar için çalışma kapsamının genişletilmesi ve hem devlet üniversitesinde hem de vakıf üniversitesinde farklı fakültelerden veriler toplanarak daha kapsamlı bir çalışmanın yapılması önerilmektedir.
2. Bu araştırma kapsamında sadece kariyer geçiş sürecinde olan 4.sınıf öğrencileri ile çalışılmıştır. Farklı sınıf seviyeleri ile araştırma yapılması ve elde edilen verilerin sınıf seviyelerine göre karşılaştırılması önerilmektedir.
3. Liseden üniversiteye yeni geçmiş olan öğrencilerin kendilerine uygun üniversite ve bölüm tercihinde bulunup bulunmadıkları incelenerek kariyer stresi üzerindeki etkisi araştırılabilir. Yapılacak olan araştırma lisede çalışan psikolojik danışmanlar için yol gösterici olabilir.
4. Bu araştırma üniversiteden iş yaşamına geçecek olan üniversite öğrencileriyle yürütülmüştür. Sonraki araştırmalar, liseden üniversiteye geçiş aşaması ya da liseden iş yaşamına geçiş aşaması için yapılabilir. Kariyer stresi düzeyini yordayabilecek belirsizliğe tahammülsüzlük, duygu düzenleme becerileri gibi farklı değişkenlerin incelenmesi kariyer danışmanlığı alanı literatürüne ve uygulamalarına katkıda bulunacaktır.
5. Kariyer stresinin yönetilmesine katkıda bulunacağı ve stres seviyesini düşüreceği düşünülen pozitif duyguların etkisi araştırılabilir.

6. Bu çalışmada, bazı demografik, eğitim, çalışma ve iş beklentilerine ilişkin değişkenlerin etkisi araştırılmıştır. Kariyer stresi, kariyer uyumu ve iyimserliği ile kariyer kararı verme öz yeterliği kavramlarının farklı değişkenlerle ilişkilerinin incelenmesi, bu anlamda kısıtlı olan literatüre önemli bir katkı sağlayacaktır. Farklı sosyo-kültürel özellikleri olan, daha farklı meslek gruplarında bulunan bireyler ile araştırmaların yürütülmesi veri karşılaştırılmasının yapılmasına olanak sağlayabilir.

### 6.3. Uygulayıcıya Yönelik Öneriler

Bu araştırma sonucunda psikolojik danışmanlar ve kariyer danışmanları için uygulamaya yönelik önerilere yer verilmiştir.

1. Bu araştırma kapsamında, üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerini etkileyen demografik değişkenlerin olduğu bulunmuştur. Üniversite memnuniyeti ve bölüm memnuniyetinin kariyer stresi düzeyini etkilediği tespit edilmiştir. Bu durum, bireylerin kendilerine uygun üniversite ve bölüm tercih etmelerinin önemini vurgulamaktadır. Özellikle, liselerde çalışan psikolojik danışmanların öğrencilere doğru kariyer rehberliği edebilmesi ve öğrencilerin kendilerine uygun mesleki tercihler yapabilmesi amacıyla kariyer rehberliği çalışmalarını bu doğrultuda yürütmeleri önerilmektedir.
2. Lise kademesinde bulunan psikolojik danışma ve rehberlik birimleri, öğrencilerle birlikte kendilerine uygun meslekler seçebilmeleri ve gelecekte mutlu olabilmeleri amacıyla bireysel çalışmalar, grup çalışmaları, seminerler vb. çeşitli etkinlikler gerçekleştirebilir. Öğrencilerin ilgi, yetenek ve değerlerini keşfetmeleri için kariyer danışmanlığı alanında geliştirilen test ve envanterler uygulanabilir, ortaya çıkan yeni meslek alanları ve güncel mesleki koşullar hakkında bilgilendirmeler yapılabilir.
3. İş yaşamına geçiş sürecinde olan üniversite öğrencileri için kariyer danışmanlığı alanında çalışan uzman kişilerden ve kurumlardan destek alınarak iş birliği içerisinde çalışılabilir ve üniversitelerin kariyer çalışmalarının etkinliği artırılabilir. Etkili CV hazırlama, kariyer planlama ve kariyer araştırma gibi konularda bilgi verilebilir.
4. Üniversitelerde kariyer merkezi çalışmalarının etkinliği ve sayısı artırılabilir. Üniversite öğrencileri için kariyer günleri düzenlenerek farklı firmalar ve konuşmacılar davet edilebilir.

5. Üniversitelerde bulunan psikolojik danışmanlık ve rehberlik birimlerinin kariyer alanında daha aktif çalışarak öğrencilere destek olmaları, bu kapsamda seminerler düzenlemeleri önerilmektedir (stres yönetimi, psikolojik sağlamlık vb. konularda).
6. Üniversitelerde öğrencilerin değişen ve gelişen meslek koşullarına, ülke şartlarına ve istihdam olanaklarına uyum sağlayabilmeleri amacıyla kariyer uyum becerilerini destekleyici birkaç oturumdan oluşan grup çalışmaları yürütülebilir.
7. Yeni istihdam olanakları ve iş gücü piyasası hakkında seminerler düzenlenebilir ve ilgili meslek alanında kendini geliştirmiş kişiler davet edilerek mesleğe yeni başlayacak öğrencilere örnek olması sağlanabilir.

## KAYNAKLAR

- Abele, A. E. ve Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 53–62.
- Agunzi, M. N., Momoh, G. O. ve Mallum, Y. A. (2020). Trait-factor counselling approach on senior secondary student's career choice in Kogi State, Nigeria. *KIU Journal of Social Sciences*, 6(3), 215-222.
- Ahmad, B. ve Nasir, N. (2023). Positive career shocks and career optimism: Testing the mediating role of career decision-making self-efficacy. *Journal of Asian Business and Economic Studies*, 30(2), 105-125.
- Akkermans, J., da Motta Veiga, S. P., Hirschi, A. ve Marciniak, J. (2024). Career transitions across the lifespan: A review and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 148.
- Alnaçık, E., Of, M., Balkaş, J., Tülemez, S., Mirzayev, M. ve Alferra, H. (2021). Pandemi sürecinde üniversite öğrencilerinin psikolojik dayanıklılıkları ve umutsuzluklarının kariyer geleceği algısı üzerindeki etkileri. *BMIJ*, 9(1), 248–266. <https://doi.org/10.15295/bmij.v9i1.1757>
- Altan, F. ve Tarsuslu, S. (2019). Determination of career stress levels of university students. *5th International Mediterranean Congress on Natural Sciences, Health Sciences and Engineering (MENSEC V)*, 259-266.
- Altıntaş, E. (2014). *Stres yönetimi*. Anı Yayıncılık: Ankara.
- Alfermann, D. ve Stambulova, N. (2007). Career transitions and career termination. G. Tenenbaum ve R. C. Eklund (Ed.), *Handbook of Sport Psychology* (3.baskı, s. 712-733). John Wiley & Sons, Inc.
- Aronson, P., Callahan, T. ve Davis, T. (2015). The transition from college to work during the great recession: Employment, financial, and identity challenges. *Journal of Youth Studies*, 18(9), 1097–1118. <https://doi.org/10.1080/13676261.2015.1020931>

- Arslan, Ü. ve Bayraktar-Uyar, B. (2020). Do career decidedness and career distress influence psychological and subjective wellbeing? The mediating role of mindfulness. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 7(2), 271-280.
- Aslan, H. (2021). Bireysel kariyer gelişimi. A. Taş ve T. Aytaç (Ed.), *Kariyer planlama ve geliştirme kuram yöntem ve uygulama* (1.baskı, s. 95-109). Anı Yayıncılık.
- Aspinwall, L. G. ve Taylor, S. E. (1992). Modeling cognitive adaptation: a longitudinal investigation of the impact of individual differences and coping on college adjustment and performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63(6), 989-1003.
- Aşık, G. (2021). *Üniversite öğrencilerinin kariyer kararında aile etkisi ve kariyer stresleri ile kariyer kararı verme yetkinlik alguları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Atli, A. (2016). The effects of trait-factor theory based career counseling sessions on the levels of career maturity and indecision of high school students. *Universal Journal of Educational Research*, 4(8), 1837-1847.
- Audas, R., Berde, E. ve Dolton, P. (2005). Youth unemployment and labor market transitions in Hungary. *Education Economics*, 13, 1-25.
- Aydın, D. (2021). Kariyer gelişim kuramları. A. Taş ve T. Aytaç (Ed.), *Kariyer planlama ve geliştirme kuram yöntem ve uygulama* (1.baskı, s. 23-36). Anı Yayıncılık.
- Aydın, İ. (2020). *İş yaşamında stres*. Pegem Akademi: Ankara.
- Aydın, Ş. (2004). Örgütsel stres yönetimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 49-74.
- Baard, P. P., Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(10), 2045-2068.
- Balay, R. ve Aydın, D. (2021). Kariyerle ilgili temel kavramlar. A. Taş ve T. Aytaç (Ed.), *Kariyer planlama ve geliştirme kuram yöntem ve uygulama* (1.baskı, s. 1-10). Anı Yayıncılık.

- Bacanlı, F. (2020). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı alanındaki kuramlara giriş. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya* (12.baskı, s. 92-129). Pegem Akademi.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (s. 71-81). New York: Academic Press.
- Bandura, A., Barbaranelli, G. V., Caprara, C. ve Pastorelli, C. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child Development*, 72(1), 187–206.
- Barclay, S. R. (2015). Turning transition into triumph: Applying Schlossberg's transition model to career transition. K. Maree ve A. D. Fabio (Ed.), *Exploring new horizons in career counselling: Turning challenge into opportunities* (s. 219-232). Sense Publishers.
- Barclay, S. R., Stoltz, K. B. ve Chung, Y. B. (2011). Voluntary midlife career change: Integrating the transtheoretical model and the life-span, life-space approach. *The Career Development Quarterly*, 59(5), 386-399.
- Barrington, W. E., Beresford, S.A., McGregor, B.A. ve White, E. (2014). Perceived stress and eating behaviors by sex, obesity status, and stress vulnerability: Findings from the vitamins and lifestyle (VITAL) study. *Journal of Academic Nutrition and Dietetics*, 114(11), 1791–1799.
- Başer, H. (2021). *Öğretmen adaylarının meslek ve alan seçiminde motivasyonları, kariyer uyumları ve iyimserlikleri ile kariyer stresleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M. ve Tucker, J. S. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 707–721. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.3.707>
- Baumeister, R. F. ve Vohs, K. D. (2007). Self-regulation, ego depletion, and motivation. *Social and Personality Psychology Compass*, 1, 115–128.

- Bayl-Smith, P. H. ve Griffin, B. (2015). Measuring work styles: Towards an understanding of the dynamic components of the theory of work adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 132-144.
- Bayrakçeken, E. ve Buztepe, S. (2021). Sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu öğrencilerinin kariyer streslerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(3), 260-266.
- Betz, N. E. (2007). Career self-efficacy: exemplary recent research and emerging directions. *Journal of Career Assessment*, 15(4), 403-422.
- Biemann, T., Zacher, H. ve Feldman, D. C. (2012). Career patterns: A twenty-year panel study. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 159-170.
- Bilgiz Öztürk, Ş. ve Doğanülkü, H. A. (2023). The mediating role of perceived social support in the relationship between university students' perfectionism and career stress. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 52(2), 556-580.
- Bircan, Y. H. (2020). *Üniversite son sınıf öğrencilerinde kariyer uyumunun psikososyal değişkenler açısından incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Blossfeld, H. P. (2008). *Young workers, globalization and the labor market: Comparing early working life in eleven countries*. Edward Elgar Publishing.
- Blustein, D. L., Phillips, S. D., John-Davis, K., Finkelberg, S. L. ve Roarke, A. E. (1997). A theory building investigation of the school to work transition. *The Counseling Psychologist*, 25, 364-402.
- Bobek, B. L., Hanson, M. A. ve Robbins, S. B. (2013). Counseling adults for career transitions. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 653-682.
- Bocciardi, F., Caputo, A., Fregonese, C., Langher, V. ve Sartori, R. (2017). Career adaptability as a strategic competence for career development: An exploratory study of its key predictors. *European Journal of Training and Development*, 41(1), 67-82.
- Bol, T., Ciocca Eller, C., van de Werfhorst, H. G. ve DiPrete, T. A. (2019). School-to-work linkages, educational mismatches, and labor market outcomes. *American Sociological Review*, 84(2), 275-307. <https://doi.org/10.1177/0003122419836081>

- Boo, S. ve Kim, S. H. (2020). Career indecision and coping strategies among undergraduate students. *Journal of Hospitality and Tourism Education*, 32(2), 63-76.
- Bozkurt, Ö., Yemenici, A. D. ve Özkara, M. (2020). Genç nesilde başarı odaklı motivasyon ve öz saygının kariyer stresi ile ilişkisi. *Uluslararası Turizm, İşletme, Ekonomi Dergisi*, 4(1), 56-66.
- Bozyiğit, E. ve Gökbaraz, N. (2020). Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinde kariyer stresinin belirleyicileri. *Journal of Computer and Education Research*, 8(15), 181-200.
- Bridges, W. (2003). *Managing transitions: Making the most of change*. Da Capo Press: Cambridge.
- Brzinsky-Fay, C. ve Solga, H. (2016). Compressed, postponed, or disadvantaged? School-to-work-transition patterns and early occupational attainment in West Germany. *Research in Social Stratification and Mobility*, 46, 21–36. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2016.01.004>
- Brown, A., Bimrose, J., Barnes, S. A. ve Hughes, D. (2012). The role of career adaptabilities for mid-career changers. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 754–761.
- Brown, S. D. ve Lent, R. W. (1996). A Social cognitive framework for career choice counseling. *The Career Development Quarterly*, 44(4), 354-366. doi: 10.1002/j.2161-0045.1996.tb00451.x
- Büyüköze Kavas, A. (2014). A psychometric evaluation of the career decision self efficacy scale short form with Turkish university students. *Journal of Career Assessment*, 22(2), 386-397.
- Büyüköztürk, Ş. (2020). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni SPSS uygulamaları ve yorum*. Pegem Akademi: Ankara.
- Cai, Z., Guan, Y., Li, H., Shi, W., Guo, K., Liu, Y., ...Hua, H. (2015). Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: An examination of mediating and moderating processes. *Journal of Vocational behavior*, 86, 86-94.

- Cellini, S. R. (2006). Smoothing the transition to college? The effect of Tech-Prep programs on educational attainment. *Economics of Educational Review*, 25, 394–411.
- Chan, S. H. J. ve Mai, X. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 130-139.
- Choi, H. J. ve Jung, K. I. (2018). Moderating effects of career decision-making self-efficacy and social support in the relationship between career barriers and job-seeking stress among nursing students preparing for employment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 24(1), 61-72.
- Choi, B. Y., Park, H., Nam, S. K., Lee, J., Cho, D. ve Lee, S. M. (2011). The development and initial psychometric evaluation of the Korean career stress inventory for college students. *The Career Development Quarterly*, 59(6), 559–572.
- Chung, Y. B. (2002). Career decision-making self-efficacy and career commitment: Gender and ethnic differences among college students. *Journal of Career Development*, 28(4), 277-284.
- Clauss, E., Hoppe, A., O'Shea, D., González Morales, M. G., Steidle, A. ve Michel, A. (2018). Promoting personal resources and reducing exhaustion through positive work reflection among caregivers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 127.
- Cochran, D. B., Wang, E. W., Stevenson, S. J., Johnson, L. E. ve Crews, C. (2011). Adolescent occupational aspirations: Test of Gottfredson's theory of circumscription and compromise. *The Career Development Quarterly*, 59(5), 412-427.
- Cohen, S., Janicki-Deverts, D. ve Miller, G. E. (2007). Psychological stress and disease. *Jama*, 298(14), 1685-1687.
- Collin, A. (1998). New challenges in the study of career. *Personnel Review*, 27(5), 412-425.
- Constantine, M. G., Wilton, L. ve Caldwell, L. D. (2003). The role of social support in moderating the relationship between psychological distress and willingness to seek psychological help among Black and Latino college students. *Journal of College Counseling*, 6, 155-165.

- Creed, P. A., Fallon, T. ve Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 219-229.
- Creed, P. A. ve Hennessy, D. A. (2016). Evaluation of a goal orientation model of vocational identity. *The Career Development Quarterly*, 64(4), 345-359.
- Creed, P. A., Hood, M. ve Hu, S. (2017). Personal orientation as an antecedent to career stress and employability confidence: The intervening roles of career goal-performance discrepancy and career goal importance. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 79-92.
- Creed, P. A., Patton, W. ve Bartrum, D. (2002). Multidimensional properties of the LOT-R: Effects of optimism and pessimism on career and well-being related variables in adolescents. *Journal of Career Assessment*, 10(1), 42-61.
- Crites, J. O. (1961). A model for the measurement of vocational maturity. *Journal of Counseling Psychology*, 8(3), 255-259.
- Curtis, E. A., Comiskey, C. ve Dempsey, O. (2016). Importance and use of correlational research. *Nurse Researcher*, 23(6).
- Çakan, S. (2020). Kariyer kuramları. H. Tutar (Ed.), *Kariyer planlaması ve yönetim* (1.baskı, s. 109-125). Seçkin.
- Çakmak, O. ve Hevedanlı, M. (2005). Investigation of anxiety levels of biology department students in faculties of education and science in terms of various variables. *Electronic Journal of Social Sciences*, 4(14), 115–127.
- Çetinkaya, T. (2019). The analysis of academic motivation and career stress relationships of the students in department of physical education and sport. *International Education Studies*, 12(4), 24-35.
- Çiftçi, M. ve Cevher, E. (2014). Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı öğrencilerinin kariyer olanaklarına bakış açılarının içerik analizi ile incelenmesi: Facebook örneği. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 4(3), 218-227.

- Dawis, R. V. (2005). The Minnesota theory of work adjustment. S. D. Brown ve R. W. Lent (Ed.), *Career development and counseling putting theory and research to work* (1.baskı, s. 3-23). John Wiley & Sons.
- Dawis, R. V., England, G. W. ve Lofquist, L. H. (1964). A theory of work adjustment. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation* 15(38), 1-26.
- Delle, E. Ve Searle, B. (2022). Career adaptability: The role of developmental leadership and career optimism. *Journal of Career Development*, 49(2), 269-281.
- Demircioğlu, H., Özdemir, Ö., Özben, H. ve Yılmaz, E. (2023). Günümüz öğrencilerinde kariyer kararı öz-yeterliği. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 326-358.
- Demirtaş, A. S. ve Kara, A. (2022). Career adaptability and unemployment anxiety in Turkish senior undergraduate students: The mediating role of career stress. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 12(64), 19-33.
- De Schepper, A., Clycq, N. ve Kyndt, E. (2023). Social networks in the transition from higher education to work: A systematic review. *Educational Research Review*, 40, 100551.
- De Vos, A., Akkermans, J. ve Van Der Heijden, B. I .J. M. (2019). From occupational choice to career crafting. H. Gunz, M. Lazarova ve W. Mayrhofer (Ed.), *The Routledge companion to career studies* (s. 128– 142). Routledge.
- Dietrich, J., Jokisaari, M. ve Nurmi, J. E. (2012). Work-related goal appraisals and stress during the transition from education to work. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 82-92.
- Dima, G. ve Skehill, C. (2011). Making sense of leaving care: The contribution of Bridges model of transition to understanding the psycho-social process. *Children and Youth Services Review*, 33(12), 2532-2539.
- DiPrete, T. A. ve Eirich, G. M. (2006). Cumulative advantage as a mechanism for inequality: A review of theoretical and empirical developments. *Annual Review of Sociology*, 32, 271–297.

- Domene, J. F., Landine, J. ve Stewart, J. (2015). Emerging adult career transitions. P. J. Hartung, M. L. Savickas ve W. B. Walsh (Ed.), *APA handbook of career intervention volume 2 applications* (s. 479–494). American Psychological Association.
- Douglass, R. P. ve Duffy, R. D. (2015). Calling and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 58-65.
- Duffy, R. D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, 18(4), 420-430.
- Duffy, R. D. ve Blustein, D. L. (2005). The relationship between spirituality, religiousness, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 429–440
- Duffy, R. D., Douglass, R. P. ve Autin, K. L. (2015). Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 46-54. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.07.007>
- Duran, V., Alma, M. H. ve Özer, B. (2023). *Kariyer planlama ve akademik kariyerin psikolojik temelleri*. Pegem Akademi: Ankara.
- Durna, U. (2006). Üniversite öğrencilerinin stres düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 319-343.
- Dursun, S. ve Aytac, S. (2009), Unemployment anxiety between university students Uludag. *University Faculty of Economics and Administrative Sciences Journal*, 28(1).
- Duru, H. ve Gültekin, F. (2020). Eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer stresleri, kariyer uyum yetenekleri ve mentörlük arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Education Journal*, 28(1), 328-337.
- Duyan, E. C. ve Duyan, G. (2018). *Stres savaşçısı*. Ekin Yayınevi: Bursa.
- Ebberwein, C. A., Krieschok, T. S., Ulven, J. C. ve Prosser, E. C. (2004). Voices in transition: Lessons on career adaptability. *The Career Development Quarterly*, 52(4), 292-308.
- Ebenehi, A. S., Rashid, A. M. ve Bakar, A. R. (2016). Predictors of career adaptability skill among higher education students in Nigeria. *International Journal for Research in Vocational Education and Training (IJRVET)*, 3(3), 212-229.

- Emirel, M. ve Bozkurt, Ö. (2022). Kariyer stresi ile belirsizlikten kaçınma arasındaki ilişkinin incelenmesi: Sigortacılık ve sosyal güvenlik bölümü öğrencileri üzerine bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 13(1), 1-16.
- Engels, D. W. (1994). The professional practice of career counseling and consultation: A resource document. *National Career Development Association*.
- Erdoğan, E. (2022). Üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri ile öz yeterlikleri ve kariyer stresleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Erdoğan Zorver, C. ve Korkut Owen, F. (2014). Kariyer uyumu ve iyimserliği ölçeğinin geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences*, 11(2), 314-331.
- Ertuğrul, B., Tekinyıldız, E. ve Alamur, M. (2022). COVID-19 pandemi sürecinde algılanan stres ile kariyer iyimserliği ilişkisi, üniversiteler için yol haritası: Kesitsel araştırma. *Türkiye Klinikleri Sağlık Bilimleri Dergisi*.
- Eryılmaz, A. ve Mutlu, T. (2017). Yaşam boyu gelişim yaklaşımı perspektifinden kariyer gelişimi ve ruh sağlığı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(2), 227-249.
- Esen, D. (2019). Kariyer stresi ile özyeterlilik inancı ilişkisinin demografik değişkenlerin farklılaştırıcı rolü bağlamında incelenmesi: İzmir Meslek Yüksek Okulu İktisadi ve İdari Programlar örneği. *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 217-232.
- Eurostat. (2024). Young people neither in employment nor in education and training by sex, age and labour status (NEET rates). [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat\\_ifse\\_20/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_ifse_20/default/table?lang=en)
- Eva, N., Newman, A., Jiang, Z. ve Brouwer, M. (2020). Career optimism: A systematic review and agenda for future research. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103287.
- Fan, J. (2016). The role of thinking styles in career decision-making self-efficacy among university students. *Thinking Skills and Creativity*, 20, 63-73.
- Fiori, M., Bollmann, G. ve Rossier, J. (2015). Exploring the path through which career adaptability increases job satisfaction and lowers job stress: The role of affect. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 113-121.

- Flum, H. ve Blustein, D. L. (2000). Reinvigorating the study of vocational exploration: A framework for research. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 380-404.
- Fouad, N. A. ve Bynner, J. (2008). Work transitions. *American Psychologist*, 63(4), 241-251.
- Fouad, N. A., Guillen, A., Harris Hodge, E., Henry, C., Novakovic, A., Terry, S. ve Kantamneni, N. (2006). Need, awareness, and use of career services for college students. *Journal of Career Assessment*, 14(4), 407-420.
- Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Bordia, P., Bordia, S. ve Roxas, R. E. O. (2015). Career optimism: The roles of contextual support and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 10-18.
- Germeijs, V. ve Verschueren, K. (2007). High school students' career decision-making process: Consequences for choice implementation in higher education. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 223-241.
- Giannantonio, C. M. ve Hurley-Hanson, A. E. (2006). Applying image norms across Super's career development stages. *The Career Development Quarterly*, 54(4), 318-330.
- Ginsberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S. ve Herma, J. L. (1951). *Occupational choice: An approach to a general theory*. Columbia University Press.
- Gizir, C. A. (2005). Orta Doğu Teknik Üniversitesi son sınıf öğrencilerinin problemleri üzerine bir çalışma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 196-213.
- Goodman, J., Schlossberg, N. K. ve Anderson, M. L. (2006). *Counseling adults in transition: Linking practice with theory*. New York: Springer Publishing Company.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 545-579.
- Gottfredson, L. S. (2005). Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. S. D. Brown ve R. W. Lent (Ed.), *Career development and counseling putting theory and research to work* (1.baskı, s. 71-100). John Wiley & Sons.
- Gottfredson, L. S. ve Richards Jr, J. M. (1999). The meaning and measurement of environments in Holland's theory. *Journal of Vocational Behavior*, 55(1), 57-73.

- Granrose, C. S. ve Portwood, J. D. (1987). Matching individual career plans and organizational career management. *Academy of management Journal*, 30(4), 699-720.
- Grau, R., Salanova, M. ve Peiró, J. M. (2000). Moderator effects of self-efficacy on occupational stress. *Apuntes de Psicología*, 18(1), 57-75.
- Green, S. B. (1991). How many subjects does it take to do a regression analysis. *Multivariate Behavioral Research*, 26(3), 499-510.
- Grover, S. L., Teo, S. T., Pick, D. ve Roche, M. (2017). Mindfulness as a personal resource to reduce work stress in the job demands-resources model. *Stress and Health*, 33(4), 426-436.
- Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., ... Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 561-570.
- Guan, Y., Zhou, W., Ye, L., Jiang, P. ve Zhou, Y. (2015). Perceived organizational career management and career adaptability as predictors of success and turnover intention among Chinese employees. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 230-237.
- Gunkel, M., Schlaegel, C., I, Langella, I. M. ve Peluchette, J. V. (2010). Personality and career decisiveness: An international empirical comparison of business students' career planning. *Personnel Review*, 39(4), 503-524.
- Guo, Y., Guan, Y., Yang, X., Xu, J., Zhou, X., She, Z., Jiang, P., Wang, Y., Pan, J., Deng, Y., Pan, Z. ve Fu, M. (2014). Career adaptability, calling and the professional competence of social work students in China: A career construction perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 394-402.
- Güçlü, N. (2001). Stres yönetimi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91-109.
- Gül, H., Maksüdünov, A., Yamaltdinova, A. ve Abdildaev, M. (2019). Öğrencilerin demografik özelliklerinin kariyer uyumluluğu ve iyimserliği ile ilişkisi: Kırgızistan örneği. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21(36), 34-46.
- Güldü, Ö. ve Kart, M. E. (2017). Kariyer planlama sürecinde kariyer engelleri ve kariyer geleceği algılarının rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 72(2), 377-400.

- Güler, C., Siyahtaş, A. ve Çakır, V. O. (2023). Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin yaşam doyumunu yordayan bir faktör; kariyer stresi: Tanımlayıcı araştırma. *Türkiye Klinikleri Spor Bilimleri Dergisi*, 15(1), 159-168.
- Güler, M. (2021). Pandemi sürecinin kariyer gelişimine etkileri. *Türk Dış Politikası ve Türk Boğazları*, 2, 71-78.
- Gültekin, Z. (2022). Umudun kariyer stresine etkisinde kariyer kararlılığının aracılık rolü: Önlisans öğrencileri örneği. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(3), 94-112.
- Günay, A. ve Çelik, R. (2019). Kariyer stresinin psikolojik iyi oluş ve iyimserlik değişkenleriyle yordanması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33, 205-218.
- Hackett, G. ve Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 326–339. doi: 10.1016/0001-8791(81)90019-1
- Hamdan-Mansour, A. M. ve Dawani, H. A. (2008). Social support and stress among university students in Jordan. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 6, 442-450.
- Hamtaux, A., Houssemand, C. ve Vrignaud, P. (2013). Individual and career adaptability: Comparing models and measures. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 130-141.
- Hartung, P. J., Porfeli, E. J. ve Vondracek, F. W. (2008). Career adaptability in childhood. *The Career Development Quarterly*, 57, 63-74.
- Hayes, C. T. ve Weathington, B. L. (2007). Optimism, stress, life satisfaction, and job burnout in restaurant managers. *The Journal of Psychology*, 141(6), 565-579.
- Helwig, A. A. (2001). A test of Gottfredson's theory using a ten-year longitudinal study. *Journal of Career Development*, 28(2), 77-95.
- Herr, E. L. (2001). Career development and its practice: A historical perspective. *The Career Development Quarterly*, 49(3), 196-211.
- Heslin, P. A. ve Klehe, U. C. (2006). Self-efficacy. *Encyclopedia of Industrial/Organizational Psychology*, 2, 705-708.

- Higgins, M., Dobrow, S. R. ve Roloff, K. S. (2010). Optimism and the boundaryless career: The role of developmental relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 31(5), 749-769.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145-155.
- Holland, J. L. (1996). Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American Psychologist*, 51(4), 397-406. doi: 10.1037/0003-066X.51.4.397
- Hou, C., Wu, L. ve Liu, Z. (2014). Effect of proactive personality and decisionmaking self-efficacy on career adaptability among Chinese graduates. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 42(6), 903-912. doi: <https://doi.org/10.2224/sbp.2014.42.6.903>
- Hu, S., Hood, M. ve Creed, P. A. (2018). Within-person relationship between career goal feedback and career-related stress: A weekly survey study. *Journal of Counseling Psychology*, 65(6), 681-689.
- Ibarra, H. (2004). Career transition and change. *Insead Faculty & Research, Working paper series*, 97.
- Ibarra, H. (2005). Identity transitions: Possible selves, liminality and the dynamics of career change. *Insead Faculty & Research, Working paper series*, 51.
- Ireh, M. (2000). Career development theories and their implications for high school career guidance and counseling. *The High School Journal*, 83(2), 28-40.
- Işık, E. (2021). Genç yetişkinlerde kariyer psikolojik danışma uygulamaları. K. Öztemel (Ed.), *Vaka örnekleriyle kariyer rehberliği ve kariyer psikolojik danışması* (1.baskı, s. 188-217). Pegem Akademi.
- Jansen, K. J. ve Shipp, A. J. (2013). A review and agenda for incorporating time in fit research. A. L. Kristof-Brown ve J. Billsberry (Ed.), *Organizational fit: Key issues and new directions* (s. 195–221). John Wiley & Sons, Ltd.
- Jena, L. ve Nayak, U. (2020). Theories of career development: An analysis. *Indian Journal of Natural Sciences*, 10(60).

- Jex, S. M., Bliese, P. D., Buzzell, S. ve Primeau, J. (2001). The impact of self-efficacy on stressor–strain relations: Coping style as an explanatory mechanism. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 401-409.
- Johnston, C. S. (2016). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, 1-28.
- Johnston, C. S., Luciano, E. C., Maggiori, C., Ruch, W. ve Rossier, J. (2013). Validation of the German version of the Career Adapt-Abilities Scale and its relation to orientations to happiness and work stress. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 295–304.
- Jung, J. (2014). Research productivity by career stage among Korean academics. *Tertiary Education and Management*, 20, 85-105.
- Jung, Y. M. (2019). Nursing students' career identity, satisfaction with major, and career stress by career decision type. *Japan Journal of Nursing Science*, 17(1), 1-10.
- Jung, Y. H. ve Yang, J. H. (2013). The effect of major satisfaction and career decision-making self-efficacy on employment stress of the pre-service teachers who majored early childhood education. *Journal of Future Early Childhood Education*, 20(3), 229–248.
- Kan Sönmez, N. (2021). Investigation of career stress of tourist guide candidates. *Balikesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(45), 599-622.
- Kang, K. A. ve Park, S. H. (2018). The effects of self-efficacy and job stress coping on the resilience in clinical nurses. *Journal of The Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 19(6), 549-558.
- Kanten, S., Kanten, P. ve Ülker, F. (2017). The effects of mentoring functions on career adaptabilities and career self-efficacy: The role of career optimism. *European Journal of Multidisciplinary Studies*, 2(7), 259-272.
- Kanten, S., Kanten, P. ve Yeşiltaş, M. (2021). The role of career self-efficacy on the effect of parental career behaviors on career exploration: A study on school of tourism and hotel management' students. *European Journal of Multidisciplinary Studies*, 6(1), 152-171.

- Kara, A. (2023). Investigation of protective factors against career stress of senior university students using mixed pattern method. *Journal of Education in Science Environment and Health*, 9(2), 162-177.
- Karacan Özdemir, N. (2021). Kariyer aşamaları. D. M. Siyez ve T. Mutlu Çaykuş (Ed.), *Yaşam boyu kariyer gelişimi* (1.baskı, s.95-128). Pegem Akademi.
- Keller, A., Litzelman, K., Wisk, L. E., Maddox, T., Cheng, E. R., Creswell, P. D. ve Witt, W. P. (2012). Does the perception that stress affects health matter? The association with health and mortality. *Health Psychology*, 31(5), 677-684.
- Kelly, K. R. ve Lee, W. C. (2002). Mapping the domain of career decision problems. *Journal of Vocational Behavior*, 61(2), 302-326.
- Kenny, M. E. ve Bledsoe, M. (2005). Contributions of the relational context to career adaptability among urban adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 257–272.
- Kernan, S. S. (1980). Theories of career development and occupational choice. R. E. Campbell ve P. Shaltry (Ed.), *Shaltry perspectives on adult career development and guidance* (s.53-75).
- Kestler-Peleg, M., Lavenda, O., Stenger, V., Bendett, H., Alhalel-Lederman, S., Maayan-Metzger, A. ve Strauss, T. (2020). Maternal self-efficacy mediates the association between spousal support and stress among mothers of NICU hospitalized preterm babies. *Early Human Development*, 146.
- Kidd, J. M. (2006). *Understanding career counselling: Theory, research and practice*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kim, N. R. ve Lee, K. H. (2015). The effect of internal locus of control on career adaptability: The mediating role of career decision- making self- efficacy and occupational engagement. *Journal of Employment Counseling*, 55(1), 2-15. doi: <https://doi.org/10.1002/joec.12069>
- Kim, C., Lee, Y. ve Park, B. U. (2001). Cook's distance in local polynomial regression. *Statistics and Probability Letters*, 54(1), 33-40.
- Kluemper, D. H., Little, L. M. ve DeGroot, T. (2009). State or trait: Effects of state optimism on job-related outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 209-231.

- Koen, J., Klehe, U. C., Van Vianen, A. E., Zikic, J. ve Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 126-139.
- Koen, J., Klehe, U. C. ve Van Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408. doi: 10.1016/j.jvb.2012.10.003
- König, C. J., Debus, M. E., Häusler, S., Lendenmann, N. ve Kleinmann, M. (2010). Examining occupational self-efficacy, work locus of control and communication as moderators of the job insecurity—job performance relationship. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 231-247.
- Krohne, H. W. (2002). Stress and coping theories. *Int Encyclopedia of the Social Behavioral Sciences*.
- Lazarus, R. S. (1990). Theory-based stress measurement. *Psychological Inquiry*, 1(1), 3-13.
- Lazarus, R. S. ve Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company: New York.
- Le, H., Lee, J., Gopalan, N. ve Van der Heijden, B. (2024). Proactive behaviors matter for my job! The roles of career decidedness and career stress in face of VUCA. *Career Development International*. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2023-0078>
- Lechner, C. M., Tomasik, M. J., & Silbereisen, R. K. (2016). Preparing for uncertain careers: How youth deal with growing occupational uncertainties before the education-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 95, 90–101. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.08.002>
- Lee, M. R. (2015). Relationship of career-related stress, commitment to a career choice and career decision self-efficacy of college students. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 16(12), 8767-8775.
- Lent, R. W. ve Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557–568. <https://doi.org/10.1037/a0033446>

- Lent, R. W., Brown, S. D. ve Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79–122.
- Lent, R. W., Brown, S. D. ve Hackett, G. (2002). *Social cognitive career theory, career choice and development* (4.baskı). New York: Wiley.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
- Luzzo, D. A. (1996). A psychometric evaluation of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Counseling and Development*, 74(3), 276–279.
- Makki, B. I., Salleh, R. ve Harun, H. (2015). Work readiness, career self-efficacy and career exploration: A correlation analysis. *International Symposium on Technology Management and Emerging Technologies*, 427-431.
- Malone, T. W. (2018). How human-computer “superminds” are redefining the future of work. *MIT Sloan Management Review*, 59(4), 34–41.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P. ve Hall, D. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 247–264.
- McLennan, B., McIlveen, P. ve Perera, H. N. (2017). Pre-service teachers' self-efficacy mediates the relationship between career adaptability and career optimism. *Teaching and Teacher Education*, 63, 176-185.
- McIlveen, P., Beccaria, G. ve Burton, L. J. (2013). Beyond conscientiousness: Career optimism and satisfaction with academic major. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 229-236.
- McIlveen, P., Burton, L. J. ve Beccaria, G. (2013). A short form of the career futures inventory. *Journal of Career Assessment*, 21(1), 127-138.
- Milsom, A. ve Coughlin, J. (2017). Examining person-environment fit and academic major satisfaction. *Journal of College Counseling*, 250-262.
- Mikolajczyk, R. T., El Ansari, W. ve Maxwell, A. E. (2009). Food consumption frequency and perceived stress and depressive symptoms among students in three European countries. *Nutrition Journal*, 8(31), 1-8.

- Nadir, Y. (2023). *Üniversite öğrencilerinde algılanan kariyer engelleri, kariyer stresi, kariyer iyimserliği ve demografik değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Giresun Üniversitesi, Giresun.
- Neuenschwander, M. P. ve Kracke, B. (2023) Career Development. *Reference Module in Neuroscience and Biobehavioral Psychology*.
- Ng, T. W. H. ve Feldman, D. C. (2007). The school-to-work transition: A role identity perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 71(1), 114–134. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.04.004>
- Noe, R. (2009). *İnsan Kaynaklarının Eğitimi ve Geliştirilmesi* (C. Çetin, Çev.). İstanbul: Beta Yayınları.
- Nurmi, J. E. ve Salmela-Aro, K. (2002). Goal construction, reconstruction and depressive symptoms in a life-span context: The transition from school to work. *Journal of Personality*, 70(3), 385–420.
- Ocak, G. (2019). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Ohme, M. ve Zacher, H. (2015). Job performance ratings: The relative importance of mental ability, conscientiousness, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 161-170.
- Owusu, P. ve Essel, G. (2017). *Causes of students' stress, its effects on their academic success, and stress management by students* (Degree programme thesis). Seinäjoki University of Applied Sciences, Finland.
- Özden, K. ve Sertel Berk, Ö. (2017). Kariyer Stresi Ölçeği'nin (KSÖ) Türkçe'ye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin sınanması. *Psikoloji Çalışmaları*, 37(1), 35-51.
- Özdoğan, H. K. ve Özdemir, N. K. (2023). 21. yüzyılda kariyer psikolojik danışmanlığı ve yapay zeka uygulamaları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 57, 2127-2152.
- Özer, M. A., Sökmen, A., Akçakaya, M. ve Özaydın, M. M. (2019). *İnsan kaynakları yönetimi*. Gazi Kitabevi: Ankara.
- Öztemel, K. (2021). *Kariyer planlama ve geliştirme*. Pegem Akademi: Ankara.

- Özyürek, R. (2016). *Kariyer psikolojik danışmanlığı kuramları: Çocuk ve ergenler için kariyer rehberliği uygulamaları*. Nobel Akademik Yayıncılık: Ankara.
- Pamuk, M. ve Yumak, Y. (2020). Matematik bölümü öğrencilerinin tükenmişliklerinin kariyer stresleri bağlamında incelenmesi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 10(2), 786-797.
- Park, H., Choi, B. Y., Nam, S. K. ve Lee, S. M. (2011). The role of career stress in the relationship between maladaptive perfectionism and career attitude maturity in South Korean undergraduates. *Journal of Employment Counseling*, 48(1), 27-36.
- Park, K., Woo, S., Park, K., Kyea, J. ve Yang, E. (2017). The mediation effects of career exploration on the relationship between trait anxiety and career indecision. *Journal of Career Development*, 44(5), 440-452.
- Pearlin, L. I. ve Schooler, C. (1978). The structure of coping. *Journal of Health and Social Behavior*, 19, 2-21.
- Pierce, D. ve Johnson, J. (2017). Applying Holland's vocational choice theory in sport management. *Sport Management Education Journal*, 11(2), 72-87.
- Polat, F. B. (2022). Kariyer stresinin ve kariyer kararlılığının psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisi. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(2), 62-80.
- Porfeli, E. J. ve Savickas, M. L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-USA Form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 748-753.
- Praskova, A., Hood, M. ve Creed, P. A. (2014). Testing a calling model of psychological career success in Australian young adults: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 125-135.
- Raisch, S. ve Krakowski, S. (2021). Artificial intelligence and management: The automation-augmentation paradox. *Academy of Management Review*, 46(1), 192-210.
- Reese, R. J. ve Miller, C. D. (2006). Effects of a university career development course on career decision-making self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 14(2), 252-266.

- Rehman, U., Shah Nawaz, M. G., Khan, N. H., Kharshiing, K. D., Khursheed, M., Gupta, K., Kashyap, D. ve Uniyal, R. (2020). Depression, anxiety and stress among Indians in times of Covid-19 lockdown. *Community Mental Health Journal*, 57, 42-48.
- Ribeiro, Í. J., Pereira, R., Freire, I. V., de Oliveira, B. G., Casotti, C. A. ve Boery, E. N. (2018). Stress and quality of life among university students: A systematic literature review. *Health Professions Education*, 4(2), 70-77.
- Robotham, D. ve Julian, C. (2006). Stress and the higher education student: a critical review of the literature. *Journal of Further and Higher Education*, 30(2), 107–117.
- Rogers, M. E. ve Creed, P. A. (2011). A longitudinal examination of adolescent career planning and exploration using a social cognitive career theory framework. *Journal of Adolescence*, 34(1), 163-172.
- Ross, S. E., Niebling, B. C. ve Heckert, T. M. (1999). Sources of stress among college students. *College Student Journal*, 33, 1-6.
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C. ve Dauwalder, J. P. (2012). Career Adapt-Abilities Scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 734-743.
- Rossiter, M. (2009). Possible selves and career transition: Implications for serving nontraditional students. *The Journal of Continuing Higher Education*, 57(2), 61-71.
- Rottinghaus, P.J., Buelow, K.L., Matyja, A. ve Schneider, M.R. (2012). The career futures inventory–revised: Measuring dimensions of career adaptability. *Journal of Career Assessment*, 20(2), 123–139.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X. ve Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.
- Rudolph, C. W., Katz, I. M., Lavigne, K. N. ve Zacher, H. (2017). Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 112-138.
- Sakitri, G. (2020). The relationship among student stress, Type A personality, and academic performance in a business school in Indonesia. *Journal of Education for Business*, 95(3), 169-179.

- Santilli, S., Marcionetti, J., Rochat, S., Rossier, J. ve Nota, L. (2017). Career adaptability, hope, optimism, and life satisfaction in Italian and Swiss adolescents. *Journal of Career Development, 44*(1), 62-76.
- Savickas, M.L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly, 45*, 247-259.
- Savickas, M.L. (2005). The theory and practice of career construction. S.D. Brown ve R.W. Lent (Ed.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (s. 42-70). John Wiley & Sons, Inc.
- Savickas, M. L. ve Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 661-673.
- Schaub, M. ve Tokar, D. M. (2005). The role of personality and learning experiences in social cognitive career theory. *Journal of Vocational Behavior, 66*(2), 304-325.
- Scheier, M. F. ve Carver, C.S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology, 4*, 219-247.
- Schlossberg, N. K. (2011). The challenge of change: The transition model and its applications. *Journal of Employment Counseling, 48*, 159-162.
- Schoon, I. ve Heckhausen, J. (2019). Conceptualizing individual agency in the transition from school to work: A social-ecological developmental perspective. *Adolescent Research Review, 4*(2), 135-148. <https://doi.org/10.1007/s40894-019-00111-3>
- Schoon, I. ve Silbereisen, R. K. (2009). Conceptualising school-to-work transitions in context. I. Schoon ve R. K. Silbereisen (Ed.), *Transitions from school to work: Globalization, individualization, and patterns of diversity* (s. 3-29). Cambridge: University Press.
- Schwarzer, R. ve Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: Mediation analyses. *Applied Psychology, 57*, 152-171.
- Seçer, İ. (2017). *SPSS ve LISREL ile pratik veri analizi: Analiz ve raporlaştırma*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Selye, H. (1956). What is stress. *Metabolism, 5*(5), 525-530.

- Silalahi, G. M., Yustina, A. I. ve Hajanirina, A. (2023). Linking boundaryless career orientation and career optimism: The moderating role of career decision self-efficacy and career adaptability. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 6(1), 243-267.
- Siu, O. L., Spector, P. E., Cooper, C. L. ve Lu, C. Q. (2005). Work stress, self-efficacy, Chinese work values, and work well-being in Hong Kong and Beijing. *International Journal of Stress Management*, 12(3), 274-288.
- Siyez, D. M. (2020). Gelişimsel yaklaşımlar. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya* (12.baskı, s. 174-216). Pegem Akademi.
- Siyez, D. M. ve Yusupu, R. (2015). Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin cinsiyet rolü değişkenine göre incelenmesi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(1), 75-88.
- Smart, R. ve Peterson, C. (1997). Super's career stages and the decision to change careers. *Journal of Vocational Behavior*, 51(3), 358-374.
- Spurk, D., Kauffeld, S., Barthauer, L. ve Heinemann, N. S. (2015). Fostering networking behavior, career planning and optimism, and subjective career success: An intervention study. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 134-144.
- Stallman, H. M. (2010). Psychological distress in university students: A comparison with general population data. *Australian Psychologist*, 45(4), 249-257.
- Stoltz, K. B., Wolff, L. A., Monroe, A. E., Farris, H. R. ve Mazahreh, L. G. (2013). Adlerian lifestyle, stress coping, and career adaptability: Relationships and dimensions. *The Career Development Quarterly*, 61(3), 194-209.
- Sullivan, S. E. ve Al Ariss, A. (2022). A conservation of resources approach to inter-role career transitions. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100852.
- Sun, W., Wang, N. ve Shen, L. (2021). The relationship between employment pressure and occupational delay of gratification among college students: positive psychological capital as a mediator. *Current Psychology*, 40, 2814-2819.
- Sung, Y., Turner, S. L. ve Kaewchinda, M. (2013). Career development skills, outcomes, and hope among college students. *Journal of Career Development*, 40(2), 127-145.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298. doi:0001-8791/80/030282-17\$02.00/0

- Super, D. E. ve Hall, D. T. (1978). Career development: Exploration and planning. *Annual Review of Psychology*, 29(1), 333-372.
- Super, D. E. ve Jordaan, J. P. (1973). Career development theory. *British Journal of Guidance and Counselling*, 1(1), 3-16.
- Super, D. E. ve Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance and Counselling*, 9(2), 194-201.
- Şensoy, G. ve Siyez, D. M. (2019). The career distress scale: structure, concurrent and discriminant validity, and internal reliability in a Turkish sample. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 19, 203-216.
- Taber, B. J. ve Blankemeyer, M. (2015). Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 20-27.
- Taylor, M. S. (1985). The roles of occupational knowledge and vocational self-concept crystallization in students' school-to-work transition. *Journal of Counseling Psychology*, 32, 539-550.
- Taylor, K. M. ve Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63-81.
- Tien, H. L. S., Wang, Y. C., Chu, H. C. ve Huang, T. L. (2012). Career adapt-abilities scale—Taiwan form: Psychometric properties and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 744-747.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P. ve Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39-48.
- Tomlinson, M. (2012). Graduate employability: A review of conceptual and empirical themes. *Higher Education Policy*, 25(4), 407-431. <https://doi.org/10.1057/hep.2011.26>
- Torun, Y., Çakar, H. ve Budak, S. (2021). Üniversite öğrencilerinin temel benlik değerlendirmeleri ile kariyer stresleri arasındaki ilişkide girişimcilik niyetinin aracılık rolü: Bir vakıf üniversitesi örneği. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1-25.

- Troesch, L. M. ve Bauer, C. E. (2017). Second career teachers: Job satisfaction, job stress, and the role of self-efficacy. *Teaching and Teacher Education*, 67, 389-398.
- Tuckman, B. W. (1974). An age-graded model for career development education. *Journal of Vocational Behavior*, 4(2), 193-212.
- Turban, D. B., Stevens, C. K. ve Lee, F. K. (2009). Effects of conscientiousness and extraversion on new labor market entrants' job search: The mediating role of metacognitive activities and positive emotions. *Personnel Psychology*, 62, 553-573. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2009.01148.x>
- Turpcu, E. ve Akyurt, H. (2018). Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer streslerinin belirlenmesi: Giresun Üniversitesi öğrencileri üzerine bir araştırma. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 69, 365-380.
- Tutar, H. (2020). Kariyer kavramı. H. Tutar (Ed.), *Kariyer planlaması ve yönetimi* (1.baskı, s.25-48). Seçkin.
- TÜİK, (2024). İşgücü İstatistikleri, I. Çeyrek: Ocak-Mart 2024, [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr)
- TDK (Türk Dil Kurumu), (2024). <https://sozluk.gov.tr/>
- Ulaş Kılıç, Ö. (2021). Kariyer gelişim kuramları. K. Öztemel (Ed.), *Vaka örnekleriyle kariyer rehberliği ve kariyer psikolojik danışması* (1.baskı, s. 1-36). Pegem Akademi.
- Uygun, K., Avaroğulları, M. ve Oran, M. (2016). Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının mesleki kaygı düzeylerinin incelenmesi. *Electronic Turkish Studies*, 11(21), 417-436.
- Üzüm, B., Uçkun, S. ve Uçkun, C. G. (2018). Üniversite öğrencilerinin yaşadığı bir fenomen: Kariyer stresi. *Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 5(24), 1641-1651.
- Vergiliel Tüz, M. (2003). Kariyer planlamasında yeni yaklaşımlar. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(4), 169-176.
- Verma, S. ve Mishra, A. (2020). Depression, anxiety, and stress and socio-demographic correlates among general Indian public during COVID-19. *International Journal of Social Psychiatry*, 66(8), 756-762.
- Vignoli, E. (2015). Career indecision and career exploration among older French adolescents: The specific role of general trait anxiety and future school and career anxiety. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 182-191.

- Wanberg, C. R. (1997). Antecedents and outcomes of coping behaviors among unemployed and reemployed individuals. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 731-744. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.5.731>
- Wang, Z. ve Fu, Y. (2015). Social support, social comparison, and career adaptability: A moderated mediation model. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 43(4), 649-659. <https://doi.org/10.2224/sbp.2015.43.4.649>
- Wang, M. ve Shi, J. (2014). Psychological research on retirement. *Annual Review of Psychology*, 65, 209–233. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115131>
- Wen, F. F., Zhu, J. L., Ye, H. X., Li, L. Y., Ma, Z., Wen, X. X. ve Zuo, B. (2021). Associations between insecurity and stress among Chinese university students: The mediating effects of hope and self-efficacy. *Journal of Affective Disorders*, 281, 447-453.
- Yang, J., Liu, H. ve Gu, J. (2017). A multi-level study of servant leadership on creativity: The roles of self-efficacy and power distance. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(5), 610-629.
- Yang, P. (2017). Development of a career stress scale for hospital nurses: Implications for workplace counseling. *Journal of Employment Counseling*, 54(4), 156-167.
- Yang, P. ve Yang, C. (2019). Importance of personality and career stress for flight attendants' career satisfaction. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 47(1), e7480
- Yaribeygi, H., Panahi, Y., Sahraei, H., Johnston, T. P. ve Sahebkar, A. (2017). The impact of stress on body function: A review. *EXCLI Journal*, 16, 1057-1072.
- Yaşar, O. M. ve Turgut, M. (2019). Sport science college students and career stress. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 14(4), 580-589.
- Yeşilyaprak, B. (2012). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığında paradigma değişimi ve Türkiye açısından sonuçlar: Geçmişten geleceğe yönelik bir değerlendirme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(1), 97-118.
- Yeşilyaprak, B. (2020). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı alanındaki kuramlara giriş. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya* (12.baskı, s. 2-39). Pegem Akademi.

- Yıldız, A. (2019). *İşletme alanında nicel araştırma yöntemleri ve yayın etiği*. Gazi Kitabevi: Ankara.
- Yıldız, F. ve Kabasakal, Z. (2023). Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk düzeylerinin kariyer endişeleri ve kariyer kararı verme öz yeterliği açısından incelenmesi. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 15(28), 91-103.
- Yılmaz, A. (2019). Öğretmen adaylarının kariyer streslerinin karma araştırma yaklaşımı ile incelenmesi. *Türk Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 93-105.
- Youssef, C. M. ve Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800.
- Yu, E. Y. ve Yang, Y. J. (2013). A study on the difference among college students' department satisfaction and career maturity and the influence on career stress. *Journal of Digital Convergence*, 11(12), 557-568.
- Yun, I. H. (2016). Majoring in social work majors satisfaction, career adaptability, career identity, employability, ego-resilience research on the effect of careers stress: Focusing on the latent mean analysis by gender. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 17(6), 308-314.
- Yüksel, A. ve Açıklık, A. G. (2024). A research on career stress and psychological resilience of vocational school students. *Korkut Ata Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, 14, 960-974.
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 21-30.
- Zacher, H. ve Griffin, B. (2015). Older workers' age as a moderator of the relationship between career adaptability and job satisfaction. *Work, Aging and Retirement*, 1(2), 227-236.
- Zainudin, Z. N., Rong, L. W., Nor, A. M., Yusop, Y. M. ve Othman, W. N. W. (2020). The relationship of holland theory in career decision making: A systematic review of literature. *Journal of Critical Reviews*, 7(9), 884-892.

- Zhang, Z., Yu, X. ve Liu, X. (2022). Do I decide my career? Linking career stress, career exploration, and future work self to career planning or indecision. *Frontiers in Psychology, 13*.
- Zhuang, J., Jiang, Y. ve Chen, H. (2021). Stress and career adaptability during COVID-19: A serial multiple mediation model. *Social Behavior and Personality: An International Journal, 49*(8), 1-11.
- Zikic, J.ve Klehe, U. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior, 69*, 391–409.

# EKLER

## EK 1: Etik Kurul İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 21.07.2023-251026



1993

**BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ**  
Akademik Değerlendirme Koordinatörlüğü

Sayı : E-62310886-302.14.03-251026  
Konu : Etik Kurul İzni (Ceyda Alparslan)

21.07.2023

### EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 10.07.2023 tarih ve 246895 sayılı yazımız.

Enstitünüz Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Ceyda Alparslan'ın, Dr. Öğretim Üyesi Zeynep Atik danışmanlığında yürütmeyi planladığı, "Kariyer Stresini Açıklamada Kariyer Uyumu, Kariyer İyimserliği ve Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliğinin Rolü" adlı tez önerisi değerlendirilmiş ve bilgilerinize ekte sunulmuştur.

Prof. Dr. M. Abdülkadir VAROĞLU  
Kurul Başkanı

Ek: Değerlendirme Formu

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Sayı : 17162298.600- 189  
Konu : Tez Önerisi

17 Temmuz 2023

İlgili Makama

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Ceyda Alparslan'ın, Dr. Öğretim Üyesi Zeynep Atik danışmanlığında yürütmeyi planladığı, "Kariyer Stresini Açıklamada Kariyer Uyumu, Kariyer İyimserliği ve Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliğinin Rolü" adlı tez önerisi değerlendirilmiş ve yapılmasında bir sakınca olmadığı tespit edilmiştir. Bilgilerinize saygılarımızla sunarız.

Başkent Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler ve Sanat Alan Araştırma Kurulu

Ad, Soyad	Değerlendirme	İmza
Prof. Dr. M. Abdülkadir Varoğlu	Olumlu/ <del>Olumsuz</del>	
Prof. Dr. Gözen Güner Aktaş	Olumlu/ <del>Olumsuz</del>	
Prof. Dr. Sadegül Akbaba Altun	Olumlu/ <del>Olumsuz</del>	
Prof. Dr. Hasan Tahsin Fendoğlu	Olumlu/Olumsuz	
Prof. Dr. Filiz Kalelioğlu	Olumlu/ <del>Olumsuz</del>	
Prof. Dr. Hidayet Hale Küniçen	Olumlu/ <del>Olumsuz</del>	
Prof. Dr. Özcan Yağcı	Olumlu/ <del>Olumsuz</del>	

## EK 2: Bilgilendirilmiş Onam Formu

Değerli Katılımcı,

Bu araştırma, Başkent Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı kapsamında Doç. Dr. Zeynep Erkan Atik danışmanlığında, Psk. Dan. Ceyda Alparslan tarafından yürütülmektedir.

Araştırmanın amacı, kariyer geçiş sürecindeki üniversite öğrencilerinin kariyer stresi, kariyer uyumu ve iyimserliği ile kariyer kararı verme öz yeterliği arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu araştırmaya katılım tamamen gönüllülük esasına dayalıdır. Araştırmanın amacına ulaşabilmesi için **soruları eksiksiz ve içten bir şekilde size en uygun olacak şekilde cevaplamanız oldukça önemlidir.** Her yeni bölümün başlangıcında, o bölümdeki maddelere ilişkin açıklamalar yer almaktadır. Bu açıklamaları dikkatlice okumanız önemlidir. Maddelerin doğru veya yanlış cevapları yoktur sizin için en uygun ifadeyi seçmeniz beklenmektedir. Araştırmada sizden herhangi bir kimlik bilgisi istenmemekte ve kişisel bilgileriniz kayıt altına alınmamaktadır. Maddelere vereceğiniz cevaplar tamamen gizli olup sadece yukarıda ismi belirtilen araştırmacılar tarafından bilimsel bilgi üretmek amacıyla kullanılacaktır ve üçüncü kişilerle asla paylaşılmayacaktır. Bu çalışmaya katılmayı onaylıyorsanız aşağıdaki "araştırmaya katılmayı onaylıyorum" kutucuğunu işaretleyiniz.

Araştırma ile ilgili bilgi almak ve sorularınızı iletmek için [adresi] adresi üzerinden ulaşabilirsiniz. Değerli zamanınızı ayırarak katılımınız ile ilgili bilime desteğiniz için şimdiden teşekkür ederim.

Psk. Dan. Ceyda Alparslan & Doç. Dr. Zeynep Erkan Atik

Araştırmaya gönüllü olarak katılıyorum ve verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlı yayınlarda kullanılmasını kabul ediyorum.

Kabul ediyorum.

### EK 3: Kişisel Bilgi Formu

<b>Yaşınız:</b>							
<b>Cinsiyet:</b>	<input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek <input type="checkbox"/> Diğer						
<b>Üniversiteniz:</b>							
<b>Fakülteniz:</b>	<input type="checkbox"/> Eğitim Fakültesi <input type="checkbox"/> Güzel Sanatlar ve Tasarım Fakültesi <input type="checkbox"/> İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi <input type="checkbox"/> Mühendislik Fakültesi <input type="checkbox"/> Sağlık Bilimleri Fakültesi						
<b>Bölümünüz (Lütfen yazınız):</b>							
<b>Sınıfınız:</b>	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4						
<b>Mevcut Genel Not Ortalamanız (4'lük sistemde notunuzu yazınız):</b>							
<b>Şu ana kadar yaşamınızın büyük çoğunluğunu geçirdiğiniz yerleşim birimini belirtiniz.</b>	<input type="checkbox"/> Büyük Şehir <input type="checkbox"/> Şehir <input type="checkbox"/> İlçe <input type="checkbox"/> Kasaba <input type="checkbox"/> Köy						
<b>Şu anda nerede/kimle yaşıyorsunuz?</b>	<input type="checkbox"/> Aile <input type="checkbox"/> Tek başına <input type="checkbox"/> Arkadaş <input type="checkbox"/> Yurt <input type="checkbox"/> Diğer .....						
<b>Anne ve babanız hayatta mı?</b>	<table border="0"> <tr> <td><b>Anne:</b></td> <td><b>Baba:</b></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Evet</td> <td><input type="checkbox"/> Evet</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Hayır</td> <td><input type="checkbox"/> Hayır</td> </tr> </table>	<b>Anne:</b>	<b>Baba:</b>	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır	<input type="checkbox"/> Hayır
<b>Anne:</b>	<b>Baba:</b>						
<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Evet						
<input type="checkbox"/> Hayır	<input type="checkbox"/> Hayır						
<b>Anne ve babanızın eğitim durumunu belirtiniz.</b>	<b>Anne:</b> <input type="checkbox"/> Okuma-yazma bilmiyor <input type="checkbox"/> İlkokul <input type="checkbox"/> Ortaokul <input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Yüksekokul <input type="checkbox"/> Üniversite ve üzeri <b>Baba:</b> <input type="checkbox"/> Okuma-yazma bilmiyor <input type="checkbox"/> İlkokul <input type="checkbox"/> Ortaokul <input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Yüksekokul <input type="checkbox"/> Üniversite ve üzeri						
<b>Annenizin mesleğini belirtiniz.</b>							
<b>Babanızın mesleğini belirtiniz.</b>							
<b>Ailenizin ekonomik durumunu hangi grupta değerlendiriyorsunuz?</b>	<input type="checkbox"/> Düşük gelirli <input type="checkbox"/> Orta gelirli <input type="checkbox"/> Yüksek gelirli						
<b>Bu üniversitede okumaktan memnun musunuz?</b>	<input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır						
<b>Bu bölümde okumaktan memnun musunuz?</b>	<input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır						
<b>Okuduğunuz bölümü tercih etmenizden EN ÇOK etkili olan faktörü belirtiniz (Yalnızca bir işaretleme yapınız).</b>	<input type="checkbox"/> Kendi isteğim <input type="checkbox"/> Ailemin isteği <input type="checkbox"/> Öğretmenimin önerisi <input type="checkbox"/> Arkadaşlarımın tercih ettiği bölüm olması <input type="checkbox"/> Yüksek gelir getiriyor olması <input type="checkbox"/> Puanımın bu bölüme yetmesi <input type="checkbox"/> İş imkanlarının fazla oluşu <input type="checkbox"/> Diğer .....						
<b>Öğrenciliğiniz devam ederken kendi alanınızla ilgili bir işte çalıştınız mı/ çalışıyor musunuz?</b>	<input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır						
<b>Mezun olduktan sonra kendi bölümünüzle ilgili iş bulacağınızı düşünüyor musunuz?</b>	<input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır						
<b>Mezun olduktan sonra herhangi bir sektörde iş bulacağınızı düşünüyor musunuz?</b>	<input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır						
<b>Mezun olduktan sonra geçiminizi destek almadan kendinizin karşılayacağını düşünüyor musunuz?</b>	<input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır						
<b>Diğer kişilere okuduğunuz bölümü tavsiye ediyor musunuz?</b>	<input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır						

#### EK 4: Kariyer Stresi Ölçeği Örnek Maddeler

Yönerge: Aşağıda kişilerin kariyer sürecinde yaşadıkları durumlara ilişkin birtakım ifadeler verilmiştir. Lütfen her bir maddeyi dikkatlice okuyunuz ve ifade edilen duruma kendinizle ilgili olarak ne ölçüde katıldığınızı size en uygun seçeneğe (X) işareti koyarak belirtiniz.

Kariyer Stresi Ölçeği	Hiç Katılmıyorum	Çok Az Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Epey Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
1. Ailemle çatışma yaşıyorum çünkü ailem benim garantili bir işe girmemi istiyor ve benim neyi önemseydiğimle ilgilenmiyor.					
7. İşe alım sınavını ilk defada geçemeyeceğim konusunda endişeliyim.					
11. Gelecekte ne yapmak istediğimi bilmediğim için kendimi engellenmiş hissediyorum.					
16. Kariyerim için hazırlanmama yardımcı olan pek fazla kişi olmadığından kendimi engellenmiş hissediyorum.					

## EK 5: Kariyer Stresi Ölçeği Kullanımına İlişkin İzin Yazısı



Kadir Özden

Alıcı: ben

20 Haz 2023 18:39 (20 saat önce) ☆ ↶ ⋮

Merhabalar,

Ölçek ve makalesini ekte yolluyorum.  
Ölçek içerisinde değerlendirme bilgisi bulunuyor.

Kolaylıklar ve iyi çalışmalar dilerim.  
Kadir

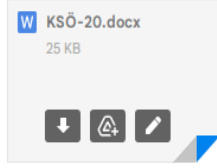
Ceyda Alparslan

20 Haz 2023 Sal, 16:24 tarihinde şunu yazdı:

...

Kadir ÖZDEN  
Uzman Psikolog  
İstanbul Üniversitesi  
Kariyer Geliştirme Uygulama ve Araştırma Merkezi

2 Ek • Gmail tarafından tarandı



## EK 6: Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği Örnek Maddeler

Bu ölçek iş bulmak ve iş değiştirmek gibi kariyer geçişlerine ilişkin kaygıları olan kişiler için kritik etkenleri değerlendirmektedir. Ölçek kariyerinizi nasıl planlayacağınıza dair mevcut duygu ve düşüncelerinizle ilgili maddeleri içermektedir. Aşağıdaki maddeleri içtenlikle yanıtlayınız. Maddelere verilen yanıtlar doğru ya da yanlış değildir. Her ifadeyi dikkatlice okuyunuz, daha sonra her bir ifadeyi size uygunluk derecesine göre kutucuklara işaretleyiniz.

	Bana Çok Uygun	Bana Uygun	Bana Biraz Uygun	Bana Uygun Değil	Bana Hiç Uygun Değil
3. Kariyerimde olmayı istediğim noktaya gelmem için gerekli olan beceri ve bilgilerin farkındayım.					
8. Kariyerimi düşününce tatlı bir heyecan duyarım.					
13. Gelecekteki kariyerim için yeterli hazırlığı şimdiden yapıyorum.					
16. İş bulabilmek için başarılı araştırmalar yapabilirim.					

## EK 7: Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği Kullanımına İlişkin İzin Yazısı



**Cennet Erdoğan**

Alıcı: ben ▾

14:39 (39 dakika önce) ☆ ↶ ⋮

Merhabalar Ceyda Hanım.  
Ölçek formu ve değerlendirmesi ektedir.  
İyi çalışmalar dilerim.  
Dr. Cennet ERDOĞMUŞ ZORVER  
C.E.Z.

Ceyda Alparslan

20 Haz 2023 Sal, 16:42 tarihinde şunu yazdı:

⋮

Bir ek • Gmail tarafından tarandı ⓘ



## EK 8: Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliği Ölçeği Örnek Maddeler

Aşağıdaki her bir ifadeyi lütfen dikkatle okuyunuz ve bu ifadelerdeki işlerin her birini başarabileceğinize ilişkin kendinize ne kadar güvendiğinizi verilen derecelendirme sistemine göre işaretleyerek belirtiniz.

Aşağıdaki maddelerde belirtilen her bir konuda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?	Hiç Güvenmiyoru	Çok Az Güveniyor	Biraz Güveniyor	Çok Güveniyor	Tamamen
5. Yeteneklerinizi doğru değerlendirme					
9. İdealinizdeki işin ne olduğunu belirleme					
13. Girdiğiniz bölümü sevmediğinizde onu değiştirme					
21. Kariyer olasılıklarınızla ilgili işverenleri, firmaları ve kurumları belirleme					

## EK 9: Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliği Ölçeği Kullanımına İlişkin İzin Yazısı



Aysenur BUYUKGOZE-KAVAS

Alıcı: ben

20 Haz 2023 21:31 (17 saat önce)



Merhabalar Sevgili Ceyda,

Tez çalışman kapsamında Kariyer Kararı Verme Öz-Yeterliği Ölçeğini kullanabilirsin. Ölçek maddelerine linkinden ulaşabilirsin.

Çalışmanda başarılar dilerim.

Prof. Dr. Aysenur Büyükgöze-Kavas  
Ondokuz Mayıs Üniversitesi  
Eğitim Bilimleri Bölümü  
Psikolojik Danışma ve Rehberlik ABD  
55139, Samsun, Türkiye