

T.C.
AMASYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNDE KARİYER STRESİN
YORDAYICISI OLARAK KARİYER KARAR ÖZYETERLİLİĞİ
KARİYER UYUM YETENEKLERİ VE KARİYER PLANLAMA
TUTUMLARI

Yüksek Lisans Tezi

İSMAİL BEÇEK

AMASYA
EKİM – 2024

T.C.
AMASYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNDE KARİYER STRESİN
YORDAYICISI OLARAK KARİYER KARAR ÖZYETERLİLİĞİ
KARİYER UYUM YETENEKLERİ VE KARİYER PLANLAMA
TUTUMLARI

Hazırlayan
İsmail BEÇEK

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Ertuğrul ŞAHİN

AMASYA – 2024

TEZ ONAY SAYFASI

İsmail BEÇEK tarafından hazırlanan “ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNDE KARİYER STRESİN YORDAYICISI OLARAK KARİYER KARAR ÖZYETERLİLİĞİ KARİYER UYUM YETENEKLERİ VE KARİYER PLANLAMA TUTUMLARI” başlıklı çalışma aşağıdaki jüri tarafından 24/09/2024 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği ile Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri

İmza

Danışman : Doç. Dr. Ertuğrul ŞAHİN

.....

Üye : Prof. Dr. Nursel TOPKAYA

.....

Üye : Doç. Dr. Burcu KARAŞAR

.....

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım. 24/09/2024

.....

Doç. Dr. Hasan YERKAZAN

Sosyal Bilimler Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN SAYFASI

Tezimin içerdiki yenilik ve sonuçları başka bir yerden almadığımı ve bu tezi Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünden başka bir bilim kuruluşuna akademik gaye ve unvan almak amacıyla vermediğimi; tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir, aksinin ortaya çıkması durumunda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

24/09//2024

İsmail BEÇEK

İmza

ÖZET

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNDE KARIYER STRESİN YORDAYICISI OLARAK KARIYER KARAR ÖZYETERLİLİĞİ KARIYER UYUM YETENEKLERİ VE KARIYER PLANLAMA TUTUMLARI

İsmail BEÇEK

Amasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans, Eylül/2024

Danışman: Doç Dr. Ertuğrul, ŞAHİN

Güncel ve yaygın kariyer sorunlarından biri olarak görülen kariyer stresinin olumsuz etkilerinin ortadan kaldırılabilmesi öncelikle bu problemin ilişkili olduğu faktörlerin ve nedenlerinin tespit edilmesiyle mümkündür. Buradan hareketle araştırmanın amacı, üniversite öğrencilerinin kariyer stresinin yordayıcısı olarak kariyer kararı özyeterliliği, kariyer uyum yetenekleri ve kariyer planlama tutumları faktörlerini incelemektir. Araştırmaya çeşitli üniversitelerden 894 üniversite öğrencisi katılmıştır. Katılımcılar, uygun örnekleme yöntemiyle seçilmiş olup Google Forms destekli oluşturulan anket ile online olarak çalışmaya destek olmuşlardır. Katılımcılara; “Kişisel Bilgi Formu”, “Kariyer Stresi Ölçeği” (Özden ve Sertel-Berk, 2017), “Kariyer Kararı Özyeterliliği Ölçeği Kısa Formu” (Akın ve ark., 2014), “Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği Kısa Formu” (Işık ve ark., 2018) ve “Kariyer Geleceği Ölçeği” (Kalafat, 2012) uygulanmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama modelinden yararlanılmıştır. Verilerin analizi SPSS 26 istatistik programında yapılmıştır. Verilerin analizi aşamasında bağımsız örneklemeler için t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı analizi ve çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri ile; yaş, sınıf düzeyi, öğrenim gördüğü bölümü tercih etme nedeni, anne eğitim düzeyi ve bölümle ilişkili mesleklerde kendini yeterli görme durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Araştırmanın diğer sonuçlarına göre; kariyer kararı özyeterliliği, kariyer uyum yetenekleri ve kariyer planlama tutumları kariyer stresini ile negatif yönde ilişkilidir. Kariyer kararı özyeterliliği ve kariyer planlama tutumlarının ise kariyer stresini üzerinde anlamlı şekilde yordayıcı olduğu görülmüştür. Araştırmanın değişkenlerinden biri olan kariyer uyum yeteneklerinin ise katılımcıların kariyer stresini yordamadığı sonucuna ulaşılmıştır. Son bölümünde ise araştırmanın sonuçlarından yola çıkılarak ilgili literatüre katkıda bulunmak ve yeni çalışmalara ışık tutabilmek adına bazı önerilere yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: kariyer stresi, kariyer kararı öz yeterliği, kariyer uyum yetenekleri, kariyer planlama tutumları



ABSTRACT

THE PREDICTORS OF CAREER STRESS AMONG UNIVERSITY STUDENTS ARE CAREER DECISION SELF-EFFICACY, CAREER ADAPTABILITY, AND CAREER PLANNING ATTITUDES

İsmail BEÇEK

Amasya University, Institute of Social Science

Education Sciences, M.A., Haziran/2024

Assoc. Prof. Dr Ertuğrul ŞAHİN

Eliminating the negative effects of career stress, which is seen as one of the current and widespread career problems, is primarily possible by identifying the factors and causes associated with this problem. Based on this, the aim of the research is to examine the factors of career decision self-efficacy, career adaptability, and career planning attitudes as predictors of career stress among university students. A total of 894 university students from various universities participated in the study. The participants were selected using a convenience sampling method and contributed to the study online via a survey created with the support of Google Forms. The participants were administered the 'Personal Information Form', the 'Career Stress Scale' (Özden and Sertel-Berk, 2017), the 'Career Decision Self-Efficacy Scale Short Form' (Akın et al., 2014), the 'Career Adaptability Scale Short Form' (Işık et al., 2018), and the 'Career Futures Inventory' (Kalafat, 2012). The research utilized a relational survey model. Data analysis was conducted using the SPSS 26 statistical program. During the data analysis phase, independent samples t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), Pearson product-moment correlation coefficient analysis, and multiple linear regression analysis were used. According to the findings of the research, there is a significant relationship between university students' career stress and factors such as age, grade level, the reason for choosing their field of study, mother's education level, and the perception of self-efficacy in professions related to their field. According to other results of the research, career decision self-efficacy, career adaptability, and career planning attitudes are negatively related to career stress. It was found that career decision self-efficacy and career planning attitudes are significant predictors of career stress. It was concluded that career adaptability, one of the variables of the research, does not predict participants' career stress. In the final section, some suggestions are provided based on the results of the research to contribute to the relevant literature and shed light on new studies.

Keywords: career stress, career decision making self-efficacy, career adaptabilities, career planning attitudes



ÖN SÖZ

Yüksek lisans sürecimde ders döneminden itibaren akademik bilgi ve deneyimleriyle tezime katkıda bulunan tez danışmanım Doç Dr. Ertuğrul ŞAHİN'e teşekkürlerimi sunuyorum.

Kısa süre önce tanışmış olmamıza rağmen tecrübesi, bilgisi ve önerileri ile tez çalışmama büyük katkısı olan Melis MERİÇ UZUNER'e ve çalışmamın her aşamasında beni teşvik eden, dostluğu ve motive edici konuşmalarıyla bu süreçte beni sürekli destekleyen Ahmet Tuğçin UZUNER'e teşekkürü bir borç bilirim.

Tez sürecimde hayatlarımızı birleştirdiğimiz; desteğini, anlayışını ve özverisini bir an olsun esirgemeyen sevgili eşim Kübra BEÇEK'e minnettarım.

İsmail BEÇEK

24/09/2024

İÇİNDEKİLER

ETİK BEYAN SAYFASI	i
ÖZET	ii
ABSTRACT.....	iv
ÖN SÖZ	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ.....	xii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	xiii

I. BÖLÜM

1 GİRİŞ	1
1.1 Problem Durumu	1
1.2 Araştırmanın Amacı	3
1.3 Araştırmanın Önemi	4
1.4 Araştırmanın Sınırlılıkları	7
1.5 Araştırmanın Varsayımları	7

II. BÖLÜM

2 KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	8
2.1 Kariyer	8
2.1.1 Kariyer Kavramının Gelişimi	9
2.1.2 Kariyerle İlgili Genel Kavramlar	10
2.1.2.1 Kariyer Yolu (Carrer Path)	10
2.1.2.2 Kariyer Kalıbı (Career Pattern)	10
2.1.2.3 Kariyer Çapaları (Career Anchor)	11
2.1.2.4 Kariyer Bağlılığı (Career Commitment).....	12
2.1.3 Kariyer Evreleri	12
2.1.3.1 Araştırma Keşif Evresi	13
2.1.3.2 Kariyer Başlangıç Evresi	13
2.1.3.3 Kariyer Ortası	14
2.1.3.4 Kariyer Sonu Evresi.....	14
2.1.3.5 Emeklilik Evresi	15
2.2 Kariyer Gelişim Kuramları.....	15

2.2.1	Özellik Faktör Uyumlu Kuramlar	16
2.2.1.1	Özellik Etmen Kuramı	16
2.2.1.2	İşe Uyum Kuramı	17
2.2.1.3	Holland'ın Tipoloji Kuramı	17
2.2.1.3.1	Gerçekçi Kişilik	18
2.2.1.3.2	Araştırmacı Kişilik	19
2.2.1.3.3	Sanatçı Kişilik	19
2.2.1.3.4	Sosyal Kişilik	19
2.2.1.3.5	Girişimci Kişilik	20
2.2.1.3.6	Geleneksel Kişilik	20
2.2.2	Psikodinamik Yaklaşımlar	20
2.2.2.1	Psikanalitik Yaklaşım	21
2.2.2.2	Adler'in Yaklaşımı	21
2.2.2.3	Annroe'nun Yaklaşımı	23
2.2.2.4	Myers Briggs Tip Teorisi	24
2.2.3	Gelişimsel Kuramlar	24
2.2.3.1	Ginzberg ve Arkadaşlarının Mesleki Gelişim Kuramı	24
2.2.3.2	Super'ın Yaşam Boyu Yaşam Alanı Kuramı	25
2.2.3.3	Gottfredson'un Daraltma Uzlaşma Kuramı	28
2.2.4	Sosyal Bilişsel Kuramlar	30
2.2.4.1	Krumboltz'un Sosyal Öğrenme Kuramı	30
2.2.4.1.1	Kariyer Kararı Vermede Sosyal Öğrenme Kuramı	30
2.2.4.1.2	Kariyer Psikolojik Danışmanlığında Öğrenme Kuramı	31
2.2.4.2	Lent, Brown ve Hackett'in Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı	32
2.2.4.2.1	SBKK'nın Birinci Düzey Kavramları	32
2.2.4.2.2	SBKK'nın İkinci Düzey Kavramları	34
2.2.4.3	Bilgi İşleme Yaklaşımı	35
2.2.5	Son Zamanlarda Geliştirilen Kuram ve Modeller	37
2.2.5.1	Kariyer Yapılandırma Kuramı	37
2.2.5.1.1	Yapılandırma (Construction)	39
2.2.5.1.2	Kariyer Yapılandırma Görüşmesi	39
2.2.5.1.3	Çözümleme (Deconstruction)	40
2.2.5.1.4	Yeniden Yapılandırma (Reconstruction)	40
2.2.5.1.5	Birlikte Yapılandırma (Coconstruction)	41
2.2.5.1.6	Eylem (Action)	41

2.2.5.2	Amundson ve Arkadaşlarının Teker Modeli	41
2.2.5.3	Kariyer Yelkenlisi Modeli	42
2.3	Kariyerle İlgili Güncel Sorunlar	43
2.3.1	Kariyer Platosu.....	43
2.3.2	Çift Kariyerlik.....	44
2.3.3	Ay Işığı Sorunu	44
2.3.4	Çift Kariyerli Eşler.....	44
2.3.5	Nepotizm.....	45
2.3.6	Dalkavukluk.....	45
2.3.7	Yetenek Demodeliği (Beceri Yitimi).....	45
2.3.8	Mobbing.....	46
2.3.9	Cam Tavan Sendromu.....	46
2.3.10	Kraliçe Arı Sendromu	47
2.3.11	Mentor Eksikliği	47
2.3.12	Cinsiyet Ayrımcılığı.....	47
2.3.13	Tükenmişlik	48
2.4	Stres ve Kariyer Stresi	48
2.4.1	Stres	48
2.4.1.1	Stres Faktörleri	49
2.4.1.2	Stresin Belirti ve Sonuçları.....	50
2.4.1.3	Stresle Başa Çıkma.....	51
2.4.2	Kariyer Stresi	52
2.4.2.1	Kariyer Stresinin Sebepleri.....	52
2.4.2.2	Kariyer Stresinin Alt Boyutları.....	53
2.4.2.2.1	İş Bulma Baskısı.....	53
2.4.2.2.2	Dışsal Çatışma.....	53
2.4.2.2.3	Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği.....	54
2.5	Kariyer Kararı ve Özyeterlik İlişkisi	54
2.5.1	Kariyer Kararı	54
2.5.2	Özyeterlik.....	55
2.5.2.1	Başarılı Performanslar	56
2.5.2.2	Dolaylı Öğrenme Yaşantıları.....	56
2.5.2.3	Sözel İkna	56
2.5.2.4	Fizyolojik ve Duygusal Durum	57
2.5.3	Kariyer Kararı Özyeterliği	57
2.6	Kariyer Uyum Yetenekleri	58

2.6.1	Kariyer Uyum Yeteneklerinin Boyutları	59
2.6.1.1	Kaygı	59
2.6.1.2	Kontrol.....	60
2.6.1.3	Merak.....	60
2.6.1.4	Güven.....	60
2.7	Kariyer Planlama Tutumları	61
2.7.1	Kariyer Planlamasının Aşamaları	62
2.7.1.1	Bireysel Kariyer Planlama Aşamaları	62
2.7.1.1.1	Kendini Değerlendirme	62
2.7.1.1.2	Fırsatları Tanımlama	63
2.7.1.1.3	Hedef Belirleme	63
2.7.1.1.4	Planları hazırlama /Uygulama.....	64
2.7.1.1.5	Geri Bildirim Sağlama.....	64
2.7.1.2	Organizasyon Merkezli Kariyer Planlama Aşamaları	64
2.7.2	Kariyer Planlamasının Önemi ve Amacı	64
2.8	İlgili Araştırmalar	65
2.8.1	Kariyer Stresi ile İlgili Araştırmalar	65
2.8.2	Kariyer Kararı Özyeterliği ile İlgili Araştırmalar	67
2.8.2.1	Kariyer Karar Verme Öz Yeterliği ve Kariyer Stresiyle İlgili Araştırmalar.....	69
2.8.3	Kariyer Uyum Yetenekleri ile İlgili Araştırmalar.....	69
2.8.3.1	Kariyer Uyum Yeteneği ve Kariyer Stresiyle İlgili Araştırmalar.....	71
2.8.4	Kariyer Planlama Tutumları ile İlgili Araştırmalar	71

III. BÖLÜM

3	YÖNTEM.....	73
3.1	Araştırma Modeli.....	73
3.2	Çalışma Grubu.....	73
3.3	Veri Toplama Araçları.....	73
3.3.1	Kişisel Bilgi Formu.....	74
3.3.2	Kariyer Stresi Ölçeği.....	74
3.3.3	Kariyer Kararı Özyeterliği Ölçeği Kısa Formu	75
3.3.4	Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Formu	75
3.3.5	Kariyer Geleceği Ölçeği	76
3.4	Veri Toplama Süreci.....	77
3.5	Verilerin Analizi	77

IV. BÖLÜM

4 BULGULAR	79
------------------	----

V. BÖLÜM

5 TARTIŞMA	86
------------------	----

VI. BÖLÜM

6 SONUÇ VE ÖNERİLER	91
---------------------------	----

KAYNAKÇA.....	94
---------------	----

EKLER.....	113
------------	-----

Ek 1. Kariyer Stresi Ölçeği.....	114
----------------------------------	-----

Ek 2. Kariyer Stresi Ölçeği Kullanım İzni	115
---	-----

Ek 3. Kariyer Kararı Öz Yeterliği Ölçeği.....	116
---	-----

Ek 4. Kariyer Kararı Öz Yeterliği Ölçeği Kullanım İzni	117
--	-----

Ek 5. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği	118
---	-----

Ek 6. Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği Kullanım İzni	119
--	-----

Ek 7. Kariyer Geleceği Ölçeği.....	120
------------------------------------	-----

Ek 8. Kariyer Geleceği Ölçeği Kullanım İzni	121
---	-----

Ek 9. Kişisel Bilgi Formu.....	122
--------------------------------	-----

ÖZ GEÇMİŞ	124
-----------------	-----

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Cinsiyete göre kariyer stresi toplam puan ortalamaları bağımsız örneklem için <i>t</i> -testi sonuçları.....	79
Tablo 2. Yaş ile kariyer stresi toplam puan ortalamaları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik Pearson momentler çarpımı korelasyon analizi sonuçları.....	79
Tablo 3. Sınıf düzeylerine göre üniversite öğrencilerinin kariyer stresi toplam puan ortalamaları tek yönlü ANOVA sonuçları.....	80
Tablo 4. Genel akademik not ortalaması ile kariyer stresi toplam puan ortalamaları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik Pearson momentler çarpımı korelasyon analizi sonuçları.....	81
Tablo 5. Bölüm tercih etme nedenlerine göre üniversite öğrencilerinin kariyer stresi toplam puan ortalamaları tek yönlü ANOVA sonuçları.....	81
Tablo 6. Kendini yeterli görme durumuna göre üniversite öğrencilerinin kariyer stresi toplam puan ortalamaları tek yönlü ANOVA sonuçları.....	82
Tablo 7. Anne eğitim düzeyine göre üniversite öğrencilerinin kariyer stresi toplam puan ortalamaları tek yönlü ANOVA sonuçları.....	83
Tablo 8. Baba eğitim düzeyine göre üniversite öğrencilerinin kariyer stresi toplam puan ortalamaları tek yönlü ANOVA sonuçları.....	84
Tablo 9. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi, kariyer uyum yetenekleri, kariyer karar verme öz yeterliliği ve kariyer geleceği Pearson momentler çarpımı korelasyon analizi sonuçları.....	84
Tablo 10. Kariyer stresi çoklu doğrusal regresyon analizi değişim istatistikleri.....	85
Tablo 11. Üniversite öğrencilerinde kariyer stresi çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları.....	85

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

Kısaltmalar	Açıklama
DFA	Doğrulayıcı Faktör Analizi
KARGEL	Kariyer Geleceği Ölçeği
KKÖKF	Kariyer Kararı Özyeterliği Ölçeği Kısa Formu
KSÖ	Kariyer Stresi Ölçeği
KUYOKF	Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Formu



I. BÖLÜM

1. GİRİŞ

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın; problem durumuna, amacına, önemine, sınırlılıklarına ve varsayımlarına değinilecektir.

1.1 Problem Durumu

Türk Dil Kurumunun [TDK] (2011) güncel sözlüğüne göre kariyer “Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” olarak tanımlanmaktadır. Kariyer kavramı bireyin hayatının herhangi bir bölümünde üstlenmiş olduğu rollerle bu rollerin bir sonucu olan sorumlulukların bir bütünüdür ve meslek seçimiyle veya o mesleğe başlamakla sonlanamaz. Kariyer; meslek seçiminin öncesi ve sonrasını, hobileri ve toplumsal rolleri kapsarken bireyin tüm bu süreçteki değişim, gelişim ve uyumu olarak kavramsallaşmaktadır (Yeşilyaprak, 2015). Nitekim Duru ve Gültekin (2020) de kariyerin yalnızca belirli bir dönemi kapsamadığını, farklı rollerin etkileşimi sonucu gelişen ve hayat boyu devam eden bir süreci ifade ettiğine değinmiştir.

Hayat boyu devam eden kariyer sürecinde bazı sorunlar da kaçınılmaz olabilmektedir. Kariyere ilişkin yaşanabilen yaygın sorunlardan biri de kariyer stresidir. Kariyer gelişimiyle yakından ilişkili olan kariyer stresi; kariyer belirsizliğinin yüksek, kariyer olgunluğunun ise düşük olduğunun göstergesidir. Kariyer stresi, ilgili literatürde bireylerin kariyere ilişkin yaşadığı zorlanmalar olarak tanımlanmıştır (Duru ve Gültekin, 2020). Güncel kariyer sorunlarından bir olan kariyer stresi ile baş edilebilmesi için kavramın tüm yönleriyle ele alınmasının ve olası sebep ve sonuçlarının değerlendirilmesinin önemli olduğu düşünülmüştür. Bu çerçevede çalışmanın bağımsız değişkenleri olan kariyer kararı özyeterliliği, kariyer uyum yetenekleri ve kariyer planlama tutumları kavramları bu bölümde açıklanmaya çalışılmıştır.

Bireylerin kariyer alanında yapacağı seçimler tüm hayatına etki edeceğinden dolayı çok kritik kararlardır. Kariyer kararı vermekte zorlanarak yanlış seçimler yapan kişiler, hayatları boyunca bu karara bağlı olarak anksiyete ve stresle birlikte tükenmişlik yaşayabilmektedir. Bu sebeple kariyer kararı vermenin de başlı başına kariyer stresinin bir kaynağı olduğu söylenebilir (Kürtüncü ve ark., 2019). Ulaş ve Yıldırım (2016) ise kariyer kararının bireyleri iş performansı ve mutluluk olmak üzere iki farklı yönde etkilediğini ifade etmektedir. Alınan kararın sağlıklı olması bireylerin iş performansı ve mutluluk düzeyini yükseltmekte hatalı yapılan seçimler ise mutsuzluğa ve kötü iş performansına neden olmaktadır. Bireyler bu kararları genel olarak

okuldan işe geçiş dönemi olarak belirtilen 20'li yaşlarda vermektedir. Kariyer kararı özyeterliliği ise bireyin kariyer kararı aşamasında kariyer gelişim görevleriyle baş edebileceğine ilişkin kendine duyduğu güven olarak ifade edilmektedir (Ulaş, 2016).

İnişleri ve çıkışları olan bir yola benzetilen kariyer sürecinde bireylerin başarılı olabilmesi ve kariyer stresi yaşamaması adına değişimlere uyum sağlama becerisi en kritik faktörlerden biridir (Kavi ve Kaya, 2018:106). Günümüz dünyasında işveren kuruluşlar, çalışanlarını kalıcı şekilde istihdam edip sürekli iş imkânı sağlamak yerine proje odaklı ve kısmi zamanlı olarak işe almakta ve onların sürekli değişen bu iş koşullarına adapte olmasını beklemektedir (Sartık ve Ballı, 2020). Birey açısından da bir işe girip başarılı olmanın ve karşılaşılabilecek çeşitli sorunlarla baş etmenin bazı gereklilikleri bulunmaktadır. Empatik iletişim, öz güven, planlama yapabilme, problem çözme, yeniliklere açıklık ve yaratıcılık gibi yetenekler bu gerekliliklere örnek olarak verilebilir (Yirmibeşoğlu ve Bozkurt, 2019). Genel olarak bakıldığında yaşam boyu öğrenme ve esneklik gibi kavramların öne çıktığı kariyer sürecinde çalışanların kendilerinden beklenen gereklilikleri yerine getirebilmesinde kariyer uyumu önem teşkil etmektedir (Sartık ve Ballı, 2020).

Kariyer uyum yetenekleri ise kişilerin gelecekteki belirsizlikler karşısında tahammül gösterebilmesini, bu belirsizliklerle mücadele konusunda yürekli olması ve kariyerini bu çerçevede organize edebilmesi anlamına gelmektedir (Rossier, 2015). Kendini ve çevreyi keşfetme, planlama ve karar aşamaları bakımından ele alınan kariyer uyum yetenekleri, bireylerin iş değişikliklerinde ve eğitim hayatının ardından iş sektörüne atılma aşamalarındaki başarı düzeylerinin belirleyicilerindendir (Yeşiltaş ve ark. 2014). Kariyer uyum yetenekleri ilgili literatürde kaygı, kontrol, merak ve güven olmak üzere dört boyutta ele alınmıştır (Savickas ve Porfeli, 2012).

Kariyer planlama kavramı örgütlerin insan kaynaklarını geliştirmek adına kullandığı yöntemlerin başında gelmektedir (Şimşek ve Öge, 2007). Günümüz dünyasında bilimsel ve teknolojik gelişimlerin hızla artmasından dolayı işletmelerde de büyük değişimler yaşanmaktadır. Bireylerin kariyerinde neler yaptığı ve yapabileceği konusunu tutarlı bir şekilde analiz etmesi ve bu çerçevede ulaşmak istediği hedefler için neler yapması gerektiğini fark etmesi gerekmektedir. Bireylerin bu hedefleri gerçekleştirmesinde ilk ve en önemli basamak ise kariyer planlaması olarak gösterilebilir (Kır, 2017). Kariyer planlama, kişinin yaşamı boyunca bir defa yaptığı bir olay değil süreklilik gösteren gelişmelerle değişimlerin yaşanabileceği (Bulgur ve Bal, 2021) bu sebeple tüm yaşamını ilgilendiren bir süreçtir (Güven, 2020).

Kariyer planlama tutumları ise kariyer uyumu, kariyer iyimserliği ve iş piyasalarına

ilişkin bilgi olmak üzere üç boyut halinde ele alınmaktadır (Rottinghaus ve ark., 2005). Kariyer planlama yapısı gereği gelecek yönelimli bir kavramdır ve kişilerin güçlü olduğu noktaları vurgular. Bu sebeple kişilerin güçlü yönlerinin belirlenmesi kariyer planlama açısından kritiktir (Güleç ve ark., 2020). Bunun yanında kariyer planlama aşamasında kişilerin güçlü yönlerinin belirlenmesinin önemli olduğu kadar kariyerler planlarına ilişkin tutumların da bireylerin iyi oluşuna etki ettiği bilinmektedir. Bu sebeple kariyer planlama tutumlarının da kariyer stresi ile ilişkili olabileceği düşünülmektedir (Kalafat, 2012).

1.2 Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın genel amacı; üniversite öğrencilerinin kariyer streslerini kariyer kararı özyeterliliği, kariyer uyum yetenekleri ve kariyer planlama tutumlarının anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığını ortaya çıkartmaktır. Çalışmanın diğer amacı ise üniversite öğrencilerinin kariyer stresi, kariyer kararı özyeterliliği, kariyer uyum yetenekleri ve kariyer planlama tutumları düzeylerinin bazı demografik özelliklere (yaş, cinsiyet, sınıf düzeyi, bölüm memnuniyeti, bölüme ilişkin mesleklerde kendini yeterli görme algısı ve anne-baba eğitim durumu) göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini tespit edebilmektedir. Bu çerçevede çalışmada aşağıdaki alt problemlere cevap aranmaya çalışılmıştır.

1. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir biçimde farklılaşmakta mıdır?
2. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyleri yaşa göre anlamlı bir biçimde farklılaşmakta mıdır?
3. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyleri sınıf düzeyine göre anlamlı bir biçimde farklılaşmakta mıdır?
4. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyleri akademik not ortalamasına göre anlamlı bir biçimde farklılaşmakta mıdır?
5. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyleri bölümü tercih etme nedenine göre anlamlı bir biçimde farklılaşmakta mıdır?
6. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyleri öğrenim görülen bölümde kendini yeterli görme durumuna göre anlamlı bir biçimde farklılaşmakta mıdır?
7. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyleri anne-baba eğitim durumuna göre anlamlı bir biçimde farklılaşmakta mıdır?
8. Üniversite öğrencilerinin kariyer kararı özyeterliliği kariyer stresini anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

9. Üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri kariyer stresini anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

10. Üniversite öğrencilerinin kariyer planlama tutumları kariyer stresini anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

1.3 Araştırmanın Önemi

Çalışmanın katılımcı grubu olan üniversite öğrencilerinin en önemli stres kaynağının gelecek kaygısı ve iş bulma baskısı olduğu bilinmektedir (Essel ve Owusu, 2017). Nitekim ülkemizde de Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2023 verilerinde Türkiye’de çalışma çağı olarak adlandırılan 15-64 yaş aralığındaki nüfusun tüm nüfusa oranı %68,3 olarak açıklanmıştır. Bu oran 2007 yılında ise %66,5 olarak hesaplanmıştır (TÜİK, 2024). Bu oranlar incelendiğinde ülkemizde çalışma çağındaki nüfus oranının arttığı görülmektedir. Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) sonuçları incelendiğinde ise 2022 yılı sonunda Türkiye nüfusu 85 milyon 279 bin 553 kişi olarak raporlanmış, genç yetişkin olarak adlandırılan 15-24 yaş arası grubun ise bu tüm nüfus içindeki oranının %15,2 olduğu görülmüştür. Bu oranın Avrupa Birliği (AB) üyesi 27 ülkenin her birinin oranından daha yüksek olduğu değerlendirilmiştir (TÜİK, 2023a).

TÜİK’in gerçekleştirmiş olduğu ‘hane halkı işgücü istatistikleri ’ne göre ise herhangi bir eğitim almayan ve hiçbir işte çalışmayan gençlerin oranı 2021 yılında %22,6 ve 2022 yılında %19,4 gibi görece son derece yüksek oranlarda karşımıza çıkmaktadır. Diğer yandan yaşam memnuniyeti anketine göre Türkiye’de yaşayan 18-24 yaş arasındaki nüfusun yalnızca %47,9’u kendini tam anlamıyla mutlu olarak nitelendirmekte %15,7’si ise mutsuz olduğunu ifade etmektedir. Yaşam memnuniyeti anketinin diğer sonuçlarına göre ise 2022 yılı itibariyle gençlerin %33’ünün almış olduğu eğitimden tam olarak memnun olmadığı görülmektedir (TÜİK, 2023a).

Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) verileri incelendiğinde 2023 yılında herhangi bir yükseköğrenim kurumunda eğitimini tamamlayıp tekrar Yüksek Öğretim Kurumları Sınavı’na (YKS) katılarak bir bölüme yerleşenlerin oranı %26,6’dır. Hâlihazırda bir yükseköğrenim programına kayıtlı olup da tekrar girdiği 2023 YKS puanı ile üniversiteye yerleşenlerin oranı ise 22,4 olarak hesaplanmaktadır (ÖSYM, 2023). Bu durum üniversite öğrenimine devam eden ya da öğrenimini tamamlamış bireylerin, başka sebeplerin de göz ardı edilmemesi kaydıyla, bölümlerinden yeterince memnun olmadığına veya kariyerlerine ilişkin kaygı ve stres yaşadıklarına bir işaret olarak görülmektedir (Gültekin, 2022).

TÜİK raporlarına göre ön lisans, lisans, yüksek lisans ya da doktora programlarından mezun olan 25 yaş üzeri kişilerin oluşturduğu nüfusun tüm nüfusa oranı 2008 yılında %9,1 seviyesindeyken 2023 yılında bu oranın %23,9 seviyesine yükseldiği görülmektedir. Yine 25 yaş üzerindeki bireylerin 2011 yılında ortalama eğitim süresi 7,3 yıl iken bu oran 2022 yılında %26 artışla 9,2 yıla çıkmıştır. (TÜİK, 2023b). Bu durum her ne kadar toplumun gelişmişlik düzeyine katkı sağlayan bir etmen gibi gözükse de bir yönüyle mezun sayılarının yükselmesiyle birlikte rekabet seviyesinin artması anlamına da gelmektedir.

Tüm bu veri ve bilgiler çerçevesinde; çalışma çağındaki nüfusun nitelik ve nicelik olarak artmasıyla iş bulma konusundaki rekabetin yükseldiği, sürekli gelişen teknolojik atılımlarla insan iş gücüne olan bağımlılığın giderek azaldığı görülmektedir. Bu ve benzeri etkenlerle bireylerin kariyer stresi yaşamalarının son derece kaçınılmaz bir durum olacağı sonucuna ulaşılabilir. Nitekim üniversite çağı olarak da ele alınabilecek 18-24 yaş arası grubun mutluluk düzeylerinin istenilen seviyeden uzak olduğu söylenebilir.

Bu sebeplerle öğrencilerin kariyer streslerinin ele alınmasının son derece önemli olduğu düşünülmektedir. Üniversite öğrencileri gerek kendi tercihleriyle gerekse de çevreleriyle kariyerlerini şekillendirmeye başlarlar. Kariyerin kritik dönüm noktalarından biri olarak kabul edilebilecek bir dönem olan üniversite çağındaki bireyin; sahip olduğu yetenekler, gelecek planları, istenilen mesleğin geleceğine ilişkin öngörüler, iş hayatının sürekli ve hızlı değişimi ve buna benzer birçok konudan dolayı oluşan belirsizlikler kariyer stresi yaşamasına sebep olabilmektedir.

Kariyer stresi kariyerin planlanmaya başladığı ilk aşamadan itibaren kariyerin sonuna kadar her an ortaya çıkabilecek bir durumdur. Birey için gerginlik oluşturan bu olumsuz duygu durumu, iş yaşamının yanı sıra bireyin özel yaşamını da derinden etkileyebilmektedir (Emirel ve Bozkurt, 2010). Kariyer stresine etki eden faktörlerin belirlenmesi kariyer stresi ile etkin şekilde mücadele edebilmenin gerekliliğidir. Bu çalışmada bu faktörlerden kariyer verme öz yeterliği, kariyer uyum yetenekleri ve kariyer planlama tutumları ele alınmıştır. Diğer yandan bireyin; yaş, cinsiyet, sınıf düzeyi, aile özellikleri gibi önemli demografik değişkenleri de çalışmada ele alınmaya çalışılmıştır.

Kariyer stresini önlemenin en büyük mekanizmalarından birisi gelecekte ne olacağına ilişkin tahminlerde bulunma ve bu tahminlere yönelik yapılacak planlardan oluşmaktadır. Birey kendisi ve seçenekleri hakkında tutarlı bir görüşe sahip ise ve çevresel değişikliklere karşı duyarlıysa daha doğru seçimlerde bulunabilmektedir (Schein, 1990). Bu sebeple kariyer planlamasının kariyer stresıyla ilişkili olabileceği düşünülmektedir.

Kariyer planlaması, üniversite öğrencilerinin en önemli kararlarından birini

oluşturmaktadır. Öğrencilerin bu dönemdeki planları yalnızca ilerde yapacağı mesleği etkilemekle kalmamakta aynı zamanda yaşam tarzlarının ve sosyal çevrelerinin de en önemli belirleyicilerinden olmaktadır. Bu nedenle üniversite öğrencilerinin kariyer planlamalarını titizlikle ve değer, ilgi ve yetenekleri ölçüsünde yapmaları gerekmektedir (Gündoğdu, 2021).

Üniversite öğrencilerinin kariyerlerinde kritik bir önemi olan iş yaşamına geçiş süreci iş hayatının bilinmezlikleri ve gerçekçi olmayan beklentiler gibi sebeplerle bireyler için zor bir dönemdir. İlgili literatürde iş yaşamına geçiş süreci birbiriyle ilişkilendirilmiş altı aşamada ele alınmıştır (Lent ve ark., 1994). Bu geçiş süreci gerçekçi bir yetkinlik sonuç beklentisi aşamasıyla başlamaktadır. Ardından ise kariyer ilgilerinin ele alınması, ilgiler ile kariyer hedeflerinin ilişkilendirilmesi, kariyer hedeflerinin davranışa yansıtılması, akademik ve iş becerilerinin değerlendirilmesi ve kariyer seçeneklerine yönelme aşamaları gelmektedir. Bu geçiş sürecinin sağlıklı atlatılmasının ise öncelikle kariyer kararı verme öz yeterliğinin sağlanmasıyla mümkün olacağına düşünülmektedir. Bu sebeple bireylerin işe geçiş aşaması olan üniversite döneminde kariyere ilişkin stres yaşamamaları için kariyer karar verme yetkinlik düzeylerinin yüksek olması gerektiği düşünülmektedir (Ulaş, 2016).

İş yaşamına geçiş sürecinde olan üniversite öğrencilerinin bu süreci stres yaşamadan sağlıklı şekilde atlatmasının diğer bir belirleyicisinin ise kariyer uyum yeteneği olduğu düşünülmektedir. Kariyer uyum yeteneği, bireyin değişen meslek hayatına uyum sağlaması için gerekli olan becerileri ve davranışları ifade eden temel bir yapıdır (Yousefi ve ark., 2011). İlgili literatürde kariyer uyum yeteneklerinin kaygı, kontrol, merak ve güven olmak üzere toplamda dört boyutundan söz edilmektedir. Kaygı boyutu bireyin yeteneklerinin farkında olmasına ve kariyer geleceği adına plan yapmasına dayanırken kontrol boyutu ise bireyin kariyer geleceğine ilişkin karar vermesine ve kendini yönetebilmesine dayanır. Merak boyutu bireyin kariyer çevresini araştırması anlamına gelirken güven boyutu ise bireyin karşılaştığı ve gelecekte karşılaşacağı sorunlar için kendini yeterli bulması anlamına gelir (Savickas, 2012). Kariyer uyum yeteneğinin bu alt boyutlarının istenilen seviyede olmasının kariyer stresini de azaltabileceği bu sebeple kariyer uyum yeteneklerinin kariyer stresini yordayıp yordamadığını ele alan çalışmalara ihtiyaç duyulduğu düşünülmektedir.

Sonuç olarak kariyer stresi günümüzün önemli kariyer sorunlarından biridir. Bu sorunun ele alınıp ortadan kaldırılması ya da etkilerinin azaltılması için ise öncelikle sorunun kaynakları ve ilişkili olan değişkenlerin saptanması önem teşkil etmektedir. Bu araştırma ile birtakım değişkenin günümüz dünyasının son derece içinde bir kavram olan kariyer stresi ile ilişkisi olup olmadığı test edilecektir. Çalışmanın bulguları ile ilgili literatüre katkı sağlanacağı ve gelecekte yapılacak çeşitli türden araştırmalara ışık tutulacağı düşünülmektedir.

1.4 Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışmada, aşağıda yer verilen bazı sınırlılıklar mevcuttur.

1. İlişkisel bir tasarıma sahip olmasından dolayı bu çalışmada ulaşılan veriler neden sonuç içeren ifadeler ile değerlendirilemez.
2. Çalışmada kullanılan konuşma kariyer stresi, kariyer kararı öz yeterliği, kariyer uyum yetenekleri ve kariyer planlama tutumları değişkenleri öz-bildirim ölçekleri vasıtasıyla saptanmaktadır. Bu nedenle benzer ölçeklerin kullanıldığı tüm çalışmalarda olduğu gibi bu ölçeklerin yapısından kaynaklanan hatalar bulunabilecektir.
3. Çalışma 2022-2023 ve 2023-2024 eğitim öğretim yılıyla sınırlıdır.

1.5 Araştırmanın Varsayımları

Çalışmaya ait varsayımlara aşağıda yer verilmiştir.

1. Üniversite öğrencisi olan katılımcıların, kariyer stresi, kariyer kararı öz yeterliği, kariyer uyum yetenekleri ve kariyer planlama tutumları ilişkisini ölçmeye yönelik olarak uygulanan ölçekleri içtenlikle yanıtlayacakları varsayılmaktadır.

II. BÖLÜM

2 KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1 Kariyer

İlgili literatürde kariyer kavramının tanımları incelendiğinde farklı bakış açılarının olduğunu söylemek mümkündür. Sabuncuoğlu (2011) kariyeri “meslekte yükselme, ilerleme ve tercih edilen bir meslek sahibi olma” biçiminde ifade etmiştir. Yine benzer biçimde kariyerin; “iş yaşamında ilerlemeyi sağlayacak başarı hedefleri doğrultusunda izlenen yol, süreç veya çalışılan alan” (Bozyiğit ve Gökbaraz, 2020, s.184) ve “çalışanların iş yaşamları süresince yaptıkları işleri, iş yaşamındaki gelişme ve ilerlemeleri içeren bir kavram” (Bingöl, 2004, s. 245) olarak ele alındığı görülmektedir. Arthur ve arkadaşları (1989) ise kariyerin “bir kişinin çalışma deneyiminin zaman içinde gelişen dizisi” olduğunu ileri sürmüştür. Bir diğer kariyer tanımı ise kariyerin bireylerin meslek veya işlerde başarıya ulaşabilmek adına elde ettiği tecrübelerin toplamını ifade ettiği belirtilmektedir (Taşlıyan ve ark., 2011: 233). Bu tanımların ortak özelliğinin kariyeri bir meslek ve iş çerçevesinde ele alarak açıklamaya çalışması olduğu söylenebilir.

Ancak kariyer sadece meslek yaşamındaki etkinlikleri ve ekonomik durumu ifade eden bir kavram olmaktan öte bireylerin serbest zamanlarında icra ettiği eylemleri ve sosyo- kültürel çevresini de kapsamaktadır. Buradan hareketle kariyerin sadece ekonomik kazanç sağlayan eylemleri değil aynı zamanda ekonomik kazanç sağlamayan hizmetleri de kapsadığı ifade edilebilir (Özyürek, 2016; Torun ve ark., 2021). Çünkü bir çalışan olarak bireyler, kariyer arayışı sürecinde sadece maddi motivasyonla hareket etmemekte bunun yanında yaptıkları iş sonucunda tatmin ve başarı duygularını da talep etmektedir. Bu bakımdan kariyer; bireyin yaşamındaki hedeflerine ulaşabilmesi adına zaman ve emek gerektiren, yaşam boyu devam eden, içsel bir süreç, önemli bir araçtır. Diğer bir deyişle çalışanlar kişisel gelişimlerini desteklemek ve içinde yaşadıkları toplumda statü sahibi olabilmek adına da kariyerlerine önem vermektedir. Bu nedenle çalışanların maddi ve duygusal tatmin düzeylerinin dengeli ve sağlıklı bir şekilde yönetilmesi kariyer açısından önemlidir. (Kozak, 1999: 55; İlter, 2021).

İlgili literatürde kariyerin sadece iş ve meslek çerçevesinde ele alınmadığı tanımlar incelendiğinde ise Ataol’un (1989) “çok düzenli, uzun dönemde planlanmış, personelin sadece işini değil aynı zamanda ailesini, boş zaman uğraşlarını ve toplumsal etkilerini de kapsayan bir süreç” ve Aytaç’ın (1997) “bir kişinin karşılanabilecek olan olanakları, görkemi, psikolojik ödülleri ve daha iyi bir yaşam biçimi” tanımlamaları karşımıza çıkmaktadır. Bu tanımların

diğerlerini kapsadığı ve kariyer kavramına daha geniş bir perspektif kazandırdığı belirtilmektedir (Acar ve Özdaşlı, 2017).

2.1.1 Kariyer Kavramının Gelişimi

Kariyer kavramı, ilk olarak 16. yüzyılda ele alınmaya başlansa da asıl gelişimini ikinci dünya savaşının ardından göstermiştir (Erdoğan, 2009; Çoban, 2015:3; Kaya, 2017). 1945 yılında sonlanan ikinci dünya savaşının ardından mevcut işletmelerin kapasite arttırması ve yeni işletmelerin açılması gibi sanayi alanındaki değişimler, ‘insan gücü’ kavramının ortaya çıkmasını sağlamıştır (Ege, 2021). Kavram, daha sonra bilimsel açıdan da ele alınmış ve Anna Roe tarafından 1956 yılında yayınlanmış olan “Meslekler Psikolojisi” kitabında kendine yer bulmuştur. Ardından kaleme alınan Donald E. Supper (1957)’ın “Kariyer Psikolojisi”, Triedemen ve Ohara (1963)’nın “Kariyer Gelişimi, Seçimi ve Uyarlaması ile Bireysel Kariyer Gelişim Teorisi” ve John Holland (1966)’ın “Meslek Tercih Teorisi” isimli çalışmalarında kariyer kavramına değinildiği ifade edilmektedir (Çoban, 2015; Gültekin, 2010).

1970’lerden bu yana önemle üzerinde durulan kariyer konusu özellikle 1980’li yıllara gelindiğinde ortaya çıkan küreselleşmeyle birlikte bireyin davranışlarının ve psikolojik halinin irdelenmeye başlanmasını sağlamıştır (Bakan, 2011). 1990’lı yılların ortalarından itibaren ise teknoloji ve bilim alanındaki atılımlar, beraberinde yeni bir kariyer kavramı anlayışını getirmiştir (Nishanthi, 2016: s. 1-3). Bu atılımlar sonucu birçok iş sahasında eğitimli ve kalifiye eleman ihtiyacı ortaya çıkmış, işveren kuruluşlar da bu özelliklere sahip çalışan arayışına başlamıştır. Yine bu yıllarda teknolojik ve bilimsel gelişmelerin yanında meydana gelen kriz, rekabet ve örgüt yönetimlerindeki değişiklikler hem işverenlerin hem de çalışanların kariyer kavramına ilişkin bakış açılarının değişmesini sağlamıştır (Çetin, 2004: 7).

İçinde bulunduğumuz dönemde ise çalışanlar kariyerlerini tek bir mesleğe sadık biçimde ilerletmek yerine birden fazla meslekte sürdürmektedir (Balta Aydın, 2007; Çelik, 2004). Diğer yandan sadece belirli eğitim aşamalarından geçmiş ve profesyonel seviyelere terfi imkânı bulunan bireylerin bir kariyere sahip olabileceği düşüncesi, günümüzde çalışan her bireyin bir kariyere sahip olabileceği yönünde gelişim göstermiştir (Aytaç, 2005; Karataş, 2010; Sever Sarıcı, 2020). Başka bir ifade ile kariyer, hem herhangi bir şirketin en üst kademe yöneticisinin hem de sıradan bir terzinin sahip olabileceği bir kavrama dönüşmüştür. Ayrıca artık bireylerin kariyer ilerlemeleri sadece mesleklerindeki dikey yönlü hareketlerin varlığı ile değil aynı zamanda yatay hareketlilik ile de ifade edilebilmektedir (Kaya, 2017).

Kariyer kavramına ilişkin günümüzde gözlemlenen diğer bir değişim ise örgütlerin

alışanlarına karşı olan bakış açılarındadır. Kavramının ortaya çıktığı ilk dönemde kariyer kavramını örgütün ve bireyin yazısız anlaşmaları olarak nitelendiren ve çalışanın bireysel beklentilerine yeterli önemi vermeyen örgütler, içinde bulunduğumuz dönemde çalışanların kariyer planlamalarına ve bu planların uygulanmasına destek veren bir konumdadır (Ege, 2021).

2.1.2 Kariyerle İlgili Genel Kavramlar

Çalışmanın bu bölümünde kariyere ilişkin genel kavramlar hakkında açıklamalarda bulunulmuştur.

2.1.2.1 Kariyer Yolu (Carrer Path)

Kariyer yolu kavramını çalışılan örgütteki pozisyonlar dizisi olarak tanımlamak mümkündür (Karademir ve Burcu, 2021). Kavramla ilgili diğer bir tanım da ise bireyin kariyer hedefine ulaşabilmesi için çalışması gereken pozisyon ve işleri ifade ettiğinden bahsedilmiştir (Demirel, 2019). İlgili literatürde kariyer yolunun geleneksel, yatay, ağ tipi ve ikili kariyer yolu olmak üzere dört farklı biçimde ele alındığı görülmektedir (Demirel, 2019).

Çalışanlar, geleneksel kariyer yolunda dikey yönlü pozisyon değışiklerinde bulunurlar. Bu değışiklikte ilerleme açık bir şekilde gözlemlense de alternatif bir alana geçmek ve yatay deneyim kazanmak mümkün değildir. Bu durumda çalışanın örgüte olan bağılılığı ile işe duyduğu motivasyon ve tatmin düzeyi azalır. Yatay kariyer yolunda ise çalışanların ilerlemesi yalnızca yatay gelişim şeklinde olmaktadır. Bu yolda çalışanın sorumluluk düzeyi zamanla yükselse de çalışan bu durumdan maddi bir kazanç elde edememekte ve dikey bir ilerleme gösterememektedir (Demirel, 2019; Karademir ve Burcu, 2021).

Ağ tipi kariyer yolu, çalışanın hem yatay hem de dikey kariyer olanaklarına sahip olmasını ifade etmektedir. Bu yolda kıdem ve yaş gibi zamana bağılı belirleyicilerden ziyade deneyim, yetenek ve iş gerekliliklerinin yerine getirilme düzeyi gibi koşullar göz önüne alınmaktadır. Bürokrasinin getirmiş olduğu durağanlığı azaltıcı etkisi bulunan ikili kariyer yolu ise çalışanları yaratıcı ve gelişime açık olmaya teşvik etmektedir (Karademir ve Burcu, 2021).

2.1.2.2 Kariyer Kalıbı (Career Pattern)

Kariyer kalıbı, bireylerin kariyerleri boyunca sergilediğı tüm tutum ve davranışları tanımlanmaktadır (Asparuk, 2022). Her bireyin becerileri, arzuları, istek ve beklentileri bir diğerine göre farklılaşacağı için kariyer kalıpları da çeşitlilik göstermektedir (Özelkan, 2019).

İlgili literatürde kariyer kalıplarının kararlı, geleneksel/doğrusal, kararsız/spiral ve çoklu deneme olmak üzere dört farklı biçimde ele alındığı görülmektedir (Demirel, 2019).

Kararlı kariyer kalıbında eğitimini tamamlamış olan birey iş hayatına katılım sağlar. Ancak birey çalıştığı kurumu değiştirse bile seçmiş olduğu bu meslekte kalıcı olarak çalışma eğilimi gösterir. Bu bireylerin yaptıkları işlerde uzman ve tecrübeli olacağı düşünülse de kariyerlerinde çok az değişim olduğu için geleceklerine yönelik beklenti düzeylerinin düşük olduğu ifade edilebilir (Özelkan, 2019). Geleneksel /Doğrusal kariyer kalıbında ise örgüt hiyerarşisinde her yeni pozisyonun bir öncekinden daha çok bilgi ve beceri talep ettiği fark edilir. Birey bu hiyerarşi içerisinde bu taleplere karşılık sağladığı ölçüde ilerleme gösterir. Bu kalıpta farklı alanlardan bilgi edinme gereksinimi duyulmaz. Yalnızca uzman olunan alan hakkında dikey bir hareketlilik söz konusudur. Örneğin bir çalışan sırasıyla pazarlama, üretim şefi, yönetici ve başkanlık düzeylerine gelmesi geleneksel bir kariyer kalıbına örnek verilmektedir (Demirel, 2019).

Kararsız/Spiral kariyer kalıbında bireyler sahip olduğu pozisyonda kendini geliştirir ancak bir süre sonra bu pozisyondan sıkıldığı fark eder. Ardından kendini farklı bir alanda geliştirmeye çaba harcar ancak zamanla yeni alanından da sıkıldığını görür ve bu döngü devam eder. Bu kalıbın olumlu yanının bireyin kendini farklı alanlarda geliştirmesi ve bilgi birikimini artırması olduğu düşünülebilir (Demirel,2019; Şahinöz, 2006). Çoklu deneme kariyer kalıbında ise herhangi bir iş alanında karar vermekte zorlanan birey çok sık iş ve meslek değişikliği yapar. Yetersiz beceri ve düşük eğitilmiş bireylerin sıklıkla bu kalıba sahip olduğu ifade edilmektedir (Özelkan, 2019).

2.1.2.3 Kariyer Çapaları (Career Anchor)

Kariyer çapaları bireylerin kariyer seçimlerinin altında yatan sebeplerin ortaya çıkartılması amacıyla oluşturulan bir yaklaşımdır (Çelik, 2021: 258). Kariyer çapaları çalışanın değer ve tutumlarıyla oluşan ve davranışları üzerinde etkisi olan unsurlara verilen isimdir (Solmaztürk, 2017: 103). Bu durumda kariyer çapalarının kaynağı bireyin kişilik özellikleridir (Kılıç Özkaynar, 2022). Kariyer çapaları bireyin çalışma hayatına girmesiyle oluşumuna başlar ve çalışma hayatında edinilen tecrübelerle olgunlaşır. Kariyer çapası bireyin kariyeriyle alakalı alması gereken karar durumlarında devreye girer ve bu kararlar üzerinde belirleyici olur (Demirel, 2019). Eğer çalışanlar kariyer çapası ve işleri arasında uyum yakalarsa onların verimliliklerinin, tatmin duygularının ve istikrar düzeylerinin arttığı ifade edilmektedir (Sakal ve Yıldız, 2015: 6613). Bireylerin kariyer çapalarının incelenip ölçülmüş olması onların kariyer

planlarına yön verebilecektir. Bu durum hem bireysel düzeyde hem de örgütsel olarak son derece yarar sağlayacaktır (Kılıç Özkaynar, 2022). İlgili literatür incelendiğinde teknik ve fonksiyonel beceriler, yönetsel beceriler, güvenlik, yaratıcılık, özerklik/bağımsızlık, hizmete adanma, saf meydan okuma ve hayat tarzı olmak üzere toplam sekiz farklı kariyer çapasına denildiği görülmektedir (Demirel, 2019).

2.1.2.4 Kariyer Bağlılığı (Career Commitment)

Kariyer bağlılığı kavramı, bireyin çalıştığı işe veya mesleğe karşı olan tutumu şeklinde tanımlanmaktadır (Demirel, 2019). Bireyin mesleğindeki davranışları üzerinde önemli etkisi olan kariyer bağlılığı, yüksek düzeyde olduğunda bireyler kendi bilgi ve deneyimlerini artırmak adına çok daha fazla çaba göstermektedir (Arslan, 2020). Bu çabalar sonucunda ise bireyler mesleklerinde daha yüksek performans sergileyerek ücret artırımını, terfi ve çeşitli sosyal haklarla ödüllendirilir (Çakmak Otluoğlu, 2014: 354). Diğer yandan yüksek kariyer bağlılığına sahip bireylerin kariyerlerinde önlerine çıkan engelleri aşma konusunda daha az zorlandıkları buna karşın düşük kariyer bağlılığına sahip bireylerin ise karşılaştıkları engeller karşısında kariyer planlarını değiştirdikleri ifade edilmektedir (Arslan, 2020).

2.1.3 Kariyer Evreleri

Bireyin kariyer yaşamı zamanla birtakım evrelerden geçmekte ve bu evreler insan yaşamındaki yine benzer aşamalardan oluşmaktadır yoksa insan yaşamının doğumla başlayıp çocukluk ergenlik ve olgunluk gibi aşamaları bulunmaktadır. Benzer şekilde kariyer yaşamında da araştırma keşif, yerleşme, kariyer ortası, kariyer sonu ve emeklilik olmak üzere çeşitli evreler bulunmaktadır (Kaya, 2017). İçinde bulunulan evrenin doğru yönetilmesiyle bir eyler başarılı ve güvenli şekilde yeni evrelere geçmektedir diğer bir ifadeyle kariyer bu evrelerin baştan sona doğru bir şekilde kurgulayıp yönetilmesini gerektiren uzun bir süreci ifade etmektedir (Sever Sarıcı, 2020).

İlgili literatürde birçok farklı kariyer evresi modeli olduğu görülmektedir. Bu modellerden bir kısmı evreleri yaşa göre bir kısmı ise iş hayatında geçirilen süreye göre şekillendirmiştir (Şura Ateş, 2022). Miller ve Form hazırlık evresi (0-15 yaş), işe başlangıç evresi (15- 18 yaş), deneme devresi (18- 34 yaş), istikrarlı çalışma evresi (25- 65 yaş) ve emeklilik evresi (65 yaş ve üzeri) şeklinde olmak üzere toplam 5 evreden söz etmiştir. Super, yaşam boyu yaşam alanı kuramında ise büyüme evresi (0- 14 yaş), keşfetme evresi (15- 24 yaş), yerleşme evresi (25 44 yaş) sürdürme evresi (45-65 yaş) ve geri çekilme veya çöküş evresi

(65 yaş ve üzeri) olmak üzere toplam 5 evreye değinmiştir. Diğer bir modele göre ise Schein kariyer evrelerini; büyüme/fantezi/keşif (21 yaş), iş yaşamına giriş (16-25 yaş), temel eğitim (16-25 yaş), erken kariyer (17-30 yaş), orta kariyer (25 ve üzeri yaşlılar), geç kariyer (40 yaşından emekliliğe kadar), düşüş ve geri çekilme (40 yaşından emekliliğe kadar) ve son olarak emeklilik olmak üzere sınıflandırmıştır (Karacan Özdemir, 2020:95-115).

Görüldüğü üzere ilgili literatürde birden fazla ölçüt gözetilerek birçok farklı model geliştirilmiştir. Bu modellerden biriye de De Cenzo ve arkadaşlarının öne sürmüş olduğu ve keşif, kariyer başlangıcı, kariyer ortası, yani kariyer sonu ve emeklilik evlerinin yer aldığı modeldir (Şura Ateş, 2022). Araştırmanın bu bölümünde bu modelin evreleri hakkında daha detaylı açıklamalar yapılmaya çalışılacaktır.

2.1.3.1 Araştırma Keşif Evresi

Bireylerin çocukluk ve ergenlik dönemlerini kapsamakta olan araştırma keşif evresinde meslekler hakkında yeterli bilgisi bulunmayan bireyler çevresindeki insanları rol model olarak alabilmekte ve meslekler hakkındaki ilk bilgilerini bu yolla sağlamaktadır. Bu nedenle meslekler hakkındaki düşünceler çok sık değişiklik göstermekte ve belirgin bir meslek fikri ortaya çıkamamaktadır (Örücü, 2006:232). Bu evrenin sonlarına doğru ise bazı meslekler daha ön plana çıkabilmekte ve bu olanlara yönelik yapılan araştırma girişimleri artmaktadır. Bu aşamada ebeveynler çocuklarına rehberlik ederek yönlendirme eğilimi göstermektedir. Ebeveynlerin destek ve yönlendirmeleriyle birlikte birey hangi mesleklerde başarılı olma ihtimalinin bulunduğunu fark edebilmektedir (Erdoğan, 2009:12). Bireylerin herhangi bir meslekte çalışmasıyla sonlanan araştırma keşif evresinin sorunsuz şekilde atlatılması kariyerin diğer evrelerinde sağlıklı bir şekilde ilerlemesi adına çok kritik görülmektedir. Çünkü bu evrede beklenti ve isteklerin seçilen meslekte ne ölçüde karşılanacağı diğer taraftan da bireyin mesleğin gerekliliklerini yerine getirip getiremeyeceği üzerinde durulmadığı durumlarda bireylerin mutsuzluk yaşaması ve kendini işe verememesi genellikle işten ayrılma ya da atılma ile sonuçlanmaktadır (Ege, 2021).

2.1.3.2 Kariyer Başlangıç Evresi

Araştırma keşif evresinin ardından bir mesleğe başlayan bireyler bu meslek alanında tecrübe kazanmaya diğer çalışanlar ve toplum tarafından kabullenmeye ihtiyaç duyar. Bu amaçla harekete geçen birey tüm çabasını mesleğine yönlendirerek başarılı olmayı hedeflemektedir (Kaya, 2017). Bir mesleğe başlamanın ve iş yapmanın getirileri olan fizyolojik

ve güvenlik ihtiyaçlarının karşılanması ardından birey daha üst basamaklardaki gereksinimlerinin arayışına girer. Bu gereksinimlerin fark edilip karşılanması adına planlarını yeniden şekillendiren bireyin bu aşamada verimlilik potansiyelinin tamamına henüz erişemediği ve bu evrenin kendini kanıtlama ile sona ereceği ifade edilmektedir (Özden, 2001).

2.1.3.3 Kariyer Ortası

Doğrusal ilerleyiş gösteren kariyere sahip bireylerde kariyer ortası hem bireysel hem de çevrenin kabul ettiği başarılarla sahip olunan evredir. Yaşamın genelde orta yaş döneminde geldiği bu evre, çıraklıktan ustalığa geçiş evresi olarak nitelendirilmektedir. Bu evrede yer alanlar yaptıkları işlerin sorumluluk ve tercih etme özellikleri taşımasını beklemektedir. Bu nedenle sorumluluklarının artması ve diğer çalışanlara liderlik etmek bu evrenin belirleyici özelliklerindendir (Sever Sarıcı, 2020).

Kariyer ortası evresi orta yaş krizinin de oluşabileceği 35- 50 yaş arası dönemi kapsamaktadır. Bu evrede bireylerin kariyer planlarını tekrar ele aldığı ve üzerinde değişikliklere gidebileceği ifade edilmektedir. Bu nedenle bu evrede ya mevcut işteki performansının artışı için çaba gösterilerek şu ana kadar elde edilen kazanımları koruma yoluna gidilebilir ya da mevcut işin yeni fırsatlar sunmadığı düşünülerek " kariyer platosu" sorunuyla karşılaşabilir. Diğer yandan kariyer ortası evresinde mesleki ilerleme şansı azalır, üretkenlik düşer ve mutsuzluk duygusu yoğun olarak hissedilebilir. Bu evrede bağımlılık, fiziksel rahatsızlıklar veya depresyon gibi olumsuz durumlarla karşılaşılabilir. Bu durumlarla baş edebilmek adına da iş dışı ilgi alanlarının önem kazandığı belirtilmektedir (Sever Sarıcı, 2020).

2.1.3.4 Kariyer Sonu Evresi

Uzun çalışma yıllarının ardından Birey büyük tecrübeler kazanmıştır. Bu tecrübe ve bilgi birikiminin sonucu öğretici konumunda olan birey, diğerleri tarafından saygıyla karşılanan ve tüm çalışma yaşamının sorumluluğunu üstlenen niteliktedir. Eskisi kadar verimli olamadığını hisseden, yaptığı işte zorlamaya başlayan veya bu evrede yükselme şansı yakalayan kişilerin sayısının çok az olmasından dolayı birçok bireyin, kariyer ortası çevresine benzer şekilde, işe ilgisinde düşüş gözlenmesi olasıdır. Bu nedenle genellikle emekli olma planlarının hazırlanıp hayata geçirileceği bir zamanı ifade eden bu süreç, 50- 65 yaş aralığında gözlemlenmektedir (Ege, 2021).

2.1.3.5 Emeklilik Evresi

Emeklilik 60 yaşının üzerindeki bireyleri kapsayan, dinlenme dönemi olarak da isimlendirilen ve genellikle iş hayatında vakit veya ekonomik şartların yetersizliğinden dolayı vakit ayıramayan uğraşlara yönelinen evredir. Kimi çalışanlar ise kurumundan ayrılmak yerine orada kalarak tecrübesiz çalışanlara danışmanlık yapma yolunu tercih edebilmektedir. Bu evrenin olumsuz yönü ise yıllar boyunca çalışılan meslekteki uğraşların bir anda ortadan kalkması ve bireyin alıştığı bu tempolu hayat yerine farklı planlarla yeni bir kimlik oluşturmak durumunda kalmasıdır. Planlarında başarısız olan ya da bu yoğun tempoya alışmış olan bireyler verimsiz, faydasız ve mutsuz hissedebilmektedir (Ege, 2021).

2.2 Kariyer Gelişim Kuramları

Kariyer gelişimini destekleyecek işlemlerin neler olduğu, kariyer alanındaki problemlerin nasıl tanımlanacağı, meslek fikrinin nasıl geliştiği ve bireylerin kariyer tercihlerini etkileyen faktörlerin neler olduğu gibi soruların yanıtlanması kuramsal bir bakış açısıyla mümkündür. Mesleki rehberlik kavramının çalışılmaya başlandığı 1908 yılından itibaren bu ve benzeri sorulara aranan yanıtlar, kariyer gelişim kuramlarının ortaya çıkmasını sağlamıştır. Diğer yandan kariyer gelişim kuramları; kariyer danışmanlığı sürecinde danışana en uygun yaklaşımı seçerken, danışana ilişkin gözlemlerden bir çerçeve oluştururken ve ele alınan kariyer problemine ilişkin tahminlerde bulunup mantıklı çözüm yolları üretilmeye çalışılırken kariyer psikolojik danışmanına destek olmaktadır. Ancak bireylerin ya da grupların kariyer davranışlarını tüm yönleriyle açıklayabilecek tek bir kuram söz konusu değildir. Çünkü her bir kuram kendi içerisinde kompleks bir yapısı bulunan kariyer davranışlarının farklı boyutlarını ele almaktadır. Bu sebeple kariyer psikolojik danışmanlığı alanında birçok kariyer gelişim kuramından yararlanılması önerilmektedir. Kariyer gelişim kuramlarının sınıflandırılması incelendiğinde alan yazında pek çok farklı sınıflamayla karşılaşmak mümkündür (Yeşilyaprak, 2015). Super (1981) kariyer gelişim kuramlarını eşleştirme, gelişimsel ve karar kuramları olmak üzere üç gruba ayırırken Savickas (2001) kuramları objektif ve subjektif olmak üzere iki sınıfta ele almıştır (akt. Yeşilyaprak, 2015). Çalışmanın bu bölümünde ise kariyer gelişim kuramları Yeşilyaprak (2015)'in yapmış olduğu sınıflamadan yararlanılarak açıklanmaya çalışılmıştır.

2.2.1 Özelliik Faktör Uyumlu Kuramlar

Çalışmanın bu bölümünde Özelliik Etmen Kuramı, İşe Uyum Kuramı ve Holland'ın Tipoloji Kuramına ilişkin açıklamalarda bulunulmuştur.

2.2.1.1 Özelliik Etmen Kuramı

Frank Parsons 'un ölümünün ardından yayınlanan “Bir meslek seçmek” isimli kitabı mesleki rehberlik kavramını tanımlamış ve kariyer psikolojik danışmanlığı alanına büyük katkı sağlamıştır. Bu kitapta yer alan görüşler ilerleyen süreçte özelliik-etmen ismini alacak olan kuramın yapı taşlarını oluşturmuştur (Öztemel, 2021). Mesleki rehberliğin öncüsü olarak görülen Parsons, 1908 yılında kurmuş olduğu ve ilk rehberlik merkezi olarak tanınan “mesleki büro” da çalışmalarını sürdürmüştür. Reformist bir tutuma sahip Parsons fırsat eşitliğinin ve sosyal adaletin önemini vurgulamıştır. Bu nedenle meslek bürosunda etnik kimliği ve ekonomik düzeyi nedeniyle çeşitli kariyer engellerinin sahip göçmenlere ücretsiz olarak bilgi, cesaret ve ilham vermeye çaba göstermiştir (Ulaş Kılıç, 2021).

Özelliik etmen kuramında yer alan “özelliik” kavramı bireylerin testler yardımıyla ölçülebilen nitelikler, etmen kavramı ise işte başarılı performans gösterebilmek adına gereken faktörler anlamına gelmektedir. Buradan hareketle özelliik-etmen, birey ve işin özelliklerini değerlendirme anlamını taşımaktadır (Sharf, 2017).

Parsons 'un özelliik-etmen kuramı üç aşamadan oluşmaktadır. Kurama göre ilk aşamada danışana uygun olan çeşitli test ve test dışı teknikler yardımıyla birey değerlendirilmeye çalışılmaktadır. Bu aşamada bireyin; ilgileri, yetenekleri, tutumları, istekleri, kaynakları, sınırlılıkları ve değerleri gibi birçok özelliği incelenerek kendisi hakkında net ve gerçekçi bir anlayış geliştirmesi hedeflenmektedir. Danışma sürecinin ikinci aşamasında ise mesleklerin gereklilik ve özelliklerini araştırma bulunmaktadır. Bu aşamada farklı alanların avantaj ve dezavantajları, gereklilikleri, başarı kriterleri, maaşları veya sağlayacağı statü gibi konular değerlendirilerek danışanın bu konu hakkında bilgi sahibi olması istenmektedir. Üçüncü ve son aşamada ise ilk iki aşamada ele alınan konular diğer bir ifadeyle birey özellikleriyle çalışma alanı arasındaki ilişkilerin mantıklı bir akıl yürütme ile eşleştirilmesi yer almaktadır (Özdemir Bişgin, 2021).

Günümüzde özelliik etmen kuramına birçok eleştiride bulunmaktadır. “Test et ve anla” olarak nitelendirilen kuram yanıltıcı ve yüzeysel görülmekte sosyal etki veya iş uyumu gibi etmenlere yer vermemesi sebebiyle yoğun şekilde eleştirilmektedir. Diğer yandan bireyin ilgi, yetenek, değer, başarı veya kişilik gibi özelliklerinin büyümeye ve gelişmeye eğilimli

olduğu fikrini savunan gelişimsel yaklaşım kuramcıları da özellik-etmen kuramında bu durumların göz ardı edildiğini savunmaktadır. Ayrıca kuramın kariyer psikolojik danışmanlığını sadece iş arama veya meslek seçimi süreciyle sınırlandırıldığını oysa bireylerin kariyerlerinin farklı dönemlerinde çeşitli birçok sorunla daha karşılaşabileceği öne sürülmektedir. Ancak tüm bu eleştirilere karşın özellikle etmen kuramının daha sonraları geliştirilen bütün kariyer kuramlarının etkilediği ve alana katkı sağladığı söylenebilir (Özdemir Bişgin, 2021).

2.2.1.2 İşe Uyum Kuramı

Rene Davis, Lloyd Lofquist ve Arkadaşları tarafından geliştirilen iş uyumu kuramı, özellik-etmen kuramına benzer şekilde kişisel özellikler ile iş gereklerinin eşleştirilmesi esasına dayanmaktadır. Kurama göre, bireyler çalıştıkları ortamda iyi ilişkiler kurabilmeleri ve bu ilişkileri sürdürebilmelidir. Bu iyi ilişkinin sürdürülmesi de iş ortamıyla kişilik özelliklerinin uyumundan geçmektedir (Öztemel, 2021).

İşe uyum kuramına göre bireylerin fizyolojik ve psikolojik olmak üzere temelde iki çeşit ihtiyacı vardır. Varlığının devamını sağlamak adına bu ihtiyaçlarını karşılamak durumunda olan birey, huzur ve mutluluğu bu yolla kazanmaktadır. Bu huzur ve mutluluğu sağlayan olgu ise pekiştireçlerdir. Bireylerin çevresinde yer alan bu pekiştireçleri bulması gerekmektedir. Bunun yolu ise çevrenin beklentilerinin karşılanmasından geçmektedir. Benzer şekilde çevrenin de ihtiyaçlarının bulunduğu ve bu ihtiyaçlarını bireylerdeki pekiştireçler ile karşılamaya çalıştığı öne sürülmektedir. Diğer bir ifadeyle birey ve çevre arasında iki tarafın da ihtiyacı olan pekiştireçlerin bulunup kullanılmasına dayanan bir ilişkiden söz edilebilir. Çalışan olarak bir bireyin; maaş, ideal çalışma ortamı veya iyi ilişkiler içerisinde bulunduğu çalışma arkadaşları gibi pekiştireçleri olabilir. Aynı şekilde iş ortamının kendi devamlılığını sürdürmesi adına da birtakım gereksinimleri bulunabilmektedir (Kuzgun, 2017). Birey ve çevrenin karşılıklı olarak bu pekiştireçleri karşılaması uyuma/benzeşme kavramıyla açıklanmaktadır. Uyuma/benzeşme durumunun bilişsel olarak değerlendirilmesinin ardından birey kendi ihtiyaçlarının çevrenin pekiştireçleri tarafından karşılandığını düşündüğünde ise verdiği tepki “doyum” olarak kavramsallaştırılmıştır (Bacanlı, 2015).

2.2.1.3 Holland’ın Tipoloji Kuramı

Holland’ın tipoloji kuramı, Parsons’ın kuramına benzer şekilde, kişisel özelliklerin iş gerekleriyle eşleştirilmesi esasına dayanmaktadır. Holland meslek seçimini sistemsal bir hale

getirerek altı farklı kişilik tipi oluşturmuş ve bu kişilik tiplerinin uygun olduğu altı farklı iş çevresi belirlemiştir. Kuram her ne kadar temelde Parsons'ın özellik etmen kuramıyla benzerlik gösterse de özellik-etmen kuramından farklı olarak birey-iş eşleştirmesinde kişisel ve sosyal etmenlerin de önemli olduğunu hatta meslek seçmenin bir kişilik ifadesi olduğu fikrini savunmuştur. Bireyin ilgilerinin de kişilik kavramının belirleyicilerinden biri olduğu görüşünde olan Holland bu nedenle “mesleki tercih envanterini” geliştirerek birey ilgilerini ölçmeye amaçlamıştır. Çünkü meslek seçimi motivasyon, bilgi, yetenek ve kişiliğin yansıdığı bir eylemdir. Meslekler ise yalnızca iş etkinliklerine değil aynı zamanda bireyin yaşam biçimini de temsil eden bir çevredir. Bu bağlamda her meslek bu mesleğin çalışanları hakkında ipuçları vermektedir. Bu sebeple bireyler nasıl kıyafet, dış görünüş, arkadaş çevresi veya davranışlarına göre doğru veya yanlış bir şekilde değerlendirilebiliyorsa bireyin yapmakta olduğu meslek de bu kriterlerden biri olarak ele alınabilir (Bacanlı, 2015).

Kurama göre bireyler benzer özelliklerine göre gruplandırıldığında altı farklı kişilik tipi ortaya çıkmaktadır. Bu altı kişilik tipinin karşılığı olarak ise yine altı farklı iş çevresi yer almaktadır. Bireylerin her biri beceri, yetenek, tutum ve değerlerine en uygun iş çevresini aramaktadır. Bu nedenle meslek seçimi davranışında kişilik tipi ve iş çevresi özellikleri arasındaki ilişki ve uyum önemlidir (Bacanlı, 2015). Çalışmanın bu bölümünde Holland'ın belirtmiş olduğu altı farklı kişilik tipi ve iş çevresi hakkında daha detaylı açıklamalar yapılacaktır.

2.2.1.3.1 Gerçekçi Kişilik

Gerçekçi kişilik tipindeki bireyler; çeşitli alet ve makineleri kullanmaktan hoşlanan, okul dönemlerinde mekanik ya da fiziki becerilerinin yer aldığı derslerde daha başarılı ve yaşamlarında karşılarına çıkan problemlere pratik açıdan ve çözüm odaklı yaklaşan kişilerdir. Bu nedenle psikolojik danışma sırasında gerçekçi tipteki danışanların öğüt veya öneri almayı bekleyebilecekleri ifade edilmektedir. Bu tipteki bireyler insan ilişkilerinden daha çok mevki, güç ve paraya değer verme eğilimindedir. Gerçekçi çevre ise çeşitli araç veya makinaların kullanılması gibi fiziki taleplere sahiptir. Fabrika ve inşaat gibi çevreler gerçekçi iş çevresine örnek olarak verilebilir. Bu çevreler daha çok çevikliğe veya güce dayalı olduğu için kaza ve fiziksel problemlerle karşılaşılması daha olasıdır (Sharf, 2017).

2.2.1.3.2 Araştırmacı Kişilik

Araştırmacı kişilik tipinde yer alan bireyler zekâ gerektiren problemleri çözmekten ve yeni bilgiler öğrenmekten hoşlanmaktadır. Bu bireyler kendi yetenek ve becerilerine güvenirken bilimsel okumalar yapmaktan ve tartışmalara girmekten mutluluk duyar. Bunun yanında diğer insanların yönetilmesi ve kişisel problemleriyle ilgilenmek bu kişilik tipindeki bireyler için ilgi çekici değildir. Araştırmacı kişilik tipinde olan bir birey danışma ortamında yönlendirici bir danışman yerine kendisini izleyen araştırmacı rolünde bir danışman bulmayı tercih eder. Araştırmacı çevre ise bilimsel manada ilgi ve yeterliliği bulunanların ve zekasını kullanarak problemlere çözüm arayanların yer aldığı çevredir. Biyolog, matematik ve fen dersleri öğretmenleri, veteriner gibi mesleklerin yer aldığı araştırmacı çevrede problem çözmek için kişiler arası ilişkiler ya da makine kullanımı değil dikkat ve eleştirel düşünce yetileri ön plana çıkmaktadır (Sharf, 2017).

2.2.1.3.3 Sanatçı Kişilik

Sanatçı kişilik tipinde yer alan bireyler kendini ifade özgürlüğünden hoşlanmaktadır. Yazı, resim, müzik gibi alanlarda yetenekli olan bu bireyler orijinallığe ve yaratıcılığa önem veren kişilerdir. Bu nedenle sanatçı kişilik tipindekiler teknik yazı veya çizimlerden değil belirli bir kurgu, yaratıcılık ve öznellik sunabilecekleri eylemleri tercih etmektedir. Kariyer danışması oturumlarında ise bu bireylerin diğer kişilik tiplerinden çok daha fazla duygulara odaklandığı, kararların mantıklı olmasından çok duyuşsal olarak ne ifade ettiğiyile ilgilendiği ve şakaya sıklıkla bir araç olarak kullandıkları ifade edilmektedir. Sanatçı çevre ise yaratıcılık ve özgürlüğü cesaretlendiren bireylerden ve mesleklerden oluşmaktadır. Bu çevrelerde mantıksal açıklamalar değil duygular ön plandadır (Sharf, 2017).

2.2.1.3.4 Sosyal Kişilik

Sosyal kişilik tipindeki bireyler diğer insanların problem yaşadığı durumlarda onlara yardım etmekten ve bir şeyler öğretmekten hoşlanırlar. Karşılaştıkları problemleri tek başına üstlenme ya da tamamıyla bir başkasına bırakma yolunu değil yardımlaşp tartışarak çözmeyi tercih ederler. Bu kişilik tipindeki bireyler ekonomik çıkarlar yerine adalet, eşitlik ve ahlak gibi konulara daha fazla önem gösterirler. Yardımseverlik özelliğinin ön planda olduğu bu bireyler, kariyer psikolojik danışma oturumları esnasında danışmanlarına da yardımcı olmaya meyillidir. Diğer yandan bu bireylerin yine yardımseverlik özelliklerinden dolayı grupla psikolojik danışma oturumları için yararlı bir katılımcı olabileceği belirtilmektedir. Sosyal

çevre ise sosyal kişilik tipine uygun şekilde idealizm fikrinden ziyade insani değerleri vurgulayan ve başkalarına yardımın önemsendiği meslekleri kapsamaktadır. Sosyal iş çevrelerine örnek olarak psikolojik danışmanlık, öğretmenlik, konuşma terapisi gibi meslekler verilebilir (Sharf, 2017).

2.2.1.3.5 Girişimci Kişilik

Girişimci kişilik tipindeki bireyler için ön plandaki etmen maddi kazançlardır. Bu bireyler her ne kadar diğer insanlarla çalışmaktan hoşlansa da bunun nedeni iyi ilişkiler kurmak değil onları yönetmektir. Girişimci kişilik tipinin diğer bir belirgin özelliği ise hissedilenden daha fazla özgüvenli tutum sergilemektir. Kariyer danışma oturumlarında girişimci tiplerin konuşkan olduğu ve başarılarından söz etmekten hoşlandıkları ifade edilmektedir. Girişimci çevrede ise bireyler kişisel veya örgütsel çıkarlar adına ikna ve yönetim becerilerini sıkça kullanmaktadır. Bu türden bir iş çevresinde terfi, güç, statü ve ikna önemli kavramlardır. Politikacılık, emlakçılık, satın alma müdürlüğü ve sigortacılık bu iş çevresindeki meslekler örnek olarak verilebilir (Sharf, 2017).

2.2.1.3.6 Geleneksel Kişilik

Geleneksel kişilik tipindeki bireyler kural ve emirlere bağlı, çevresi tarafından güvenilir bulunmaya önem veren kişilerdir. Olayların kontrollerinden çıkması ve belirsizlik onları hoşnut eden durumlar değildir. Genellikle diğer kişilik tiplerinin monoton olarak algılayabileceği ve belirli yönergelerin takip edilmesine dayanan etkinliklerde ve meslek alanlarında bulunmayı tercih ederler. Geleneksel çevre ise organizasyon ve plan kavramlarına önem verilen, evrak ve rapor işlerinin yoğun olduğu, muhasebecilik gibi ofise dayalı mesleklerin örnek olarak verilebileceği çevredir (Sharf, 2017).

Her ne kadar Holland iş çevrelerini gruplandırılmış olsa da esasında hiçbir çevre yalnızca tek bir tipi değil tiplerin bir birleşimini ifade eder. Örnek olarak muhasebeci iş çevresi büyük oranda geleneksel olmakla birlikte belirli ölçüde araştırmacı ve sosyaldır. Yine aynı şekilde kişilik tipleri de bireyi tamamıyla yansıtmamaktadır. Bu nedenle bir bireyin yalnızca bir kişilik tipiyle uyumlu olması beklenen bir durum değildir (Sharf, 2017).

2.2.2 Psikodinamik Yaklaşımlar

Çalışmanın bu bölümünde Psikanalitik, Adler ve Annroe'nin kariyere ilişkin yaklaşımları ile Myers Briggs Tip Teorisi ele alınmıştır.

2.2.2.1 Psikanalitik Yaklaşım

Freud her ne kadar psikanalitik kuramda iş ve meslek konularına çok fazla değışmemiş olsa da sağlıklı insan olma koşullarından biri olarak çalışabilmesi göstermiştir. Psikanalitik kuramın kariyer konularına uyarlanması ise Freud'un psikanalitik yaklaşımı benimseyen takipçileri tarafından gerçekleştirilmiştir. Diğer kariyer gelişim kuramlarından farklı olarak meslek seçiminde bilinçaltının önemini vurgulayan kuram, meslek seçimini savunma mekanizmaları ile açıklamıştır. Mesleki davranışların erken çocukluk aşamasındaki tecrübelerden kaynaklandığını bu nedenle yetişkinlik çağında yaşanan olayların etkisinin bu tercih üzerinde çok az etkili olduğunu ifade eden yaklaşım, genel olarak ilgi ve yeteneklerden ziyade meslek seçiminde “yüceltme” savunma mekanizmasının önemini vurgulamaktadır. Diğer bir ifadeyle meslek ve kariyer, cinsellik ve saldırganlık güdülerinin toplumun onaylayabileceği şekilde gerçekleştirilme şeklidir. Psikanalitik yaklaşımı benimseyen danışmanlar danışanın problemini salt olarak kariyer bağlamında incelemek yerine temelde yatan başka bir psikolojik problemin yansıması olarak ele alır. Bu yüzden kariyer danışması oturumlarında psikanaliz tekniklerinden farklı herhangi bir teknik önerilmemektedir. Genel olarak bakıldığında günümüzde kuramın hem danışmalarda hem de bilimsel çalışmalarda kullanımının yaygın olmadığı ifade edilebilir (Güneri, 2015).

2.2.2.2 Adler'in Yaklaşımı

Adler; bireyler için işin önemi, meslek seçimi ve mesleki gelişim hakkındaki görüşleri ile kariyer danışmanlığına önemli bir katkı sağlamıştır. Kuramda yer alan aile bütünlüğü, doğum sırası, yaşam görevleri, yaşam tarzı ve sosyal ilgi gibi temel kavramların kariyer psikolojik danışmanlığında kullanılması ise 1970'lerden den sonra yaklaşımı benimseyen diğer takipçiler tarafından sağlanmıştır.

Aile bütünlüğü, ebeveyn- çocuk ve kardeşler arası ilişkilerle aileyi bütün olarak ele alan bir kavramdır. Çünkü ailenin her bir üyesi ve kurulan ilişkiler yaşam tarzını belirlemektedir. Kuram bireylerin çocukluğunda yetiştiği ortamın onları tanımak ve anlamak için yardım sağlayacağı varsayımına dayanmaktadır. Herhangi bir işte çalışmanın, bir mesleği icra etmenin ve bu meslekteki çalışan rollerinin ilk algılanmaya başladığı yer olan aile, yetişkinlikteki iş ortamı ilişkilerinin de en önemli belirleyicisidir. Örnek olarak, çocukluğunda babasıyla sorunlu bir ilişkisi bulunan bir bireyin iş ortamında da erkek yöneticilerle problem yaşayabileceğini ifade edilmektedir (Güneri, 2015).

Doğum sırası Adler'e göre bireylerin aile içindeki konumunu, ilişkilerini ve bunlara

bağlı olarak yetişkinliğindeki davranışlarını etkileyen önemli bir kavramdır. Doğum sırasından kaynaklanan yetiştirme farklılıklarıyla ilk çocukların liderlik ve hırs faktörlerinin gerekli olduğu meslekleri; ortanca çocukların yaratıcılığın ön plana çıktığı meslekleri; en küçük çocukların sosyalliğin önemli olduğu meslekleri; tek çocukların ise üst düzey başarı ve belirli bir entelektüelliğin beklendiği meslekleri tercih etme eğiliminde bulunduğu ifade edilmektedir. Ancak yine de doğum sırasının kesin hükümler vermeyi sağlamadığı yalnızca bireyi tanımak adına yardımcı bir araç olarak kullanılabileceği belirtilmektedir. Yine asıl önemli olan bireyin kaçınıcı çocuk olarak dünyaya geldiği değil hangi aile ortamında büyüdüğü ve bu ortamdaki ilişkilerin nasıl algıladığıdır (Güneri, 2015).

Yaşam tarzı bilinçli olsun ya da olmasın bireyin düşünce ve davranışlarını açıklamaktadır. Her birey dünyaya geldiği ailedeki durumunu inceler, kendi amaçlarını oluşturur ve bu yolla kendi yaşam tarzını oluşturmuş olur. Yaşam tarzı erken çocukluk döneminde netleşmeye başlar ve bireyin yetişkinliğinden ölümüne kadar onun yönlendiricisidir. Kuramda meslek seçiminin ise yaşam tarzının önemli bir göstergesi olduğunu ifade edilmektedir. Bu nedenle psikolojik olarak sağlıklı olmanın koşullarından biri de çalışılan meslekten doyum almaktır. Yaşam tarzı kariyer kararının ve kariyer düzeyinin en önemli belirleyicisidir (Güneri, 2015).

İlk çocukluk anıları ise bireyin bir yaşam tarzı oluşturmaya katkı sağlar. Bireyin sekiz yaşından önceki yaşadığı olayları ifade eden kavram, birey tarafından net bir şekilde hatırlanmaktadır. Bazı durumlarda bu anılar yanlış veya eksik olarak hatırlanabilir ancak önemli olan anıların doğruluğu değil bireyin bu anılara yüklediği anlamlardır. İlk anılar ilgilerinin oluşmasını sağlar ve dolaylı olarak meslek seçimine ilişkin önemli ipuçları verir (Güneri, 2015).

Sosyal ilgi ise topluma ait olabilme duygusudur. Bireyler temel bir ihtiyaç olarak ait olmaya çabalamaktadır. Kuramın önemli ve özgün kavramlarından biri olan aşağılık duygusunun azaltılması da sosyal ilginin geliştirilmesiyle mümkün olmaktadır. Meslek hem topluma katkı sağlamanın hem de bu yolla sosyal ilginin gelişmesinin önemli bir aracıdır. Diğer yandan bireyin sosyal ilgisinin ölçüsü olarak çalışılan işteki üretkenlik, kalite ve doyum görülmektedir. Sosyal ilgi bireylerin doğuştan getirdiği bir potansiyel olsa da yetiştiren aile ortamı potansiyelini ne derece kullanılabileceğini belirlemektedir (Güneri, 2015).

2.2.2.3 Annroe'nun Yaklaşımı

Roe kariyer kuramını oluştururken Psikanalitik kuramdan, Murhpy'nin Pislik enerjisinden ve Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinden etkilenmiştir. Kuram insanların fizyolojik, güvenlik, sevgi, ait olma, saygı gibi bazı temel ihtiyaçları olduğuna vurgu yapmakta ve bunların ne ölçüde karşılandığının kariyer gelişimi açısından önemli olduğunu belirtmektedir. Buradan hareketle çocuğun yetiştiği ortamdaki tutum ve davranışlara göre çocuğa duygusal yoğunlaşma, çocukla olan ilişkiden kaçınma ve çocuğun kabul edilmesi olmak üzere toplam üç farklı ebeveyn- çocuk ilişkisi belirlemiştir (Ulaş Kılıç, 2021).

Çocuğa duygusal yoğunlaşma boyutunda ebeveynlerin tutum ve davranışlarını aşırı korumacı ve aşırı talepkar olmak üzere iki başlık altında incelemek mümkündür. Aşırı korumacı ebeveynler çocuklarının merakları ve keşiflerini sınırlandırır ve bağımsızlıklarını göz ardı eder. Bu tarz bir ortamda yetişen çocukların kararları tek başına almakta zorlandıkları ve ailelerine bağlı olmaktan çok bağımlı oldukları ifade edilebilir. Aşırı talepkar ebeveynler ise çocuklarının başarabileceklerinden çok daha yüksek standartlar belirlemektedir. Bu tarz bir ebeveyn ilişkisinde çocuğun daha az takdir edildiği, daha az onaylandığı ve desteklenmediği ancak çocukların ailesinden bu tutumları elde edebilmek adına çok daha fazla çabaladığı ifade edilmektedir (Kızıldağ Şahin, 2021).

Çocukla olan ilişkiden kaçınma boyutunda ebeveynlerin tutum ve davranışları çocuğun reddedilmesi ve ihmal edilmesi olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir. Çocuğunu reddeden ebeveynler her ne kadar çocuklarının barınması, yemek yemesi veya maddi anlamda zorluk yaşaması adına destek olsa da değer vermek veya övmek gibi duygusal gereksinimlerini karşılamamaktadır. Çocuğunu ihmal eden ebeveynler ise çocuklarının hem fizyolojik hem de duygusal olan hiçbir ihtiyacına cevap vermemektedir (Ulaş Kılıç, 2021).

Çocuğun kabul edilmesi boyutu ise sıradan kabul ve sevgi dolu kabul olmak üzere iki farklı ebeveyn ilişkisini kapsamaktadır. Sıradan kabul gösteren ebeveynler daha önce açıklanan ebeveynlere oranla daha olumlu bir tutum ve sevgi gösterse de bu çocuklar için doyum sağlayıcı boyutta olamamaktadır. Sevgi dolu kabulde ise ebeveynler çocuklarını bağımsız bireyler olarak görür duygusal ve fizyolojik ihtiyaçlarını büyük ölçüde karşılanmaya çabalar. Bu nedenle ideal ebeveyn çocuk ilişkisinin sevgi dolu kabul olduğunu söylemek mümkündür (Kızıldağ Şahin 2021).

Roe yukarıda sözü edilen aile tutum ve davranışlarının yetişkinlik çağındaki kariyer kararlarında önemli etkilere sahip olduğunu belirtmiş ve buradan hareketle meslekleri insan odaklı olan ve insan odaklı olmayan meslekler şeklinde sınıflandırmıştır. Ebeveynlerinin tutum

ve davranışları olumlu olan ve ihtiyaçlarının gerektiği gibi karşılandığı bireylerin insan odaklı meslekleri; koruyucu ve talepkar ebeveyne sahip bireylerin ödül ve geri bildirim alabilecekleri meslekleri; ihmale uğramış bireylerin ise insan odaklı olmayan meslekleri tercih etme eğiliminde olduğu ifade edilmektedir (Ulaş Kılıç, 2021). Kuram kariyer psikolojik danışmanlığında uygulamadan çok teorik görüşlere sahip olması nedeniyle yoğun şekilde eleştirilmektedir (Kızıldağ Şahin 2021).

2.2.2.4 Myers Briggs Tip Teorisi

Bireylerin dünyayı nasıl algıladığını ve yargılarının kaynağına odaklanan Myers Briggs Tip Kuramı her ne kadar bir kariyer gelişim kuramı olarak ele alınmıyor olsa da pek çok kariyer danışmanı tarafından sıklıkla kullanılmaktadır (Sharf, 2017). Temelde Carl Gustav Jung'un kişilik analizlerinden etkilenen kuram, kişilik tiplerinin belirlenmesi adına dört farklı süreci incelemektedir. Bu süreçler kişiliğin temelindeki enerjiye göre içe veya dışa dönük; bilginin toplanma şekline göre duyuşsal ve sezgisel; kararın nasıl verildiğine göre düşünen ve hisseden; dünyayı algılama özelliğine göre yargısal ve algısal olmak üzere toplam sekiz özelliği ve bu özelliklerin kombinasyonuna bağlı 16 farklı kişilik tipine ayrılmıştır (Coşkun, 2022).

Oluşan 16 farklı kişilik tipinin özelliklerini ve hangi meslek alanlarında çalışmaya daha uygun olabileceklerini açıklamaya çalışan tip kuramı, kariyer danışmanlığında hem kavramsal çerçeve hem de süreçte bir araç olarak kullanılabilir. Ancak kuramın kullanılabilmesi için gereken eğitimlerin alınması ve danışma oturumlarında tek başına kullanılması yerine çeşitli değerlendirme araçlarıyla bir arada kullanılması önerilmektedir (Güneri, 2015).

2.2.3 Gelişimsel Kuramlar

Çalışmanın bu bölümünde Ginzberg ve Arkadaşlarının Mesleki Gelişim Kuramı, Super'ın Yaşam Boyu Yaşam Alanı Kuramı ve Gottfredson'un Daraltma Uzlaşma Kuramına değinilmiştir.

2.2.3.1 Ginzberg ve Arkadaşlarının Mesleki Gelişim Kuramı

Bir ekonomist olan Ginzberg; birer psikolog, psikiyatrist ve sosyolog olan arkadaşlarıyla birlikte meslek seçimine dair incelemeler yapmış ve bu incelemeler sonucu bir kuram geliştirmiştir. Kariyer gelişiminin ilk defa gelişimsel boyutta incelendiği kuram; süreç, uzlaşma ve geri dönüşmezlik kavramlarını literatüre kazandırmıştır. Kurama göre kariyer gelişimi 0- 6 yaşında yani erken çocukluk döneminde başlamakta ilerleyen yaşlarda ilgi ve

yetenekler bağlamında bir meslek alanı seçme ve bu alanda eğitim almayla sonlanmaktadır. Bu nedenle kariyer gelişimi bir süreç olarak ele alınmaktadır. Her ne kadar kuramın geliştirildiği ilk dönemlerde bir meslek alanında eğitim alınması ve çalışılmaya başlanmasıyla kariyer seçiminin sona ereceği düşünülse de ilerleyen süreçte bu düşüncede değişikliğe gidilmiştir. Çünkü bireylerin istekleri herhangi bir işte çalışmaya başladıktan sonra da değişebilmektedir. Buradan hareketle kariyer seçim sürecinin sonlanması için kişisel özelliklerle çalışma yaşamına dair beklentilerin ve sahip olunan imkanların uzlaşma içinde olması gerektiği düşüncesi ortaya çıkmıştır. Kuramın buraya kadar olan kısmı özellik- etmen kuramından farklılık gösterse de bireylerin herhangi bir meslek kararını aldıktan sonra emek, zaman, ekonomi ve diğer birçok nedenle bu karardan vazgeçemeyeceği kabulü özellik- etmen kuramına benzerlik göstermekte ve alınan bu kararın devamlılığının sağlanmaya çalışılması geri dönülmezlik olarak tanımlanmaktadır (Mutlu Çaykuş, 2021).

Mesleki gelişim kuramının ana kavramlarından biri olan süreç bağlamında kariyer seçim süreci fantezi dönem, deneme dönemi ve gerçekçi dönem olmak üzere toplam üç dönemde incelenmektedir. Hayal dönemi 0-11 yaş aralığını kapsamaktadır. Bu dönemde meraklı bir şekilde çevresindeki yetişkinleri inceleyen çocukların onların meslekleri ve kariyer rollerine yönelik ilk bilgileri topladığı ifade edilebilir. Çevresindeki yetişkin bireylerle özdeşim kuran çocuk, gerçekçi bir anlam ifade etmese de bazı kariyer tercihlerinde bulunabilir. Deneme dönemi 11- 17 yaş aralığını kapsamaktadır. İlgi, yetenek ve değerlerin fark edilmeye başlandığı deneme döneminde farkına varılan bu bireysel özelliklerle farklı meslek alternatifleri ilişkilendirilmeye çalışılır (Ulaş Kılıç, 2021). Gerçekçi dönem ise 17- 22 yaş aralığını kapsamakta ve keşfetme, billurlaşma ve belirleme basamaklarından oluşmaktadır. Keşfetme basamağında olan bireyler üniversiteye girmeye ya da iş hayatına dâhil olmaya çalışmaktadır. Bu basamakta kariyer seçeneklerinin iki veya üçe düştüğü, her bir seçeneğin avantaj ve dezavantajlarının bulunması sebebiyle kararsızlıkların yaşanabileceği belirtilmektedir. Billurlaşma basamağında ise bu iki üç seçenekten birinin ön plana çıktığı belirtilmiştir. Son olarak belirleme basamağında ise seçilen alanla ilgili eğitimler alınır ve eğitimlerin ardından bu basamak sonlanmış olur (Mutlu Çaykuş, 2021).

2.2.3.2 Super'ın Yaşam Boyu Yaşam Alanı Kuramı

Ginzberg'in öğrencilerinden biri olan Super, onun görüşlerinden etkilenmiş ancak hem hocasından hem de diğer kuramlardan farklı şekilde kuramında sosyo-ekonomik statüye, cinsiyete ve sosyal değişime yer vererek gelişimsel kuramlara büyük katkı sağlamıştır.

Kuramın içeriğini sürekli eklemeler yaparak değiştirip geliştirmeye çalışan Super, bu değişiklikleri kuramın ismi üzerinde de sıklıkla yapmıştır. Kurama önce “kariyer gelişim kuramı” sonra “gelişimsel benlik kavramı kuramı” ve nihai olarak ise “kariyere yaşam boyu yaşam alanı yaklaşımı” isimleri verilmiştir. Ayrıca Super meslek ve kariyer kavramlarının ayrımını yapmıştır. Meslek, bireylerin hayatlarını devam ettirmesi ve para için yaptığı işler iken kariyer mesleğin öncesini, mesleki hobileri ve meslek sonrası rolleri de içine alan daha geniş bir kavramdır. Bu ayrımın yapılması mesleki rehberlikten kariyer danışmanlığına geçişin önemli bir adımı olmuştur (Siyez, 2015).

Yaşam boyu yaşam alanı yaklaşımını diğer kurumlardan ayıran noktalardan bir diğeri ise kariyer gelişiminin yaşam boyu devam ettiği görüşüdür. Kariyer gelişimi yaşam boyu devam ettiğinden dolayı bireylerin yaptığı işten veya aldığı eğitimden herhangi bir zamanda memnuniyetsizlik yaşayabileceğini bu nedenle kariyer kararlarında değişikliklere gidebileceklerini savunan yaklaşım, bu yönüyle Ginzberg’in “geri dönülmezlik” kavramıyla açıklamaya çalıştığı görüşe karşı çıkmaktadır (Mutlu Çaykuş, 2021). Bir diğer ifadeyle temelde kariyer seçiminin bireyin benliğiyle iş yaşamı arasındaki eşleşmeye dayandığını savunan yaklaşım Ginzberg’den farklı olarak bu eşleşmenin birçok defa gerçekleşebileceğini vurgulamaktadır. Çünkü bireyler yaşamları boyunca yeni deneyimler edinmekte bu sebeple de benlikleri değişip gelişmektedir. Benliği değişip gelişen bireyler mevcut kariyer seçimlerinde düzenlemeler yapabilmekte veya onlardan tamamen vazgeçerek yeni seçimlerde bulunabilmektedir (Ulaş Kılıç, 2021).

Yaklaşımın kariyer danışmanlığı alanına kazandırdığı kavramlar ise benlik, yaşam boyu, yaşam alanı, yaşam rolleri, mini ve maxi döngüler, kariyer olgunluğu, kariyer uyumu ve kariyer örüntüsü kavramlarıdır. Bireyin kendi özelliklerine, yaptıklarına, amaç ve ideallerine hangi açıdan baktığını ifade eden benlik kavramı, yaşamın her döneminde değişebilen ve diğer insanlardan gelen geri bildirimlerden de etkilenen bir kavramdır (Mutlu Çaykuş, 2021). Kuramın en temel kavramlarından biri olan benlik, mesleki gelişimin de belirleyicisidir (Siyez, 2015). Çünkü bireyler kendi benliklerine uygun mesleği bulmaya çabalarlar. Kariyer gelişim süreci olarak adlandırılan bu süreçte benliğine uygun işlerden doyum alan ve performansı yükselen bireyler kendi benliğine uygun olmayan işlerde bu durumların tam tersini yaşayabilmektedir (Mutlu Çaykuş, 2021).

Yaşam boyu kavramı; bireylerin kariyer gelişimlerinin çeşitli dönemlerden geçen bir süreç olduğunu, her bir dönemin kendine özgü kariyer gelişim görevlilerinin bulunduğunu ve bu sürecin yaşam boyunca sürdüğünü ele alınan kariyer gelişim sürecindeki dönemler büyüme, keşfetme yerleşme, sürdürme ve geri çekilmedir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2021).

Büyüme dönemi 4- 13 yaş arasındaki çocukların yer aldığı ve benlik kavramının gelişmeye başladığı evredir. Çeşitli oyunlarla ve hayallerle çevresindeki yetişkinlerin mesleki rollerini deneyen çocuklar gerçek dünya ile bağlantısız olsa da bu dönemde kendilerini, çevrelerini ve bazı meslekleri tanımaya başlamaktadır (Mutlu Çaykuş, 2021).

Keşfetme dönemi 14- 24 yaş aralığını kapsamakta ve bireylerin ergenlik ve beliren yetişkinlik dönemlerine denk gelmektedir. Bu dönem billurlaşma, belirleme ve uygulama olmak üzere üç basamaktan oluşmaktadır. Billurlaşma basamağında hoşlanılan etkinlikler, ilgi duyulan meslekler ve bu mesleklerin gerektirdiği özellikler belirlenmeye çalışılır. Belirleme döneminde bir önceki dönemde belirlenmeye çalışılan meslekler arasından geçici de olsa bazı tercihler yapılır. Uygulama döneminde ise ilk iki basamakta ortaya çıkan tercihler için planlar kurulur. Bu planlar ışığında iş arama, özgeçmiş hazırlama ve iş görüşmesi yapma davranışları gözlemlenir (Mutlu Çaykuş, 2021).

Yerleşme dönemi; 25-45 yaş aralığını kapsamakta ve karar alma, sağlamlaştırma ve ilerleme basamaklarından oluşmaktadır. Birey karar kılma basamağında çalışmaya başlanan mesleğin benliğine uygun olup olmadığını değerlendirir ve işine uyum sağlamaya odaklanır. Sağlamlaştırma basamağında artık benliğinin işe uygun olduğunu düşünen ve uyum sağlama sorunlarını aşmış bireyler çalıştığı işteki pozisyonlarını sağlamlaştırarak güvenilir bir çalışan olma amacı taşımaktadır. Son olarak ilerleme basamağında ise sorumluluk almaktan çekinmeyen bireyler daha yüksek maddi kazanç sağlayabileceği iş pozisyonlarına geçmeyi planlamakta ve çabasını bu yönde göstermektedir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2021).

Sürdürme dönemi; 45-65 yaş aralığını kapsamakta ve koruma, güncelleme ve yenilik basamaklarından oluşmaktadır. Koruma basamağında birey mesleğindeki pozisyonunu ve elde ettiği statüyü devam ettirmeye çabalar. Güncelleme basamağında ise sahip olunan bilgi ve becerilere yenilerini ekleme ihtiyacı duyan bireyler yeni şeyler öğrenmek adına çaba harcamaktadır. Son olarak yenilik basamağında ise birey yeni iş pozisyonunda kalıcı olabilmek için çaba gösterir (Mutlu Çaykuş, 2021).

Geri çekilme dönemi 65 yaş üzerindeki bireylerin bulunduğu evredir. Bireyler bu dönemde iş ile alakalı enerji ve ilgisini kaybeder. Dönem; yavaşlama, emeklilik planı ve emeklilik basamaklarından oluşmaktadır. Yavaşlama basamağında işle ilgili sorumlulukları azalan birey, emeklilik planı basamağında maddi ve manevi durumu ışığında emekliliği ile ilgili planlamalar yapar. Son olarak emeklilik basamağında ise bireylerin hayatında çalışan rolü azalır ve boş zaman, vatandaşlık ve aile gibi roller ön plana çıkar (Siyez, 2015).

Her ne kadar kariyer gelişim dönemleri belirli yaş aralıklarıyla tanımlanmaya çalışılsa ve bu açıdan kariyer gelişiminde doğrusal bir ilerlemenin olabileceği anlaşılsa da bu tüm

bireyler için geçerli bir durum değildir. Bu nedenle bazı bireyler aynı anda birçok kariyer gelişim dönemini deneyimleyebilir. Bu durum yaklaşımın diğer kavramlarından biri olan mini ve maxi döngüler kavramlarıyla açıklanmaktadır. Mini döngüler kavramı bireyin eş zamanlı olarak bir kariyer döneminin farklı alt basamaklarında bulunmasını maksî döngüler ise birden fazla kariyer gelişim döneminin özelliklerine sahip olunmasını ifade etmektedir (Mutlu Çaykuş, 2021).

Yaşam alanı kavramı ile bireylerin hayatları süresince birçok rolü oynadığı açıklanmaya çalışılmıştır. Yaşam boyu yaşam alanı yaklaşımına göre bireyler dört temel alanda (ev, çevre, okul, iş) dokuz ana rol oynar. Bu roller çocuk, öğrenci, boş zaman, vatandaş, çalışan, eş, ev işleri, ebeveyn ve emekli rolleridir. Bu yaşam rolleri doğumdan ölüme kadar oynanmakta ve bireyler bazı dönemlerde birden fazla rolü aynı anda oynayabilmektedir. Bu rollerin; eş zamanlarda oynanması yaşam stili, ardışık bir biçimdeki kombinasyonu yaşam alanı kavramlarıyla açıklanmaktadır. Kariyer gelişim dönemlerindeki yapılan geçici ve kalıcı işler, bu işlerin süreleri, bu işlerin sayısı ve elde edilen tecrübelerin tümü ise kariyer örüntüsü kavramını ifade etmektedir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2021).

Super'ın yaklaşımının diğer önemli kavramı ise kariyer olgunluğu kavramıdır. Bireylerin kariyer gelişim dönemlerindeki görevleri sağlıklı bir şekilde yerine getirebilmesi kariyer olgunluğu ile alakalı bir durum olup kariyer olgunluğu düzeyinin yüksekliğine işaret etmektedir (Ulaş Kılıç, 2021). Kariyer olgunluğu kavramının tanımları ele alındığında yaş faktörünün ön plana çıktığı görülse de aynı yaşta olan bireylerin farklı kariyer olgunluk düzeylerine sahip olabildiği ifade edilmektedir. İlerleyen süreçte ise kariyer olgunluğu kavramı yerine kariyer uyumu kavramı tercih edilmeye başlanmıştır (Mutlu Çaykuş, 2021).

Yaşam boyu yaşam alanı yaklaşımına en büyük eleştiri kuramının hiçbir zaman bir bütün haline getirilememesi konusunda olmuştur. Ayrıca kariyer gelişim dönemlerinin ve bu dönemlerdeki basamakların yeterince açık olmaması da kuramın zayıf noktalarından biri olarak gösterilmektedir. Diğer yandan kuramda kadınlar, farklı etnik sınıflar ve düşük sosyoekonomik düzeyden bireylere yeterince yer verilmemesi de eleştirilmiştir. Kuramın ele aldığı kavram ve varsayımların içeriklerinin birçok kez değiştirilmiş olmasının ise kuramın anlaşılabilirliğini düşürdüğü ifade edilmiştir (Siyez, 2015).

2.2.3.3 Gottfredson'un Daraltma Uzlaşma Kuramı

Kuramın ana odak noktası erken çocukluk döneminden erken yetişkinlik dönemine kadar olan süreçtir. Kariyer seçiminin de bir sonuç olmaktan ziyade bir süreci ifade ettiğini

savunan kuram, gelişimsel birtakım öğelerin süreçteki önemine vurgu yapmasından dolayı gelişimsel bir kariyer kuramı olarak ele alınmaktadır. Kuram genel olarak bireylerde kariyer gelişiminin çok erken yaşta başladığını çevresel ve genetik özelliklerin de bu gelişime etki ederek bireyi yaptığı veya yapacağı mesleğe yönlendirdiğini savunmaktadır (Demirtaş-Zorbaz, 2021). Gottfredson'a göre kariyer seçimi bireyin sosyal düzen içerisinde var olmaya çabalamasıdır. Psikolojik faktörler her ne kadar kariyer seçiminde etkili olsa da bireyler karşılaştıkları bir zorlukta sosyal kimliğini koruyabilmek adına bunlardan vazgeçme eğilimine sahiptir (Kuzgun, 2017).

Kuramın vurguladığı önemli noktalardan biri de bilişsel gelişimdir. Kariyer seçimi bir eşleştirme olarak ele alındığı için bu eşleştirmenin bir gereği olarak bireylerin bilişsel yetkilere sahip olması gerekmekte ve sağlıklı kariyer kararının bilişsel olarak gelişim ile mümkün olduğu ifade edilmektedir. Bilişsel gelişim yaş faktörüne bağlı olarak yükselse de kuram aynı yaş grubundaki çocukların farklı biliş düzeyinde olabileceklerine de vurgu yapmaktadır. Bu nedenle her çocuğun özel olduğu ve kendi potansiyellerine göre değerlendirilip desteklenmesi gerektiği savunulmaktadır (Demirtaş-Zorbaz, 2021).

Kariyer gelişimi kariyer seçeneklerinin elenmesi işlemine dayanmaktadır. Her birey, içinde yer aldığı toplum tarafından kendisine sunulan çeşitli meslekleri zamanla elemektedir. Bu nedenle meslek seçimi bu eleme sürecinin bir sonucudur. Daraltma kavramı da bu eleme sürecinde bireyin; birçok seçeneği elemesini, kabul edebileceği seçeneklerin sayısının düşmesini ve farklı kariyer seçenekleri konusunda esnekliğinin azalmasını ifade eden bir kavramdır. Bireyler mesleklerin daraltılması sürecinde büyüklük ve güce yönelim, toplumsal cinsiyet rollerine yönelim, sosyal değerlere yönelim ve içsel bene yönelim olmak üzere dört farklı aşamadan geçerler. Bu aşamalar her birey için farklı yaşlarda ortaya çıkabilse de tüm süreç erken yetişkinlik döneminde sonlanır. Daraltma süreciyle kendi benliğine uygun olmayan meslekleri eleyen bireyin kalan seçenekler arasından bir tercih yapması da uzlaşma süreci olarak ifade edilmektedir. Bu süreç her ne kadar tatmin edici bir seçenek bulana kadar devam etse de tatmin edici olarak görülen bu tercih her zaman en iyi tercih olmamaktadır. Bu nedenle kuram, bireylerin tatmin edici tercihinin en iyi tercih olmadığını bilse de buna razı gelip uyum sağlamaya çabaladıklarını vurgulamaktadır (Demirtaş-Zorbaz, 2021).

2.2.4 Sosyal Bilişsel Kuramlar

Çalışmanın bu bölümünde Krumboltz'un Sosyal Öğrenme Kuramı, Lent, Brown ve Hackett'in Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı ve Bilgi İşleme Yaklaşımına dair açıklamalara yer verilmiştir.

2.2.4.1 Krumboltz'un Sosyal Öğrenme Kuramı

Krumboltz ve arkadaşları iki kısımdan oluşan bir öğrenme kuramı geliştirerek kariyer psikolojik danışmanlığı alanına katkıda bulunmuştur. Bu kısımlardan ilki olan “kariyer kararı vermede sosyal öğrenme kuramı (KKVSÖK)” kariyer seçiminin kökenini ele almaktadır. İkinci kısımda ise daha çok kariyer psikolojik danışmanlığına odaklanılmış ve bu kısım “kariyer psikolojik danışmanlığında öğrenme kuramı (KPDÖK)” olarak adlandırılmıştır. KKVSÖK, daha çok bireylerin kariyer karar verirken etkilendiği faktörleri ele aldığı ve bu yönüyle kapsama olarak KPDÖK kısmından daha az konuya değindiği için kuram genel olarak ikinci kısmın adıyla anılmaktadır. KPDÖK, Sosyal öğrenme kuramının kariyer psikolojik danışmanlığı alanındaki uygulaması olarak da nitelendirilmektedir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2021).

2.2.4.1.1 Kariyer Kararı Vermede Sosyal Öğrenme Kuramı

Krumboltz ve arkadaşları, Bandura'nın Sosyal Öğrenme Kuramında olduğu gibi, kariyer kararı verebilmenin de bireyin çevresiyle etkileşimi sonucu oluşan bir öğrenme süreci olduğunu savunmaktadır. Bu süreçte pek çok etken birbiriyle karmaşık bir etkileşim halindedir. Kuramda bu etkenlerin belirli dört grup altında toplandığı göze çarpmaktadır (Özyürek, 2015).

2.2.4.1.1.1 Genetik Donanım ve Özel Yetenekler

Bireylerin cinsiyet, ırk veya fiziksel özellikler gibi kalıtımla sahip olduğu nitelikleri çevreyle etkileşim kurarak gelişir. İçinde yaşanılan toplumun bu özelliklerin bazılarını geliştirdiği bazılarının ise engellediği ifade edilmektedir (Kuzgun, 2017).

2.2.4.1.1.2 Çevre Koşulları ve Olaylar

Doğal afet, gelenek, kültür gibi bireylerin kontrolü dışındaki durum ve koşullar kariyer kararını etkileyebilmektedir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2021).

2.2.4.1.1.3 Öğrenme Yaşantıları

Bireye özgü bir kavram olan öğrenme yaşantıları, bireylerin doyum sağladığı deneyimlerin pekiştirdiğini tersi durumların ise söndüğünü ifade etmektedir. Ayrıca kuram vasıtalı ve çağrışımlı olmak üzere iki tür öğrenme yaşantısını varlığına işaret etmektedir (Kuzgun, 2017).

2.2.4.1.1.4 Göreve Yaklaşım Becerileri

Bundan önceki üç etken olan öğrenme yaşantıları, genetik özellikler, çevre koşulları ve özel yeteneklerin kendi arasındaki etkileşimini ifade eden göreve yaklaşım becerileri; performans standartlarını, çalışma alışkanlıklarını, bilişsel ve algısal süreçleri, zihinsel kurulumu ve duygusal tepkileri barındırmaktadır (Kuzgun, 2017).

2.2.4.1.2 Kariyer Psikolojik Danışmanlığında Öğrenme Kuramı

KPDÖK, Kariyer sorunlarının çözümünde kariyer psikolojik danışmanlarının etkili çözüm yollarıyla danışanlarına yardım edebilmesini ve kariyer gelişim müdahalelerinin yapılandırılmasını sağlayabilmeleri adına geliştirilmiştir. KPDÖK ile kariyer psikolojik danışmanları danışanlarının; kendileri ve iş dünyası hakkında gerçekçi genellemeler yapabilmelerini ve bu genellemelere uygun eylemlerde bulunmalarını amaçlamaktadır (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2021). Kuram bireylerin aşağıdaki 4 alanda baş etme becerileri geliştirmesini kariyer psikolojik danışmanlarının da bu alanlarda danışanlarına destek olması gerektiğini savunmaktadır (Kuzgun, 2017).

1) Bireyler yalnızca sahip olduğu özelliklerini keşfetmeye değil aynı zamanda bu özellikleri geliştirmeye de ihtiyaç duymaktadır. Buradan hareketle ilgi envanteri gibi ölçme araçlarında yer alan bazı maddelerin bireyler tarafından deneyimlenmemiş olmasının sakıncalı bir durum olduğu ifade edilmektedir. Bu nedenle danışmanların danışanlarının yeni ilgi alanları ve etkinlikler konusunda desteklemesi gerektiği savunulmaktadır.

2) Bireyler, mesleklerin özellik ve gerekliliklerinin zamanla değişebileceğini öğrenmeli ve bu durumlara hazırlıklı olmalıdır. Örneğin içinde bulunduğumuz dönemin getirileri olarak meslekler; iş birliği, teknolojik gelişmelere uyum sağlama ve içinde bulunan ülkenin sınırlarını aşan çalışma ortamlarına girebilme konularına geçmişte olduğundan daha fazla önem verebilmektedir.

3) Bireylerin eyleme geçmesi için problemin teşhisinin yanında desteklenmeye de ihtiyacı vardır.

4) Kariyer psikolojik danışmanları yalnızca meslek seçimi ile değil tüm kariyer problemleriyle ilgilenmelidir. Kariyer alanında yaşanan bir problemin danışanın farklı bir alandaki yaşadığı zorluğun yansıması olabileceği unutulmamalıdır. Bu nedenle danışanların bir bütün olarak ele alınması gerekmektedir.

2.2.4.2 Lent, Brown ve Hackett'in Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı

1980'li yıllarda kariyer psikolojik danışmanlığı alanında bir bütünleşme dönemi başlamıştır. Bu dönemlerden itibaren bireyler, kendi kariyerlerinin biçimlendirici ve öznesi olarak ele alınmaya başlanmıştır (Özyürek, 2015). Günümüzde iş dünyasının hızlı değişimi, ekonomik çalkantılar ve kariyer alanında doğrusal bir ilerleme yerine iniş çıkışların sıklıkla yaşanması kariyer psikolojik danışmanlığının da bir dönüşüm yaşamasını gerekli kılmıştır. Sosyal bilişsel kariyer kuramı (SBKK); bu durumlara yanıt verebilecek konumda olan, sistematik, bilimsel çalışmalarla desteklenen, varsayımları farklı kültürlerde test edilen ve geçerliliği kanıtlanan bir kuramdır. Bu yönüyle SBKK, üzerinde en fazla çalışma yürütülen kurumların başında gelmektedir (Erkan Atik, 2021).

Kuram, kariyer davranışlarının hem bireylerin kalıcı ve değişmeyen özelliklerinden (trait) hem de çevreden etkilendiği fikrini savunmaktadır. Buradan hareketle SBKK'yı birbirini tamamlayan iki düzeyli bir analizle ifade etmek mümkündür. Bu düzeylerden ilki yetkinlik beklentisi, sonuç beklentisi ve kişisel hedefleri de içerisine alan bilişsel- birey değişkenleridir. Bireyin bu değişkenler üzerinde kontrolünün olduğunu söylemek mümkündür (Özyürek, 2015).

2.2.4.2.1 SBKK'nın Birinci Düzey Kavramları

Bandura'nın Sosyal bilişsel kuramından etkilenecek ortaya atılmış olan SBKK, Onun üçlü nedensellik modelinde yer alan kavramların (yetkinlik beklentisi, sonuç beklentisi, kişisel hedefler) bireylerin kariyer gelişimindeki kişisel belirleyiciler olduğunu savunur (Öztemel, 2021). Aşağıda bu üç kavrama ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

2.2.4.2.1.1 Yetkinlik Beklentisi

Yetkinlik, bireyin belirli bir alanda amacına ulaşması için gerekli davranışları sergileme kapasitesine olan inancını ifade etmektedir. Yetkinliğin yüksek olduğu durumlarda bireyler eyleme daha hızlı geçmekte yetkinliğin düşük olduğu durumlarda ise tam tersi şekilde eylem süreci zorlu geçebilmektedir. Yetkinlik kavramı beceri kavramı ile karıştırılabilmektedir.

Ancak yetkinlik becerileri davranışa dönüştürmeye yönelik algıları ifade eder. Diğer bir ifadeyle herhangi bir alanda beceriye sahip olmak o alanda yetkinlik algısının da yüksek olacağı anlamını taşımaz. Yetkinlik beklentisi değişmez bir özellik değildir. Belirli performans alanlarına özgü şekilde değişebileceği gibi bireysel, çevresel ve davranışsal faktörlerle etkileşim halindedir. Başarılı geçmiş deneyimler, dolaylı olarak edinilen deneyimler, olumlu-olumsuz dönütler ve fizyolojik ve duygusal durumlar yetkinliğin kaynakları olarak gösterilmektedir (Özyürek, 2015; Erkan Atik, 2021).

2.2.4.2.1.2 Sonuç Beklentisi

Genelde yetkinlik beklentisiyle karıştırılan bir kavramdır. Yetkinlik beklentisi bireyde var olan bir becerinin eyleme dönüştürülmesine ilişkin algısı iken sonuç beklentisi bu eylemin hangi sonuçları doğuracağına ilişkin inançlardır. Örneğin yağlı boya resim yapan bir genç çevresinden de aldığı olumlu geri bildirimlerle resim öğretmenliği bölümünde başarılı olabileceğini düşünse de (yetkinlik beklentisi) bu bölümün üniversite sonrası iş bulma konusunda yetersiz olduğuna ve işsiz kalacağına inanıyor olabilir (sonuç beklentisi). Hem yetkinlik beklentisi hem de sonuç beklentisi eylemlere yönelik davranışlar üzerinde etkili olsa da kuram yetkinlik beklentisinin sonuç beklentisine kıyasla davranışlar üzerinde daha etkili olduğunu savunmaktadır (Erkan Atik, 2021). Sonuç beklentileri, yetkinlik beklentisinde olduğu gibi, başarılı geçmiş deneyimler dolaylı olarak edinilen deneyimler, olumlu-olumsuz dönütler ve fizyolojik duygusal durumlardan kazanılmaktadır (Özyürek, 2015).

2.2.4.2.1.3 Kişisel Hedefler

Kişisel hedefler belirli bir etkinliğe yönelmeyi istemek anlamı taşımaktadır. Kuramda seçim ve performans olmak üzere iki türden hedefin varlığına işaret edilmiştir. Seçim hedefi kavramı bireyin arzu ettiği ve daha çok uzun vadeli hedefleri tanımlamaktadır. Performans hedefleri ise seçim hedeflerine ulaşabilmek adına kısa vadede yapılması gerekli olan hedeflerdir. Bireyler kişisel hedeflerini belirleyerek davranışlarını organize etme, yönlendirme ve sürdürmeyi başarabilirler. Bu durumda kontrol bireylerin kendi ellerinde tutulabilmektedir. Kuram çevresel faktörlerin her ne kadar davranışlar üzerinde etkili olduğunu savunsun da bireylerin kendi belirlediği bu hedefler, davranışları motivasyon aracılığıyla etkilemektedir. Kişisel hedeflerle yetkinlik beklentisi ve sonuç beklentisi arasında da karşılıklı ve karmaşık etkileşim bulunmaktadır (Özyürek, 2015).

2.2.4.2.2 SBKK'nın İkinci Düzey Kavramları

SBKK'nın ikinci düzeyinde bireylerin kontrolü devre dışı kalmaktadır. Cinsiyet ve ırk gibi fiziksel özellikler, çevrenin özellikleri, kariyer engelleri ve kariyer destekleri gibi durumlar ikinci düzeye örnek olarak verilebilir (Özyürek, 2015).

2.2.4.2.2.2 Çevresel Etkiler

Bireyin içerisinde bulunduğu toplumdaki fiziksel, kültürel ve sosyal özellikler davranış üzerinde önemli etkilere sahiptir. Çünkü bu özellikler bireylerin bilişsel değerlendirme süreçlerine etki etmektedir. Ancak bu özellikler davranış üzerinde doğrudan belirleyiciler değildir. Önemli olan durumun birey tarafından nasıl algılandığıdır. Örneğin bireyin algıları süreçte önemli olmasaydı çevresel olarak tüm olanakların sağlanmış olduğu zengin ailelerdeki bütün çocuklar başarılı, yoksul çevrede yetişen çocukların hepsi de başarısız olurdu. Buradan hareketle SBKK kariyer psikolojik danışmanlarının, danışanların sosyal ortamındaki eksikliklerin giderilmesine destek olmasının yanında onların çevresindeki özellikleri mantıklı şekilde değerlendirmesine de yardımcı olması gerektiğini savunmaktadır (Özyürek, 2015).

2.2.4.2.2.3 Kariyer Engelleri

Kariyer engelleri kariyer gelişimini olumsuz olarak etkileyen bireye ve ortama özgü faktörlerdir. SBKK özellikle ortama özgü kariyer engellerine vurgu yapmaktadır. Kariyer engelleri herhangi bir problemin şu andaki ya da gelecekteki varlığından çok bireyin bu duruma karşı olan algısını ifade etmektedir. Buradan hareketle kuram, bu engellerle ilişkili üç yapıya değinmektedir. Bunlar; baş etme yetkinliği, duygulanım eğilimi ve sonuç beklentileridir (Özyürek, 2015).

2.2.4.2.2.4 Kariyer Destekleri

Birtakım destekler veya destek sistemleri kariyer alanında da bireylere yardımcı olabilmektedir. Bireyin kariyer gelişimini teşvik etme anlamında kullanılan kariyer destekleri konusunda SBKK iki öneri getirmiştir. Bunlardan ilki bireylerin sosyal çevrelerinin kariyer gelişimlerine uygun olarak dizayn edilmesi ikincisi ise yine kariyer gelişimlerine uygun sosyal çevre değişikliğidir. Örnek olarak yeni bir akran destek sisteminin oluşturulması verilebilir (Özyürek, 2015).

Günümüzde kariyer psikolojik danışmanlığında sıklıkla yararlanılan SBKK'nın amacı; bireylerin ilgi, yetenek, beceri ve değerlerini gerçekçi bir şekilde değerlendirmesi ve bu değerlendirmeleri kariyere ilişkin kararlarda kullanılabilesidir. Kariyer psikolojik danışmanlığı sürecinin ilk adımında bireylerin gerçekçi bir nedeni olmadan oluşturdukları yetkinlik ve sonuç beklentilerinden dolayı vazgeçtiği ya da seçtiği kariyer seçeneklerinin fark etmelerine yardımcı olunur. İkinci adımda ise kariyer destekleri ve engelleri belirlenmeye çalışılarak bunların mevcut etkileri ele alınır. Bu etkilerin kontrol edilebilmesi adına danışana süreç boyu destek olunmalıdır (Erkan Atik, 2021).

2.2.4.3 Bilgi İşleme Yaklaşımı

Bilişsel bilgi işleme yaklaşımı (BBİY), Sampson ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. Kuram yalnızca kariyer kararı sürecini değil iş bulma ve kariyer alanında yaşanan diğer problemler için de açıklamalarda bulunmaktadır. BBİY'nin amacı bireylere iş bulma ve iş sorunları konularında yardımcı olmaktır. Diğer yandan da bu süreçte öğrenilen becerilerin kariyer yaşamının ilerleyen dönemlerinde ortaya çıkabilecek yeni problemlere uyarlanabilmesi konusunda danışanlara destek olunmaktadır. Kurama göre kariyer seçimi bilişsel ve duygusal süreçlerin etkileşiminden ortaya çıkmaktadır. Bireyler kariyerle ilgili bir problem yaşadığında bunun üstesinden gelebilmek için bilişsel işlemler kadar bu problemle ilgili geçerli bilgilere de sahip olmalıdır. Kariyer gelişimi ise bireylerin devamlı şekilde gelişimi ve bilgi yapılarındaki değişim ile mümkündür (Özyürek, 2015).

BBİY, kariyer kararını temelde Parsons'ın üç etmen modeline benzer şekilde açıklamaktadır. Ancak bu yaklaşım Parsons'ın modelinin genişletilmiş ve bireylerin bilişsel bilgiyi işleme süreçleriyle ilgili güncel gelişmeleri de göz önüne almış şeklidir. Kariyer müdahaleleri; bilgi işleme piramidi, İASDY döngüsü ve yürütücü süreç alanı olmak üzere üç farklı boyutu içermektedir. Bilgi işleme piramidi kariyer seçimine ilişkin biliş boyutlarını tanımlayabilmek için kullanılmaktadır. Piramitte yer alan ilk üç düzey kariyer kurumlarındaki geleneksel alanları içerir. Değer, ilgi ve beceri gibi benlik bilgileri; belirli mesleklerin özellik ve gereksinimlerini tanıma gibi meslek bilgileri; bireylerin karar verme şekillerini anlamak gibi karar verme becerileri bu üç boyutu oluşturur. Piramidin en üstünde yer alan dördüncü boyut ise; içsel konuşma, öz farkındalık, izleme ve bilinçlerinin denetimini içeren yürütücü biliş boyutudur (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2021).

İkinci boyut İASDY döngüsü olarak isimlendirilmiştir. İASDY ifadesi kavramın kapsamı dâhilinde olan ve bu döngüde yer alan iletişim, analiz, sentez, değerlendirme ve

yürütme becerilerini temsil eder. Kariyerle ilişkili bir olayda ideal durum ile gerçek durum arasında bir fark olduğunda İASDY döngüsü başlar. Bu farklar bireylerde bir takım fizyolojik, bilişsel, davranışsal ve duygusal ipuçlarıyla kendini belli eder. Bu ipuçları iletişim ile ilgilidir ve birey bu aşamada gerçek ve ideal durumu arasında bir fark olduğunu anlar. Analiz becerisi aşamasında bireyler problemin zihinsel modelini oluşturur ve öğeler arasındaki ilişkileri anlamlandırmaya çalışır. Sentez aşaması ise iki kısımdan oluşur. Ayrıntılandırma ismi verilen ilk kısımda danışanlar problem alanına ilişkin birçok potansiyel çözüm önerisi belirler. Buradaki önerilerin niteliğinden çok niceliği önem taşır. İkinci kısım ise belirginleştirme kısmıdır. Bu kısımda danışan kendi ilgi, değer veya yeteneklerine uygun önerilerin listesini oluşturur. Değerlendirme aşamasında bu listede yer alan seçenekler yarar zarar analizleri yapılarak sorgulanır. Son adım olan yürütme aşamasında ise en iyi seçenek eyleme dönüştürülür (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2021).

Üçüncü boyut ise süreç alanıdır bu alanda içsel konuşma, öz farkındalık ve denetim gibi yürütücü bir iş becerileri yer almaktadır. İçsel konuşma olumlu olursa problemi çözüme olumsuz olursa ise kararsızlığa götürür. Öz farkındalık kavramı sorunun çözümünün belirlenmesini sağlar. Bu süreçte içsel ve dışsal faktörlerin izlenip denetlenmesi gerekmektedir. Denetim ise kariyerle ilişkili bir problemin çözümü için ihtiyaç duyulan bilginin yorumlanması ve İASDY döngüsünde yeni bir aşamaya geçilip geçilemeyeceğinin değerlendirilebilmesi için önemlidir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2021).

BBİY Kariyer danışması oturumlarında yedi adımdan oluşan bir planla uygulanmaktadır. Birinci adımda danışanın kariyer sorununun ortam ve doğası anlaşılmasına çalışılır. Diğer yandan danışanlara kuramın piramit modeli ve İASDY döngüsü tanıtılır. İkinci adımda danışanların kariyer kararı için hazır olup olmadıkları “Kariyer Düşünceleri Envanteri” ile anlaşılmasına çalışılır. Üçüncü adım iş birliği içerisinde sorunun potansiyel sebeplerinin analiz edildiği aşamadır. Dördüncü adımda oluşturulan kariyer problemini çözme ve karar verme hedefleri beşinci adımdaki öğrenme planlarının gelişmesini sağlar. Altıncı adım oluşturulan bu bireysel öğrenme planlarının uygulamaya konulduğu aşamadır. Danışmanların bu aşamada destek ve dönüş sağlaması danışan açısından önemlidir. Yedinci ve son adımda ise danışan andaki ilerleme özet şekliyle gözden geçirilerek bu becerilerin şu an ve gelecekteki problemlerde genelleştirilmesi sağlanır (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2021).

2.2.5 Son Zamanlarda Geliştirilen Kuram ve Modeller

Çalışmanın bu bölümünde Kariyer Yapılandırma Kuramına, Amundson ve Arkadaşlarının Teker Modeline ve Kariyer Yelkenlisi Modeline

2.2.5.1 Kariyer Yapılandırma Kuramı

Genel olarak bakıldığında kariyer kuramları, içinde bulunulan çevrenin ihtiyaçlarına paralel şekilde gelişmiştir. Günümüzde teknolojik atılımlar, globalleşme, bilgi birikiminin yükselmesi ve bilgiye erişimin daha kolay olması gibi faktörler kariyer alanında belirsizliklerin yaşanmasına, işlerin garanti olmamasına ve kısa süreli işlerin ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. Diğer yandan günümüzde bireylerin kariyere yükledikleri anlam ve beklentiler değişmiştir. Bir meslekte ömür boyu çalışmak yerine farklı pozisyon ve görev değişikliklerinin daha sık yaşandığı gözlenmektedir. Bu durumda bireylerin yalnızca ilgi, yetenek, değer gibi özelliklerini belirli ölçme araçlarıyla ortaya çıkarmak yerine kariyer yapılandırma süreçlerini anlamlandırmanın önemi anlaşılmıştır (Karacan Özdemir ve Çohadar, 2021).

KYK'da hikâyeler önemli bir araç olarak görülmektedir. Çünkü bireylerin şimdiye kadar yaptığı işler, görev aldığı pozisyonlar, işler arasındaki geçişler ve bu geçişlerde kararların nasıl ve neye göre verildiğine ilişkin detaylar bireyin anlatacağı hikâyelerde yer almaktadır. Bu sebeple kariyer kavramı bir yolda ilerleme veya merdiven basamaklarını tırmanmak olarak değil bireyin kariyer yaşamlarına ilişkin anlattıkları bir hikâye olarak ele alınır. Sosyal yapılandırmacı yaklaşımla ele alınan hikâyelerde bireyin yaşadığı olaydan ziyade bu olayları nasıl yorumladığı daha önemlidir. Standardize edilmiş ölçme araçlarının her bireyin özgün hikâyesini açıklayabilecek şekilde derin bilgiler sunamaması da hikâyeleri önemli bir araç haline getirmektedir (Karacan Özdemir ve Çohadar, 2021). Kuram; hangi kariyer (ne?), kariyer nasıl inşa edilir (nasıl?) ve kariyer neden önemlidir (niçin?) sorularına yanıt aramaktadır. Bu üç ögeden yola çıkarak oluşturulan mesleki kişilik tipleri, kariyer uyum yetenekleri ve yaşam temaları kavramları üzerinde önemle durulmaktadır (Korkut-Owen ve Niles, 2015).

Mesleki kişilik tipleri bireyin kariyere ilişkin ilgi, yetenek, değer ve ihtiyaçlarını ifade etmektedir. İçinde bulunulan aile ortamında oluşturulan kişilik daha sonra okul ve çevrenin etkisiyle gelişir ve bireyi iş yaşamına hazırlar. Bireyin çevresindeki insanlardan farklı olarak ne yapmayı tercih ettiği bireysel farklılıklar psikolojisinden de yararlanılarak anlaşılmaya çalışılır. Ancak özellik-faktör uyumlu kuramların aksine KYK, mesleki kişilik tiplerini değişmez ve sürekli olarak değil bir başa çıkma stratejisi olarak ele alır (Karacan Özdemir ve Çohadar, 2021). Mesleki kişilik tipleri zamanla değiştiği için KYK'da kullanılacak standart

testler bireyle ilgili yordama yapma amacıyla değil olasılıkları önermek amacıyla kullanılır (Korkut-Owen ve Niles, 2015).

Kariyer uyum yetenekleri Super'ın Kariyer olgunluğu kavramının geliştirilmiş ve güncellenmiş şeklidir. Kariyer uyum yetenekleri bireyleri kariyer gelişim görevlerinde, kariyer geçişlerinde ve karşılaşılabileceği iş travmalarında sağlıklı bir şekilde çözüme götüren psikososyal kaynaklardır. Bu nedenle kariyer uyum yeteneklerinin bireylerin kendi kariyerini nasıl inşa edecekleri ile ilgili olduğunu söylemek mümkündür. KYK, kariyer uyumunun ilgi, kontrol, merak ve güven olmak üzere dört boyuttan oluştuğunu ve bu boyutların birbirini hiyerarşik bir yapıyla izlediğini vurgulamaktadır (Karacan Özdemir ve Çohadar, 2021). Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde kariyer uyum yetenekleriyle ilgili daha ayrıntılı bilgilere yer verilecektir.

Yaşam temaları kavramı bireylerin kariyer gelişimine ilişkin belirli davranışları niçin yaptığını ifade etmek amacıyla kullanılmaktadır. Kurama göre meslek, bireylerin çocukluk çağlarında karşılaştığı ve kaygı yaşadığı durumların yetişkinlik çağında aktif şekilde üstesinden gelinmesinin yoludur. Diğer bir ifadeyle bireyler temelini çocukluk çağında attığı yetersizlik duygularıyla baş edebilmek için kendi oluşturduğu imgesel hedefler çerçevesinde hayatlarını şekillendirirler ve kariyerlerinde üstleneceği rollerle kendilerini güçlü ve önemli görmeye çabalarlar. Bu nedenle kariyer gelişimlerine yönelik seçimler onların çocukluk çağında oluşturduğu imgesel hedeflere ulaşabilme şansı vermektedir. Yaşam temaları açığa çıkarılarak bireyin yaşamının; anlamı, amacı ve motivasyonu anlaşılmalı çalışılır. Bu doğrultuda bireylere kariyerlerini nasıl yapılandırdıklarına ilişkin farkındalık kazandırmak hedeflenir. Bu farkındalığı oluşturan etmenler bireylerin hikâyelerinde saklıdır (Karacan Özdemir ve Çohadar, 2021). Kariyer hikâyeleri, bireylerin kendilerini geçmişte ne şekilde algıladığını, şu an ne olduğunu ve gelecekte ne olacağını düşündüğünü ortaya çıkartır. Her ne kadar hikâyeler birbirinden bağımsız gibi düşünülse de hikâyelerdeki bazı örüntüler onların birleştirilmesini sağlayacak birtakım ipuçları barındırır (Korkut-Owen ve Niles, 2015).

KYK'ya göre kariyer gelişimini destekleyebilecek üç farklı yardım türü bulunmaktadır. Bunlar; kariyer rehberliği, kariyer eğitimi ve kariyer yapılandırma danışmasıdır. Her danışanın ihtiyacı birbirinden farklı olacağı için kariyer psikolojik danışmanları bu yöntemler içerisinde danışana en uygun yöntemi seçerler. Ancak bu süreçte bazı danışanların bu üç hizmet türüne de ihtiyaç duyabileceği unutulmamalıdır. Kariyer rehberliği hizmeti geleneksel şekilde bireyin özellikleriyle uyumlu mesleklerin eşleştirilmesi esasına dayanan hizmetleri kapsamaktadır. Kariyer eğitimi ise bireyin tutum, karar verme becerisi, uyum ve yetenek gibi alanlarda yeterliliklerini geliştirmesini amaçlayan ve kariyer gelişimini desteklemeye yönelik olan

yardım hizmetleridir. Son olarak kariyer yapılandırma danışması ise öyküsel yaklaşımların kullanıldığı, bireylerin kariyer hikâyelerinin dinlenerek yaşamlarındaki anlam ve amaçlara ilişkin farkındalık kazandırmayı hedefleyen hizmetleri kapsar. Bu süreçte danışanların kariyere ilişkin gerçekçi davranışlarda bulunabilmesi için onlara yardımcı olunur. Diğer yandan danışanların kariyer uyum yeteneklerinin geliştirilmesi hedeflenmektedir. KYK kariyer psikolojik danışmanlığı alanında kullanılırken danışanla iş birliğine önem verilmektedir. Kuramın kariyer danışmanlığı sürecinde kullanılması yapılandırma, çözümleme, yeniden yapılandırma ve birlikte yapılandırma basamaklarını içermektedir (Karacan Özdemir ve Çohadar, 2021).

2.2.5.1.1 Yapılandırma (Construction)

Kariyer psikolojik danışmanlığında yapılandırma süreci danışana “Sana nasıl faydalı olabilirim?” sorusu ile başlar. Bu soru yardımıyla danışan ve danışman bir çalışma ittifakı geliştirir ve ortak bir hedefe ulaşmak adına iş birliği yapar. Yapılandırma aşamasında danışanlardan mikro öyküler anlatmalarını istemek danışanların kendileri hakkında neler düşündüklerini ifade etmesini sağlar. Bu aşamada danışanların kendi kimliğini ve kariyerini ne şekilde yapılandırıldığı hakkında ipuçları veren mikro öykülerin alınması için kariyer yapılandırma görüşmesi kullanılmaktadır (Karacan Özdemir ve Çohadar, 2021).

2.2.5.1.2 Kariyer Yapılandırma Görüşmesi

Kariyer yapılandırma görüşmesi (KYG), içerisinde yapılandırılmış bir şekilde beş alanda sorular bulunan ve danışanın yaşam temalarının ortaya çıkartılmaya çalışıldığı görüşmedir. Birinci soruda danışana küçükken hayranlık duyduğu kişilerin kimler olduğu sorulur. Daha sonra soru daha da detaylandırarak danışandan anne ve babası dışında hayranlık duyduğu üç kişinin ismi istenir. Ardından bu kişilerin ortak ve farklı yönleri ile danışanın bu kişilerden ortak ve farklı yönleri üzerinde durulur. Kuram bu kişileri tanımlayan ortak sıfatların danışanın benliklerinin temel kavramlarını ortaya çıkardığını varsaymaktadır. İkinci soru danışanın düzenli olarak okuduğu dergi, izlediği televizyon programları veya takip ettiği internet siteleriyle alakalıdır. Bu soruların ortak amacı danışanın ilgi duyduğu ortam ve etkinlikler hakkında bilgi sahibi olmaktır. Bu yolla danışanın mesleki kişilik tipinin belirlenmesi hedeflenmektedir. Üçüncü soru danışanın favori hikâyesi ile ilgilidir. Danışana son zamanlarda izlediği bir film veya okuduğu bir kitapta en sevdiği hikâyenin ne olduğu sorulur. Danışman anlatılan hikâyeyi biliyor olsa da bunu danışanın anlattığı şekilde dinlemesi

önemlidir. Çünkü her ne kadar hikâye aynı olsa da önemli olan danışanın yorumudur. Bu soru yardımıyla danışanın gelecek yaşamına ilişkin örtük planları ve başa çıkma becerilerinin fark edilmesi amaçlanmaktadır. Dördüncü soru danışanın favori sözü veya mottosuyla alakalıdır. Danışanların favori mottolarının olmaması durumunda o anda bir tane belirlemeleri istenmektedir. Bu soruyla danışanın kendine verdiği tavsiyeler öğrenilmeye çalışılmaktadır. Beşinci soru danışanın hatırladığı en eski anılarla ilgilidir. Burada danışandan 3-6 yaş arasında yaşadığı en az üç tane hikâyeden söz etmesi istenir. Her bir anı dikkatle dinlendikten sonra bu anılardaki duygular ortaya çıkartılır ve danışandan bu anılara birer başlık vermesi istenir. Danışanın anlattığı ilk anılar içerisinde bulunduğu çevrenin ve o çevreyle başa çıkma yöntemlerinin ortaya çıkartılmasına yardımcı olur (Karacan Özdemir ve Çohadar, 2021).

2.2.5.1.3 Çözümleme (Deconstruction)

Danışanın danışma oturumlarında anlattığı mikro öykülerdeki sınırlayıcı roller ve kültürel engeller çözümleme aşamasında ortaya çıkartılmaya çalışılmaktadır. Anlatılan hikâyelerdeki çözüme kavuşturulması gereken konuların genellikle cinsiyet, ırk ve sosyal sınıfla ilgili ön yargıları içerdiği ifade edilmektedir. Danışma sürecinde bu yargıların ele alınması danışanların daha önceden farkına varmadığı yeni kariyer yollarının açılmasını sağlayabilmektedir. Bu nedenle danışmanların cinsiyet, ırk ve sosyal statü gibi konulara duyarlı olması gerekmektedir. Unutulmaması gereken diğer bir nokta ise danışandan alınan mikro öykülerin danışanın kariyer geleceğini tek başına belirleyemeyeceğinin farkında olunmasıdır. Danışanın hikâyeleri dinlendikten sonra mikro öyküler makro öykülere dönüştürülmeye çalışılır (Karacan Özdemir ve Çohadar, 2021).

2.2.5.1.4 Yeniden Yapılandırma (Reconstruction)

Danışanların anlattığı kariyer hikâyeleri dinlenirken kariyer psikolojik danışmanlarının birçok ayrıntıya odaklanması mümkündür. Bu ayrıntılar içerisinde önemli olanların belirlenebilmesi için anlatılan hikâyenin özünü kavrayabilmek önemlidir. Anlatılan hikâyede birbiriyle bağlantısızmış gibi görünen durumların kavranabilmesi için danışanın yaşam temasına odaklanmak yardımcı olmaktadır. Anlatılan hikâyelerdeki önemli figürler, tekrar eden olaylar ve danışanda etki bırakan deneyimler kariyer psikolojik danışmanı tarafından toplanıp bütünleştirilmelidir. Yapılandırma kavramı da danışanın yaşam temasını oluşturabilmek için hedeflerin, araçların ve etkileşimlerin yapılandırılması anlamına gelmektedir. Yaşam temalarının oluşturulması aşamasında danışanların KYG'ye verdiği

cevaplar mümkünse değiştirilmemelidir. Yalnızca daha kısa ve öz bir şekilde düzenlenmeli ve şimdiki zaman fiillerinin kullanılmasına dikkat edilmelidir (Karacan Özdemir ve Çohadar, 2021).

2.2.5.1.5 Birlikte Yapılandırma (Coconstruction)

Birlikte yapılandırma aşamasında kariyer psikolojik danışmanı danışanın anlattığı hikayelerden oluşturduğu yaşam portresi taslağını danışanla paylaşır. Danışan bu taslağı kariyer psikolojik danışmanı ile düzenlemelidir. Yaşam portreleri danışmanlarla paylaşıldığında danışanlar makro öyküleri üzerinde daha fazla düşünmektedir. Yaşam portreleri yoluyla danışanlar eski çatışmalarıyla nasıl baş ettiklerini, yanlışlarını nasıl düzelttiklerini ve benlik saygılarının hangi durumlarda arttığını gözden geçirdiği için anlam sistemlerini yeniden düzenleyebilir, hikayelerinin daha sonraki bölümlerinde hangi durumların tehlike oluşturacağını netleştirebilirler. Bu nedenle danışanların hikayelerinin sonraki bölümleri için planlar yapabileceği, amaçlar oluşturabileceği ve harekete geçmeye başlayabileceği ifade edilmektedir (Karacan Özdemir ve Çohadar, 2021).

2.2.5.1.6 Eylem (Action)

Eylem, danışanın kendi başına üretebilmesini, kimliğini şekillendirmesini ve kariyer yapılandırma sürecinin gelişmesini sağlamaktadır. Kariyer psikolojik danışmanlığı sürecinde danışanlar kendi oluşturduğu seçimleri eyleme geçirmekte zorluk yaşarsa kariyer psikolojik danışmanları olası engeller ve uyum yetenekleri üzerinde çalışmalıdır. Sonlandırma aşamasında öncelikle danışanla iş birliği içerisinde yapılandırılan hikayeler pekiştirilir ve sürecin özetlenmesi sağlanır. Danışanın kariyer psikolojik danışmanlığı sürecinin başında oluşturmuş olduğu hedeflere ulaşıldığında danışma süreci sonlandırılır (Karacan Özdemir ve Çohadar, 2021).

2.2.5.2 Amundson ve Arkadaşlarının Teker Modeli

Teker modeli, sekiz alt boyuttan oluşan ve danışanların kariyerleri ile ilgili özelliklerini sağlıklı bir şekilde ele alınabilmesi için bir yol haritası geliştiren yaklaşımdır. Bu model danışma sürecinde kariyer psikolojik danışmanı ile birlikte kullanılmasının yanında danışanların bireysel olarak da uygulayabileceği özelliktedir. Modelde yer alan sekiz alt boyutun her biri kariyer alanında bireyin en uygun seçenekleri tercih edebilmesi adına test dışı yöntemlerle uygulanmaktadır. Teker modelinin sekiz alt boyutu; ilgiler, beceriler, kişisel

özellikler, değerler, birey için önemli kişiler, öğrenim deneyimleri, iş/yaşam deneyimleri ve kariyer fırsatlarıdır (Korkut-Owen ve Niles, 2015).

İlgiler çoğunlukla yeteneklerle karıştırılabilen bir kavramdır. Yetenekler, eğitim almadan ya da biraz eğitim alınarak kolayca yapılabilen etkinliklerdir. İlgiler ise yapılmasından hoşlanılan etkinlikleri ifade etmektedir. Bu fark ilgilerin ortaya çıkartılmasında dikkate alınması gereken bir husustur. Diğer yandan danışanların yapmaktan hoşlanmadığı etkinliklerin belirlenmesi de ilgiler hakkında ipuçları verebilmektedir. Beceriler ise öğrenilen bir etkinliğin iyi bir şekilde yapılabilmesini tanımlamaktadır. Danışanların iş yaşamına ilişkin becerilerinin ortaya çıkartılması kariyer seçeneklerinin belirlenmesinde önemlidir. Modelin diğer bir boyutu kişisel özelliklerdir. Bireylerin sabırlı, hevesli, samimi veya dakik olması gibi kişisel özellikleri işleri yapma şeklini ve dolaylı olarak da kariyer seçimlerini belirlemektedir. Değerler konusu da modelin alt boyutlarından birisidir. Bireyin davranışları üzerinde etkili olan inanç ve duygularını ifade eden değerler, kariyer seçimlerinde de etkili olmaktadır. Ancak kariyer psikolojik danışmanlığında değerlerin tanımlanması kadar bu tanımlanan değerlerin derecelendirilmesi de önem taşımaktadır. Seçilebilecek herhangi bir kariyer, bireyin tüm değerlerini eşit şekilde tatmin edemeyeceği için değerlerin derecelendirilmesi ve uzlaştırılması gerekmektedir. Danışan için önemli kişiler aile, arkadaş, öğretmen, gerçek veya hayali kahramanlar, meslektaşlar ya da işverenler olabilmektedir. Bu kişilerden gelen geri bildirimlerin olumlu olması danışana kariyer gelişim sürecinde destek olmaktadır. Diğer yandan danışanın aldığı eğitim, diploma veya sertifikalar da öğrenim deneyimleri olarak tanımlanmakta ve bireylere kariyer edinme sürecinde destek olmaktadır. Son olarak danışanların gönüllü olarak yaptığı işleri, ev işlerini, hobileri, tam veya yarı zamanlı çalışmaları kapsayan iş/yaşam deneyimleri ve mevcut iş piyasasının ortaya çıkardığı ve kişisel bağlantıların önemli olduğu kariyer fırsatları da modelde üzerinde durulan boyutlardır. Kariyer danışma sürecinde danışanlardan bu boyutların her biri için üç veya beş özelliği belirlemeleri istenir. Özelliklerin belirlenmesinin ardından bütüncül bir bakış açısıyla özelliklerin gözden geçirilmesi kariyer seçeneklerini ortaya çıkarmaktadır. Kariyer seçeneklerinin belirlenmesinin ardından seçenekler üzerinde çalışılır ve seçeneğe yönelik planlar yapılır (Korkut-Owen ve Niles, 2015).

2.2.5.3 Kariyer Yelkenlisi Modeli

Korkut-Owen ve arkadaşları tarafından geliştirilen kariyer yelkenlisi modeli; bireysel, sosyal, politik, ekonomik, yasal ve sisteme ilişkin özelliklerin meslek seçimini etkilediğini

ifade etmektedir. Modelde kariyer seçim süreci bir yelkenliye benzetilmiştir. Bu yelkenlinin gövdesini ilgi, yetenek, değer, amaç, beklenti, kişilik özellikleri, fiziksel özellikler, mesleklere ilişkin algılamalar, deneyimler, mesleki olgunluk gibi bireysel özellikler oluşturmaktadır. Bu yelkenlinin iki adet yelkeni bulunmaktadır. Bu yelkenlerden ilki bireyin ailesinin özellikleri, yaşanılan toplumun özellikleri, toplumsal cinsiyet yargıları, medya gibi sosyal özellikleri semboller. Diğer yelken ise politika ve ekonomi gibi yasal ve sistemsel özellikleri ifade eder. Diğer yandan bireyin kontrol edemediği ve öngöremediği etmenler olan sağlık koşulları, doğal afetler veya beklenmedik diğer durumlar bu yelkenlinin ulaşmak istediği hedefe gitmesini engelleyen rüzgarlar veya dalga etkileri olarak belirtilmiştir. Kariyer psikolojik danışmanlığı oturumlarında kariyer yelkenlisi modeli kullanılırken öncelikle gelen danışana bu metafor açıklanır. Daha sonra bu yelkenlinin her bir alt boyutu için test dışı teknikler yardımıyla çalışmalar başlatılır. Bu model yardımıyla danışanların kendilerini tanımaları, eğitsel ve mesleki fırsatların farkına varmaları ve kariyer kararları vererek bu kararlar doğrultusunda planlar oluşturmaları amaçlanmaktadır (Korkut-Owen ve Niles, 2015).

2.3 Kariyerle İlgili Güncel Sorunlar

Bu bölümde çalışmanın bağımlı değişkeni ve güncel kariyer sorunlarından biri olan kariyer stresi konusuna giriş yapabilmek adına kariyer platosu, çift kariyerlik, ay ışığı sorunu, çift kariyerli eşler, nepotizm, dalkavukluk, yetenek demodeliği, mobbing, cam tavan sendromu, kraliçe arı sendromu, mentor eksikliği, cinsiyet ayrımcılığı ve tükenmişlik gibi diğer bazı kariyer sorunları hakkında açıklamalarda bulunulacaktır.

2.3.1 Kariyer Platosu

Plato kelimesi Türkçede duraklamak veya yükselmenin son noktasını ifade etmektedir (Demirel, 2019). Kariyer platosu kavramı da bu anlam üzerine kurulmuştur. Bireyler yetenek ve beceri düzeylerinde yetersizlik hissederse, heyecan ve motivasyonunu kaybederse ya da çalıştığı kurumda farklı fırsatlara erişemeyeceğini ve ilerleme şansının olmadığını düşünürse bu yaşadığı durum kariyer platosu şeklinde ifade edilmektedir (Ak ve Soybalı, 2019). Kariyer düzleşmesi ya da kariyer durgunluğu olarak da ifade edilebilen kariyer platosu, kişisel ve örgütsel olmak üzere iki farklı türde ele alınmaktadır. Bu durumda kişisel kariyer platosu kavramı çalışanın yükselmek adına kendinde algıladığı yetenek, beceri, bilgi ve motivasyonun düşük olmasını ifade ederken örgütsel kariyer platosu kavramı çalışılan kurumdaki fırsatların ve yükselme imkânlarının yetersizliğine vurgu yapmaktadır (Soybalı ve Ak, 2019).

2.3.2 Çift Kariyerlik

Çift kariyerlik kavramı bireyin aynı anda statü ve kariyer fırsatı sağlayan iki farklı kariyer alanına sahip olması ve bu iki alanda ilerlemesi olarak tanımlanmaktadır (Demirel, 2019) Çift kariyer yolunu seçen bireyler; beceri, zaman ve yetkinliklerini bu iki farklı kariyer alanında paylaşmak durumundadır. Bu nedenle çift kariyerliğin yaşam memnuniyetini ve verimliliği düşürdüğü sonuç olarak da bireylerin başarı şanslarının düşeceği ifade edilmektedir (Çavmak ve ark., 2019). Başarı şansının düşmesini istemeyen ve verimliliğini artırmak isteyen bireylere bu iki kariyer alanından birini tercih ederek tüm enerjisini bu alana yönlendirmesi önerilmektedir (Demirel, 2019).

2.3.3 Ay Işığı Sorunu

Ay ışığı kavramı bir çalışanın kayıtlı olduğu kurum dışında haftada 12 saatten fazla çalışması durumunu ifade etmektedir. Genellikle ekonomik gerekçelerle veya tecrübe kazanmak adına tercih edilen bu durum, çalışan emeğinin farklı aktivite alanlarına bölüneceği ve asıl işin gereklerinin yerine getirilmesini engelleyeceği düşüncesiyle örgüt yöneticilerinin istemediği bir problem alanıdır. Her ne kadar ay ışığı ikinci bir kariyeri ifade etmese de düşük performans, devam sorunu ve işe bağlılığın düşmesine neden olabilir. Bu tür durumlarda örgütün ilk tercihi çalışanı kovmak olsa da sorunun asıl çözümü açık ve dengeli bir şekilde geliştirilen politikalar ve yeterli ekonomik imkânların çalışanlara verilmesi olarak görülmektedir (Demirel, 2019).

2.3.4 Çift Kariyerli Eşler

Günümüzde hem kadın hem de erkek eşlerin çalıştığı ve bir kariyere sahip olduğu görülmektedir. Çift kariyerli eşler kavramıyla asıl üzerinde durulan. Çiftlerin her ikisinin de belirli uzmanlık alanında bir takım kariyer hedeflerine sahip olmasıdır. İlgili literatür incelendiğinde çift kariyerli eşlerin üç farklı grupta incelendiği ifade edilebilir. Bunlar; aynı kurumda aynı kariyere sahip eşler, aynı kurumda farklı kariyere sahip eşler ve farklı kurumda aynı veya farklı kariyere sahip eşlerdir. Çift kariyerli eşlerin karşılarına çıkan bazı problem alanları da bulunabilmektedir. Eşlerinin çalışmakta olduğu kurumların farklı ve uzak olması, eğer bir çocuğa sahiplerse çocuğun bakımı ve tatil, özel gün, alışveriş gibi aktivite zamanlarının planlanması aşamalarında çiftlerin sorunlar yaşadığı ifade edilebilir (Atalay, 2021).

2.3.5 Nepotizm

Latince kökenli “nepot” sözcüğünden gelen ve İngilizce karşılığı “nephew” yani yeğen anlamında kullanılan nepotizm; bir bireyin bilgi, beceri, başarı, yetenek veya eğitimi gibi liyakat kavramının gereksinimi olan özelliklerinin göz ardı edilerek yalnızca kan bağı bulunmasından dolayı istihdam edilmesi anlamında kullanılmaktadır. Kamu veya özel kurumlarda sıklıkla karşılaşılan nepotizm, kurum içerisindeki ilişkileri zarara uğratmakla birlikte çok fazla mağduriyet durumu oluşturacağı için kaçınılması gereken bir durum olarak ifade edilmektedir (Demirel, 2019; Akar, 2020).

2.3.6 Dalkavukluk

Dalkavukluk, temeli Osmanlı Devleti’ne dayanan bir kavramdır. O yıllarda bir meslek ismini ifade eden dalkavukluk, padişahları veya zengin tabakayı eğlendirme görevini üstlenen insanların mesleğine verilen isimdir. Dalkavuklar yanlarında çalıştığı kişilere karşı çıkmayan, onların isteyeceği şekilde davranan ve konuşan, tutum ve davranışlarıyla aşırıya kaçan bireylerdir. Kökenini bu meslekten alan dalkavukluk kavramı günümüzde meslek olma özelliğini kaybetmiş olsa da benzer davranışları tanımlamak adına kullanılmaya devam etmektedir. Günümüzde kişisel çıkarlarını düşünerek yönetici veya karar verici konumdaki bireylerin hoşlarına gidecek şekilde hareket edip fayda sağlama düşüncesinde olan çalışanlar için kullanılan bir tabirdir. Bu durum liyakate aykırılık ifade etmekte ve kariyer alanında bir sorun olarak görülmektedir (Kıray, 2017; Konay, 2019).

2.3.7 Yetenek Demodeliği (Beceri Yitimi)

Yetenek demodeliği diğer adıyla beceri yitimi, çalışanın kariyer alanındaki değişim ve gelişim sürecine ayak uyduramaması ve bu durum neticesinde ortaya çıkan yetersizlik olarak tanımlanmaktadır. İçinde bulunduğumuz çağda hızla gelişen teknolojinin getirdiği gelişmelere ayak uyduramayan bireyler beceri yitimi ile karşılaşabilmektedir. Bazı durumlarda bireyler bu değişimlere ayak uydurmak isteseler dahi bunu nasıl ve hangi yollarla gerçekleştireceklerini kestiremediklerinden başarısız olabilirler. Beceri yitimi birey ve çalıştığı kurum üzerinde olumsuz etkilere sahiptir. Bireysel açıdan bakıldığında çalışanın moral ve motivasyonunu düşüren, işten uzaklaşmasına hatta tamamen ayrılmasına neden olan beceri yitimi çalışılan kurumun da hedeflediği amaçlara ulaşılmasına engel olmaktadır. Problemin ortadan kaldırılmasına yönelik olarak; kurumların çalışanlarını hizmet içi eğitim kurslarına, seminerlere ve çeşitli eğitim programlarına yönlendirmesi tavsiye edilmektedir (Demirel,

2019).

2.3.8 Mobbing

Bir kurumda bazı kişi ya da kişilere sistemli bir şekilde uygulanan duygusal saldırı ve yıpratma davranışını ifade eden mobbing; mağdur ya da mağdurlara üstleri, eşit seviyedeki çalışma arkadaşları veya astları tarafından gerçekleştirilebilir (Demirel, 2019). Mobbing, mağdurlara fiziksel yönden uygulanabileceği gibi sözel yollarla yıldırma girişimlerini de içermektedir. Mağdurlar hakları gasp edilerek kendini ifade edemez konuma getirilmekte ve kurum içerisinde damgalanmaktadır (Uysal ve ark., 2019). Bu türden davranışlar sonucu mağdurlar kendini sürekli tehdit altında, aşağılık, yeteneksiz ve yaralanmış hissederek hem psikolojik açıdan hem de fiziksel açıdan birçok sorunla karşılaşabilmektedir. Bireyler zamanla çalışamaz duruma geldiği için işten kovulma ya da istifa etme durumunda kalabilmektedir. Diğer yandan her mağdurun özelliklerinin farklı olmasından dolayı mobbing davranışlarının bireyden bireye farklı anlamları ifade edebileceğine değinilmiştir. Ortak bir değerlendirme amacıyla mobbing davranışlarının süresi ve sıklığının dikkate alınması gerektiği ifade edilmiştir. Buradan hareketle haftada en az bir defa olmak üzere 6 ay veya daha fazla maruz kalınan davranışlar mobbing olarak kabul edilmektedir (Demirel, 2019).

2.3.9 Cam Tavan Sendromu

Cam tavan kavramı esasında bir öğrenilmiş çaresizlik durumunu göstermektedir. Cam tavan kavramının temelinde pirelerle gerçekleştirilmiş olan bir deney bulunmaktadır. Deneyde tabanı metal tavanı ise camdan oluşan 30 cm yüksekliğindeki bir kutuya pireler yerleştirilir. Ardından kutunun metal yüzeyi yansıtılmaya başlanır. Sıcaklığa bir tepki olarak pireler zıplayarak kutudan dışarıya çıkmaya çalışsalar da 30 cm yukarıdaki cam tavanına çarpıp yere düşerler. Bir süre bu işlemin tekrarlanmasının ardından cam tavan kaldırılır. Diğer bir ifadeyle pirelerin kaçmasının önünde hiçbir engel kalmaz. Ancak pireler artık 30 santimetreden fazla zıplayamayacağını öğrenmiş ve bu durumu kanıksamışlardır. (Demirel, 2019).

Kariyer sorunlarından biri olarak ele alınan cam tavan sendromu kadınların çalışmakta olduğu konumdaki yükselme fırsatlarını engelleyen durumları ifade etmek için kullanılan bir metafordur. Kadın çalışanların sahip olduğu bilgi beceri ve yetenek düzeyi gibi özelliklerinin göz ardı edilmesi, önlerine görünmez ve aşılması mümkün olmayan engellilerin konulmasını belirten kavram; kadınların kariyerlerinin belirli bir noktada sıkışmalara sebep olmaktadır. Kariyer pozisyonlarında bu engellerin ortadan kaldırılması adına ise kadınların eğitim

seviyelerinin iyileştirilmesi ve mesleki becerilerinin yükseltilmesi konusunda stratejilerin geliştirilmesinin önemli bir başlangıç adımı olacağı düşünülmektedir (Sever Sarıcı, 2020).

2.3.10 Kraliçe Arı Sendromu

Kraliçe arı sendromu kurumdaki cinsiyet ayrımcılığı probleminin bir sonucu olarak ifade edilmektedir (Demirel, 2019). Her ne kadar günümüz çalışma hayatında kadın çalışanların sayısı ve önemi artış gösterse de çalışma hayatında erkek hâkimiyetinin ön planda olduğunu söylemek mümkündür. Bu erkek egemen ortamda kendi beceri, yetenek ve bilgileriyle profesyonelleşerek yönetici konuma gelmiş kadınların esasında benzer zorlukları yaşayan hem cinslerini anlaması beklenmektedir. Ancak yönetici konumundaki kadınlar, bu beklentinin tam tersi yönde, erkek egemen çalışma koşullarının problemli yönlerini içselleştirerek hem cinslerine bilinçli olarak mesafeler koymakta ve onların iş yaşamını zorlaştırabilmektedir. Bu durum literatürde kraliçe arı sendromu olarak tanımlanmaktadır (Narcıkara, 2018).

2.3.11 Mentor Eksikliği

Mentor kavramı kurumdaki tecrübeli üyenin tecrübesiz üyeye koçluk veya rehberlik etmesi anlamına gelmektedir. Mentorluk yoluyla tecrübesiz üyenin profesyonel bir şekilde gelişmesi amaçlanmaktadır. Mentorluk her ne kadar tüm çalışanlar için gerekli görülse de özellikle kadın çalışanların bu konuda daha fazla problem yaşadığı ifade edilmektedir. Kadın çalışanlar bazı kalıp yargılardan dolayı mentorluk desteğini tecrübeli erkek çalışanlardan görememektedir. Diğer yandan mentorluk yapma kriterine sahip olan kadın çalışanların sayısının yetersiz oluşu ve az sayıda olan tecrübeli kadın çalışanların ise kraliçe arı sendromu gibi problemler nedeniyle tecrübesiz kadın çalışanlara yeterli desteği veremediğinden bahsedilmektedir (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014; Demirel, 2019). Sonuç olarak özellikle kadınların kariyerlerinde daha fazla karşılaşmış olduğu mentor eksikliği, çalışanların gelişim göstermesinin önünde bir engel olarak açıklanabilir.

2.3.12 Cinsiyet Ayrımcılığı

Kişilerin erkek veya kadın olarak sergilediği fizyolojik, biyolojik ve genetik özellikler cinsiyet olarak tanımlanmaktadır (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014). Cinsiyet ayrımcılığı ise bireylere ya da herhangi bir gruba yalnızca cinsiyetinden dolayı daha pozitif ya da daha negatif davranışlarda bulunmayı ifade eder (Demirel, 2019). Günümüz çalışma yaşamında dahi etkileri

hissedilmekte olan cinsiyet ayrımcılığı, başta kadınlar kendi kariyerlerini oluşturmalarının önünde büyük bir engel olarak düşünülebilir.

2.3.13 Tükenmişlik

Başlı başına bir stres kaynağı olan çalışma hayatında bireyler bu stres seviyelerinin artması ve dayanılmaz konuma gelmesi durumunda tükenmişlik duygusunu yaşamaktadır (Demirel, 2019). Yaygın olarak hizmet sektöründe ve verilen hizmetin kalitesinin insana bağlı olduğu alanlarda ortaya çıkmakta olan tükenmişlik, zamanla bireyin yaptığı mesleğin amacından uzaklaşmasını ve geri çekilmesini ifade eden bir kavramdır. Tükenmişlik sonucu yapılan işin ve sunulan hizmetin kalitesi doğrudan doğruya düşmektedir. Tükenmişliğin hizmet kalitesinin yanında bireylerde alkol ve madde kullanımı, uykusuzluk ve depresyon gibi sorunlara yol açtığı ifade edilmektedir. Diğer yandan tükenmişlik yalnızca bireysel manada değil aynı zamanda örgüt ve toplumla ilişkili birçok soruna da kapı aralamaktadır. Bu denli yıkıcı etkiler olan tükenmişliğin önlenmesi veya azaltılabilmesi adına bu olgunun irdelenmesi önemlidir (Kaçmaz, 2005).

2.4 Stres ve Kariyer Stresi

2.4.1 Stres

Stres günlük hayatta sıkça kullanılan bir kavram olsa da genel bir stres tanımından bahsetmek mümkün değildir. Bu durumun sebeplerinden biri olarak her bireye özgü stres durumlarının varlığı gösterilebilir. Örneğin bir şoför stresi trafiğin yoğun olması olarak tanımlayabilirken bir öğrenci yaklaşan bir sınavın varlığını stres olarak ifade edebilir (Ülev, 2014). Bir diğer sebep ise stresle ilgili yapılan çalışmaların yaklaşım çeşitlerinden kaynaklanmaktadır. İlgili literatürde stresin uyaran yönelimli yaklaşım, tepki yönelimli yaklaşım ve etkileşim yönelimli yaklaşım olmak üzere üç farklı şekilde açıklanmaya çalışıldığı görülmektedir (Sözüer, 2019).

Uyaran yönelimli yaklaşımla yapılan çalışmaların tarihi daha eskilere dayanmakla birlikte bu yaklaşımda stres; hastalıklar ve doğal afetler gibi çeşitli çevresel faktörleri ifade eden ve bireylerde gerilime neden olan bir uyaran olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle stresin uyaran yönelimli yaklaşımla ele alındığı çalışmaların daha çok stres yaratan durumlar üzerine odaklandığı söylenebilir. Ancak bu yaklaşım bazı durumların bütün bireylerde strese neden olabileceğini varsaydığı ve bu nedenle stres algısındaki bireysel farklılıkları göz ardı ettiği için eleştirilmektedir. Tepkiye dayalı yaklaşımda ise stres bireyin herhangi bir stresörle

karşılaştığında vermiş olduğu psikolojik ve fizyolojik tepkiler olarak ifade edilmektedir. Son olarak etkileşim yönelimli yaklaşımda ise bireylerin stres yaşamasının sebebi stresör değil bu stresöre yüklenilen anlamdır. Bireylerin benzer stresörlere farklı şekilde tepkiler vermesinin sebebi olarak da bu gösterilebilir. Diğer bir ifade ile stres ne yalnızca stres yaratan uyarıcı ne de bu uyarıcıya verilen tepkidir. Stres bu ikisi arasındaki etkileşimin bir sonucudur. Halen bilişsel psikolojinin dayanak noktası olan bu yaklaşım birey ve çevrenin karşılıklı etkileşimine vurgu yapmaktadır (Sözüer, 2019).

Stres, Latince kökenli “estrectia” kelimesinden türetilmiş bir sözcüktür. Kelime anlamı olarak 17. yüzyılda dert, bela, keder anlamlarına gelen stres; daha sonraları ise bir objeye, organa, kişiye ya da psikolojik yapıya ilişkin güç, baskı veya zorlama anlamında kullanılmıştır (Baltaş ve Baltaş, 2013). Bireylerin hem fiziksel hem de psikolojik kaynaklarını tehdit eden uyaranlara karşı gösterdiği çaba olarak ifade edilen stres; günümüz toplumlarının en yaygın sorunlardan biri olarak gösterilmektedir (Semerci, 2016; Üzüm ve ark., 2018). İçinde bulunduğumuz dönemde yaşamın pek çok alanındaki hızlı değişimler, bireylerde kaygı ve korkuya sebep olmaktadır. Bu kaygı ve korku ile bireyler; hareketlerini, kararlarını ve eylemlerini mümkün olan en hızlı ve en doğru şekilde yapma gereksinimi duymakta bu durum da stresin günlük hayatta çok sık karşılaşılan bir sorun olmasına neden olmaktadır (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002).

2.4.1.1 Stres Faktörleri

Stresin olumsuz etkilerini azaltmak ve bireylerin daha sağlıklı bir hayat sürdürmesini sağlayabilmek için strese neden olan faktörlerin belirlenip kontrol altına alınması gerekmektedir. Genel olarak bakıldığında strese neden olan faktörlerin iç ve dış olmak üzere iki grupta toplandığı ifade edilmektedir (Turpçu ve Akyurt, 2018). İç stres faktörleri çekimser olma, mizaç, cinsiyet, dışa dönüklük, alınganlık gibi bireyin kendinden kaynaklanan özellikleri tanımlamaktadır. Dış stres faktörleri ise hızlı teknolojik gelişimler, işsizlik, ekonomik problemler, ulaşımda yaşanan aksaklıklar, ailevi problemler, toplum baskısı, dini ve kültürel dayatmalar gibi çevresel etkileri kapsamaktadır (Yörük, 2022).

Stres faktörleri bireyden bireye değişmekle birlikte her mesleğin de kendine has bir takım stres faktörleri bulunmaktadır (Tekin ve ark., 2019). Çalışmanın kapsamı dahilinde spesifik olarak üniversite öğrencilerinin stres yaşamasına sebep olan bazı faktörler incelendiğinde Durna (2006) maddi yetersizlikler ve arkadaş eksikliğinin öğrencilik döneminde strese neden olduğunu belirtirken farklı bir çalışmada ders yoğunluğu ve mezuniyet

sonrası iş bulma etmenlerinin de bu dönemde stres yarattığını vurgulanmaktadır (Aşçı ve ark., 2015). Akpınar (2013) ise derslere ilişkin yaşanan problemler, Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS), ailevi sorunlar ve öğretim elemanı ile ilişkilerin öğrencilerde strese neden olduğunu belirtmiştir. Üzüm ve arkadaşları (2018) ise üniversite öğrencilerinin stres yaşamasına neden olan faktörlerin çoğunlukla kariyere ilişkin kaygılarla bağlantılı olduğu ifade etmektedir.

2.4.1.2 Stresin Belirti ve Sonuçları

Belirsizlik ve bilinmezlik durumlarında bireylerde stres belirtileri gözlenmektedir. İlgili literatürde bireylerin stres yaşadığı durumlarda fiziksel, davranışsal ve psikolojik olarak çeşitli belirtiler gösterdiği ifade edilmektedir (Üzüm ve ark., 2018). Stresin fiziksel belirtileri stres yaşanan bir sürecin sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu sürecin ilk evresi “alarm tepkisi” olarak tanımlanmaktadır. Bu evre otonom sinir sisteminin yoğun olarak çalıştığı bölümdür. Ardından ise “direnc dönemi” evresi yaşanır. Direnc dönemi evresinde bireyler her ne kadar çevreye ya da problem alanına uyum sağlamış gibi görünse de bedensel anlamda bireylerin direnci düşmektedir. Stresin fiziksel belirtilerinin üçüncü ve son evresi ise “tükenme dönemi” olarak tanımlanmaktadır. Bu evrede bireyler bedensel olarak artık strese dayanamadığı için çeşitli fiziksel problemler ortaya çıkmaktadır (İştar, 2012). Diğer yandan stresle birlikte birey davranışlarında gözle görülebilir somut değişimler yaşanmakta ve bu dönemde birçok psikolojik problem gözlenebilmektedir (Sökmen, 2005).

Daha ayrıntılı ifade edilecek olunursa stres; fiziksel olarak baş ve mide ağrısı, nefes darlığı, bağışıklık sisteminin zayıflaması, sindirim sistemi bozukluğu, hipertansiyon, kalp krizi, sürekli yorgunluk, alerji ve avuç içi terlemeleri; davranışsal olarak devamsızlık, uykusuzluk, aşırı uyuma, iştahsızlık, aşırı yeme, konuşmada güçlük çekme ve gücün kötüye kullanımı; psikolojik olarak ise depresyon, kaygı bozukluğu, düşünce hızının yavaşlaması, konsantrasyonun düşmesi, asabiyet ve öfke gibi problemler yaşanmasına neden olmaktadır (Sökmen, 2005; Durna, 2006; Alpertonga ve ark., 2016).

Stresin bu ve bunlara benzer fiziksel, davranışsal ve psikolojik problemlere neden olması stres yaşayan bireylerin içerisinde bulunduğu toplumların ve ülkelerin de sosyolojik, psikolojik ve ekonomik alanlarda çeşitli sorunlarla karşılaşmasına zemin hazırlamaktadır (Yavuzaslan ve ark., 2016, s.235; Üzüm ve ark., 2018). Çocukluk, gençlik ve yaşlılık gibi hayatın her döneminde farklı kaynaklarla ortaya çıkabilen stresin; özellikle öğrencilik döneminde öğrenmeyi ve öğrenilen bilgilerin uygulamaya konulmasını kısıtladığı, çalışma

hayatına geçişi geciktirdiği ve bireylerin üretkenliklerini düşürerek gelecekteki kariyerleri üzerinde yıkıcı etkilerinin bulunduğu vurgulanmaktadır (Gültekin, 2022).

Ancak stres olgusunu tamamen olumsuz bir kavram olarak nitelendirmek hatalı bir yaklaşımdır. Belirli düzeyde stresin varlığı bireylerin farklı deneyimler yaşamasına, gelişmesine ve sonuç olarak başarılı olmasına yardımcı olabilmektedir. Bu farkın belirtilebilmesi adına ilgili literatürde olumlu stres ve olumsuz stres kavramları kullanılmaktadır. Birey stres yaratan bir olayı çeşitli baş etme stratejileri ile çözebiliyor ve bu durumda performansı artıp üretken bir konuma gelebiliyorsa bu olumlu stres olarak ifade edilmektedir. Tam tersi şekilde birey stres yaratan bir durumla baş edemeyeceğini düşünüp sorunun çözümü noktasında çaresizlik yaşarsa bu durum olumsuz stres olarak tanımlanmaktadır (Sözüer, 2019; Parmaksız, 2021).

2.4.1.3 Stresle Başa Çıkma

Stres bireylerin yaşamında sıklıkla karşılaştığı ve gerekli olan bir olgu olarak ifade edilmektedir. Ancak stres bireylerin yaşamını olumsuz şekilde etkiliyorsa bu etkilerin ortaya çıkartılıp çözümlenmesi gereklidir. Bu ise stresle başa çıkma yollarının iyi bir şekilde kavranması ile mümkündür. Stres yaşam içerisinde kaçınılmaz bir durum olduğu için önemli olan stresle başa çıkabilmektir. Streste olduğu gibi stresle başa çıkma kavramının da genel bir tanımını yapabilmek olası değildir. Çünkü her birey çeşitli stres durumlarında birbirinden farklı başa çıkma stratejisi uygulayabilmektedir (Tekin ve ark., 2019).

Ancak genel olarak stresle başa çıkma, stresörün olumsuz etkilerinin azaltılması ya da tümüyle ortadan kaldırılması adına gösterilen çabalar olarak tanımlanmaktadır (Sözüer, 2019). Yine her birey stresöre karşı farklı tepkilerde bulunabileceğinden çeşitli stresle başa çıkma şekilleri bulunmaktadır. Stres fizyolojik, bilişsel, duygusal ve davranışsal alanlarda kendini hissettirebileceği için stresle başa çıkma stratejilerinin de bu alanları kapsayıcı özellikte olması beklenir. Kişilik, yetenek, kültür, fiziksel ve zihinsel kaynaklar gibi olgulardan etkilen stresle başa çıkma; stres düzeyi üzerinde etkili ya da etkisiz olabilmektedir. Sosyal destek alma, kendine güvenli ve iyimser yaklaşmak etkili sonuçlar ortaya çıkartırken çaresiz ve boyun eğici yaklaşım içerisinde olmak etkisiz bir başa çıkma yöntemi olarak ifade edilmiştir (Şahin ve Durak, 1995; Sözüer, 2019). İlgili literatürde stresle başa çıkma stratejileri problem odaklı ve duygu odaklı olmak üzere iki grup altında incelenmiştir. Sorun odaklı başa çıkma stratejisinde çevresel faktörler kontrol altına alınmaya çalışılırken duygu odaklı başa çıkma stratejisinde bireylerin içsel değişimi söz konusudur (Koç, 2020).

2.4.2 Kariyer Stresi

Kariyer; yalnızca meslek seçimini değil aynı zamanda iş hayatını, yapmaktan keyif alınan aktiviteleri, meslek içerisindeki pozisyon değişimlerini, işe başlamayı, işi bırakmayı, emekliliği ve bu süreçteki uyumu da kapsayan son derece geniş bir kavramdır (Özkan, 2020). Sürecin bu kadar uzun olması, her kariyer gelişim döneminin kendine özgü gelişim görevlerinin bulunması, birçok kritik karar aşamasının yer alması (Aşık ve Akgül, 2022) ve bu süreçte pek çok kariyer engeliyle karşılaşılması ise bireylerde strese sebep olabilmektedir (Özkan, 2020). Bu durum stresin türlerinden biri olan kariyer stresi olarak ifade edilmiştir. Kariyer stresi, bireyin kaynaklarını zorlayan ve psikolojik iyi oluşunu tehdit eden çevre ile birey arasındaki dinamik bir etkileşim şeklinde tanımlanmıştır (Choi ve ark., 2011).

2.4.2.1 Kariyer Stresinin Sebepleri

Kariyer stresinin sebepleri içsel ve dışsal kaynaklar olarak iki farklı grup altında ele alınmaktadır (Günay ve Çelik, 2019). Kariyer stresinin içsel kaynakları kişinin; beklentileri, yetenekleri ve kariyerine yönelik bilgi eksikliği gibi kendinden kaynaklanan konularla ilişkilidir (Emirel ve Bozkurt, 2010). Dışsal kaynaklar ise aile, arkadaşlar, akrabalar ve okul gibi bireyin kendi dışındaki stresörleri ifade etmektedir (Çalık ve Ereş, 2006: 53). Diğer yandan kariyer stresi, kariyer kararı verme aşamasında yaşanan kararsızlıkla ortaya çıkabileceği gibi kariyer kararı verilip mesleki eğitim alınmaya başlandıktan sonra seçilen mesleğin kendisine uygun olmadığını düşünme ya da herhangi bir işte çalışılmaya başlandıktan sonra çalışılan yerdeki insanlarla olan iletişim sorunları, mesleki rollerin çatışması ya da belirsiz olması, zaman problemleri ve yönetim tarzının yanlış olması gibi sorunlardan kaynaklı ortaya çıkabilmektedir (Aşık ve Akgün, 2022; Esen, 2019).

Kariyer stresinin sebepleri farklı çalışmalarla ortaya konulmaya çalışılmıştır. Çalışma hayatındaki hızlı değişimler (Emirel ve Bozkurt, 2010), çalışılan meslekte üstlenilen rol ve sorumluluklar (Gün, 2018), yaşanan çevreye uyumlu olma çabası, kariyer kararsızlığı, bireysel yetenek ve becerilerdeki yetersizlik algısı, diğer bireylerin fikirlerine gereğinden fazla önem gösterme ve mükemmeliyetçilik gibi faktörlerin kariyer stresine kaynak olabileceği ifade edilmektedir (Esen, 2019). Özkan (2020) ise yetersiz kariyer olgunluğunun, işe uyum gösterememenin, yaşanan ülkenin ekonomik durumun kötü olmasının, mesleki bilgi yetersizliğinin ve teknolojik atılımlarla sürekli değişen mesleki tanımların da kariyer stresine yol açtığını vurgulamaktadır.

Özellikle üniversite öğrencilerinin kariyer stresi yaşama sebepleri ele alındığında ise kendi özelliklerini tam anlamıyla keşfedememe, çevresindeki insanların talepleri ve mezun olduktan sonra istedikleri işi yapamama gibi faktörlerin ön plana çıktığı söylenebilir (Torun ve ark., 2021). Son derece genç nüfusa sahip olan bir ülke olarak Türkiye’de öğrenciler kendilerine uygun bir meslek seçmek dolayısıyla iyi bir kariyere sahip olabilmek için lise ve üniversite giriş sınavları ardından ise KPSS’ye hazırlanmaktadır. Öğrencilerin bu süreçte pek çok sınava girmesi de onların kariyer stresi yaşamalarına sebep olan faktörlerden bir diğeridir (Erdoğan ve İşözen, 2022).

2.4.2.2 Kariyer Stresinin Alt Boyutları

Kariyer stresinin üç alt boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği, iş bulma baskısı ve dışsal çatışma olarak tanımlanmıştır (Choi ve ark., 2011). Aşağıda bu alt boyutlara ilişkin detaylı açıklamalara yer verilmiştir.

2.4.2.2.1 İş Bulma Baskısı

Bir işe sahip olmak bireylerin özgüvenine ve özsaygısına katkıda bulunmakla beraber toplumla bütünleşmenin bir aracı olarak da görülmektedir. Ancak iş bulma konusunda yaşanan belirsizlik kişileri baskı altına almaktadır (Taşgın ve ark., 2017). İş bulma baskısı, çevrenin bireyin iş bulmasına yönelik beklentilerinden kaynaklanmaktadır. Diğer yandan çeşitli faktörlerin etkisiyle yapmak istediği işe başlayamayan bireyler de iş bulma baskısı yaşamaktadır (Emirel ve Bozkurt, 2010). Günümüzde üniversite mezunu olmanın bir işe başlamayı garanti etmediği düşünüldüğünde özellikle kariyerlerinin başında olan üniversite öğrencilerinin iş bulma baskısını yoğun şekilde yaşayabileceği ifade edilmiştir (Üstün ve ark., 2014). Yoğun şekilde iş bulma baskısı ise hem kariyer stresinin artmasına hem de bireyin kendini eksik, beceriksiz ve utanç duyulacak kimse olarak görmesine neden olabilmektedir (Taşgın ve ark., 2017).

2.4.2.2.2 Dışsal Çatışma

Dışsal çatışma bireylerin kendi kariyerleriyle ilgili konularda aile, arkadaş ya da önemli gördüğü diğer kişilerle farklı fikirlerde olmasını ifade etmektedir (Choi ve ark., 2011). Diğer bir ifade ile birey ve yakın çevresinin kariyere ilişkin beklentilerinin çatışması kariyer stresi yaratmaktadır (Gültekin, 2022). Yaşamın pek çok anında geleceğe yönelik planlar yapan bireyler; bu planlara göre eğitim almakta, işe başlamakta veya iş değiştirmektedir. Yapmış

olduğu planlar çerçevesinde hayatını şekillendiren bireyler, dışarıdan gelen baskılarla planlarında değişikliğe gitmek zorunda kaldığında bazı problemler yaşamaktadır. Kişiler planlarının çevre tarafından onay almadığını gördüğünde ya da yeni planlar yapmaya mecbur bırakıldığında adalet algılarını kaybedebilmekte ve kariyer stresini daha yoğun yaşamaktadır (Emirel ve Bozkurt, 2010).

2.4.2.2.3 Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği

Kariyer belirsizliği bireyin özgüven eksikliği ile ilişkili bir kavram olmakla birlikte gelecekte hangi mesleği yapacağına ve nasıl bir kariyer istediğine yönelik fikirlerinin net olmaması anlamına gelmektedir. Akademik başarısı ve sosyo-ekonomik durumu düşük olan kişilerin daha yüksek oranda kariyer belirsizliği yaşadığı ifade edilmektedir (Gültekin, 2022). Bilgi eksikliği ise bireyin kendisinin ve mesleklerin özelliklerini yeterince tanımamasını ifade etmektedir. Bilgi eksikliği kişinin kararsızlık yaşamasına ve tutarsız önyargılara sahip olmasına neden olmaktadır. Bu durumda meslek seçimi ve kariyer planlama gibi kariyer alanındaki birçok alanda sağlıklı karar veremeyen bireyin kariyer stresi yaşama olasılığı artmaktadır (Emirel ve Bozkurt, 2010).

2.5 Kariyer Kararı ve Özyeterlik İlişkisi

Çalışmanın bu bölümünde kariyer kararı ve öneminden bahsedilerek kariyer kararının özyeterlik kavramıyla ilişkisi ele alınacaktır.

2.5.1 Kariyer Kararı

İnsanlar her an kendileriyle ilgili birçok karar vermektedir. Kariyer kararı da insanların hayatını büyük ölçüde etkileyen en önemli kararlardan biridir. Ancak bu kararın verilmesi her birey için aynı düzeyde olmamakta bazı bireyler hiçbir engelle karşılaşmazken bazı bireylerin bu süreçte aşması gereken engeller olabilmektedir (İpçi, 2020). Bu engellerin aşılamaması durumunda psikolojik destek alma yoluna giden bireyler olabileceği gibi engellerle baş edemeyerek kariyer kararsızlığı yaşayan bireyler de bulunmaktadır (Atılğan, 2017).

Geleneksel kariyer kuramlarında kariyer kararı, kişinin çevresine ve içinde bulunduğu şartlara odaklanmadan yalnızca bireysel tercihlere bağlı olarak açıklanmaya çalışılmıştır. Güncel kariyer gelişim kuramlarında ise kariyer kararı sürecinde bireyin karar vermesini zorlaştıran bazı engellerin olduğu ifade edilmektedir. Güncel kuramlarda; sosyo-ekonomik düzey, etnik sınıf, cinsiyet ve zorunlu göç gibi durumların bireyleri bu süreçte sınırladığına

vurgu yapılmaktadır (Kirazcı ve Büyükgöze Kavas, 2021). Diğer yandan gerçekçi olmayan inançların, mesleki yetkinlik algısının, kaygının, özsaygının, özgüvenin ve özyeterliliğin de bireylerin kariyer kararı vermesini etkileyen kritik değişkenler olduğu ifade edilmiştir (Atılğan, 2017).

2.5.2 Özyeterlilik

Çeşitli çalışmalarda sıklıkla konu edinilen özyeterlilik, ilgili literatürde farklı isimlerle anılmaktadır. Mutlu Yener (2018) özyeterlilik kavramının literatürde kişisel yetkinlik beklentisi, özyeterlilik algısı, özyeterlilik inancı ve yetkinlik beklentisi olarak da adlandırıldığına dikkat çekmektedir. Kavram bu çalışmada özyeterlilik olarak kullanılacaktır. Bireyin bir işe başlaması ve başarıyla devam ettirebilmesi onun yeterliliğiyle alakalı bir durumdur. Ancak aynı yeteneğe sahip iki birey aynı işte benzer başarılar gösteremeyebilir. Bunun sebebi bu kişilerin özyeterlilikleriyle ilgilidir (Atılğan, 2017).

Özyeterlilik, bireyin bir davranış veya görevi yerine getirme konusunda kendi yeteneklerine ilişkin inancını ifade etmektedir. (Şeker, 2020). İltter (2021) ise özyeterliliğin sorumluluk alma ve amaca ulaşmak için karşılaşılabilecek engellerle baş etme derecesinin önemli belirleyicilerinden olduğunu ifade etmiştir. Yaşamın ilk yıllarında temelleri atılan özyeterlilik, ilerleyen yıllarda edinilen tecrübeler ve sağlanan desteklerle birlikte gelişimini devam ettirir (Erdoğan ve İşözen, 2022).

Özyeterliliğin düşük veya yüksek olması bireyleri farklı şekilde etkileyebilmektedir. Yüksek özyeterliliği olan kişilerin; bilişsel beceri düzeylerinin, sosyal aktivitelere katılım oranlarının, başlanılan bir işi bitirmekteki motivasyonlarının, yapmakta olduğu işte olumlu bir sonuç alacaklarına ilişkin umutlarının ve farklı çözüm yolları geliştirebilme becerilerinin yüksek olduğuna vurgu yapılmıştır. Diğer yandan düşük özyeterliliğe sahip kişilerin ise yapmakta oldukları işleri sürdürmekte zorlandıkları ve sorumluluk almaktan kaçındıkları ifade edilmektedir. Özyeterlilik düzeyindeki farklılıklar başarısızlık durumlarında da farklı şekillerde etki göstermektedir. Başarısız bir girişimin ardından yüksek özyeterliliğe sahip olanlar bu durumu performanslarıyla, düşük özyeterliliğe sahip olanlar ise kendi yetenek seviyelerinin yetersizliğiyle ilişkilendirmektedir (Atılğan, 2017).

Özyeterlilik; başarılı performanslar, dolaylı öğrenme yaşantıları, sözel ikna ve fizyolojik durum olmak üzere dört önemli faktörden oluşmaktadır (Bandura, 1997). Aşağıda bu faktörlere ilişkin daha ayrıntılı bilgilere yer verilecektir.

2.5.2.1 Başarılı Performanslar

Bireylerin hayatlarının ilerleyen dönemleri herhangi bir konuda sahip olduğu tecrübelerin olumlu veya olumsuz olmasına göre değişebilmektedir. Örneğin belirli bir konuda olumlu tecrübelerle sahip bir kişi için bu başarılar hayatlarında karşılırlarına çıkacak benzer durumlarda onlara referans oluşturur. Ancak tam tersi şekilde olumsuz deneyimlere sahip olunan bir konuda birey artık kendini yetersiz olarak algılayarak geri çekebilecektir (Duru, 2019).

“Aktif ustalık deneyimleri” ismi de verilen başarılı performanslar, özyeterliliği oluşturan faktörlerden biri olmakla birlikte bireylerin kendi yaşantılarıyla öğrenildiği için etkili kaynak olarak ifade edilmektedir (Bandura, 1997). Başarılı yaşantılar bireyin yetkinliğine ilişkin güçlü bir inanç sağlarken özellikle yetkinlik duygusunun tam anlamıyla oluşmadığı dönemde başarısız yaşantılara sahip olunması özyeterliliği derinden etkiler. Bireyin başarılı performans yaşantılarının orta seviye bir düzeyde geliştiği durumlarda özyeterliliğin yükseltilebilmesi için ise kolay görev ve sorumluluklar yerine daha zor görevlerde başarılar kazanmak gerekmektedir (Bandura, 1997; Akıncı, 2022).

2.5.2.2 Dolaylı Öğrenme Yaşantıları

Bandura (1997), kişilerin inançlarını yalnızca kendi deneyimleriyle değil başka insanların deneyimlerini gözlemlleme yoluyla da oluşturabildiğine vurgu yapmaktadır. Birey model olarak aldığı kişiye çeşitli yönlerden ne kadar çok benzediğini düşünüyorsa model aldığı diğer bireyin başarı ve başarısızlıklarını da o derecede kendine referans almaktadır (Duru, 2019). Model alınan bu kişinin başarılı deneyimleri ile özyeterliliği yükselen bireyin gözlemlediği başarısız deneyimler ise onun özyeterliliğinin azalmasına yol açabilir. Diğer yandan bireylerin kendilerine birden fazla model kişi seçebildiği ve bu durumun özyeterlilik üzerinde daha etkili olacağı ifade edilmektedir (Akıncı, 2022). Ancak dolaylı öğrenme yaşantılarıyla elde edilen özyeterliliğin bireyin kendi başarılı deneyimleriyle elde ettiği özyeterlilikler kadar etkili olmayacağı unutulmamalıdır (Atılğan, 2017).

2.5.2.3 Sözel İkna

Bireyin özyeterlilik kaynaklarından bir diğeri de sözel iknadır. Sözel ikna, bireyin bir davranışı yapabilmesine ilişkin ikna edilme çabasıdır. Çünkü özyeterlilik bireyin inandırılmasıyla doğrudan ilişkili bir kavramdır (Tecimer, 2017). Birey herhangi bir alanda çalışırken çevresindekilerin onu desteklemesi, motivasyonunu arttırmaya yönelik söylem ve

davranışları bireyde problem çözme becerilerinin gelişmesine, yaptığı işe devam etmesine ve karşılaştığı engellerle etkin bir şekilde baş edilmesine yardımcı olur. Çevreden gelen olumlu yöndeki geri bildirimlerle bireyin zorlu görevlerde başarılı olma şansı yükselmekte olumsuz geri bildirimlerle ise hayal kırıklığı ve başarısızlık yaşama ihtimali yükselmektedir. Bu durumda sözel iknanın bireyin özyeterliliğini yükseltici veya düşürücü etkisinin bulunduğunu söylemek mümkündür (Atılğan, 2017).

2.5.2.4 Fizyolojik ve Duygusal Durum

Fizyolojik ve duygusal duygulanım, kişinin kendi duygusal ve fizyolojik özelliklerine göre yapmakta olduğu etkinlikteki yeterliliğini sorgulamasını ve süreci bu şekilde yönlendirmesini sağlar (Duru, 2019). Diğer bir ifade ile bireyin bir etkinliği sürdürürken hisleri ve davranışları o etkinliğe ilişkin özyeterliliğin referanslarından biridir. Fizyolojik olarak aşırı terleme, nabzın yükselmesi, baş ağrısı veya yorgunluk gibi durumlarla karşılaşılabilir. Duygusal olarak ise bireyler yapmakta olduğu işe ilişkin yoğun kaygı ve stres yaşayabilmektedir. Bu ve benzeri durumlar bireylerin özyeterliliğini olumsuz olarak etkilemektedir. Bu durumlarla karşılaşmamak ya da sağlıklı bir şekilde yönetilmesini sağlamak ise özyeterliliğin gelişimini sağlamaktadır (Akıncı, 2022).

2.5.3 Kariyer Kararı Özyeterliliği

Bandura'nın (1977) ortaya atmış olduğu özyeterlilik teorisi daha sonraları kariyer alanında da incelenmeye çalışılmıştır. Bu çalışmaların başlangıcı ise Hackett ve Betz (1981) tarafından yapılmıştır. Hackett ve Betz (1981) özyeterliliğin kariyer kararı vermeye katkıda bulunabileceğini ifade ederek yaptıkları çalışma ile bu varsayımı raporlamıştır. İlerleyen dönemlerde bu görüş daha da yaygınlaşarak yapılan çalışmaların sayısında artış olmuştur. Daha sonra ise kavram değişikliğe uğramış ve ilk defa Taylor ve Betz'in (1983) geliştirmiş olduğu Kariyer Kararı Verme Özyeterliliği Ölçeği ile kariyer kararı verme özyeterliliği ismini almıştır. Bu gelişmelerden sonra kariyer karar verme özyeterliliği kavramı kariyer psikolojik danışmanlığı alanında sıklıkla ele alınan konulardan biri olmuştur (Ulaş, 2016).

Taylor ve Betz (1983) kariyer kararı verme özyeterliliğini bireylerin kariyerine ilişkin alacağı kararlarda kendi yetenek ve becerilerine olan inançları şeklinde tanımlarken İlter (2022) ise kariyere ilişkin konularda verilecek kararların getirdiği sorumlulukları üstlenebilmeye yönelik inanç olarak ifade etmiştir. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramının odak noktalarından biri olan kavram, kariyer gelişimindeki bireysel belirleyicilerin kavramsallaştırması ve kariyer

davranışlarını şekillendirmesi açısından önemli görülmektedir. Özyeterlik; hedeflere yönelik plan kurma, motive olma, harekete geçme, karar verme ve sonuç beklentilerini etkileyen bir faktördür (İlter, 2021).

Kariyer kararı verme özyeterliği yüksek olan bireyler kendi ilgi, yetenek ve değerlerine ilişkin sağlıklı değerlendirmelerde bulunur ve meslekler hakkında gerçekçi bilgiler toplar (Şeker, 2020). Kariyer gelişim görevlerini başarılı bir şekilde yerine getirerek kendine uygun bir meslek seçimi yapar (İlter, 2021). Mesleğin gerekliliklerine uygun, somut ve ulaşılabilir kişisel hedefler belirler ve bu hedeflere yönelik planlar geliştirerek kariyerinde karşılaşacağı sorunlarla etkin bir şekilde baş edebilir. Bu sebeplerle bireylerin kendi yeterliklerine olan inançları kariyer kararı ve gelişimi konusunda önemli rol oynamaktadır (Duru, 2019; Ulaş, 2016). Kariyer karar verme özyeterliğinin düşük olması durumunda ise bireyler karar verme davranışından kaçınmaktadır (İlter, 2021). Karar vermekten kaçınmak ise kariyer kararını ertelemeye ve kariyer kararsızlığına neden olmaktadır. Bu durumda ilgili alandaki çalışmaların kariyer karar sürecinde beceri gelişiminin yanında becerilere ilişkin algılara da odaklanması gerekmektedir (Şeker, 2020).

2.6 Kariyer Uyum Yetenekleri

İlgili literatürde bir mesleğe ya da işe uyum sağlama yetisi ilk olarak Super'ın ortaya koyduğu 'mesleki olgunluk' kavramıyla açıklanmıştır. Gelişimsel bir bakış açısıyla ortaya atılan ve bireylerin meslek seçimi yapmaya hazırlıklı olup olmadığını ele alan kavram, 1980'lere kadar geçerliliğini korumuştur. Ancak daha sonra mesleki olgunlaşmayı yalnızca yaş faktörüyle açıklamaya çalıştığı ve bireylerin sürekli değişen iş dünyasında yaşadığı sorunlar ile ne şekilde baş edebileceğine değinmediği düşünülerek eleştirilere uğramıştır (Korkmaz ve Önder, 2019).

Super ve Knasel (1981) 'Kariyer Olgunluğu' kavramının yetişkinlik çağında çalışılan işteki değişimlerle mücadele etmeye hazırlıklı olmayı ifade eden 'Kariyer Uyum' olarak değişebileceğini tartışmaya sunmuştur. Daha sonra Savickas (1997), Kariyer Yapılandırma Kuramında ilgili durumu daha geniş bir perspektifte ele aldığı kariyer uyumu kavramının daha kapsayıcı olduğunu ve anlamı daha iyi ifade ettiğini belirtmiştir. Kariyer uyumu yalnızca meslek seçmeye hazır olma durumunu değil bunun yanında iş süreci içerisinde gerçekleşebilecek çeşitli değişim ve problemlere de hazırlıklı olup hızlı bir şekilde çözüme ulaşmayı da içeren daha kapsamlı bir kavram olarak nitelendirilebilir (Akgemci ve Kalfaoğlu, 2018).

Savickas ve Porfeli'ye (2012) göre bireylerin iç ve dış dünyasındaki faktörlerin

harmanlanmasıyla oluşan uyumluluk, bireysel bir özellikten ziyade psikolojik bir kaynaktır. Kariyer uyum yeteneği kavramı ise bu psikolojik kaynak içerisinde meslek hayatları süresince bireylerin kariyer kararlarını yönetebilmesini sağlayan kritik yetenekleri ifade etmektedir (Akgemci ve Kalfaoğlu, 2018). Psikolojik bir yapı olması sebebiyle uyumluluk yeteneği bireyin içinde bulunduğu koşullara göre değişebilen ve mesleki eğitimlerle geliştirilebilen bir yapıdır (Genç, 2016). Erdoğan Zorver ve Korkut Owen'a (2014) göre ise kariyer uyum yetenekleri, bireylerin işlerindeki beklendik ya da beklenmedik değişimlerle baş edebilmesini diğer yandan da yeni rollerindeki sorumluluklara adapte olabilmelerini ifade etmektedir.

Kariyer uyum yetenekleri günümüz dünyasının sürekli değişen şartlarına ayak uydurmakta kritik bir role sahip olduğu için Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Kuramında öne çıkan bir kavramdır. Savickas (1997) Kariyer Yapılandırma Kuramında yer verdiği kariyer uyum yeteneklerinin iki temel noktası olduğuna değinmiştir. İlki bireyin hâlihazırdaki kariyer gelişim görevlerine uyum sağlayabilmesi ve bu görevleri yerine getirebilmesidir. İkinci nokta ise bireyin kariyerinde karşılaştığı problemlerle başa çıkabilmesidir. Bireyin kariyer uyum yeteneği gelişip yükseldiğinde; hayat kalitesi, girişimciliği, yılmazlık düzeyi, iyimserliği, umudu, nitelikli istihdamı ve çalıştığı işteki başarısı da buna bağlı olarak yükselmektedir (Akgemci ve Kalfaoğlu, 2018; Ayaz ve Demir, 2019).

2.6.1 Kariyer Uyum Yeteneklerinin Boyutları

Savickas ve Porfeli (2012) Kariyer uyum yeteneklerini kaygı, kontrol, merak ve güven olmak üzere toplam dört boyutta ele almıştır. Ancak bu boyutlardaki gelişim her zaman aynı ölçüde olmamaktadır. Bazı boyutlar gelişirken diğerlerinde duraklamalar veya yetersizlikler bulunabilir. Bu durumlarda bireyin kariyer uyum yeteneği olumsuz etkileneceği için kariyere gelişimine ilişkin, kararsızlık, çekimserlik ve ilgisizlik durumları ortaya çıkabilir (Arıkan, 2022). Kariyer gelişimi içi son derece önem teşkil eden kariyer uyum yeteneklerinin bu dört boyutuna ilişkin açıklamalara aşağıda yer verilmiştir.

2.6.1.1 Kaygı

Genellikle olumsuz bir duygu gibi anlaşılsa da kariyer uyum yeteneklerinin boyutlarından biri olan kaygı olumlu bir özelliğe işaret etmektedir. Savickas'a göre (1997) kaygı kavramı kişinin kendi yeteneklerini fark etmesi ve bu yetenekler çerçevesinde gelecek olası durumlar için hazırlığının olması anlamına gelmektedir. Daha geniş bir ifade ile kaygı; kişilerin fırsatlardan yararlanmaya çalışmasını, kariyerine ilişkin öngöründe bulunabilmesini ve

kariyeriyle ilgili görev, değişiklik ve sorunlarla baş edebilmesini sağlamaktadır (Ateş, 2018). Bu sebeple kaygı seviyesi yüksek olanların; çeşitli kariyer fırsatlarını araştıracağı, kariyer planlarını hedefleriyle uyumlu olarak hazırlayacağı, değişimleri olumlu bir şekilde karşılayabileceği ve kariyer geleceğini olumlu algılayabileceği ifade edilmektedir (Yılmaz, 2019).

2.6.1.2 Kontrol

Kontrol boyutu bireyin kariyerini oluşturma sürecinde sorumluluğun kendinde olduğunu kabul etmesi ve bu sorumluluklar açısından kendini yetkin görmesiyle ilişkilidir. Bireyin gelecekte karşılaşılabilecek durumlara hazırlıklı olmak adına disiplin, sabır ve motivasyon gibi konularda kendini ve çevresini şekillendirme sorumluluğunu ifade eder (Ateş, 2018). Kararlılık, atılganlık, disiplinli olma ve özerklik gibi özelliklerle kendini gösteren kararlılık boyutu, kariyer problemleriyle baş etmeye yardımcı bir özelliktir (Savickas, 2013).

2.6.1.3 Merak

Kariyer merakının temelini ilgi ve istekler çerçevesinde mesleki fırsatların araştırılıp değerlendirilmesi oluşturmaktadır. Kariyer Yapılandırma Kuramından önce ortaya atılan belli başlı kuramlarda da bu durum bilgiyi arama ya da araştırma gibi çeşitli kavramlarla açıklanmıştır (Arıkan, 2022). Ateş'e (2018) göre merak, bireyin benliği ile meslekler arasındaki uyumu araştırması ve kendine uygun olan seçenekleri belirlemeyi sağlamaktadır. Merak, bireyleri çeşitli seçeneklere yönlendirme konusunda motive edici ve harekete geçiricidir. Bu sebeple kariyer merakı yüksek olan bireylerin araştırmacı, risk alabilen, değişime ve gelişime açık ve çeşitli iş rollerini deneyimlemiş olmaktan dolayı tecrübeli kişiler olduğu ifade edilebilir (Savickas, 2013).

2.6.1.4 Güven

Bireyler ilgi ve istekleri çerçevesinde hareket edebilmek için güvene ihtiyaç duyarlar (Savickas, 1997). Diğer yandan kişinin kariyerinde karşılaşılabileceği sorunlarla baş edebilmesi öncelikle kendi bilgi, yetenek ve tecrübelerini yeterli görmesine bağlıdır. Bu yeterlilik algısı Kariyer Yapılandırma Kuramında güven boyutu olarak ele alınmıştır. (Ateş, 2018). Bireylerin güveni günlük yaşam sorunlarının üstesinden gelmekle geliştiği gibi çocukluk ve ergenlik çağlarındaki tecrübe, sorumluluk ve ilgi duyulan alanlarla da gelişmektedir. Bireyler kendilerine güven duyduğu ölçüde kariyerlerinde keşif yolları arar bu arayış sürecindeki

tecrübelerle de tekrar güveni artar (Savickas, 2013). Güveni yüksek olan bireyler ise yeni becerileri öğrenmeye daha açık, yeteneklerini sergileme konusunda daha istekli, görev ve sorumluluklarını yerine getirme ve problem çözme konusunda daha başarılıdır (Ateş, 2018).

2.7 Kariyer Planlama Tutumları

Kariyer planlaması kavramı Taşlıyan ve arkadaşlarına (2011) göre bireyin kendine uygun olduğunu düşündüğü kariyer yolunda amaçlarını ve bu amaçlar için kullanabileceği araçları belirlemeye çalışma sürecini ifade eder. Bireylerin hem özel hem de çalışma yaşamlarının planlarını içeren kariyer planlama süreci (Güldü ve Kart, 2017); bilgi, değer, ilgi ve yetenekler bakımından bireyin kendi güçlü ve güçsüz yönlerini belirlemesini ve bu farkındalık yoluyla oluşturacağı kısa, orta ve uzun vadeli amaçların gerçekleşmesi için gerekli davranışlarda bulunmasını kapsamaktadır (Gezer, 2010). Bu yönüyle kişinin kendi özellikleri ile iş fırsatları arasındaki bağlantıların farkına varmasını sağladığı için bir sorun çözme ve karar alma mekanizması olarak değerlendirilmektedir (Gürel, 2010).

Kariyer planlama süreci eğitim hayatıyla başlar, alınan eğitimler boyunca gelişir ve çeşitli kariyer seçeneklerinin belirlenmesiyle şekillenir (Wei ve ark., 2021). Güldü ve Kart'a (2017) göre ise kariyer yolculuğu, neredeyse doğumdan önce başlarken eğitim hayatında ilerleyip geliştikten sonra işgücü piyasasına girişle birlikte olgunluğa erişir. Ancak elde edilen mesleki standartlar her zaman korunamayacağı için işten atılma gibi olumsuz durumlar da kariyer planlamanın kapsamı içerisinde değerlendirilmelidir. Bireylerin kariyer planlamalarını yapmalarında ise aileler, arkadaşlar, öğretmenler, toplumsal cinsiyet rolleri, akademik başarı, olumlu ya da olumsuz olaylar ve benlik algısı olmak üzere altı faktörün etkisine özellikle dikkat çekilmektedir. Bu faktörlerin etkisi birey üzerinde olumlu yönde daha yüksek ise geleceğe yönelik başarılı ve tutarlı kariyer planlarından bahsetmek mümkündür (Fisher ve ark., 1995). Bunların yanında ekonomik durum, yasal faktörler, eğitim kurumlarının etkisi ve ilgi gibi faktörlerin de kariyer planlama üzerinde etkisine değinilen çalışmalar mevcuttur (Gümüş, 2021; Sever Sarıcı, 2020).

Her birey kendi bireysel kariyer gelişiminden sorumludur. Bu gelişimi sağlayabilmek de bu sorumluluğun farkındalığı ile mümkündür. Birey bu farkındalığa sahip ise kariyer gelişimine katkı sağlayacağını düşündüğü alanlarda planlar oluşturma ve kariyer fırsatlarını araştırma konusunda motivasyona sahip olmaktadır (Güldü ve Kart, 2017). Her ne kadar kariyer gelişiminin bireyin sorumluluğunda olduğu ifade edilse de bu gelişimi sağlayacak etmenlerden biri olan kariyer planlamanın yalnızca bireyin sorumluluğunda olmadığına

değınmekte yarar vardır. Kariyer planlama bireyin olduğu kadar iş piyasasında yer alan organizasyonların da sorumluluk alanına girmektedir. Bireyler hedef ve becerilerinin farkına varıp bu iki kavram arasında uyum sağlamak adına adımlar atma sorumluluğuna sahipken organizasyonlar da çalışanlarının ihtiyaçlarını iyi bir şekilde analiz edip kendi imkânları ölçüsünde kariyer fırsatlarını çalışanlarına verebilmelidir (Mutlu, 2010).

Planlama, kariyer yolunda bir harita görevi gördüğü için birey, çeşitli kariyer fırsatlarının farkına varabilmekte ve bu nedenle kariyer sorunlarının çözümünde stresten uzak tercihler yapabilmektedir (Dalkılıç ve ark., 2022). Diğer yandan kariyer planlamalarını iyi bir şekilde yapıp hedeflerine ulaşmayı başaran kişilerin bireysel açıdan çevresine faydalı, mutlu ve huzurlu; örgütsel açıdan ise güvenilir ve başarılı algılandığı ifade edilmektedir (Sever Sarıcı, 2020).

Kariyer planlama; kariyer iyimserliği, kariyer uyumluluğu ve iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi olmak üzere toplamda üç farklı pozitif tutumu içermektedir. Kariyer iyimserliği, gelecek kariyer beklentilerinin daima olumlu sonuçlar doğuracağına ilişkin beklentiye vurgular ve bireyin kariyerini planlarken stresten uzak ve sağlıklı kararlar almasını sağlar. Kariyer uyumluluğu bireyin gelecekte yaşayabileceği beklenmedik değişimler ile baş edebilmesini kolaylaştırır. İş piyasasına ilişkin algılanan bilgi ise kişinin iş sektörlerini ve iş edinme ihtimalini nasıl tanımladığıyla ilgili bir kavramdır (Kalafat, 2012).

2.7.1 Kariyer Planlamasının Aşamaları

Kariyer planlama, birey ve organizasyon merkezli olarak iki boyutu bulunan bir sistemdir (Kır ve Er, 2017). Çalışmanın bu aşamasında öncelikle bireysel kariyer planlama daha sonra ise örgütsel kariyer planlamanın aşamaları hakkında açıklamalara yer verilmiştir.

2.7.1.1 Bireysel Kariyer Planlama Aşamaları

İlgili literatürde bireysel kariyer planlama süreci; kendini değerlendirme, fırsatları tanımlama, hedef belirleme, planları hazırlama/uygulama ve geri bildirim sağlama olmak üzere birbiriyle ilişkili beş aşamadan oluşan bir sistem olarak ele alınmıştır (Aytaç, 2005; Tarigan ve ark., 2011). Aşağıda bu aşamalara ilişkin açıklamalarda bulunulmuştur.

2.7.1.1.1 Kendini Değerlendirme

Kariyer planlamanın ilk adımını bireyin kendine yönelik olumlu ve olumsuz yönleri konusunda bilgi toplaması ve bunları analiz etmesi olarak tanımlanabilecek kendini

değerlendirme aşaması oluşturur (Erdoğan, 2003). Bu aşamada birey zayıf ve güçlü yanlarını fark etme konusunda öncelikle kendi gerçekçi algılarına başvurmalıdır (Kaya, 2017). Eğer dışarıda olan farklı kaynaktan bir değerlendirmeye ihtiyaç duyuyorsa ise de bu değerlendirmenin tarafsızlığı ve güvenilirliği konusunda emin olunmalıdır. (Gümüş, 2021).

Analiz sonucu ortaya çıkartılan olumsuz yönlerin düzeltilmesi konusunda da birey öncelikle kendisi çaba göstermeli yine dışarıdan bir desteğe ihtiyaç duyduğu durumlarda çalıştığı organizasyondan yardım talep etmelidir. Diğer yandan analiz sonuçlarında sadece olumsuz ya da güçsüz yönlerin ele alınarak düzeltilmeye çalışılması ve olumlu özelliklerin göz ardı edilmesi son derece yaygın görülen bir hata olarak değerlendirilmektedir. Bireylerin eksiklik olarak algıladığı alanları düzeltmeye çalışması kadar sahip olduğu yetenekler ve ilgi alanlarına yönelerek bunların üzerine değer katması da önem teşkil etmektedir (Kaya, 2017).

2.7.1.1.2 Fırsatları Tanımlama

Kariyer planlamanın bu aşamasında birey çevresi ve meslekler hakkında bilgi toplamaktadır. Uygun olduğu düşünülen çeşitli meslekler belirlendikten sonra kendine daha yüksek standartlar sunan mesleğe karar vermeye çalışmaktadır (Bingöl, 2006). Ancak bireyler bu aşamada psikolojik ve sosyal pek çok faktörün etkisi altında kalabilmektedir (Kaya, 2017). Diğer yandan kişilerin teknolojik gelişmelerle sürekli değişen günümüz çalışma hayatında kendini sürekli olarak güncellemesi ve yeni kariyer fırsatlarının takibinde olması önemlidir (Gümüş, 2021).

2.7.1.1.3 Hedef Belirleme

Hedefler bireylerin bulunduğu konumdan amaçladıkları konuma geçebilmelerine yardımcı olur. Hedefi olan birey motive olmuş ve kişisel olarak gelişim gösterebilme potansiyeli yüksek kimsedir. Hedef belirlenirken ilgi ve yetenekler ile çevrenin gerçekçi bir şekilde analiz edilmesi önemlidir. Örneğin birey her ne kadar belirli bir iş kolunda istendik bir kariyere sahip olsa bile kendi ilgi, yetenek ve değerlerinin kariyeriyle uyumlu olmadığını düşünebilir. Böyle bir durumda bireyin farklı fırsatları değerlendirebilmek adına yeni hedefler belirlemesinde fayda vardır (Gümüş, 2021). Genel olarak bakıldığında bu aşamada birey kendisi ile iş fırsatları arasında yeterli uyumu sağlayamazsa hedeflerine ulaşamayacak ve kariyerinde başarısızlık yaşayacaktır (Kaya, 2017). Bu nedenle hedef belirlemede gerçekçi ve tutarlı olunması önem teşkil etmektedir (Uğurlu, 2020).

2.7.1.1.4 Planları hazırlama /Uygulama

Birey bu aşamada artık belirlemiş olduğu kısa, orta ve uzun vadeli planları hazırlayıp çeşitli eğitim programlarına katılarak bu kararları uygulamaya başlamaktadır (Kaya, 2017). Uygulama aşamasının başlayabilmesi için yalnızca bireyin hazır olması değil aynı zamanda çalışanına fırsatlar vermesi açısından organizasyonların da faaliyetlerde bulunması gerekmektedir (Gümüş, 2021).

2.7.1.1.5 Geri Bildirim Sağlama

Bu aşamaya kadar oluşturulan ve uygulamaya konulan kariyer planının ne düzeyde gerçekleştiğinin değerlendirilmesinin yapıldığı bu son aşamada varsa sorun oluşturan alanlara yönelik gerekli yeni planlar oluşturulur (Güldü, 2017).

2.7.1.2 Organizasyon Merkezli Kariyer Planlama Aşamaları

Bireyler kişisel kariyer planlamalarını ne kadar iyi bir şekilde yaparsa yapsın bu süreç organizasyonlar tarafından desteklenmediği sürece kariyer planının başarıya ulaşma şansı düşüktür. Her ne kadar kariyer planlama sorumluluğu bireye bırakılmış olsa da hedeflerin başarıya ulaşması organizasyonun bu hedefleri benimsemesine ve desteklemesine son derece bağlı olduğu için organizasyonun da, kendi ihtiyaçları dâhilinde olmak üzere, kariyer planlama sorumluluğu olduğundan bahsedilmektedir. Bu durum organizasyon merkezli kariyer planlama kavramını işaret eder (Kır ve Er, 2017). Buradan hareketle organizasyonların yapması gereken sorumluluklar şu şekilde açıklanmaktadır (Mavisu, 2010): çalışanların değerlendirilmesi, gelişimlerine katkı sağlayacak eğitim ya da faaliyetlerin belirlenmesi, organizasyon içinde bulunan fırsatların ortaya çıkartılması, fırsatlara yönelik danışmanlık hizmetlerinin sağlanması ve gereken her türlü gelişimsel ve eğitim odaklı desteğin çalışanlara sunulması.

2.7.2 Kariyer Planlamasının Önemi ve Amacı

Çalışanların eğitim seviyelerinin yükselmesiyle önemi günümüzde günden güne artan kariyer planlaması, olumlu ve olumsuz yönlerin ortaya çıkartılarak belirlenen hedeflere ulaşılmasını sağlamaktadır. Bireyler eğitim hayatı başta olmak üzere yaşamlarının önemli bir bölümünü kariyer hedeflerini gerçekleştirebilmek adına geçirmektedir. Ancak yine de birçok birey kariyerinde ne yapmak istediğinden ve bu isteğin kendine ne derecede uygun olduğundan emin değildir. Bu kararların sağlıklı bir şekilde verilebilmesi kariyer planlama ile mümkündür (Sever Sarıcı, 2020).

İlgili literatürde kariyer planlamanın amaçları bireysel ve organizasyonel olmak üzere iki grupta ele alınmaktadır (Köseoğlu, 2010). Güveni, tatmin düzeyini, başarıyı, bağlılığı yükseltmek ile insan kaynağını verimli kullanmak ve gerekli gelişim ihtiyaçlarının saptanmasını sağlamak kariyer planlamanın bireysel amaçları olarak gösterilmektedir (Gezer, 2010). Örgütsel amaçlar ise iş görenlerin; potansiyellerinin ve bağlılıklarının artmasını, verimli çalışmasını ve sirkülasyonunun azalmasını sağlamak olarak özetlenmektedir (Ergun Özler, 2010).

2.8 İlgili Araştırmalar

Bu bölümde çalışmanın bağımlı değişkeni olan kariyer stresi ve bağımsız değişkenleri olan kariyer kararı özyeterliliği, kariyer uyum yetenekleri ve kariyer planlama tutumlarına ilişkin ulusal ve uluslararası literatürde yer alan bazı çalışmalara değinilmiştir.

2.8.1 Kariyer Stresi ile İlgili Araştırmalar

Yurt içinde yapılan çalışmalarda kariyer stresi kavramı ilişkisel olarak birçok kavramla birlikte incelenmiştir. Bu çalışmalardan birisinde Bozyiğit ve Gökbaraz (2020) sportif bir faaliyetle uğraşan üniversite öğrencilerinin diğer öğrencilere göre daha düşük düzeyde kariyer stresi yaşadığını ifade etmektedir. Diğer yandan kariyer stresinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediğine ancak sınıf düzeyi arttıkça kariyer stresinin de arttığına değinilmektedir. Günay ve Çelik (2019) ise halkla ilişkiler bölümü öğrencileriyle birlikte gerçekleştirdiği çalışmasında psikolojik iyi oluşun ve iyimserliğin kariyer stresi üzerinde etkisi olduğuna işaret etmektedir. Cinsiyet değişkenine göre kariyer stres düzeyinin anlamlı bir farklılık oluşturmadığını dile getiren diğer bir çalışma da Akyurt ve Turpçu (2018) tarafından gerçekleştirilmiştir. Lisans eğitimlerine devam eden ve turizm eğitimi alan 223 öğrencinin katılımıyla yürütülen çalışmanın diğer bulgularına göre ise iş deneyimi olan üniversite öğrencilerin kariyer stresi düzeyi olmayan öğrencilere göre daha yüksek çıkmıştır.

İlgili literatürde cinsiyet bakımından kariyer stresi düzeylerinin farklılık gösterdiğini ifade eden çalışmalar da bulunmaktadır. Altan ve Tarsuslu (2019) yılında yapmış olduğu çalışmada kadın üniversite öğrencilerinin erkek üniversite öğrencilerine göre daha yoğun şekilde kariyer stresi yaşadığını ifade etmektedir. İlgili çalışmanın diğer bulgularına göre staj yapan üniversite öğrencileri yapmayanlara göre daha az kariyer stresi yaşamaktadır. Bu durumun sebebi olarak uygulamalı eğitimin öğrencilerin kendilerine olan güvenini yükseltmesi ve alan çalışanlarıyla iletişim kurması olabileceğine değinilmiştir. Aytaç ve Dursun (2009) da

yapmış olduğu çalışmada benzer şekilde iş tecrübesi olan bireylerin olmayanlara göre daha az kaygı ve umutsuzluk yaşadığını ve kadın öğrencilerin erkek öğrencilere göre daha yoğun kariyer stresi yaşadığını ifade etmektedir.

Yılmaz (2019) öğretmen adaylarıyla gerçekleştirmiş olduğu ve katılımcıların kariyerine ilişkin yaşadığı stres düzeylerini ve mesleki gelecekleri hakkındaki öngörülerini konu alan çalışmasında “Kişisel Bilgi Formu””, “Açık Uçlu Soru Formu” ve “Kariyer Stresi Ölçeği” kullanmıştır. 239 katılımcının verdiği yanıtların işaret ettiği sonuçlara göre öğretmen adaylarında yaş arttıkça kariyer stresi azalmaktadır. Araştırmanın nitel veri sonuçlarına göre ise öğretmen adayları atanamama korkusu, yeterli kadro ve puanı alamamak, ücretli öğretmenlerin istihdamındaki ve mezun sayılarındaki sürekli artış, bilgi ve tecrübe konusunda yetkinlik algısının düşük olması konularında kaygılanmaktadır.

Turgut ve Yaşar (2019) gerçekleştirdiği çalışmasında Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi öğrencilerinin diğer fakültede öğrenim gören öğrencilere göre daha yoğun şekilde kariyer stresi yaşadığını ifade etmektedir. Diğer yandan gelir durumu değişkene göre kariyer stresi ele alındığında kariyer stresi düzeyinin gelir arttıkça azaldığına değinilmiştir. Üniversite öğrencilerinden genel akademik not ortalaması yüksek olanların düşük olanlardan anlamlı derecede farklı olarak daha az kariyer stresi yaşadığını raporlayan çalışmalar da ilgili literatürde yerini almaktadır (Karaman, 2020).

Kariyer stresinin sınıf düzeyine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini ele alan çalışmalar incelediğinde; Çetinkaya (2019) sınıf düzeyine göre kariyer stres düzeyleri arasında anlamlı farklar olduğunu ifade etmiştir. İlgili çalışmanın diğer bulgusuna göre ise kariyer stresi ve akademik motivasyon düzeyleri arasında negatif yönlü anlamlı bir korelasyon olduğu sonucuna varılmıştır. Uçkun ve arkadaşlarına (2018) göre ise sınıf değişkeni ile kariyer stresi arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Yine aynı çalışmada toplam puanda cinsiyet ve gelir durumu ile de kariyer stresi arasında anlamlı bir fark bulunmazken kariyer stresi ölçeğinin kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği alt boyutlarının analizinde; kadın öğrencilerin daha yüksek, gelir durumu iyi olan öğrencilerin daha düşük puan aldığı görülmüştür. Diğer bir ifade ile ilgili alt boyutlarda kadınların kariyer stresi yüksek düzeyde iken gelir durumu iyi olanların kariyer stresi düzeyi düşüktür. Batchelor ve Gold (2001) da öğretmen adaylarıyla gerçekleştirmiş olduğu çalışmasında sınıf düzeyi ve cinsiyet ile algılanan stres ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farkın ortaya çıkmadığını bildirmiştir.

İlgili literatürde kariyer stresinin tam anlamıyla istenmedik bir durum olmadığı orta düzeye kadar olan kariyer stresinin bireyleri hedefleri doğrultusunda güdüleyebileceğini yapmış olduğu çalışma ile ortaya koyan Esen (2019), özyeterlik düzeyinin artmasının kariyer

stresi düzeyini düşürdüğünü belirtmektedir. Başka bir çalışmada ise Duru ve Gültekin (2020) kariyer uyum yetenekleri ve öğrencilere sunulan mentorluğun kariyer stresini yordama konusunda anlamlı sonuçlar verdiğini ortaya koymuştur.

Kariyer stresi konusunda yapılan deneysel çalışmalar incelendiğinde bazı programların kariyer stresi üzerinde etki olabildiği görülmektedir. İpçi (2020), İşletme bölümünde eğitim gören son sınıf üniversite öğrencileriyle gerçekleştirmiş olduğu çalışmada altı hafta uygulanan kariyer koçluğu programının ardından deney grubundaki katılımcıların kariyer stresi düzeyinde azalma yaşandığını raporlamıştır. Ancak Öztürk'ün (2020) yapmış olduğu çalışmada sekiz oturum olarak uygulanan kariyer gelişim programı, her ne kadar üniversite öğrencilerinin kariyer stres düzeyini azaltsa da anlamlı bir düşüş sağlayamamıştır.

Kariyer stresi umut değişkeni açısından incelendiğinde ise umudun kariyer stresi ile negatif yönlü anlamlı bir ilişkisi bulunduğunu ifade eden çalışmalar bulunmaktadır (Demirtaş, 2019). Öğrenim görülen bölüm açısından ele alındığında ise üniversite öğrencilerinin öğrenim gördüğü bölüme göre kariyer stresi düzeyinin anlamlı derecede farklılaştığı sonucuna varan çalışmaların bulunduğu görülmektedir (Özkan, 2020). Yu ve Yang (2013) yapmış olduğu çalışmada 824 üniversite öğrencisiyle çalışmıştır. Çalışmanın bulguları incelendiğinde ise yaş, üniversiteye giriş sebebi, arkadaş ilişkileri ve sağlıklı olma durumları ile kariyer stresi arasında anlamlı farkların bulunduğu görülmektedir.

Essel ve Owusun (2017) üniversite öğrencileri ile gerçekleştirdiği çalışmada strese sebep olan faktörleri ilişkisel, çevresel, akademik ve kişisel olmak üzere dört farklı gruba ayırmıştır. İlişkisel faktörler grubunda yeni bir grupta çalışma değişkeninin kariyer stresinin en büyük sebebi olduğu ifade edilirken, çevresel faktörler grubunda gelecek kaygısı, akademik faktörlerde iş yükü ve son olarak kişisel faktörlerde ise ekonomik sorunlar yaşayan öğrencilerin daha fazla kariyer stresi yaşadığı raporlanmıştır. Kariyer stresinin sebeplerini araştıran diğer bir çalışmada İslam ve arkadaşları (2018) kariyer stresi yaşamının en büyük etkenlerinden biri olarak gelecek kaygısına işaret etmiştir. Kariyer stresinin diğer etkenleri olarak ise ekonomik kriz ve düşük akademik notlar gösterilmiştir.

2.8.2 Kariyer Kararı Özyeterliliği ile İlgili Araştırmalar

İlgili literatürde kariyer kararı özyeterliliği ile ilgili ilk çalışmalardan birinin Taylor ve Betz (1983) tarafından gerçekleştirildiği görülmektedir. Hem bir ölçek geliştirme hem de kariyer kararı özyeterliliği ile kariyer kararsızlığı ilişkisinin incelendiği bu araştırmanın sonuçlarına göre; kariyer kararsızlığı ve kariyer kararı özyeterliliği arasında negatif yönde

anlamli iliskiler bulunmuştur. Çalışmada cinsiyet değişkeni ile kariyer kararı özyeterliği arasında ise anlamli bir iliski bulunamamıştır.

Üniversite öğrencileri ile gerçekleştirilen diğer bir çalışmada ise algılanan anne baba tutumları ölçeğinin alt boyutları olan ilgi ve kabul boyutlarının kariyer kararsızlığı ile arasında kariyer kararı verme özyeterliği üzerinden anlamli bir iliskisi olduğu ifade edilmiştir. Diğer yandan psikolojik özerklik alt boyutu ile kariyer kararsızlığı arasında anlamli bir iliski olduğu raporlanmıştır (Büyükgöze-Kavas, 2011). Di Fabio ve arkadaşları (2013) yapmış oldukları çalışmada kariyer kararı verme özyeterliğinin kariyer kararsızlığını anlamli şekilde açıkladığını ifade etmiştir.

İlgili literatürde kariyer kararı verme özyeterliğinin yalnızca kariyer kararsızlığıyla değil aynı zamanda kariyer kararlılığı ile de ele alınan bir kavram olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu kapsamda yapılan bir çalışmada Peterson (1993) üniversite öğrencileriyle bir çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışmanın sonuçları incelendiğinde, kariyer kararı özyeterliğinin alt boyutlarından karar verme boyutunun akademik bütünleşme üstünde doğrudan bir etkisi bulunduğu değerlendirilmiştir. Benzer bir araştırmalardan birinde de Peterson ve Delmas (2001) üniversite öğrencilerinden oluşan katılımcıların kariyer kararı özyeterliğinin, kariyer kararlılık düzeylerini doğrudan etkilemese de akademik bütünleşme alt boyutlarını anlamli şekilde yordadığına vurgu yapmıştır. Genel olarak bakıldığında kariyer kararlılığı ile kariyer kararı özyeterliği iliskisini inceleyen anlamli sonuçlar ortaya çıkartan birçok çalışmanın olduğu görölmektedir (Sandler, 2000; Ye, 2014).

İş birlikli öğrenme ise kariyer kararı verme özyeterliği üzerinde etkisi ele alınan bir diğer değişkendir. Hawkins (2004) yapmış olduğu çalışmada, üniversite öğrencilerin kariyer karar verme özyeterlik düzeyleri üzerinde iş birlikli öğrenmenin anlamli bir etkisinin olduğunu ortaya çıkartmıştır. Kariyer karar verme güçlükleri ile kariyer kararı verme özyeterliği iliskisi incelendiğinde ise kariyer kararı verme özyeterliği düşük olan bireylerin kariyer karar verme zorluğu düzeyinin de yüksek olduğu görölmektedir. Aynı araştırmanın diğer sonuçları incelendiğinde ise cinsiyet farklılığına göre üniversite öğrencilerinin kariyer kararı özyeterliğinde anlamli bir fark bulunmadığı ancak sınıf düzeyinin artması ile kariyer kararı özyeterliğinin artığı görölmektedir (Coon, 2009).

Stringer ve Kerpelman (2010) ise üniversite öğrencileriyle gerçekleştirdiği çalışmasında kariyer kararı özyeterliğiyle kariyer kimlik değerlendirmesi değişkenlerinin anlamli bir iliskisinin bulunduğunu ortaya koymuştur. Çalışmada diğer yandan üniversite öğrencilerinin iş tecrübelerinin artmasının kariyer karar verme özyeterlik düzeylerini yükseltici katkısı olduğu vurgulanmıştır. Ancak Salman (2018) yapmış olduğu çalışmada staj

değişkeninin üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüğü düzeyinde anlamlı bir fark oluşturmadığını vurgulamıştır. Bu durumun sebebi olarak ise staj programlarının gönüllülükten ziyade bir zorunluluk olarak algılanması gösterilmiştir.

Aile değişkeni ile kariyer karar verme özyeterliği üzerine yapılan çalışmalarda ise aile değişkeninin üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme özyeterliği düzeylerinin beş alt boyutunun tamamında etkili olduğu ifade edilmektedir. Bu etki en çok kendini değerlendirme alt boyutunda gözlenmiştir. Araştırmanın diğer bulguları ise cinsiyet ve etnik köken faktörlerinin kariyer karar verme özyeterliği düzeyi üzerinde anlamlı bir farklılık gösterdiği yönündedir (Sumari, 2006).

2.8.2.1 Kariyer Karar Verme Öz Yeterliği ve Kariyer Stresiyle İlgili

Araştırmalar

Gürpınar ve arkadaşları (2021) öğretmen adaylarının kariyer stresinin; mesleki sonuç beklentisi ve kariyer yetkinlik beklentisi arasında bulunan ilişkideki rolünü incelemek amacıyla yaptıkları araştırmada 377 üniversite öğrencisi ile çalışmışlardır. Çalışmanın sonuçları incelendiğinde üniversite öğrencilerinin kariyer streslerinin; kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve mesleki sonuç beklentisi arasında bulunan ilişkide kısmi aracı rolü olduğu görülmüştür. Üniversite öğrencilerinin kariyer kararı öz yeterlikleriyle kariyer stresleri arasında anlamlı bir ilişkinin varlığını tespit etmeyi amaçlayan diğer bir araştırmada da 500 üniversite öğrencisiyle bir örneklem oluşturulmuştur. Çalışmanın sonuçları incelendiğinde üniversite öğrencilerinin kariyer stres düzeyleriyle kariyer kararı öz yeterlikleri arasında orta düzeyli negatif bir ilişkinin varlığı saptanmıştır (Aşık ve Akgül, 2022). Atılgan (2017) ise 352 lise öğrencisiyle gerçekleştirdiği çalışmasında öğrencilerinin kariyer kararı öz yeterliği ile kaygı ve stres düzeylerinin ilişkisini araştırmıştır. Çalışmanın sonuçları incelendiğinde öğrencilerin algılanan stres düzeyleri ile kariyer kararı öz yeterlikleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişkinin varlığı görülmüştür.

2.8.3 Kariyer Uyum Yetenekleri ile İlgili Araştırmalar

Kariyer uyum yetenekleriyle ilişkili çalışmalar özellikle ulusal literatürde son dönemde artış göstermektedir. Bu bağlamda Erdoğan Zorver ve Korkut Owen (2014) ‘kariyer uyumu ve iyimserliği ölçeğini’ geliştirmişlerdir. Yine son dönemde Kanten (2012), Büyükgöze Kavas (2014), Karacan Özdemir (2016) ve Işık ve arkadaşları (2018) ise ilgili alanda ölçek uyarlama çalışmalarında bulunmuşlardır. Kara ve Bilgili (2019) yaşam doyumu değişkeniyle; Aktaş ve

Şahin (2019) beş faktör kişilik kuramının alt boyutlarından sorumluluk, dışa dönüklük, deneyime açıklık ve yumuşak başlılık değişkeniyle Boyacı (2019) ise benlik saygısının alt boyutlarından olan özyeterlik ve kendinden hoşlanma değişkeniyle kariyer uyum yeteneklerinin pozitif yönlü ilişkisi olduğunu ortaya koymuştur.

Korkmaz ve Önder (2019) yapmış olduğu çalışma ile yaşam amaçlarının alt boyutlarından olan kariyer amaçlarının ve beden-duyum amaçlarının kariyer uyum yeteneklerini yordadığını diğer yandan umut değişkeninin de kariyer uyum yetenekleri ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkisi bulunduğunu değerlendirmişlerdir. Karatepe ve Olugbade (2016) ise işten ayrılma niyeti ile işteki sosyal desteğin arasındaki ilişkide kariyer uyum yeteneğinin kısmi olarak aracılık rolü bulunduğunu ifade etmektedir.

İlgili literatürdeki çalışmalar incelendiğinde birçok değişken ile kariyer uyum yeteneği ilişkisinin ele alınmaya çalışıldığı görülmektedir. Bu bağlamda yapılan çalışmalar sonucunda kariyer uyum yetenekleriyle sosyal destek arasında pozitif yönde ilişki bulunurken kariyer kaygısı ile negatif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir (Creed ve ark., 2009). Benzer şekilde sosyal desteğin kariyer uyum yetenekleriyle pozitif yönlü ilişkisi bulunduğunu ortaya koyan başka bir çalışmanın diğer sonuçları ise benlik saygısı ve kariyer iyimserliğinin de kariyer uyum yetenekleriyle pozitif yönlü ilişkisinin olduğunu göstermektedir (Duffy, 2010). Yine benzer şekilde ulusal yazında da benlik saygısı ve sosyal desteğin kariyer uyum yeteneklerini pozitif şekilde yordadığını gösteren çalışmalar mevcuttur (Ataç ve ark., 2017).

Öncel (2014) gerçekleştirmiş olduğu çalışmada özellikle kariyer uyum yeteneğinin alt boyutlarına odaklanmış ve bu alt boyutların farklı kavramlarla ilişkilerini ele almıştır. Bu çerçevede kariyer ilgisi alt boyutunun en çok gelecek zaman perspektifiyle, kontrol alt boyutunun kontrol odağıyla, merak alt boyutunun proaktif kişilikle ve son olarak güvenin ise genel özyeterlikle ilişkili olduğunu ifade etmiştir. Güncel kavramlardan biri olan toplumsal cinsiyet rolleri değişkeni ile kariyer uyum yeteneklerinin ilişkisini ele alan Yiğit (2018) araştırmasının sonucunda toplumsal cinsiyet rollerinin kariyer uyum yeteneği düzeyini anlamlı şekilde yordadığını ortaya koymuştur. İlgili çalışmanın diğer sonuçlarına bakıldığında ise; kariyer kararsızlığı değişkeninin toplam puan olarak kariyer uyum yeteneğini ve ölçeğin alt boyutları olan ilgi, kontrol, merak ve güven değişkenlerini ayrı ayrı anlamlı şekilde yordadığı görülmektedir.

2.8.3.1 Kariyer Uyum Yeteneği ve Kariyer Stresiyle İlgili Araştırmalar

Duru ve Gültekin (2020) üniversite öğrencilerinin kariyer stresiyle kariyer uyum yetenekleri ve mentörlük hizmetleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla gerçekleştirdiği çalışmada 213 kadın 71 erkek olmak üzere toplam 284 üniversite öğrencisi ile çalışmıştır. Çalışmanın sonuçları incelendiğinde kariyer uyum yeteneğinin alt boyutlarından olan kaygı ve kontrol alt ölçek puanlarının kariyer stresi ölçeğini anlamlı şekilde yordadığı görölmektedir.

2.8.4 Kariyer Planlama Tutumları ile İlgili Araştırmalar

İlgili literatürde kariyer planlama tutumlarının pek çok değişkenle ilişkisini inceleyen çalışmaya rastlamak mümkündür. Bu kapsamda öğretmen, müdür yardımcısı ve müdürlerin katılımıyla gerçekleştirilen bir çalışmada kariyer planlama yoluyla kariyer hedefi belirleyenlerin özyeterlik puanlarının kariyer hedefi olmayanlardan anlamlı şekilde yüksek olduğu ortaya konmuştur (Yılmaz, 2019). Özsaygı açısından bakıldığında da özsaygı ve kariyer planlama tutumlarının anlamlı ilişkisi olduğu görölmektedir (Sunman ve Oruç, 2022).

Kariyer planlamasının yalnızca öğrencilik aşamasında değil esasında bebeklik döneminden itibaren başlayan bir süreç olduğunu ifade eden Magnuson ve Starr (2000) kişisel faktörlerin kariyer planlaması üzerinde etkili olduğunu savunmaktadır. Çavuş (2015) öğrenim görölen bölüm değişkeni ile kariyer planı arasında anlamlı düzeyde bir ilişki tespit edilmediğini raporlarken, Bulgur ve Bal (2021) kişisel başarı algısının kariyer planlama ile ilişkili olduğunu savunmaktadır. Öğrenim görölen bölüm değişkeninin kariyer planlama ile anlamlı ilişkisinin bulunduğunu ifade eden diğer bir çalışmaya göre (Büyükyılmaz ve ark., 2016) kadınlar meslek yaşamına ilişkin daha endişeli erkeler ise iş fırsatlarını keşfetme konusunda daha kabiliyetlidir. Demografik özelliklerin kariyer planlama ile ilişkisini ele alan Sever-Arııcı (2020) akademik ortalaması yüksek olan katılımcıların kendi eğitim gördüğu alanda ve istikrarı olan bir kariyer planladıklarını ifade etmektedir.

Cinsiyet değişkeni açısından kariyer planlama tutumlarını ele alan çalışmalar da literatürde yerini almıştır. Güldü ve Kart (2017)'ün çalışmasında kariyer planlama tutumlarının erkek ve kadınlar arasında anlamlı şekilde farklılaştığı görölmüştür. İlgili ölçeğin alt boyutlarında (kendini değerlendirme, fırsatları tanıma, hedef belirleme ve plan oluşturma) kadınların puanları erkeklerden manidar şekilde düşük kalmıştır. Buradan hareketle erkeklerin kendilerine uygun bir kariyer planı yapmasının daha olası olduğu ifade edilebilir. Ancak bu çalışmanın bulgularının aksine kadın ve erkelerin kariyer planlama tutumlarının birbirinden anlamlı şekilde farklılaşmadığını ifade eden çalışmalar da bulunmaktadır (Çavuş, 2015; Seçer,

2013; Uslu, 2015). Yine bu araştırmalardan farklı olarak kadınların kariyer planlamalarını erkeklere oranla daha amaçlı gerçekleştirdiğini savunan çalışmalara rastlamak da mümkündür (Fizer, 2013).

Günümüz dünyasının kaçınılmaz gerçeği olan teknolojinin kavramlarından olan teknoloji farkındalığı ise kariyer planlamasını pozitif ve anlamlı şekilde yordamaktadır (Arık ve Seyhan, 2016). Eğitim görölen bölüm değişkeni açısından bakıldığında ise Büyükyılmaz ve arkadaşları (2016) eğitimlerini farklı bölümlerde devam ettirenlerin kariyer planlamalarının anlamlı şekilde farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Çalışmanın diğer bulgularına göre ise yaş, sınıf düzeyi ve ekonomik durum ile kariyer planlama tutumları anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır. Bayındır (2019) da ortaya koyduğu çalışmasında ekonomik durumun kariyer planlama üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını dile getirmiştir.

Kariyer planlama aşamasında genellikle çok fazla uğraşı gerektirmeyen ve hızlı bir şekilde edinilebilecek mesleklere sahip olma fikrinin ağırlık gösterdiğini ifade eden Eren ve Kaya (2020) buradan hareketle öğrencilerin kendini ve tercih edeceği mesleği tanıma ve uygun seçimi yapabilme konusunda eksiklik yaşadığını dile getirmektedir. Ancak bu kariyer planlama aşamasındaki eksiklik yalnızca öğrencilerde değil yöneticilerde de bulunabilmektedir. Nitekim Anafarta (2001) orta düzeyden yöneticilerle gerçekleştirdiği çalışmasında yöneticilerin sorumluluklarının farkında olmadığını ve aile, saygınlık ve statünün kariyer planlama aşamasında önemli belirleyiciler olduğunu ortaya koymuştur. Bireylerin kariyer planlama konusunda sorun yaşamamaları ve karşılaştıkları problemlerle baş edebilmeleri adına okutulan kariyer planlama dersinin ise kariyer planı yapmaya yardımcı olarak kariyer karar verme becerisini geliştirdiği ifade edilmektedir (Dalkılıç ve ark., 2022).

III. BÖLÜM

3 YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde çalışma grubu, veri toplama araçları, veri toplama süreci ve verilerin analiz edilmesi ile ilgili açıklamalara yer verilmiştir.

3.1 Araştırma Modeli

Bu çalışmada üniversite öğrencilerinin kariyer kararı özyeterliği, kariyer uyum yeteneği ve kariyer planlama tutumlarının kariyer stresi üzerindeki ilişkisini incelemek amacıyla nicel araştırma yöntemlerinden biri olan ilişkisel tarama modelinden yararlanılmıştır. Betimleyici araştırma yöntemlerinden olan tarama modeli yönteminde, evren hakkında doğru bilgi almak için evrenin tümünden ya da belirli bir kısmından örneklem alınarak tarama yapılmaktadır (Karasar, 2012). Tarama modeli; evrenin çok geniş olduğu durumlarda araştırma maliyetini düşürmek ve verileri kısa sürede elde edebilmek adına uygun bir yöntem olarak görülmektedir (Balcı, 1993). Tarama modellerinden biri olan ilişkisel tarama modelinde ise iki veya ikiden çok değişken arasındaki değişimin varlığının belirlenmesi amaçlanmaktadır (Karasar, 2012).

3.2 Çalışma Grubu

Araştırma çalışma grubunu 894 üniversite öğrencisi oluşturmuştur. Öğrenciler uygun örnekleme tekniğiyle seçilmiştir. Öğrencilerin 224'ü (%25,1) erkek ve 670'i (%74,9) kadındır. Öğrencilerin yaş aralığı 17 ila 42 arasında değişmekte iken, ortalama yaşları 21,40'tır (SS = 2,37). Üniversite öğrencileri çoğunlukla dördüncü sınıf öğrencisi (n = 308; %34,5) olup, genellikle bölümlerini ilgi ve yetenekleri doğrultusunda seçmiştir (n = 449; %50,2). Öğrenciler seçtikleri bölümde çoğunlukla kendilerini yeterli olarak değerlendirmekte olup (n = 616; %68,9), genel akademik not ortalamaları 50 ila 97 arasında değişmektedir. Öğrencilerin genel akademik not ortalaması ise 75,16'dır (SS = 8,80). Öğrenciler çok sayıda farklı fakülte ve meslek yüksekokulunda öğrenimlerine devam etmekte olup, çoğunlukla Eğitim Fakültesi öğrencisidir (n = 399; %44,6).

3.3 Veri Toplama Araçları

Bu bölümde araştırmada kullanılan veri toplama araçları (Kişisel Bilgi Formu, Kariyer Stresi Ölçeği, Kariyer Kararı Özyeterliği Ölçeği Kısa Formu, Kariyer Uyum Yetenekleri

Ölçeği Kısa Formu ve Kariyer Geleceği Ölçeği) hakkında açıklamalara yer verilmiştir.

3.3.1 Kişisel Bilgi Formu

Çalışmaya katılım gösteren üniversite öğrencilerinin demografik özelliklerinin ortaya çıkartılması amacıyla araştırmacı tarafından Kişisel Bilgi Formu oluşturulmuştur. Bu formun içerisinde katılımcıların; cinsiyet, yaş, fakülte, bölüm, sınıf düzeyi, genel akademik not ortalaması, eğitim gördüğü bölümü tercih etme sebebi, eğitim görülen bölüm ile ilgili mesleklerde kendini yeterli görme algısı ve anne-baba eğitim durumuna ilişkin sorular yer almaktadır.

3.3.2 Kariyer Stresi Ölçeği

Bu çalışmada kullanılan ‘Kariyer Stresi Ölçeği’ Choi ve arkadaşları (2011) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin geliştirilme amacı üniversite öğrencilerinin kariyere ilişkin stres kaynaklarının ölçülmesidir. Ölçeğin orijinal yapısında kariyer belirsizliği, bilgi eksikliği, iş bulma baskısı ve dışsal çatılma olmak üzere toplamda dört alt boyut ve 20 madde bulunmaktadır.

Ölçeğin Türk kültürüne uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin test edilmesini ise Özden ve Sertel-Berk (2017) sağlamıştır. KSÖ, 5’li likert tipinde bir ölçektir ve ‘Hiç Katılmıyorum’ (1) ile ‘Tamamen Katılıyorum’ (5) arasında değişen 20 maddeye sahiptir. Bu sebeple ölçekten alınabilecek puanlar 20 ile 100 arasında değişebilmektedir. Puanın yüksekliği kariyer stresi düzeyinin yüksek olmasını ifade eder. Ölçekte ters kodlanan madde bulunmamaktadır. Puanın Açımlayıcı faktör analizi sonuçları KSÖ Türkçe versiyonda toplam varyansın %67,7’sini açıklayan üç faktörün varlığını göstermiştir. Bu faktörler ‘Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği (KBBE)’, ‘Dışsal Çatışma (DÇ)’ ve ‘İş Bulma Baskısı (İBB)’dır. Diğer bir ifade ile orijinal ölçekte ayrı iki faktör olarak ele alınan ‘Kariyer Belirsizliği’ ve ‘Bilgi Eksikliği’ boyutları Türkçe uyarlama çalışmasında tek bir yapıda ele alınmıştır. Ölçeğin “Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği” boyutu (3, 5, 11, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20) 10 maddeden, “Dışsal Çatışma” boyutu (1, 2, 4, 15) 4 maddeden ve “İş Bulma Baskısı” boyutu (6, 7, 8, 9, 10, 12) 6 maddeden oluşmaktadır. Türk kültürüne uyarlaması yapılan KSÖ’nün Cronbach Alpha iç tutarlık katsayıları; ölçek genelinde 0,94; KBBE alt boyutunda 0,94; DÇ alt boyutunda 0,83; İBB alt boyutunda 0,86 olarak raporlanmıştır. Yanı sıra güvenirlik analizine göre KSÖ’nün iç güvenirliği; ölçek genelinde 0,90; KBBE alt boyutunda 0,86; DÇ alt boyutunda 0,82 ve İBB alt boyutunda 0,85 olarak hesaplanmıştır. Diğer yandan maddelerin

toplam puan korelasyonu 0,44 ile 0,80 arasında değişirken test-tekrar test güvenirlik katsayısı 0,81 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar ışığında ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir.

3.3.3 Kariyer Kararı Özyeterliği Ölçeği Kısa Formu

Çalışmada kullanılan Kariyer Kararı Özyeterliği Ölçeği Kısa Formu (KKÖÖKF) Gaudron (2011) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türk kültürüne uyarlama çalışmasını ise Akın ve arkadaşları (2014) gerçekleştirmiştir. KKÖÖKF 5’li likert tipinde bir ölçektir ve ‘Hiç Güvenim Yok’ (1) ile ‘Çok Güvenim Var’ (5) arasında değişen 18 maddeye sahiptir. Bu sebeple ölçekten alınabilecek puanlar 18 ila 90 arasında değişebilmektedir. Ölçekte ters kodlanan madde bulunmamaktadır. Analiz sonuçlarına göre ölçeğin Amaç belirleme, Problem çözme, Bilgi toplama ve Amaca ulaşmayı yönetme olmak üzere dört alt boyuta sahip olduğu görülmüştür.

Ölçek, uyarlama çalışmasında öncelikle üç uzman tarafından Türkçeye çevirtilmiştir. Ardından Türkçe formun tekrar İngilizceye çevirisi yaptırılmıştır. Dada sonra bu iki form İngilizce ve Türkçe bilen 17 kişilik bir gruba çözdürülerek formlar arası tutarlılık hesaplanıp gerekli düzeltmeler uzman görüşleri alınarak yapılmıştır. KKÖÖKF’nin yapı geçerliğini saptamak adına doğrulayıcı faktör analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir. KKÖÖKF’nin Cronbach alfa iç güvenirlik katsayısı ölçeğin tümü için 0,84; hedef belirleme alt boyutu için 0,76; problem çözme alt boyutu için 0,52; bilgi toplama alt boyutu için 0,68; hedef takibini yönetme alt ölçeği için 0,62 olarak hesaplanmıştır. Diğer yandan ölçeğin test-tekrar test güvenirlik katsayısı 0,66, madde-toplam puan korelasyonu 0,26 ile 0,58 arasında raporlanmıştır. Bu sonuçlar ışığında ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir.

3.3.4 Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Formu

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Formu (KUYOKF) Maggiori ve arkadaşları (2017) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek Savickas ve Porfeli’nin (2012) geliştirmiş olduğu Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin (KUYO) kısa versiyonudur. KUYO, 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin ilgi, kontrol, merak ve güven olmak üzere toplam dört alt boyutu bulunmakta ve bu alt boyutlar altışar madde ile ortaya çıkmaktadır. KUYOKF ise KUYO’nun alt boyutlarında en fazla faktör yükü olan üçer maddesinin seçilmesiyle oluşturulmuştur. Diğer bir ifade ile KUYOKF her biri üçer maddeyi kapsayan dört alt boyut ve toplam 12 maddesi bulunan bir ölçektir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi yöntemi ile uzun olan orijinal form ile

kısa form arasında aynı faktör yapısı ve yüksek korelasyon bulunmaktadır.

KUYOKF'nin Türk kültürüne uyarlama çalışmaları ise Işık ve arkadaşları (2018) tarafından lise, üniversite ve yetişkinlere yönelik olarak gerçekleştirilmiştir. KUYOKF 5'li likert tipinde bir ölçektir ve 'Güçlü Değil' (1) ile 'Çok Güçlü' (5) arasında değişen 12 maddeye sahiptir. Bu sebeple ölçekten alınabilecek puanlar 12 ila 60 arasında değişebilmektedir. Puanın yüksekliği, kariyer uyum yeteneği düzeyinin yüksekliğini göstermektedir. Ölçekte ters kodlanan madde bulunmamaktadır. Yapılan analizlerde ölçeğin iç tutarlılığı lise öğrencilerinde 0,70 ila 0,85; üniversite öğrencilerinde 0,76 ila 0,90; yetişkinlerde 0,80 ila 0,91 arası değişim göstermektedir. Üniversite öğrencilerinde test-tekrar test güvenirlik katsayısı; tüm ölçekte 0,82; ilgi alt boyutunda 0,66; kontrol alt boyutunda 0,62; merak alt boyutunda 0,68; güven alt boyutunda 0,64 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar ışığında ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir.

3.3.5 Kariyer Geleceği Ölçeği

Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL) kişilerin kariyer planlamalarına ilişkin pozitif tutumlarını değerlendirebilmek amacıyla Rottinghaus ve arkadaşları (2005) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türk kültürüne uyarlama çalışmasını ise Kalafat (2012) gerçekleştirmiştir. KARGEL; kariyer uyumluluğu (KU), kariyer iyimserliği (Kİ), ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi (AB) olmak üzere toplamda üç alt boyut ve 25 maddeden oluşan bir ölçektir. KARGEL; 5'li likert tipinde bir ölçektir ve 'Kesinlikle Katılmıyorum' (1) ile 'Kesinlikle Katılıyorum' (5) arasında değişen 25 maddeye sahiptir. Bu sebeple ölçekten alınabilecek puanlar 25 ila 125 arasında değişebilmektedir. Ölçeğin puanlanması alt boyutların ve toplam puanın ortalamasının alınmasıyla yapılmaktadır. Ölçeğin alt boyutlarından alınan yüksek puan kişinin o alt boyutun ele aldığı özelliğe sahip olduğunu göstermektedir. Diğer yandan ölçek ayrıca toplam kariyer geleceği algısı puanı vermektedir. Ölçekte ters kodlanan sekiz adet madde (10, 11, 14, 15, 16, 19, 20, 24) bulunmaktadır. Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ölçeğin tamamı için 0,88; KU alt boyutunda 0,83; Kİ alt boyutunda 0,82; AB alt boyutunda 0,62 olarak hesaplanmıştır. Test-tekrar test güvenirlik katsayısı; tüm ölçekte 0,87; KU alt boyutunda 0,75; Kİ alt boyutunda 0,81; AB alt boyutunda 0,73 olarak raporlanmıştır. Orijinal ölçeğin faktörlerinin Türkçe formdaki geçerliğinin tespiti için yapılan DFA sonucunda ölçeğin alt boyutlarının Türkçe form için de geçerliliği kanıtlanmıştır. Bu sonuçlar ışığında ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir.

3.4 Veri Toplama Süreci

Çalışmada kullanılan verilerin toplanması için öncelikle Kariyer stresi ölçeği, kariyer karar verme özyeterliliği ölçeği, kariyer uyum yetenekleri ölçeği ve kariyer geleceği ölçeği geliştiricilerinden izin alınmıştır. Daha sonra, Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan çalışmanın gerçekleştirilmesi amacıyla etik kurul izni alınmıştır. Bir sonraki aşamada Google Form destekli oluşturulan anket içerisinde bulunan onay formunu dolduran katılımcılarla paylaşarak uygulama yapılmıştır. Onay formunda katılımcılara araştırmanın gönüllülük odaklı bir çalışma olduğu, elde edilen verilerin güvenlik açısından son derece titizlikle korunarak gizli tutulacağı, ilgili çalışma harici bilgileri dışında kesinlikle başka çalışmalarda kullanılmasının söz konusu olmadığı ve çalışmanın herhangi bir bölümünde dilerlerse bu çalışmadan bir mazeret belirtmeden ayrılacakları belirtilmiştir. Katılımcılardan veri toplama süreci, 2022-2023 yılı bahar döneminde başlamış ve 2023-2024 güz döneminde yeterli sayı sağlandıktan sonra sona erdirilmiştir.

3.5 Verilerin Analizi

Verilerin analizi SPSS 26 istatistik programında yapılmıştır. Veriler ilk olarak 920 katılımcıdan toplanmasına rağmen 4 tek değişkenli 22 çok değişkenli aykırı değer tespit edilerek veri setinden çıkarılmıştır (Field, 2013; George ve Mallery, 2020; Green ve Salkind, 2014; Pituch ve Stevens, 2016; Tabachnick ve Fidell, 2019). Katılımcıların demografik nitelikleri hakkında bilgi vermek amacıyla yüzde, frekans, ortalama, standart sapma, minimum değer ve maksimum değeri içeren betimsel istatistiklerden yararlanılmıştır.

Cinsiyete göre kariyer stresi puan ortalamaları arasındaki farklılıkları incelemek amacıyla bağımsız örneklem için t-testi, bölüm tercih nedeni, anne eğitim düzeyi, bölümünde kendini yeterli görme durumu ve baba eğitim düzeyine göre kariyer stresi toplam puan ortalamalarındaki farklılıkları incelemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA), kariyer stresi toplam puanlarının genel akademik not ortalaması, yaş, kariyer uyum yetenekleri, kariyer karar verme öz yeterliliği ve kariyer geleceği algısı toplam puanları ile ilişkisini incelemek amacıyla Pearson momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı Analizi kullanılmıştır. Kariyer stresini kariyer karar verme öz yeterliliği ve kariyer geleceği algısı toplam puanlarından hangilerinin yordadığını belirleyebilmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Normallik, varyansların homojenliği, doğrusallık, eş varyanslılık, çoklu doğrusallık varsayımları uygun olan analizlerde incelenmiş ve karşılandığı bulunmuştur (Hair ve ark., 2018; Ho, 2013; Pituch ve Stevens, 2016; Tabachnick ve Fidell, 2019). Pearson

korelasyon katsayısı değerlerinin ve açıklanan varyans oranının yorumlanmasında Cohen (1992) etki büyüklüğü sınıflandırması kullanılmıştır. Tüm istatistiksel analizlerde Tip I hata payı $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir.



IV. BÖLÜM

4 BULGULAR

Tablo 1 de üniversite öğrencilerinin cinsiyetine göre kariyer stresi toplam puan ortalama ve standart sapma değerleri ve kariyer stresi toplam puan ortalamalarının üniversite öğrencilerinin cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem için t-testi sonuçları görülmektedir.

Tablo 1. Cinsiyete göre kariyer stresi toplam puan ortalamaları bağımsız örneklem için t-testi sonuçları

	<i>n</i>	<i>Ort.</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Erkek	224	47,21	15,78	892	1,45	0,147
Kadın	670	45,45	15,69			

$p < ,01^{**}$.

Tablo 1 de görüldüğü gibi gerçekleştirilen bağımsız gruplar için t-testi sonucunda üniversite öğrencilerinin cinsiyetine göre kariyer stresi puan ortalamalarında ($t(892) = 1,45$; $p > ,05$) anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 2 de üniversite öğrencilerinin yaşı ile kariyer engelleri toplam puan ortalamaları arasındaki doğrusal ilişkinin gücünün ve yönünü incelemek amacıyla yapılan Pearson momentler Çarpımı Korelasyon Analizi sonuçları görülmektedir.

Tablo 2. Yaş ile kariyer stresi toplam puan ortalamaları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik Pearson momentler çarpımı korelasyon analizi sonuçları

	1	2
1. Kariyer Stresi		
2. Yaş	0,07*	
<i>Ort.</i>	45,89	21,40
<i>SS</i>	15,72	2,37

$p < 0,05^*$.

Tablo 2 de görüldüğü gibi üniversite öğrencilerinin yaşı ile kariyer stresi toplam puanları arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r = 0,07$; $p < 0,05$). Diğer bir ifadeyle üniversite öğrencilerinin yaşı arttıkça kariyer stresi düzeyi artma eğilimindedir.

Tablo 3 de sınıf düzeylerine göre üniversite öğrencilerinin kariyer stresi toplam puan ortalama ve standart sapma değerleri ve sınıf düzeyine göre kariyer stresi toplam puan ortalamalarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla yapılan tek

yönlü ANOVA analizi sonuçları görülmektedir.

Tablo 3. Sınıf düzeylerine göre üniversite öğrencilerinin kariyer stresi toplam puan ortalamaları tek yönlü ANOVA sonuçları

	<i>n</i>	<i>Ort.</i>	<i>SS</i>	<i>sd₁, sd₂</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	İşlem Sonrası
1. Birinci sınıf	163	41,36	14,79	3, 890	10,93	0,001***	1-4, 2-4
2. İkinci sınıf	205	44,16	15,68				3-4, 1-3
3. Üçüncü sınıf	218	45,91	15,13				
4. Dördüncü sınıf	308	49,44	15,90				

$p < 0,001***$.

Tablo 3 de görüldüğü gibi yapılan tek yönlü ANOVA analizleri sonucunda sınıf düzeyine göre üniversite öğrencilerinin kariyer stresi toplam puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur ($F(3, 890) = 10,93$, $p < 0,001$). Farklığın hangi sınıf düzeyleri arasında puan farklılıklarından kaynaklandığını belirleyebilmek amacıyla işlem sonrası Tukey HSD testi gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen Tukey HSD testi sonucunda dördüncü sınıfa devam eden üniversite öğrencilerinin kariyer stresi toplam puan ortalamalarının ($Ort. = 49,44$) birinci sınıf ($Ort. = 41,36$), ikinci sınıf ($Ort. = 44,16$) ve üçüncü sınıf ($Ort. = 45,91$) öğrencilerinin kariyer stresi toplam puan ortalamalarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca, üçüncü sınıf ($Ort. = 45,91$) öğrencilerinin kariyer stresi toplam puan ortalamaları birinci sınıf ($Ort. = 41,36$) öğrencilerinin kariyer stresi toplam puan ortalamalarından anlamlı bir şekilde yüksektir. Kariyer stresi toplam puan ortalamalarında diğer sınıf düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 4 de üniversite öğrencilerinin genel akademik not ortalaması ile kariyer stresi toplam puan ortalamaları arasındaki doğrusal ilişkinin gücünün ve yönünü incelemek amacıyla yapılan Pearson momentler Çarpımı Korelasyon Analizi sonuçları görülmektedir.

Tablo 4. Genel akademik not ortalaması ile kariyer stresi toplam puan ortalamaları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik Pearson momentler çarpımı korelasyon analizi sonuçları

	1	2
1. Kariyer Stresi		
2. Genel akademik not ortalaması	-0,01	
<i>Ort.</i>	45,89	75,16
<i>SS</i>	15,72	8,80

$p < 0,05^*$.

Tablo 4 de görüldüğü gibi üniversite öğrencilerinin genel akademik not ortalaması ile

kariyer stresi toplam puanları arasında anlamlı bir ilişki yoktur ($r = -0,01$; $p > 0,05$).

Tablo 5 de bölüm tercih etme nedenlerine göre üniversite öğrencilerinin kariyer stresi toplam puan ortalama ve standart sapma değerleri ve bölüm tercih etme nedenlerine göre kariyer stresi toplam puan ortalamalarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla yapılan tek yönlü ANOVA analizi sonuçları görülmektedir.

Tablo 5. Bölüm tercih etme nedenlerine göre üniversite öğrencilerinin kariyer stresi toplam puan ortalamaları tek yönlü ANOVA sonuçları

	<i>n</i>	<i>Ort.</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i> ₁ , <i>sd</i> ₂	<i>F</i>	<i>p</i>	İşlem Sonrası
1. İlgi ve yeteneklerim	449	42,57	14,97	3, 890	22,13	0,001**	1-2,1-3
2. Ailem	52	56,48	15,02				1-4, 2-3
3. Mezuniyet sonrası iş olanakları	169	45,53	15,32				2-4,3-4
4. Üniversite giriş sınavı puanı	224	50,38	15,57				

$p < 0,001^{**}$.

Tablo 5 de görüldüğü gibi yapılan tek yönlü ANOVA analizleri sonucunda bölüm tercih etme nedenlerine göre üniversite öğrencilerinin kariyer stresi toplam puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur ($F(3, 890) = 22,13$; $p < 0,001$). Farklılığın bölüm tercih etme nedenleri arasında puan farklılıklarından kaynaklandığını belirleyebilmek amacıyla işlem sonrası Tukey HSD testi gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen Tukey HSD testi sonucunda ailesinin isteğiyle bölümü tercih eden üniversite öğrencilerinin kariyer stresi toplam puan ortalamalarının ($Ort. = 56,48$), ilgi ve yetenekleri doğrultusunda bölümü tercih eden ($Ort. = 42,57$), mezuniyet sonrası iş olanakları nedeniyle tercih eden ($Ort. = 45,53$) ve üniversite giriş sınavı puanına göre bölümünü tercih eden ($Ort. = 50,38$) üniversite öğrencilerinin kariyer stresi toplam puan ortalamalarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu bulunmuştur. Üniversite giriş sınavı puanına göre bölümünü tercih eden ($Ort. = 50,38$) üniversite öğrencilerinin kariyer stresi toplam puan ortalamalarının ilgi ve yetenekleri doğrultusunda bölümü tercih eden ($Ort. = 42,57$), mezuniyet sonrası iş olanakları nedeniyle tercih eden ($Ort. = 45,53$) üniversite öğrencilerinin kariyer stresi toplam puan ortalamalarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu bulunmuştur. Son olarak, mezuniyet sonrası iş olanakları nedeniyle bölümü tercih eden ($Ort. = 45,53$) üniversite öğrencilerin kariyer stresi toplam puan ortalamaları ilgi ve yetenekleri doğrultusunda bölümü tercih eden ($Ort. = 42,57$) üniversite öğrencilerinden anlamlı bir şekilde

daha yüksektir.

Tablo 6 da devam ettiği bölümde kendini yeterli görme durumuna göre üniversite öğrencilerinin kariyer stresi toplam puan ortalama ve standart sapma değerleri ve devam ettiği bölümde kendini yeterli görme durumuna göre kariyer stresi toplam puan ortalamalarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla yapılan tek yönlü ANOVA analizi sonuçları görülmektedir.

Tablo 6. Kendini yeterli görme durumuna göre üniversite öğrencilerinin kariyer stresi toplam puan ortalamaları tek yönlü ANOVA sonuçları

	<i>n</i>	<i>Ort.</i>	<i>SS</i>	<i>sd₁, sd₂</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	İşlem Sonrası
1. Evet	616	42,46	14,99	2, 891	55,47	0,001***	1-2,1-3
2. Emin değilim	82	52,24	13,96				
3. Hayır	196	56,54	15,77				

$p < 0,001^{***}$.

Tablo 6 da görüldüğü gibi yapılan tek yönlü ANOVA analizleri sonucunda bölümde kendini yeterli görme durumuna göre üniversite öğrencilerinin kariyer stresi toplam puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur ($F(2, 891) = 55,47$; $p < 0,001$). Farklığın hangi bölümde kendini yeterli görme durumları arasındaki puan farklılıklarından kaynaklandığını belirleyebilmek amacıyla işlem sonrası Tukey HSD testi gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen Tukey HSD testi sonucunda bölümünde kendini yeterli gören üniversite öğrencilerinin kariyer stresi toplam puan ortalamalarının ($Ort. = 42,56$), bölümünde kendini yeterli görme konusunda kendinden emin olmayan ($Ort. = 52,14$) ve bölümünde kendini yeterli görmeyen ($Ort. = 56,54$), üniversite öğrencilerinin kariyer stresi toplam puan ortalamalarından anlamlı bir şekilde daha düşük olduğu bulunmuştur. Diğer kendini yeterli görme durumları arasında kariyer stresi puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 7 de üniversite öğrencilerin anne eğitim düzeyine göre kariyer stresi toplam puan ortalama ve standart sapma değerleri ve kariyer stresi toplam puan ortalama ortalamalarının anne eğitim düzeyine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla yapılan tek yönlü ANOVA analizleri sonuçları görülmektedir.

Tablo 7. Anne eğitim düzeyine göre üniversite öğrencilerinin kariyer stresi toplam puan ortalamaları tek yönlü ANOVA sonuçları

	<i>n</i>	<i>Ort.</i>	<i>SS</i>	<i>sd₁, sd₂</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. İlkokul ve altı	490	46,70	16,31	3, 890	3,52	0,015*
2. Ortaokul	167	47,49	14,87			
3. Lise	166	43,11	14,93			
4. Üniversite ve üstü	71	43,10	14,47			

$p < 0,05^*$.

Tablo 7 de görüldüğü gibi gerçekleştirilen tek yönlü ANOVA analizleri sonucunda üniversite öğrencilerin anne eğitim düzeyine göre kariyer stresi toplam puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($F(3, 890) = 3.52$; $p > 0,05$). Farklığın hangi anne eğitim düzeyleri arasındaki kariyer stresi puan farklılıklarından kaynaklandığını belirleyebilmek amacıyla işlem sonrası Tukey HSD testi gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen Tukey HSD testi sonucunda hiçbir anne eğitim düzeyi arasında kariyer stresi toplam puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Bu durum Eye ve Wiedermann'a (2023) göre örneklem büyüklüğüne bağlı yüksek istatistiksel güçten kaynaklanmakta ve kategoriler arasında ilişkinin doğrusal olduğunu göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, anne eğitim düzeyi arttıkça üniversite öğrencilerinin kariyer stresi azalma eğilimindedir. Ancak bu azalma eğilimi gruplar arasında anlamlı fark oluşturacak düzeyde değildir.

Tablo 8 de üniversite öğrencilerin baba eğitim düzeyine göre kariyer stresi toplam puan ortalama ve standart sapma değerleri ve kariyer stresi toplam puan ortalama ortalamalarının baba eğitim düzeyine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla yapılan tek yönlü ANOVA analizleri sonuçları görülmektedir.

Tablo 8. Baba eğitim düzeyine göre üniversite öğrencilerinin kariyer stresi toplam puan ortalamaları tek yönlü ANOVA sonuçları

	<i>n</i>	<i>Ort.</i>	<i>SS</i>	<i>sd₁, sd₂</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. İlkokul ve altı	302	45,64	15,91	3, 89	0,92	0,43
2. Ortaokul	198	47,46	15,54			
3. Lise	249	45,53	15,66			
4. Üniversite ve üstü	145	44,91	15,71			

Tablo 8 de görüldüğü gibi gerçekleştirilen tek yönlü ANOVA analizleri sonucunda baba eğitim düzeyine göre üniversite öğrencilerin kariyer stresi toplam puan ortalamalarında

anlamli bir farklılık bulunmamaktadır ($F(3, 890) = 0,92$; $p < 0,05$).

Tablo 9 da üniversite öğrencilerinin kariyer stresi, kariyer uyum yetenekleri, kariyer karar verme öz yeterliliği ve kariyer geleceği algısı toplam puanları arasındaki doğrusal ilişkinin gücünün ve yönünü incelemek amacıyla gerçekleştirilen Pearson momentler Çarpımı Korelasyon Analizi sonuçları görülmektedir.

Tablo 9. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi, kariyer uyum yetenekleri, kariyer karar verme öz yeterliliği ve kariyer geleceği Pearson momentler çarpımı korelasyon analizi sonuçları

	1	2	3	4
1. Kariyer Stresi				
2. Kariyer uyum yetenekleri	-0,49***			
3. Kariyer karar verme öz yeterliliği	-0,40***	0,73***		
4. Kariyer geleceği	-0,50***	0,67***	0,67***	
Ort.	45,89	63,23	45,38	89,83
SS	15,72	11,95	7,73	11,95
Çarpıklık	0,29	-0,12	0,19	0,34
Basıklık	-0,67	-0,30	-0,25	0,08

$p < .001***$.

Tablo 9 da görüldüğü üzere üniversite öğrencilerinde kariyer stresi toplam puanları kariyer uyum yetenekleri ($r = -0,49$) ve kariyer karar verme öz yeterliliği ($r = -0,40$) toplam puanları ile orta düzeyde kariyer geleceği toplam puanlarıyla ($r = -0,50$) yüksek düzeyde negatif yönde ilişkilidir.

Üniversite öğrencilerinde kariyer uyum yetenekleri, kariyer karar verme öz yeterliliği ve kariyer geleceğinin kariyer stresini yordayıp düzeyini belirlemek ve üniversite öğrencilerinde bu bağımsız değişkenlerden hangilerinin kariyer stresinin yordayıcısı olduğunu belirleyebilmek amacıyla yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi değişim istatistikleri Tablo 10 da, çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 11 da rapor edilmiştir.

Tablo 10. Kariyer stresi çoklu doğrusal regresyon analizi değişim istatistikleri

Model	R	R ²	Düz R ²	SH Tah.	Değişim İstatistikleri				
					ΔR^2	ΔF	sd_1	sd_2	p
Kariyer Stresi	0,54	0,29	0,29	13,25	0,29	122,40	3	890	0,001***

SH Tah.: Tahminin standart hatası, $p < 0,001***$.

Tablo 11. Üniversite öğrencilerinde kariyer stresi çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları

	<i>B</i>	<i>Sh</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
Sabit	105,43	3,40		31,01	0,001***
Kariyer uyum yetenekleri	0,09	0,09	0,04	1,00	0,319
Kariyer karar verme öz yeterliliği	-0,40	0,06	-0,30	-6,84	0,001***
Kariyer geleceği	-0,43	0,05	-0,33	-8,00	0,001***

$p < 0,001***$.

Tablo 10 da görüldüğü gibi kariyer stresi bağımlı değişkeni için oluşturulan çoklu regresyon modeli anlamlı olup, üniversite öğrencilerinin kariyer stresi puanlarındaki değişimin yaklaşık olarak %29'unu açıklamaktadır ($F(3, 890) = 122,40$; $p < 0,001$; $\Delta R^2 = 0,29$). Oluşturulan regresyon modeli yüksek düzeyde bir etki büyüklüğüne sahiptir. Tablo 11 de görüldüğü gibi üniversite öğrencilerinde kariyer karar verme öz yeterliliği toplam puanları ($\beta = -0,30$; $t(890) = -6,84$; $p < 0,001$) ve kariyer geleceği ($\beta = -0,33$; $t(890) = -6,84$; $p < 0,001$) toplam puanları kariyer stresinin negatif anlamlı bir yordayıcısıdır. Ancak, kariyer uyum yetenekleri kariyer stresinin ($\beta = 0,04$; $t(890) = 1,00$; $p > 0,05$) anlamlı bir yordayıcısı değildir. Diğer bir ifadeyle, bu örnekleme olumlu bir kariyer geleceğine sahip olduğunu düşünen ve kariyer karar verme öz yeterliliği yüksek olan üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düşüktür.

V. BÖLÜM

5 TARTIŞMA

Araştırmanın bulguları incelendiğinde kariyer stres düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu sonuç ilgili literatürdeki bazı çalışmalarla benzerlik gösterirken bazı çalışmalarda da cinsiyet ve kariyer stresi arasında anlamlı bir farklılığın ortaya çıktığı görülmektedir. Aşık ve Akgül (2022) yapmış olduğu çalışmada kariyer stresi ölçeği toplam puanının cinsiyete göre farklılaşmadığını tespit etmiştir. Benzer şekilde Akyurt ve Turpcu (2018), Uçkun ve arkadaşları (2018), Çetinkaya (2019), Özkan (2020) ve Bozyiğit ve Gökbaraz (2020) da kariyer stresi ve cinsiyet arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını değerlendirmiştir. Bu çalışmalardan farklı olarak Turgut ve Yaşar (2019) kariyer stresi düzeyinin cinsiyete göre farklılaştığını ifade etmiştir. İlgili literatürde yaş değişkeni ile kariyer stresi arasındaki ilişkinin varlığına yönelik farklı sonuçlara ulaşılmasının çalışmaların örneklem özelliklerinden veya araştırma türlerinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Nitekim bu çalışmada üzerinde çalışılan örneklemin büyük çoğunluğunun kadınlardan oluyor olması ya da Turgut ve Yaşar'ın (2019) nitel bir araştırma deseni tercih etmiş olması bu iki değişken arasındaki ilişkinin varlığına ilişkin farklı sonuçlara ulaşılmasına neden olmuş olabilir.

Araştırmanın bulguları incelendiğinde kariyer stres düzeyleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle üniversite öğrencilerinin yaşı arttıkça kariyer stresi düzeyi artma eğilimindedir. İlgili literatürde kariyer stresi düzeyi ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişkiyi ele alan sınırlı sayıda araştırma olduğu görülmüştür. Çalışmanın sonucundan farklı olarak Aşık ve Akgül (2022) yapmış olduğu çalışmada kariyer stresi ölçeği toplam puanının yaşa göre farklılaşmadığını tespit etmiştir. Gerçekleştirilen çalışmalar değerlendirildiğinde, yaşı kariyer stres düzeyine ilişkin etkisini netleştirecek daha çok çalışmaya ihtiyaç duyulduğu değerlendirilebilir. Araştırmanın diğer bir bulgusuna göre ise kariyer stres düzeyi ile sınıf düzeyi değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu farkın ise dördüncü sınıf üniversite öğrencilerinin kariyer stresi toplam puanlarının diğer sınıflardan anlamlı şekilde yüksek olması neticesinde oluştuğu ifade edilebilir. Ek olarak üçüncü sınıf öğrencilerin kariyer stresleri de birinci sınıf öğrencilerden anlamlı şekilde yüksektir. İlgili literatür incelendiğinde, Bozyiğit ve Gökbaraz'ın (2020) yapmış olduğu çalışmada da sınıf düzeyinin yükselmesinin kariyer stresini arttırdığı görülmektedir. Benzer şekilde Çetinkaya (2019) da sınıf değişkeni ile kariyer stresinin anlamlı şekilde farklılaştığını

raporlamıştır. Ancak literatürde bu bulguların çeliştiği çalışmalara da rastlanmaktadır. Özkan (2020) kariyer streslerinin sınıf düzeyine göre manidar farklılık göstermediğini ortaya çıkartmıştır. Benzer şekilde Uçkun ve arkadaşları (2018) ve Özkan (2017) de bu iki değişken arasında anlamlı fark bulamamıştır. Üniversite öğrencilerinin sınıf düzeyinin artması aynı zamanda yaş düzeyinin de yükselmesi anlamına geldiği için yaş ve sınıf düzeyine ilişkin bulguları beraber değerlendirmenin yanlış olmadığı düşünülmektedir. Çalışmanın bulgularında özellikle üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer stres düzeylerinin diğer sınıflardan daha yüksek çıkmış olması ve kariyer stresi düzeylerinin yaş ile pozitif yönlü yükselmesinin iş hayatına geçiş aşamasının yaklaştığının bir göstergesi olduğu düşünülmektedir. İş hayatına geçiş aşamasında bulunan öğrencilerin; kariyer planlarını sağlıklı şekilde yapmamış olmasından, mezun olmak üzere olduğu bölümle ilişkili bir meslek sahibi olabileceğinden emin olmamasından veya yeni bir serüven olan çalışma hayatına uyum sağlayabileceğine olan inancının eksik olmasından dolayı kariyer stresini daha yoğun yaşayabildikleri düşünülmektedir.

Araştırmanın bulguları incelendiğinde kariyer stres düzeyi ile akademik not ortalaması değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. İlgili literatür incelendiğinde akademik not ortalaması ile kariyer stresi düzeyi arasındaki ilişkiyi ele alan çok sınırlı çalışmanın varlığından bahsedilebilir. Bu çalışmalardan birinde ise kariyer stresinin alt boyutları olan kariyer kararsızlığı ve bilgi eksikliği, dışsal çatışma ve iş bulma baskısı düzeylerinin tümü ile akademik başarı değişkeni ilişkili olarak değerlendirilmiştir (Kahraman, 2023). Akademik not ortalaması ile kariyer stresi arasında ilişki bulunamamasının nedeni olarak ülkemizde kamu sektörü ya da özel sektör işe alımlarında akademik not ortalamasına yeterli önemin verilmiyor olması gösterilebilir. Üniversiteden mezun olan bir öğrenci kamu sektöründe çalışmak için Kamu Personeli Seçme Sınavı'na (KPSS) girmektedir. Akademik not ortalamasının etki etmediği bu sınav yoluyla meslek sahibi olan öğrenciler, akademik not ortalamasından ziyade KPSS'den alınacak maksimum puanın önemli olduğu düşüncesinde olduğu için akademik not ortalamalarıyla kariyer stresi arasında anlamlı ilişki bulunamamış olabilir.

Araştırmanın bulguları incelendiğinde kariyer stres düzeyi ile bölümü tercih etme nedeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu farklılık ailesinin isteği nedeniyle bölüm tercihinde bulunanların kariyer stresi düzeylerinin diğer tercih nedenlerine sahip kişilerden daha yüksek olması dolayısıyla ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. Diğer yandan üniversite sınav puanına göre bölüm tercihinde bulunanların da kariyer stres düzeyleri ilgi ve yetenekleri doğrultusunda ve iş olanağı sebebiyle tercihte bulunanlardan anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur. Son olarak, ilgi ve yetenekleri doğrultusunda bölümü tercih eden üniversite

öğrencilerin kariyer stresi toplam puan ortalamaları mezuniyet sonrası iş olanakları nedeniyle bölümü tercih eden üniversite öğrencilerinden anlamlı bir şekilde daha düşüktür. Çalışmanın bulgusunun ilgili literatür ile de örtüştüğü görülmektedir. Özkan (2020) gerçekleştirmiş olduğu çalışmada üniversite öğrencilerinde kariyer stresi düzeyinin öğrenim görülen bölümü tercih etme sebebine göre manidar şekilde farklılaştığını ifade etmiştir. Benzer şekilde Altan ve Tarsuslu (2019) da öğrenim gördüğü bölümü tercih etme sırası altı veya daha az olan katılımcıların kariyer stresi düzeyinin altı ve üzerinde tercih sırasında yazdığı bölümlerde okuyanlardan daha düşük olduğunu raporlamıştır. Aynı konuda diğer bir çalışmada da öğrenim gördüğü bölümü ilk beş tercihi arasında yazmış olanların kariyer stres düzeyinin, tercih ettiği ilk beş bölüme yerleşemeyerek altıncı veya daha sonraki tercihlerine yerleşebilenlerden daha düşük olduğu görülmektedir (Çetinkaya, 2009). Ailesinin isteğiyle bölüm tercihinde bulunan üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerinin diğer nedenlerle tercihte bulunanlardan yüksek olmasının nedeni olarak üniversite öğrencilerinin kişilik ve aile yapıları gösterilebilir. Üniversite tercihi gibi hayatın son derece kritik kararlarından birini kendi ilgi, yetenek ve değerlerine göre değil de dışarıdan birine bırakan ya da bırakmak zorunda kalan bir bireyin; üniversiteden sonra meslek sahibi olamayarak ailesinin istediği özelliklere sahip olamayan yetersiz birisi olduğunu düşünmesi ve kariyer stresi yaşaması olağan bir durum olarak görülebilir.

Araştırmanın bulguları incelendiğinde kariyer stres düzeyi ile öğrenim görülen bölümde kendini yeterli görme değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Diğer bir ifade ile okuduğu bölümle ilişkili mesleklerde kendini yeterli gören üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyleri kendini yeterli görmeyenlerden ve yeterlilik konusunda emin olmadığını belirtenlerden anlamlı derecede daha düşük bulunmuştur. İlgili literatürde öğrenim görülen bölümle ilişkili mesleklerde kendini yeterli görüp görmemenin kariyer stresine etkisini ele alan bir çalışmaya rastlanmamakla beraber, Esen (2019) ve Özkan'ın (2020) gerçekleştirmiş olduğu çalışmalarla ilişki kurulabileceği düşünülmüştür. Bu çalışmalarda ortak olarak kariyer stresi ile genel öz yeterlik düzeyleri arasındaki ilişki ele alınmış ve iki değişken arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Dolaylı yoldan benzerlik kurulabilecek başka bir çalışmada ise (Özkan, 2017) okuduğu bölümden memnun olan üniversite öğrencilerinin memnun olmayan öğrencilere göre kariyer stresi düzeyleri anlamlı şekilde daha düşük bulunmuştur. Öğrenim gördüğü bölümde kendini yeterli gören bir birey okul hayatından iş hayatına geçtiğinde mesleğine ve değişen koşullara uyum sağlayabileceğini düşünebilir. Diğer yandan kendini yeterli gören birey kendine uygun kariyer planları geliştirerek uygulamaya koyulabilir. Bu sebeple kendini öğrenim gördüğü bölümde yeterli

gören kişilerin kariyer stresi düzeylerinin düşük bulunmuş olabileceği, diğer bir ifade ile negatif yönlü anlamlı bir ilişkisinin ortaya çıkmış olabileceği, düşünülmektedir.

Araştırmanın bulguları incelendiğinde kariyer stres düzeyi ile anne eğitim düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ancak baba eğitim düzeyi ile kariyer stresi arasında anlamlı bir ilişki görülememiştir. İlgili literatür incelendiğinde benzer sonuçların alındığı çalışmalara rastlamak mümkündür. Aşık ve Akgül (2022) gerçekleştirdiği çalışmada anne eğitim düzeyinin katılımcıların kariyer stresi düzeyleri ile ilişkisi olduğunu değerlendirmiştir. Annenin eğitim düzeyi arttıkça kariyer stresi azalma eğilimindedir. Yine benzer şekilde katılımcıların kariyer stresleri babanın eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Kariyer stresinin anne eğitim durumu ile ilişkili ancak baba eğitim durumu ile ilişkisiz olması ise otoriter baba figürüne ve geleneksel aile yapısına bağlanmıştır. Diğer bir ifade ile baba eğitim durumu her ne olursa olsun ülkemiz aile yapısında babanın belli başlı algılara sahip oluşu kariyer stresi düzeyleri üzerindeki olası farklılıkları ortadan kaldırmış olabilir.

Araştırmanın bulguları incelendiğinde kariyer stres düzeyi ile kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı ve negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Diğer yandan gerçekleştirilen çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre kariyer uyum yetenekleri kariyer stresinin anlamlı bir yordayıcısı değildir. Çalışmanın bulgularına benzer şekilde Duru ve Gültekin (2020) gerçekleştirmiş olduğu çalışmada kariyer uyum yetenekleri ile kariyer stresi arasındaki ilişkinin varlığını tespit etmiştir. Kariyer stresinin kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği alt boyutunun; kariyer uyum yeteneğinin kaygı, kontrol ve güven alt boyutuyla orta düzeyde, merak alt boyutuyla ise düşük düzeyde manidar ilişkisinin bulunduğu saptamıştır. Kariyer stresinin dışsal çatışma alt boyutunun; kariyer uyum yeteneğinin kaygı, güven ve merak alt boyutuyla düşük düzeyde, kontrol alt boyutuyla ise orta düzeyde manidar ilişkisinin bulunduğu görülmüştür. Son olarak kariyer stresinin iş bulma baskısı alt boyutunun; kariyer uyum yeteneğinin kaygı, güven ve kontrol alt boyutuyla düşük düzeyde manidar ilişkisinin bulunduğu belirlenmiştir. Çalışmanın bulgularından farklı olarak, Duru ve Gültekin'nin (2020) çalışmasında kariyer uyum yeteneğinin kaygı ve kontrol alt boyutlarının kariyer stresini anlamlı şekilde yordadığı görülmektedir. İlgili literatürde kariyer uyum yeteneği ile kariyer stresi düzeyinin ilişkisini ele alan yeterli düzeyde çalışma bulunmamaktadır. Bu sebeple bu iki sonuç arasındaki farkın netleştirilmesi açısından yeni çalışmalara ihtiyaç duyulduğu söylenebilir.

Araştırmanın bulguları incelendiğinde kariyer stres düzeyi ile kariyer karar verme özyeterliği arasında anlamlı ve negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Çalışmanın diğer bulgusuna göre ise kariyer kararı özyeterliği kariyer stresinin negatif bir yordayıcısıdır.

Farklı bir ifadeyle kariyer karar verme öz yeterliliği yüksek olan üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düşüktür. Aşık ve Akgül (2022) de yapmış olduğu çalışmada kariyer stresi ile kariyer karar verme yetkinliği arasında negatif yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Buradan hareketle çalışmanın bulgusunun ilgili literatürle örtüştüğü söylenebilir. Benzer şekilde Gürpınar ve arkadaşları (2021) üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentileriyle kariyer stresleri arasındaki ilişkiyi ele almış ve kariyer kararı yetkinlik beklentisi düzeyinin artmasının kariyer stresini düşürdüğü sonucuna ulaşmıştır. Literatürde kariyer kararı özyeterliliği ile kariyer stresi kavramlarını ele alan çalışmaların sayısı yetersiz olduğundan kariyer kararı değişkeni ile kariyer stresi ilişkisini konu alan çalışmalar da incelenmiş olup bu çalışmalarda benzer şekilde kariyer kararının da kariyer stresıyla ilişkili olduğu ifade edilmektedir (Gültekin, 2022).

Araştırmanın son bulgusuna göre ise kariyer planlama tutumlarını ölçmek adına katılımcılara uygulanan kariyer geleceği ölçeği toplam puanlarıyla kariyer stresi toplam puanları arasında yüksek düzeyde negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Diğer yandan katılımcıların kariyer planlama tutumlarının kariyer streslerini anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir. Diğer bir ifadeyle, bu örneklemede olumlu bir kariyer geleceğine sahip olduğunu düşünen üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düşüktür. Çalışmanın bulgusuna benzer şekilde Atılğan (2017) bireylerin yeteneklerinin farkına varmadığında ve meslekler hakkında bilgi toplamadığında kariyer planı yapma konusunda zorlandıklarını ve bu durumun strese yol açtığını belirtmiştir.

Kariyer kararı özyeterliliği ve kariyer planlama tutumları ile kariyer stresi arasında anlamlı bir ilişki çıkmasının ve bu iki değişkenin kariyer stresini yordamasının nedeni olarak; bireyin kariyerine ilişkin planlarının bulunması, bu planları yaparken gerçekçi davranması, ilgi yetenek ve değerlerine ilişkin farkındalığının yüksek olması, meslek hayatında yaşanan ve yaşanacak problemlerle başa çıkabileceklerine inanması ve kariyere ilişkin her türlü kararda gerekli görev ve sorumlulukları yerine getirebileceğini düşünmesi gösterilebilir. Bu ve buna benzer özellikleri bulunan- kariyer kararı öz yeterliliği ve kariyer planlama tutumu düzeyleri yüksek -bireylerin kariyer stresini azaltıcı pek çok mekanizmaya sahip olduğunu düşünülmektedir.

VI. BÖLÜM

6 SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma için oluşturulan hipotezlerin test edilmesi için yapılan analizler sonucu elde edilen bulgular incelendiğinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

1. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyleri cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır.
2. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyleri yaşa göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Katılımcıların yaşı arttıkça kariyer stresleri yükselme eğilimindedir.
3. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyleri sınıf düzeyine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Üniversite son sınıf öğrencileri diğer sınıf düzeylerine göre, üçüncü sınıflar ise birinci sınıflara göre daha yüksek kariyer stresi yaşamaktadır.
4. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyleri akademik not ortalamasına göre anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır.
5. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyleri bölümü tercih etme nedenine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Ailesinin isteği ile bölüm tercihinde bulunanlar diğerlerinden daha çok kariyer stresi yaşamaktadır. İlgi ve yetenekleri doğrultusunda bölüm tercihinde bulunanlar ise diğer üniversite öğrencilerinden daha az kariyer stresi yaşamaktadır.
6. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyleri öğrenim görülen bölümde kendini yeterli görme durumuna göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Eğitim alınan bölümle ilişkili mesleklerde kendini yeterli görenler daha az kariyer stresi yaşamaktadır.
7. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyleri anne eğitim düzeyine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Annenin eğitim durumu arttıkça kariyer stresi düzeyi azalma eğilimindedir.
8. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyleri baba eğitim düzeyine göre anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır.
9. Üniversite öğrencilerinin kariyer kararı özyeterliği, kariyer uyum yeteneği ve kariyer planlama tutumu ile kariyer stresi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
10. Üniversite öğrencilerinin kariyer kararı özyeterliği ve kariyer planlama tutumları kariyer stresinin anlamlı bir yordayıcısıdır. Ancak kariyer uyum yeteneği kariyer

stresinin anlamlı bir yordayıcısı değildir.

Bu sonuçlar doğrultusunda ilgili literatüre katkıda bulunmak, alanda çalışan uzmanlara ve yapılacak yeni çalışmalara destek olabilmek adına bazı aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur.

1. Düşük ve yüksek kariyer stresine sahip üniversite öğrencileriyle, kariyer stresiyile ilişkili diğer etkenlere yönelik bilgi edinebilmek için derinlemesine görüşmeler yapılabilecek nitel araştırmalar gerçekleştirilebilir.
2. İlişkisel tarama modeliyle gerçekleştirilen bu çalışmadan farklı olarak kariyer stresine yönelik deneysel çalışmaların artırılmasının yararlı olacağı düşünülmektedir.
3. Kariyer stresi ile bu çalışmada ele alınmayan farklı demografik özelliklerin de ele alınacağı ilişkisel tarama modelli çalışmalar literatüre katkı sağlayabilecektir.
4. Çalışmanın sonuçlarına göre kariyer kararı özyeterliği ve kariyer planlama tutumları kariyer stresini yordamaktadır. Bu sebeple üniversite öğrencilerinin kariyer kararı özyeterliği ve kariyer planlama tutumları düzeylerinin artırılmasına ilişkin düzenlenecek bireysel ve grup çalışmalarının öğrencilerin kariyer stresini azaltmada etkili olabileceği düşünülmüştür. Üniversitelerin ilgili bölümlerinden uzmanların öğrencilere yönelik kariyer kararı özyeterliği ve kariyer planlama tutumları konusunda çalışmalar yapması önerilebilir.
5. Kariyer stresinin öğrenim görülen bölümle ilişkili olduğu ve ilgi ve yetenekler çerçevesinde tercihte bulunanların daha az kariyer stresi yaşadığı görülmektedir. Bu durumda okul psikolojik danışmanlarına, lise öğrencilerine yönelik danışma ve rehberlik faaliyetlerinde bulunması önerilebilir. Diğer yandan aile isteği ile bölüm tercihinde bulunanların kariyer stresi daha yüksek olma eğiliminde olduğundan liselerde görevli okul psikolojik danışmanlarının hazırlayacak olduğu eğitimlerde “üniversite tercihlerinde ailenin etkisi” konusuna da değinmesi önemli görülmektedir.
6. Kariyer stresi değişkeni ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş olup yaş düzeyi arttıkça üniversite öğrencilerinin kariyer stres düzeylerinin arttığı görülmektedir. Yine yaş ile bağlantılı şekilde öğrenim görülen sınıf düzeyi ile kariyer stresi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş olup bu fark dördüncü sınıf üniversite öğrencilerinin stres düzeyi diğer sınıf düzeylerinden fazla olmasından kaynaklanmaktadır. Bu sonuçlardan hareketle kariyer stresine ilişkin üniversitelerde düzenlenecek olan eğitimlerin özellikle üniversite son sınıf öğrencilerine ağırlık verilerek planlanması önerilebilir.
7. Çalışmanın sonuçları incelendiğinde üniversite öğrencilerinin kariyer streslerinin öğrenim görülen bölümde kendini yeterli görme durumuna göre anlamlı şekilde

farklılaştığı görülmektedir. Buradan hareketle üniversite öğrencilerinin okuduğu bölümde kendini yeterli görmemelerinin sebepleri daha derinlemesine çalışılabilir ve bu sebeplerin ortadan kaldırılmasına ilişkin çalışmalar gerçekleştirilebilir.

8. Kariyer stresi ile kariyer planlama tutumları ve kariyer kararı öz yeterliği arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Kariyer stresine ilişkin üniversitelerde gerçekleştirilecek çalışmalara ilgili değişkenlerin düzeylerinin artırılmasına yönelik konular eklenebilir.



KAYNAKÇA

- Acar, R. ve Özdaşlı K. (2017). Bireysel kariyer planlama yapmanın öğrenci başarısı üzerindeki etkisi: SBMYO öğrenci üzerine bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(21), 301-314. <http://doi.org/10.20875/makusobed.316449>
- Ak, S. ve Soybalı, H. H. (2019). Otel işletmelerindeki işgörenlerin kariyer platosu algılamaları üzerine bir araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7(3), 1887-1911. <http://doi.org/10.21325/jotags.2019.454>
- Akay, S. (2020). Örgüt kültüründe bir iş ahlakı problemi olarak nepotizm. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 3(1), 241-251. <https://doi.org/10.33712/mana.697413>
- Akgemci, T. ve Kalfaoğlu, S. (2018). X ve Y kuşaklarının kariyer uyum yetenek düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma: Lise öğretmenleri örneği. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 8(2), 231-247.
- Akın, A., Sarıçam, H. ve Kaya, Ç. (2014). Career decision selfefficacy scale-short form (CDSESSF): The psychometric properties of Turkish version. *IIB International Refereed Academic Social Sciences Journal*, 5(13), 80-89.
- Akıncı, F.N. (2022). *Psikolojik danışman adaylarında duygusal özerklik ve kimlik işlevleri ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkide kariyer kararı verme öz-yetkinliğinin aracı rolü* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Akpınar, B. (2013). Öğretmen adaylarının stres nedenleri. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 3(2), 147- 174.
- Aktaş, E. ve Şahin, C. (2019, Ekim). *Üniversitesi öğrencilerinin bireycilik özellikleri ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Necmettin Erbakan Üniversitesi örneği*. 21. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresinde sunulan bildiri, Alanya Alaadin Keykubat Üniversitesi.
- Akyurt, H. ve Turpcu, E. (2018). Determination of career stresses of tourism education students: a research on Giresun University Undergraduate students. *Jass Studies-The Journal of Academic Social Science Studies*, 2(69), 365–380.
- Alpertonga, H., Ünsar, A. S. ve Koldere Akın, Y. (2016). Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin kaygı ve stres düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir alan araştırması. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(32), 71-83.

- Altan, F. ve Tarsuslu, S. (2019). *Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerinin belirlenmesi*. Uluslararası Akdeniz Doğa Bilimleri, Sağlık Bilimleri ve Mühendislik Kongresinde (MENSEC) sunulmuş bildiri. Budapeşte, Macaristan.
- Anafarta, N. (2001). Orta düzey yöneticilerin kariyer planlamasına bireysel perspektif. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 2(2), 1-17.
- Arık, N. ve Seyhan, B. (2016). Üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasında teknoloji bilgisi ve gelecek beklentilerinin rolü. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(7), 2218-2231.
- Arikan, S. (2022). Psikoloji öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri: Demografik faktörler, kişilik ve pozitif psikolojik sermayenin rolü. *Psikoloji Çalışmaları- Studies in Psychology*, 42(2): 427–471. <https://doi.org/10.26650/SP2022-997542>
- Arslan, E. (2020). Çalışanların paraya olan tutum, kariyer bağlılığı ve kariyer tatmin düzeyleri arasındaki ilişki: Otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1475-1488. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.924>
- Aslan, Z. ve Cengiz, E. (2015). Akademisyenlerin iş stresi ile iş motivasyonu ilişkisi. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 2(12), 25-43.
- Aşçı, Ö., Hazar, G., Kılıç, E. ve Korkmaz, A. (2015). Üniversite öğrencilerinde stres nedenlerinin ve stresle başa çıkma biçimlerinin belirlenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(4), 213-232.
- Aşık, G. ve Akgül, H. (2022). Üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri, kariyer kararında ailenin etkisi ve kariyer kararı verme yetkinlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Van Yüzyüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(1), 192-212. <http://doi.org/10.33711/yyuefd.1083796>
- Arthur, M. B., Hall, D. T. ve Lawrence, B. S. (1989). *Handbook of career theory*. Cambridge University Press.
- Asparuk, D. H. (2022). *Bireysel kariyer yönetiminin, bireysel performans ve örgütsel performansına etkisine ilişkin bir araştırma: Bankacılık sektörü örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Altınbaş Üniversitesi.
- Aşık, G. ve Akgül, H. (2022). Üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri, kariyer kararında ailenin etkisi ve kariyer kararı verme yetkinlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Van Yüzyüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19 (1) , 192-212 . <http://doi.org/10.33711/yyuefd.1083796>
- Atalay, E. (2021). Kariyer yönetimi ve güncel kariyer sorunları. Ş. Karabulut (Ed), *Yönetim – Strateji – Organizasyon: Teoride ve Uygulamada içinde*, (ss. 33-53). Gazi Kitabevi.

- Ataol, A. (1989). *Kariyer yönetimi*. Hava Teknik Okullar Komutanlığı.
- Ataç, L. O., Deniz Dirik, D. ve Hilmiye Türesin Tetik (2018). predicting career adaptability through self-esteem and social support: A Research on young adults. *International Journal For Educational And Vocational Guidance*, 18(1): 45-61.
- Ateş, M. (2018). *Çalışanların kariyer uyum yeteneği, birey iş uyumu, işe bağlanma ve yaşam tatmini ilişkisinin incelenmesi: Antalya'daki konaklama işletmelerinde bir uygulama* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Akdeniz Üniversitesi.
- Atılğan, S. (2017). *Lise öğrencelerinde kaygı ve stresinin yordayıcısı olarak kariyer kararı yetkinlik beklentisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Ayaz A. ve Demir, Ö. O. (2019). Öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre sınıflandırılmasında kariyer uyum yeteneklerinin rolü. *Milli Eğitim Dergisi*, 48(223), 147-158.
- Aytaç, S. (1997). *Çalışma yaşamında kariyer yönetimi, planlaması, geliştirilmesi, sorunları*. Epsilon.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma yaşamına kariyer yönetimi planlaması ve sorunları*. Ezgi.
- Aytaç, S. ve Dursun, S. (2009). Üniversite öğrencileri arasında işsizlik kaygısı. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(1), 71-84.
- Bacanlı, F. (2015). Özellik-Faktör Uyumlu Kuramlar. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya içinde* (6. Bs. ss. 90-127). Pegem.
- Balcı, A. (1993). Örgütsel davranışta araştırma. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1(2), 47-68.
- Balta Aydın, E. (2007). *Örgütlerde kariyer yönetimi, kariyer planlaması, kariyer geliştirilmesi ve bir kariyer geliştirme programı olarak koçluk uygulamaları* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Bakan, İ. (2011). *Çağdaş yönetim yaklaşımları: İlkeler, kavramlar ve yaklaşımlar*. Beta.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (2013). *Stres ve başa çıkma yolları*. Remzi.
- Batchelor, P. ve Gold, Y. (2001). Signs of burnout are evident for practice teachers during the teacher training period. *Education*, 108(4), 546-555.
- Bayındır, S. (2019). *Bireylerin kişilik tiplerinin kariyer planlama ve geliştirme üzerine etkileri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Karabük Üniversitesi.
- Bingöl, D. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Beta.

- Boyacı, M. (2019) The role of self-esteem in predicting pedagogical formation students' career adaptabilities. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 6(2), 205-214. <https://doi.org/10.33200/ijcer.555624>
- Bozyiğit, E. ve Gökbaraz, N. (2020). Career stress determinants of the students in faculty of sports sciences. *Journal Of Computer And Education Research Year*, 8(15), 181-200.
- Bulgur, N. E. ve Bal, Y. (2021). Kariyer planlama ile kişisel başarı algısı arasındaki ilişki ve demografik faktörlerin rolü. *Journal of International Social Research*, 14(82).
- Büyükgöze Kavas, A. (2011). Testing a model of career indecision among university students based on social cognitive career theory [Yayımlanmamış doktora tezi]. Orta Doğu Teknik Üniversitesi.
- Büyükgöze Kavas, A. (2014). Validation of the career adapt-abilities scale-Turkish form and its relation to hope and optimism. *Australian Journal of Career Development*, 23(3), 125-132. <http://doi.org/10.1177/1038416214531931>
- Büyükyılmaz, O., Ercan, S. ve Gökerik, M. (2016). Öğrencilerin kariyer planlama tutumlarının demografik faktörler açısından değerlendirilmesi: Karabük Üniversitesi İşletme Fakültesi öğrencileri üzerine bir araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(7), 2065-2076.
- 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. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2011.tb00976.x>
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155-159. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.1.155>
- Coon, K. L. (2009). Predicting career decision-making difficulties among undergraduate students: the role of career decision making self efficacy, career optimism and coping [Yayımlanmamış doktora tezi]. Southern Illinois University.
- Coşkun, B. (2022). Kişilik ve kariyer ilişkisi. F. T. Emni (Ed.), *Sosyal beşerî ve idari bilimler alanında uluslararası araştırmalar XV içinde*, (s. 233). Eğitim.
- Creed, P. A., Tracy F. ve Michelle H. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2): 219–229.
- Çakmak Otluoğlu, K.Ö. (2014). Kariyer bağlılığının kariyer başarısı üzerindeki etkisinin incelenmesi üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 23, 350–363. <https://doi.org/10.11611/JMER283>

- Çalık, T. ve Ereş, F. (2006). Kariyer yönetimi tanımlar: Kavramlar, ilkeler, Gazi.
- Çavmak, D., Atalay, E. ve Söyler, S. (2019). Hemşirelikte kariyer sorunları: Bir ölçek geliştirme çalışması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 1897-1910. <https://doi.org/10.20491/isarder.2019.713>
- Çavuş, Ş. ve Kaya, A. (2015). Turizm lisans eğitimi alan öğrencilerin kariyer planları ve turizm sektörüne yönelik tutumu. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(5), 101-117.
- Çelik, A. (2007). *Kariyer kavramı, kapsamı ve temel boyutları, kariyer yönetimi ve insan kaynakları yönetimi uygulamaları*. Gazi.
- Çelik, K. (2021). Kariyer çapaları/kariyer değerleri üzerine bir literatür taraması. In Uluslararası Marmara Sosyal Bilimler Kongresinde sunulmuş bildiri. İstanbul.
- Çetin, C. (2004). *İş ve iş dışı yaşamda 3'ü 1 arada: Kariyer, Hedef, Koçluk*. Kitapana.
- Çetinkaya, Z. (2009). Türkçe öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının belirlenmesi. *İlköğretim Online*, 8(2), 293-305.
- 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*, 4(4), 2019. <https://doi.org/10.5539/ies.v12n4p24>
- Çoban, U. (2015). *Kariyer planlamasının işgörenlerde performans ve iş motivasyonu algılarına ilişkin TRB1 bölgesi İşkur müdürlüklerinde bir araştırma etkileri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Bingöl Üniversitesi.
- Dalkılıç, S., Ata, A.Ç., Dalkılıç, E. ve Ataç, A. P. (2022). Kariyer planlama dersinin kariyer kararı verme yetkinliğine etkisi: Lisans öğrencileri üzerine bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(3), 935-960. <http://dx.doi.org/10.16953/deusosbil.1106927>
- Demirbilek, T. (1994). Örgütlerde kariyer danışmanlığı hizmetleri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 71-85.
- Demirel, Z.H. (2019). *Kariyer: Planlaması, yönetimi gelişimi ve sorunları*. Ekin.
- Demirtaş, S.A. (2019). *Sürekli umut ve kariyer stresi arasındaki bilişsel esnekliğin paralel çokluk aracılığı*. 21. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresinde sunulmuş bildiri. Antalya.
- Demirtaş-Zorbaz, S. (2021). Gottfredson'un daraltma, uzlaşma ve özyaratım kuramı Ö. Ulaş Kılıç (Ed.), *Vaka örnekleriyle desteklenmiş kariyer psikolojik danışmanlığı kuramları içinde*, (1.bs., ss. 123-146). Nobel.

- Di Fabio, A., Palazzeschi, L., Asulin-Peretz, L. ve Gati, I. (2013). Career indecision versus indecisiveness associations with personality traits and emotional intelligence. *Journal of Career Assessment*, 21(1), 42-56. <http://dx.doi.org/10.1177/1069072712454698>
- Duffy, R. D. (2010). Sense of Control and Career Adaptability Among Undergraduate Students. *Journal of Career Assessment*, 18(4), 420-430. DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/1069072710374587>
- Durna, U. (2006). Üniversite öğrencilerinin stres düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 319-343.
- Duru, H. (2019). *Lise öğrencilerinin mesleki olgunlukları, kariyer kararı verme güçlükleri ve kariyer kararı verme öz yetkinlikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Bursa Uludağ Üniversitesi.
- Duru, H. ve Gültekin, F. (2020). Eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer stresleri, kariyer uyum yetenekleri ve mentörlük arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 28(1), 328-337. <http://dx.doi.org/10.24106/kefdergi.3596>
- Ege, C. (2021). *Spor örgütlerinde mükemmeliyetçilik algısı ile kariyer planlama tutumları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Emirel, M. ve Bozkurt, Ö. (2010). Kariyer stresi ile belirsizlikten kaçınma arasındaki ilişkinin incelenmesi: Sigortacılık ve sosyal güvenlik bölümü öğrencileri üzerine bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 13(1), 1-16.
- Erdoğan, E. ve İşören, H. (2022, Mayıs). *Üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri ile öz yeterlikleri ve kariyer stresleri arasındaki ilişki*. 4. Multidisciplinary Social Sciences Kongresinde sunulmuş bildiri. (s. 65).
- Erdoğan, H. T. (2009). *Bireysel kariyer planlama ile kişisel başarı arasındaki ilişkiye yönelik Dumlupınar Üniversitesinde bir uygulama* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Dumlupınar Üniversitesi.
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer geliştirme, kuram ve uygulama*. Nobel.
- Erdoğan Zorver, C. ve Korkut Owen, F. (2014). Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği'nin geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences*, 11(2), 314-331, <https://doi.org/10.14687/ijhs.v11i2.2911>
- Eren, Ş. ve Kaya, S. (2020). Üniversite öğrencilerinin kariyer planlaması: Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı öğrencileri örneği. *Middle Black Sea Journal of Communication Studies*, 5(2), 96-107.
- Ergun Özler, D. (2010). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*. Ekin.

- Erkan Atik, Z. (2021). Sosyal bilişsel kariyer kuramı. Ö. Ulaş Kılıç (Ed.), *Vaka örnekleriyle desteklenmiş kariyer psikolojik danışması kuramları içinde*, (ss. 149-167). Nobel.
- Esen, D. (2019). Kariyer stresi ile öz yeterlilik inancı ilişkisinin demografik değişkenlerin farklılaştırıcı rolü bağlamında incelenmesi: İzmir Meslek Yüksekokulu İktisadi ve İdari Programlar örneği. *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 217-232.
- Essel, G. ve Owusu, P. (2017). *Causes of students' stress, its effects on their academic success and stres management by students* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Seinäjoki Üniversitesi.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (4. bs). Sage.
- Fisher, Teresa A. ve Mildred B Griggs (1995). Factors That Influence The Career Development of African-American and Latino Youth. *The Journal of Vocational Education Research*, 20 (2), 57-74.
- Fizer, D. (2013). *Factors affecting career choices of college students enrolled in agriculture* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. The University of Tennessee.
- Gaudron, J.-P. (2011). A psychometric evaluation of the career decision self-efficacy scale–short form among French University students. *Journal of Career Assessment*, 19(4), 420-430. <https://doi.org/10.1177/1069072711409713>
- Genç, M. (2016). *Öğrencilerin kişisel gelişim yönelimlerinin kariyer uyum yeteneklerine etkisi: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Karabük Üniversitesi.
- George, D. ve Mallery, P. (2020). *IBM SPSS Statistics 26 step by step: A simple guide and reference* (16. bs). Routledge.
- Gezer, M (2010). *Kariyer planlanmasında meslek seçiminin önemi: Meslek lisesi son sınıf öğrencileri üzerine bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Green, S. B., & Salkind, N. J. (2014). *Using SPSS for Windows and Macintosh analyzing and understanding data* (7. bs). Pearson.
- 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.
- Güleç, S., Karaburçak, S., Tatar, V., ve Akalan, C. (2020). Özel yetenekli lise öğrencilerinin pozitif kariyer planlama tutumlarının incelenmesi ve normal gelişim gösteren popülasyon ile karşılaştırılması. *The Journal of Social Science*, 4(7), 318-327. <https://doi.org/0.30520/tjsosci.684251>

- Gültekin D. (2010). *Örgütsel kariyer planlama ve iş tatmini etkilemişimi ve altın çini işletmesinde bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Dumlupınar Üniversitesi.
- Gültekin, Z. (2022). Umudun kariyer stresine etkisinde kariyer kararlılığının aracılık rolü: Ön lisans öğrencileri örneği. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(3), 94-112. <https://doi.org/10.18026/cbayarsos.1071149>
- Gümüş, Y. B. (2021). *Kariyer planlama sürecinde kişilik tercihlerin rolü: Demografik, kişilik ve kariyer gelişimi değişkenlerinin etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. KTO Karatay Üniversitesi.
- Gün, G. (2018). Kariyer değerlerinin kariyer karar yetkinliğine etkisi ulusal kültürün aracı rolü. *European Journal of Managerial Research Dergisi*, 2(2), 1-22.
- Günay, A. ve Çelik, R. (2019). Kariyer stresinin psikolojik iyi oluş ve iyimserlik değişkenleriyle yordanması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(33), 205-217
- Güneri, O. Y. (2015). Psikodinamik Yaklaşımlar. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya içinde*, (ss. 136-165). Pegem.
- Gürel, M. T. (2010). *Kariyer planlamada yetkinliklerin önemi ve bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Gürpınar, A. C., Emül, B. ve Siyez, D. M. (2021). Öğretmen adaylarında kariyer yetkinlik beklentisi ve mesleki sonuç beklentisi: kariyer stresinin aracı rolü. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (10), 220-237. <https://doi.org/10.21733/ibad.852211>
- Güven, A. (2020). İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlama süreci ve İİBF öğrencilerinin özel sektör ve kamu sektörü algıları üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (48), 264-285.
- Hackett, G. ve Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18(3), 326-339.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2018). *Multivariate data analysis* (8. bs). Cengage Learning.
- Hawkins, A. (2004). *The impact of cooperative education participation on career indecision, career decision-making self-efficacy and career decision-making style among college students* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Temple University.
- Ho, R. (2013). *Handbook of univariate and multivariate data analysis with IBM SPSS*. CRC Press.

- Islam, T., Moonojilin, S.M. ve İslam-ul R. (2018). A study on stress among university students, Bangladesh. *International Journal of Academic Health and Medical Research*, 2(1), 10-17.
- Işık, E., Yeğin, F., Koyuncu, S., Eser, A., Çömlekçiler, F. ve Yıldırım, K. (2018). Validation of the career adapt-abilities scale-short form across different age groups in the Turkish context. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 18(3), 297-314. <https://doi.org/10.1007/s10775-018-9362-9>
- İlter İ. (2021). Lisans öğrencilerinin akademik başarıları ve kariyer kararı öz-yeterliklerinin lisansüstü eğitim niyetlerine etkisi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi/Journal of Higher Education and Science*, 11(1), 1-13. <https://doi.org/10.5961/jhes.2021.423>
- İpçi, T. (2020). *Kariyer koçluğu uygulamalarının üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinliği ve kariyer stresi düzeylerine etkisinin incelenmesi: İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi.
- İştar, E. (2012). Stres ve verimlilik ilişkisi. *Akademik Bakış Dergisi*, 33, 1-21.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (burnout) sendromu. *Journal of Istanbul Faculty of Medicine*, 68(1), 29-32.
- Kahraman, F. (2023). Sağlık eğitimi alan üniversite öğrencilerinde kariyer stresinin kariyer geleceği üzerindeki etkisi. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. (34), 487-502. <https://doi.org/10.54600/igdirsosbilder.1314398>
- Kalafat, T. (2012). Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk örnekleme için psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 169-179.
- Kanten, S. (2012). Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 191-205.
- Kara, A. ve Bilgili, H. (2019). Yaşam doyumu psikolojik danışman adaylarının kariyer uyumluluklarını etkiler mi? E. Hamarta (Ed.), 21. *Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi Tam Metin Kitabı içinde*, (ss. 96-100). Türk PDR Derneği.
- Karacan Özdemir, N. (2016). *The factors contribute to career adaptability of high school students* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Orta Doğu Teknik Üniversitesi.
- Karacan Özdemir, N. (2020). Kariyer aşamaları. D. M. Siyez ve T. Mutlu Çaykuş (Ed.), *Yaşam boyu kariyer gelişimi içinde*, (ss. 95-128). Pegem.

- Karacan Özdemir, N. ve Çohadar, E. (2021). Kariyer yapılandırma kuramı. Ö. Ulaş Kılıç (Ed). *Vaka örnekleriyle desteklenmiş kariyer psikolojik danışması kuramları içinde*, (ss. 199-223). Nobel.
- Karademir, A. Ç., ve Kirt, B. (2021). COVID-19 pandemide uzaktan çalışan z kuşağı kadınların kariyer yolu tercihleri ve işten ayrılma niyeti ilişkisi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 49-58. <https://doi.org/10.52791/aksarayiibd.885052>
- Karaman, G. (2020). *Üniversite öğrencilerinin akademik başarı ile stres ve kaygının ilişkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler* (24. Baskı, ss. 76-85). Nobel.
- Karataş, A. (2010). *Bireysel kariyer geliştirme ve kariyer yönetimi*, (1. bs.). Etap.
- Karatepe, O. M., ve Olugbade, O. A. (2016). The effects of work social support and career adaptability on career satisfaction and turnover intentions. *Journal of Management & Organization*, 23(3), 337–355. <https://doi.org/doi:10.1017/jmo.2016.12>
- Kavi, E., ve Kaya, A. (2018). İstanbul’da öğrenim gören üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerine yönelik bir araştırma. *Uluslararası Medeniyet Çalışmaları Dergisi*, 3(1), 104-116.
- Kaya, O. (2017). *Otomotiv sektöründe mükemmeliyetçilik algısı ile kariyer planlama tutumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Arel Üniversitesi.
- Kılıç Özkaynar, G. (2022). Ahilik teşkilatı ve kariyer çapalarının kesişen noktaları. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 5(2), 418-429. <https://doi.org/10.33712/mana.1135167>
- Kır, A. ve Salkım Er, A. (2017). Organizasyonlarda kariyer planlaması ve kariyer engelleri. *Ejovoc (Electronic Journal Of Vocational Colleges)*, 7(2), 14-23.
- Kıral, E. (2017). *Dalkavukluk ölçeği geliştirme çalışması: Bir karma yöntem araştırması*. I. Uluslararası Eğitim Araştırmaları ve Öğretmen Eğitimi Kongresinde sunulmuş bildiri, (s. 271).
- Kıyım, Ç. T. (2022). Lisansüstü eğitime devam eden öğrencilerin benlik saygısı düzeylerinin ve motivasyon tutumlarının akademik erteleme davranışı eğilimlerine etkisi. *TroyAcademy*, 7(2), 156-177. <https://doi.org/10.31454/troyacademy.1076608>

- Kızıldağ Şahin, S. (2021). Roe'nun kariyer kuramı. Ö. Ulaş Kılıç (Ed). *Vaka örnekleriyle desteklenmiş kariyer psikolojik danışması kuramları içinde*, (ss. 67-88). Nobel.
- Kirazcı, F. ve Büyükgöze Kavas, A. (2021). Çalışma iradesinde kariyer kararı öz-yetkinliğinin ve kariyer karar verme belirsizliğine toleransın rolü. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(4), 1071-1088.
- Koç, G. G. (2020). *Bilişsel esneklik ve psikolojik dayanıklılık ile stresle başa çıkma arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Konay, D. (2019). *Ortaöğretim öğretmenlerinin politik beceri ve dalkavukluk hakkındaki görüşleri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Adnan Menderes Üniversitesi.
- Korkmaz, O. ve Önder, F. C. (2019). Yaşam amaçları ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişki: umudun aracılık rolünün incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 44(200).
- Korkut-Owen, F. ve Niles, P.S. (2015). Yeni yaklaşım ve modeller. B. Yeşilyaprak (Ed.) *Meslek rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya içinde* (6.bs., ss. 274-305). Pegem.
- Kozak, M. A. (1999). Konaklama sektöründe kariyer planlama yöntemleri ve uygulamada karşılaşılan sorunlar üzerine bir araştırma. *Turizm Araştırmaları Dergisi* (10).
- Köseoğlu, B. (2010). *Uzak yol güverte zabıtlarının kariyer planlama ölçütleri, Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği bölümü mezunları (1999-2008) üzerine bir analiz* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Kuzgun, Y. (2017). *Meslek gelişimi ve danışmanlığı*. Nobel.
- Kürtüncü, M., Yıldız, H. ve Kurt, A. (2019). Hemşirelik bölümü öğrencilerinde anksiyete durumunun kariyer kararı yetkinlik beklentisine etkisinin belirlenmesi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 14(20), 223-238. <https://doi.org/10.26466/opus.581800>
- Lent, R. W., Brown, S. D. ve Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance [monograph]. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Maggiore, C., Rossier, J. ve Savickas, M. L. (2017). Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAASSF): Construction and validation. *Journal of Career Assessment*, 25, 312-325. <https://doi.org/10.1177/1069072714565856>.
- Magnuson, C.S. ve Starr, M.F. (2000). How early is too early to begin life career planning? The importance of the elementary school years, *Journal of Career Development*, 27(2), 89-101.

- Mavisu, H. (2010). *Bireysel kariyer planlamanın aşamalarından biri olarak hedef belirleme ve kariyer başarısı ilişkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Mutlu, A. (2010). Hemşirelerin kariyer planlamasına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Mutlu Çaykuş, T. (2021). Kariyer gelişim kuramları. Ö. Ulaş Kılıç (Ed). *Vaka örnekleriyle desteklenmiş kariyer psikolojik danışması kuramları içinde*, (ss. 91-119). Nobel.
- Mutlu Yener, E. (2018). *Öğretmen adaylarının denetim odağı ve öz yeterlik inançlarının incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İnönü Üniversitesi.
- Narcıkara, E. B. (2018). Sosyal kimlik teorisi perspektifiyle kraliçe arı sendromu. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(16), 159-176.
- Niles, G.S. ve Harris-Bowlsbey, J. (2021). 21. Yüzyılda kariyer gelişimi müdahaleleri. Fidan Korkut Owen (Çev.). Nobel. Career development interventions in the 21st century.
- Nishanthi, H. (2016). Modern career concepts; A Review. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 6(3), 1-5.
- Okutan, M. ve Tengilimoğlu, D. (2002). İş ortamında stres ve stresle başa çıkma yöntemleri: Bir alan uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(3), 15-42.
- Öncel, L. (2014). Career adapt-abilities scale: Convergent validity of subscale scores. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 13-17. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.03.006>
- Örücü, E. (2006). *Modern İşletmecilik*, (5. bs), Gazi.
- Özdemir Bişgin, S. (2021). Parsons'ın özellik etmen kuramı. Ö. Ulaş Kılıç (Ed). *Vaka örnekleriyle desteklenmiş kariyer psikolojik danışması kuramları içinde*, (ss. 17-38). Nobel.
- 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.
- Özden, M. C. (2001). *Bireysel kariyer yönetimi*. Der.
- Özder, H., Konedralı, G. ve Zeki, C. P. (2010). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(2), 253-275.
- Özelkan, E. (2019). *Uluslararası akreditasyon belgesi almış hastanelerde çalışan hemşirelerin kariyer planlama ve geliştirme uygulamaları hakkındaki görüşlerinin belirlenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.

- Özkan, A. (2020). *Üniversite öğrencilerinin yılmazlık ve genel öz yeterlik düzeylerinin kariyer stresini yordayıcılığının incelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi.
- Özkan, M. (2017). *Öğretmen adaylarının psikolojik sağlamlık, duygusal zekâ özellikleri ve kariyer geleceği algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Bursa Uludağ Üniversitesi.
- Öztemel, K. (2021). *Kariyer planlama ve geliştirme*. (3. bs.). Pegem.
- Özyürek, R. (2015). Sosyal bilişsel yaklaşımlar. B. Yeşilyaprak (Ed.) *Meslek rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya içinde* (6.bs., ss. 220-268). Pegem.
- Özyürek, R. (2016). *Kariyer psikolojik danışmanlığı kuramları*. Nobel.
- Parmaksız, İ. (2021). Erişkin dönemde belirsizliğe tahammülsüzlük üzerinde otomatik düşünceler ve stresle başa çıkma mekanizmalarının etkisi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 13(1), 1-11. <https://doi.org/10.18863/pgy.850699>
- Peterson, S. L. (1993). Career decision-making self-efficacy and institutional integration of underprepared college students. *Research in Higher Education*, 34(6), 659-685.
- Peterson, S. L. ve Delmas, R. C. (1998). The component structure of career decisionmaking self-efficacy for underprepared college students. *Journal of Career Development*, 24(3), 209-225.
- Pituch, K. A. ve Stevens, J. (2016). *Applied multivariate statistics for the social sciences: Analyses with SAS and IBM's SPSS*. Routledge.
- <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&scope=site&db=nlebk&db=nlabk&AN=1124410>
- Rossier, J. (2015). "Career adaptability and life designing". L. Nota ve J. Rossier (ed.). *Handbook of life design: From practice to theory and from theory to practice*. (ss. 153-167). Hogrefe.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X. ve Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of careerrelated adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24. <https://doi.org/10.1177/1069072704270271>
- Sabuncuoğlu, Z. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. (5. bs.). Beta.

- Sakal, O. ve Yıldız, S. (2015). Bireycilik ve toplulukçuluk değerleri, kariyer çapaları ve kariyer tatmini ilişkisi. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 10(40), 6612-6623.
- Salman, N. (2018). *Kariyer kararı verme güçlüklerinin kariyer engelleri, kariyer karar verme öz yetkinliği ve karar durumu ile ilişkisi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Sandler, M. E. (2000). Career decision-making self-efficacy, perceived stress and an integrated model of student persistence: A Structural model of finances, attitudes, behavior and career development. *Research in Higher Education*, 41(5), 537-580.
- Sartık, H. ve Ballı, A. İ. K. (2020). Kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneğine etkisi: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 68-86.
- Savickas, Mark. L. (1997). Career adaptability: An Integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259, <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469>
- Savickas, Mark. L. ve Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries, *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.
- Savickas, Mark. L. 2013. *Career construction theory and practice. Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. (2.bs.) John Wiley and Sons: 144-180.
- Schein, E. H. (1990). Career stress in changing times. *Prevention in Human Services*, 8(1), 251-261.
- Seçer, H. (2013), *Bireysel kariyer planlama ve kişisel başarı algısı arasındaki ilişki ve Pamukkale Üniversitesinde bir araştırma* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Semerci, B. S. (2016). *Sosyal destek ve cinsiyete yönelik kalıp yargıların stres ve iş aile arasındaki çatışmalara etkisi: Kadın ve erkek arasındaki farklılıklar* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Sever Sarıcı, H. (2020). *Üniversite öğrencilerinin kariyer planlama faaliyetlerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi: Vakıf üniversitesi örneği* [Yayınlanmamış doktora tezi]. KTO Karatay Üniversitesi.
- Sharf, R. S. (2017). *Kariyer gelişim kuramlarının kariyer danışmasına uygulanması* (Çev. F. Bacanlı ve K. Öztemel). Pegem.

- Siyez, D. (2015). Gelişimsel yaklaşımlar. B. Yeşilyaprak (Ed.) *Meslek rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya içinde* (6.bs., ss. 172-214). Pegem.
- Solmaztürk, A. B. (2017). *Girişimcilik yöneliminin kariyer çapaları üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin rolü* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Arel Üniversitesi.
- Soybalı, H. H. ve Ak, S. (2019). Kariyer platosunun iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi üzerine bir araştırma: Otel işletmeleri örneği. *Turizm Akademik Dergisi*, 6 (2), 169-183.
- Sökmen, A. (2005). Konaklama işletmeleri yöneticilerinin stres nedenlerinin belirlenmesinde cinsiyet faktörü: Adana’da ampirik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (1), 1-27.
- Sözür, M. C. (2019). *Psikoloji lisans ve klinik psikoloji yüksek lisans öğrencilerinde stres, stresle baş etme ve kişilik özelliklerinin ilişkisi* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Okan Üniversitesi.
- Stringer, K. J. ve Kerpelman, J. L. (2010). Career identity development in college students: Decision making, parental support, and work experience. *An International Journal of Theory and Research*, 10(3), 181-200
- Sumari, M. (2006). *Family functioning and career decision-making self-efficacy: a study of first year malaysian undergraduate students* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Western Michigan University.
- Sunman, G. ve Oruç, Ş. (2022). Öz saygının bireysel kariyer planlama ve akademik güdülenme üzerine etkisi: Üniversite öğrencileri üzerine bir çalışma, *İşletme Akademisi Dergisi*, 3(2), 229- 247.
- Super, D. E., ve Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counselling*, 9(2), 194– 201, <https://doi.org/10.1080/03069888108258214>
- Şahin, N.H. ve Durak, A. (1995). Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeği: Üniversite öğrencileri için uyarlanması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 10(34). 56-73.
- Şahinöz Ş. (2006). *Kurum kültürünün oluşumunda kariyer yönetiminin yeri ve bir uygulama* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Şeker, G. (2020). *Kariyer psiko-eğitim programının on birinci sınıf öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ve eğitsel sonuç beklenti düzeylerine etkisi* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Mersin Üniversitesi.
- Şimşek, M. (2004). *Kariyer yönetimi*. Gazi.
- Şimşek, M. Ş. ve Öge, H. S. (2007). Stratejik ve uluslararası boyutları ile insan kaynakları yönetimi. Ankara: Gazi Kitabevi.

- Şura Ateş, S. (2022). *Kariyer evrelerine göre okul müdürlerinin beklentileri, sorunları ve çözüm önerileri* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2019). *Using multivariate statistics* (7. bs). Pearson.
- Tarigan, M. ve Supra W. (2011). Career Planning Program to Increase Career Search Self Efficacy in Fresh Graduates. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 11 (4), 75-87.
- Taşgın, Ö., Bozgeyikli, H. ve Boğazlıyan, E. E. (2017). Üniversiteli gençlerin işsizlik kaygıları ile psikolojik dayanıklılıkları arasındaki ilişki. *Emek ve Toplum Dergisi*, 6(16), 551-567.
- Taşlıyan, M. Arı, N.Ü. ve Duzman, B. (2011). İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlama ve kariyer yönetimi: İibf öğrencileri üzerinde bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3 (2), 231-241.
- Taylor, K. ve Betz, N. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90006-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90006-4)
- Tecimer, S. (2017). Lise öğrencilerinin kariyer gelişiminde aile rolünün farklı değişkenlere göre incelenmesi [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Doğu Akdeniz Üniversitesi.
- Tekin, E., Yazgan Çilesiz, Z. ve Gede, S. (2019). Farklı mesleklerde çalışanların algılanan stres düzeyleri ve stresle başa çıkma tarzları üzerine bir araştırma. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 79-89.
- Turğut, M. ve Yaşar, O. M. (2019). Sport science college students and career stress. *Cypriot Journal of Educational Science*, 14(4), 580-589. <https://doi.org/10.18844/cjes.v11i4.4383>
- Turpcu, E. ve Akyurt, H. (2018). Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer streslerinin belirlenmesi: Giresun Üniversitesi lisans öğrencileri üzerine bir araştırma. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 69, 365-380. <https://doi.org/10.9761/JASSS7612>
- TÜİK (2024) Adrese dayalı nüfus kayıt sistemi sonuçları, 2023. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayali-Nufus-Kayit-Sistemi-Sonuclari-2023-49684>
- TÜİK (2023a). İstatistiklerle gençlik, 2022. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Genclik-2022-49670>
- TÜİK (2023b) Ulusal eğitim istatistikleri, 2022. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Ulusal-Egitim-Istatistikleri-2022-49756>

- Türkay, O. ve Eryılmaz, B. (2010). Kariyer değerleri ve kariyer yolu tercihleri ilişkisi: Türk turizm sektöründen örnekler. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24, 179-199.
- Türk Dil Kurumu (TDK). (2011). *Türkçe sözlük*.
- 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*, 53, 280- 304. <https://doi.org/10.9779.pauefd.796817>
- Uçkun, Ü. S., Uçkun, C. G. ve Üzümlü, B. (2018). Üniversite öğrencilerinin yaşadığı bir fenomen: kariyer stresi. *Journal of social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 5(24), 1641-1651.
- Uğurlu P. (2020). *Devlet ve vakıf üniversiteleri işletme lisans öğrencilerinin kariyer bilinci ve kariyer planlama konusundaki farkındalıkları üzerine bir değerlendirme* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Ufuk Üniversitesi.
- Ulaş Kılıç, Ö. (2021). Kariyer gelişim kuramları. K. Öztemel (Ed.) *Vaka örnekleriyle kariyer rehberliği ve kariyer psikolojik danışması içinde*, (1. bs., ss. 1-36). Pegem.
- Ulaş, Ö. (2016). *Kariyer kararı verme öz-yetkinliği: Bir model testi* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Ulaş, Ö. ve Yıldırım, İ. (2016). Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği'nin geliştirilmesi. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 6(45), 77-90.
- Uslu, Berat (2015). *Lisansüstü eğitim gören öğrencilerde kişisel başarı ile bireysel kariyer planlama arasındaki etkileşim: Bir vakıf üniversitesi örneği* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Türk Hava Kurumu Üniversitesi.
- Ülev, E. (2014). *Üniversite öğrencilerinde bilinçli farkındalık düzeyi ile stresle başa çıkma tarzının depresyon, kaygı ve stres belirtileriyle ilişkisi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Üstün, G., Dedekoç, Ş., Kavalalı, T., Öztürk, F., Sapcı, Y. ve Can, S. (2014). Üniversite son sınıf öğrencilerinin iş bulmaya ilişkin umutsuzluk düzeylerinin incelenmesi. *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 200-221.
- Üzümlü, B., Uçkun, S. Ve Uçkun, G. (2018). Üniversite öğrencilerinin yaşadığı bir fenomen: Kariyer stresi. *Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 5(24), 1641-1651.

- Uysal, B., Ekici, M. A., Önal, A. C. Ve Kulakoğlu, E. (2019). Psikolojik yıldırma (mobing) ve çalışan motivasyonu arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(1), 280-307. <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v7i1.1066>
- Wei, L. Z., Zhou, S. S., Hu, S., Zhou, Z. ve Chen, J. (2021). Influences of nursing students' career planning, internship experience, and other factors on professional identity. *Nurse Education Today*, 99, 2-7 <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2021.104781>
- Yavuzaslan, A., Barışçıl, A. ve Farkas, M. F. (2016). Stress and future career aspirations among university students in Turkey. *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 8(1), 233-250.
- Ye, Y. (2014). Role of career decision-making self-efficacy and risk of career options on career decision-making of Chinese graduates. *Psychological reports*, 114(2), 625-634.
- Yeşilyaprak, B. (2015). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya*. Pegem.
- Yılmaz, A. (2019). Öğretmen adaylarının kariyer streslerinin karma araştırma yaklaşımı ile incelenmesi. *Türk Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 93-105.
- Yılmaz, D. D. (2019). *Öz yeterlilik ve kariyer gelişimi ilişkisi: Pendik ilçesi örneği* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Maltepe Üniversitesi.
- Yılmaz, N. (2019). *Kariyer uyum yeteneklerinin cam tavan algısı ile ilişkisi: Akademisyenler üzerine bir araştırma* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Manisa Celal Bayar Üniversitesi.
- Yiğit, Seydihan (2018). *Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumu, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılar ve kariyer kararsızlığı* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Yirmibeşoğlu, S. ve Bozkurt, Ö. (2019). Kariyer uyum yeteneğinin beyaz yakalı çalışanlar açısından değerlendirilmesi. *Journal of Current Researches on Social Sciences*, 9(3), 33-52.
- Yousefi, Z., Abedi, M., Baghban, I., Eatemadi, O. ve Abedi, A. (2011). Personal and Situational Variables, and Career Concerns: Predicting Career Adaptability in Young Adults”, *The Spanish Journal of Psychology*, 14(1), 263-271.
- Yörük, G. (2022) *Ön lisans çocuk gelişimi öğrencilerinin kariyer streslerinin incelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Üsküdar Üniversitesi.
- Yu, Y.E. ve Yong, Y.A. (2013). A study on the difference among college students' department satisfaction and career maturity and influence on career stress. *Journal of Dijital Convergence*, 11(12), 557-568. <https://doi.org/10.14400/JDPM.2013.11.12.557>





EKLER

Ek 1. Kariyer Stresi Ölçeği

	Hiç Katılmıyorum	Çok Az Katılıyorum	Biraz Katılıyorum	Epey Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Ailemle çatışma yaşıyorum çünkü ailem benim garantili bir işe girmemi istiyor ve benim neyi önemsedğimle ilgilenmiyor.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6. Kariyer alanımda yeteri kadar pozisyon olmadığı konusunda endişelerim var.					
7.					
8.					
9. Aynı anda hem okul derslerine çalışmak hem de bir işe hazırlanmak zor olduğundan kendimi baskı altında hissediyorum.					
10.					
11.					
12. İstediğim işe giremeyebileceğim konusunda endişeliyim.					
13.					
14.					
15.					
16.					
17.					
18.					
19.					
20. Neye yeteneğim olduğunu bilmediğim için endişeliyim.					

Ek 2. Kariyer Stresi Ölçeği Kullanım İzni

Ek 3. Kariyer Kararı Öz Yeterliği Ölçeği

Aşağıda insanların meslek seçimi sürecinde karar verirken sergilediği bazı eylemlere yer verilmiştir. Lütfen her bir ifadeyi okuyarak o ifadeye söz edilen eylemi yapma açısından kendinizi nasıl hissettiğini işaretleyiniz. Her bir ifadenin karşısında bulunan

1= Kendime hiç güvenim yok, 2= Kendime çok az güvenim var, 3= Kendime orta düzeyde güvenim var, 4= Kendime oldukça güvenim var, 5= Kendime çok güvenim var anlamına gelmektedir.

1. İlgilendiğin meslekle ilgili bilgi toplamada internet, kütüphane ve diğer bilgi kaynaklarını kullanma	1	2	3	4	5
2.	1	2	3	4	5
3.	1	2	3	4	5
4.	1	2	3	4	5
5.	1	2	3	4	5
6.	1	2	3	4	5
7.	1	2	3	4	5
8. Tercih ettiğin yaşam stiline uyacak kariyeri seçme	1	2	3	4	5
9.	1	2	3	4	5
10.	1	2	3	4	5
11.	1	2	3	4	5
12. Girdiğin meslekten tatmin olmadığında mesleğini değiştirme	1	2	3	4	5
13.	1	2	3	4	5
14.	1	2	3	4	5
15.	1	2	3	4	5
16. Yaşamak istediğin yaşam stilini belirleme	1	2	3	4	5
17.	1	2	3	4	5
18. İlk istediğin tercihine ulaşamazsan akılcı uzmanlık alanları ve kariyer alternatifleri tanımlama	1	2	3	4	5

Ek 4. Kariyer Kararı Öz Yeterliği Ölçeği Kullanım İzni

Ek 5. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği

1. Geleceğimin nasıl olacağı hakkında düşünme	1	2	3	4	5
2.	1	2	3	4	5
3. Yapmam gereken eğitim ve meslekle ilgili seçimlerin farkına varma	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
7. Bir birey olarak gelişimim için fırsatlar arama	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
12. Yeteneklerim doğrultusunda çalışma	1	2	3	4	5

Ek 6. Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği Kullanım İzni

Ek 7. Kariyer Geleceği Ölçeği

1	2	3	4	5
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Emin değilim	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum

Aşağıda kariyer seçim becerilerinize ilişkin bazı ifadeler yer almaktadır. Verilen bu düşüncelerin size uygunluğunu her ifadenin karşısında 1 ve 5 arasında puanlayınız

- ___1. Yeni iş ortamlarına alışmakta oldukça başarılıyım.
- ___2.
- ___3.
- ___4.
- ___5.
- ___6.İş yaşamının artan taleplerine kolayca uyum sağlayabilirim.
- ___7.
- ___8.
- ___9.
- ___10.Kariyerim üzerinde çok az kontrole sahibim.
- ___11.
- ___12.
- ___13.
- ___14.
- ___15.Benim için kariyer hedefleri belirlemek çok zordur.
- ___16.
- ___17.
- ___18.
- ___19.
- ___20.Doğru mesleği bulmak çok zordur.
- ___21.
- ___22.
- ___23.
- ___24.
- ___25.Gelecekte mesleklerde meydana gelecek değişimi tahmin etmek çok kolaydır.

Ek 8. Kariyer Geleceği Ölçeği Kullanım İzni

Ek 9. Kişisel Bilgi Formu

Bu çalışma, "Üniversite öğrencilerinde kariyer stresinin yordayıcısı olarak kariyer kararı öz yeterliliği, kariyer-uyum yetenekleri ve kariyer planlama tutumları" başlıklı bir araştırma çalışması olup üniversite öğrencilerinde kariyer stresinin yordayıcısı olarak kariyer kararı öz yeterliliği, kariyer-uyum yetenekleri ve kariyer planlama tutumları faktörlerini inceleme amacını taşımaktadır. Çalışma, İsmail BEÇEK tarafından yürütülmektedir. Çalışmanın sonuçları ile kariyer stresini etkileyen faktörler daha iyi analiz edilebilecek ve kariyer psikolojik danışmanlığı alanında çalışan araştırmacıların çalışmalarına ışık tutulacaktır. Çalışmanın amacı doğrultusunda, nicel bir araştırma yapılarak sizden veriler toplanacaktır. İsminizi yazmak ya da kimliğinizi açığa çıkaracak bir bilgi vermek zorunda değilsiniz. Araştırma kapsamında toplanan veriler, sadece bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacaktır. İstemeniz halinde sizden toplanan verileri inceleme hakkınız bulunmaktadır. Veri toplama sürecinde size rahatsızlık verebilecek herhangi bir soru/talep olmayacaktır. Yine de katılımınız sırasında herhangi bir sebepten rahatsızlık hissederseniz çalışmadan istediğiniz zamanda ayrılabilirsiniz. Çalışmadan ayrılmanız durumunda sizden toplanan veriler çalışmadan çıkarılacak ve imha edilecektir.

Gönüllü katılım formunu okumak ve değerlendirmek üzere ayırdığınız zaman için teşekkür ederim. Çalışma hakkındaki sorularınızı Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışma Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi İsmail BEÇEK'e yöneltebilirsiniz.

Lütfen aşağıdaki soruları size uygun şekilde cevaplayınız

Cinsiyetiniz : () Kadın () Erkek
Yaşınız:
Sınıfınız: () 1. Sınıf () 2. Sınıf () 3. Sınıf () 4. Sınıf
Genel Akademik Not Ortalamanız: (0-100 arası)
Eğitim gördüğünüz bölümü tercih etmenizde en etkili durum? İlgi ve Yetenekler () Aile () Arkadaş () Mezuniyet sonrası iş olanakları () Üniversite giriş sınavı puanı () Diğer: (belirtiniz)
Eğitim gördüğünüz bölümle ilişkili mesleklerde kendinizi yeterli görüyor musunuz? () Evet () Hayır () Emin Değilim
Eğitim gördüğünüz bölümü tercih etmenizde en etkili durum? İlgi ve Yetenekler () Aile () Arkadaş () Mezuniyet sonrası iş olanakları () Üniversite giriş sınavı puanı () Diğer: (belirtiniz)
Eğitim gördüğünüz bölümle ilişkili mesleklerde kendinizi yeterli görüyor musunuz: () Evet () Hayır () Emin Değilim
Annenizin en son bitirdiği okulu göz önünde bulundurarak öğrenim durumunu belirtiniz. () Okur-Yazar Değil () Sadece Okur-Yazar () İlkokul Mezunu () Ortaokul Mezunu () Lise Mezunu () Yüksek Okul Mezunu () Üniversite Mezunu () Yüksek Lisans/ Doktora Mezunu
Annenizin en son bitirdiği okulu göz önünde bulundurarak öğrenim durumunu belirtiniz. () Okur-Yazar Değil () Sadece Okur-Yazar () İlkokul Mezunu () Ortaokul Mezunu () Lise Mezunu () Yüksek Okul Mezunu () Üniversite Mezunu () Yüksek Lisans/ Doktora Mezunu

ÖZ GEÇMİŞ**İSMAİL BEÇEK****Öğrenim Bilgisi**

Yüksek Lisans 2021-	Amasya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı (Doç. Dr. Ertuğrul ŞAHİN)
Lisans 2017- 2021	Pamukkale Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışma Ana Bilim Dalı

Eserler**A. Uluslararası hakemli dergilerde yayımlanan makaleler:**

1. Online Okutulan Bireyle Psikolojik Danışma Uygulaması Dersinin Psikolojik Danışmaya Yönelik Algılara Etkisi
2. Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Alanında Üniversite Öğrencilerine Yönelik Yürütülen DeneySEL Çalışmaların İncelenmesi