



**ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN GENEL İYİ OLUŞ, KARIYER STRESİ VE
GENEL ÖZYETERLİKLERİNİN İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Berrin Naz ERGÜN

Eskişehir 2024

**ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN GENEL İYİ OLUŞ, KARİYER STRESİ VE
GENEL ÖZYETERLİKLERİNİN İNCELENMESİ**

Berrin Naz ERGÜN

Yüksek Lisans Tezi

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı

Eğitim Bilimleri Bölümü

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Bahtiyar ERASLAN ÇAPAN

Eskişehir

Anadolu Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Temmuz 2024

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Berrin Naz ERGÜN'ün "Üniversite Öğrencilerinin Genel İyi Oluş, Kariyer Stresi ve Genel Özyeterliklerinin İncelenmesi" başlıklı tezi 29/07/2024 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından değerlendirilerek "Anadolu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği"nin ilgili maddeleri uyarınca Eğitim Bilimleri Anabilim dalında yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Üye (Tez Danışmanı)

: Prof. Dr. Bahtiyar ERASLAN ÇAPAN

Üye

: Doç. Dr. Gamze ÜLKER TÜMLÜ

Üye

: Prof. Dr. Özlem TAGAY

ÖZET

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN GENEL İYİ OLUŞ, KARIYER STRESİ VE GENEL ÖZYETERLİKLERİNİN İNCELENMESİ

Berrin Naz ERGÜN

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı

Eğitim Bilimleri Bölümü

Anadolu Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Temmuz 2024

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Bahtiyar ERASLAN ÇAPAN

Bu tezin amacı üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri, genel öz yeterlikleri ve genel iyi oluşları arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. Araştırmanın çalışma grubunu 2023-2024 Eğitim-öğretim yılı bahar yarıyılında Anadolu Üniversitesinin çeşitli fakültelerinde öğrenim görmekte olan 562 öğrenci oluşturmaktadır. Veri toplama araçları olarak Genel İyi Oluş Ölçeği, Kariyer Stresi Ölçeği, Genel Öz Yeterlik Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Araştırma sonucunda kadın öğrencilerin, 4.sınıf öğrencilerinin, İletişim Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin ve genel öz yeterlik düzeyi düşük olan öğrencilerin kariyer stresi düzeyleri anlamlı biçimde yüksek çıkmıştır. Cinsiyete, sınıf düzeyine, öğrenim görülen fakülteye göre üniversite öğrencilerinin genel iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Hiyerarşik regresyon analizi sonucunda genel öz yeterlik ile kariyer stresi ölçeğinin alt boyutu olan bilgi eksikliği ve kariyer kararsızlığının genel iyi oluşun anlamlı birer yordayıcısı olduğuna; iş bulma baskısı ve dışsal çatışmanın ise genel iyi oluşu anlamlı biçimde yordamadığına ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlar ilgili alanyazındaki bilgiler ışığında tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Genel iyi oluş, Kariyer Stresi, Genel öz yeterlik, üniversite öğrencileri

ABSTRACT

INVESTMENT OF UNIVERSITY STUDENTS' GENERAL WELL-BEING, CAREER STRESS AND GENERAL SELF-EFFICACY

Berrin Naz ERGÜN

Guidance and Counseling Program

Department of Educational Sciences

Anadolu University, Graduate School, July 2024

Supervisor: Prof. Dr. Bahtiyar ERASLAN ÇAPAN

Aim of this study was investigate the relationships between career stress, general self-efficacy and general well being; examine the predictive role of career stress and general self efficacy on their general well being. The study group consisted of 562 students that attending Anadolu University's different faculties in the spring term of 2023-2024 academic year. The General Well Being Scales, The Career Stress Scale, The General Self Efficacy Scale and Personal Information Form was used to collect data of the study. Analysis showed that university students career stress and general well being levels varies according to their gender, class level, faculty and general self efficacy levels. According to analysis results woman students, senior year students, Communication Sciences students, students that had lower general self efficacy showed higher career stress scores. A significant difference in the general well-being levels of university students was not be found based on gender, grade level, or faculty of study. Results of the hierarchical regression analysis showed that university students' general self efficacy and lacking information and career ambiguity that was a sub-scale of career stress scale meaningful predictives of their general well being. On the other hand university students' level of external conflict and employment pressure was not a meaningful predictive of general well being.

Key Words: General well being, career stress, general self efficacy, university students

TEŞEKKÜR

Öncelikle tez sürecimde hiçbir yardımını esirgemeyen değerli danışmanım ve hocam Prof. Dr. Bahtiyar ERASLAN ÇAPAN'a teşekkür ederim. Değerli hocamın bu süreçteki yardımı, anlayışı ve sabrı benim en büyük güç ve motivasyon kaynaklarımdandı. Bu zor süreçte hocamın desteği ve sabrı bu tezi bitirebilmemdeki en büyük güçlerden birisidir. Değerli geribildirimleri için jüri üyelerim Doç. Dr. Gamze ÜLKER TÜMLÜ ve Prof. Dr. Özlem TAGAY'a teşekkürlerimi sunarım. Bu çalışmaya katılan tüm öğrencilere değerli katılımları için ve veri toplamamda derslerini bana veren değerli Anadolu Üniversitesi hocalarına teşekkür ederim. Veri toplama sürecindeki yardımı ve desteğinden dolayı değerli arkadaşım Yasemin GÜR'e teşekkür ederim. Veri analizi sürecimde yardımcı olan değerli arkadaşlarım Büşra Nur YÜZER ve İbrahim CAN'a teşekkür ederim yardımları için.

Bu süreçte hiçbir desteğini esirgemeyen, her zaman arkamda olan ve bana güvenen değerli aileme ailem oldukları için teşekkür ederim. Değerli babam Ertan ERGÜN, canım annem Meliha ERGÜN ve biricik kız kardeşim Berna ERGÜN'e varlıkları ve destekleri için teşekkür ederim.

Her ne kadar bu süreçte sık görüşmesek bile desteğini ve inancını sürekli hissettiğin canım arkadaşım Meral BULUT'a teşekkür ederim. İstedğim zaman buluşabildiğim değerli arkadaşım Elif KAVAK'a teşekkür ederim.

Her ne kadar yüz yüze bulaşamasak da bu süreçte uzaktan desteklerini sürekli hissettiğim Sema Nur ÖZAYDIN'a, Büşra SOYTEKİN'e, Hasine BUĞDAY'a, Yağmur ALDAŞ'a, Minel Damla KESİCİ'ye teşekkürlerimi sunarım

23.08.2024

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programı”yla tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

Berrin Naz ERGÜN

İÇİNDEKİLER

Sayfa

İÇ KAPAK SAYFASI	i
KAPAK SAYFASI.....	ii
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI	
ÖZET	iii
ABSTRACT.....	iv
TEŞEKKÜR	v
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ	xi
ŞEKİLLER DİZİNİ	xiii
KISALTMALAR DİZİNİ	xiv
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Araştırmanın Amacı	5
1.2. Araştırma Soruları	5
1.3. Araştırmanın Önemi.....	6
1.4. Sınırlılıklar	8
1.5. Tanımlar.....	8
2. İLGİLİ ALANYAZIN	9
2.1. Genel İyi Oluş.....	9
2.1.1. Öznel iyi oluş	11
2.1.2. Psikolojik iyi oluş	12
2.1.3. PERMA modeli	14
2.1.4. Sosyal iyi oluş	14
2.1.5. Genel iyi oluş	15
2.2. Kariyer Stresi	19

2.3.1.	Üniversite dönemi kariyer gelişimi.....	25
2.4.	Genel Öz Yeterlik	26
2.5.	İlgili Araştırmalar	30
3.	YÖNTEM.....	37
3.1.	Araştırma Modeli.....	37
3.2.	Çalışma Grubu	37
3.3.	Veri Toplama Araçları	39
3.3.1.	Genel İyi Oluş Ölçeği-Kısa Form	39
3.3.2.	Kariyer Stresi Ölçeği	40
3.3.3.	Genel Öz Yeterlik Ölçeği	41
3.3.4.	Kişisel Bilgi Formu	42
3.4.	Etik Bildirim.....	42
3.5.	Verilerin Toplanması	42
3.6.	Verilerin Analizi	43
4.	BULGULAR	44
4.1.	Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Stresi Alt Boyut ve Genel Öz Yeterlik Düzeylerinin Genel İyi Oluş Düzeylerini Yordayıcılığına İlişkin Bulgular	44
4.2.	Üniversite Öğrencilerinin Genel İyi Oluş Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular	47
4.2.1.	Cinsiyet değişkenine göre üniversite öğrencilerinin genel iyi oluş düzeylerine ilişkin bulgular	47
4.2.2.	Sınıf değişkenine göre üniversite öğrencilerinin genel iyi oluş düzeylerine ilişkin bulgular	47
4.2.3.	Fakülte değişkenine göre üniversite öğrencilerinin genel iyi oluş düzeylerine ilişkin bulgular	48
4.3.	Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Stresinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular	49

4.3.1. Cinsiyet değişkenine göre üniversite öğrencilerinin kariyer stres düzeylerine ilişkin bulgular	49
4.3.2. Sınıf değişkenine göre üniversite öğrencilerinin kariyer stres düzeylerine ilişkin bulgular	50
4.3.3. Fakülte değişkenine göre üniversite öğrencilerinin kariyer stres düzeylerine ilişkin bulgular	50
4.4. Genel Öz Yeterlik Düzeyi Farklı Olan Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Stresi Düzeylerine İlişkin Bulgular	52
5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	54
5.1. Sonuç	54
5.1.1. Üniversite öğrencilerinin kariyer stres düzeyleri ve genel öz yeterlik düzeylerinin genel iyi oluşlarını yordayıcılığına ilişkin sonuçlar.....	54
5.1.2. Demografik değişkenlere göre genel iyi oluş düzeylerine ilişkin sonuçlar	54
5.1.3. Demografik değişkenlere göre üniversite öğrencilerinin kariyer stres düzeylerine ilişkin sonuçlar	55
5.1.4. Genel öz yeterlik düzeyi düşük ve yüksek olan üniversite öğrencilerinin kariyer stres düzeylerine ilişkin sonuçlar.....	55
5.2. Tartışma ve Yorum.....	55
5.2.1. Üniversite öğrencilerinin kariyer stres ve genel öz yeterliklerini genel iyi oluşlarını yordayıcılığına ilişkin tartışma ve yorum	56
5.2.2. Üniversite öğrencilerinin demografik değişkenlerine göre genel iyi oluş düzeylerine ilişkin tartışma ve yorum	58
5.2.2.1. Üniversite öğrencilerinin cinsiyetlerine göre genel iyi oluş düzeylerine ilişkin tartışma ve yorum	58
5.2.2.2. Üniversite öğrencilerinin sınıf düzeylerine göre genel iyi oluş düzeylerine ilişkin tartışma ve yorum.....	59
5.2.2.3. Üniversite öğrencilerinin öğrenim gördükleri fakülteye göre genel iyi oluş düzeylerine ilişkin tartışma ve yorum.....	59

5.2.3. Üniversite öğrencilerinin demografik değişkenlerine göre kariyer stresi düzeylerine ilişkin tartışma ve yorum	60
5.2.3.1. Üniversite öğrencilerinin cinsiyetlerine göre kariyer stresi düzeylerine ilişkin tartışma ve yorum.....	60
5.2.3.2. Üniversite öğrencilerinin sınıf düzeylerine göre kariyer stresi düzeylerine ilişkin tartışma ve yorum.....	62
5.2.3.3. Üniversite öğrencilerinin öğrenim gördükleri fakülteye göre kariyer stresi düzeylerine ilişkin tartışma ve yorum	62
5.2.4. Genel öz yeterlik düzeyleri düşük ve yüksek olan üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerine ilişkin tartışma ve yorum.....	64
5.3. Öneriler.....	65
KAYNAKÇA	67
EKLER	
ÖZGEÇMİŞ	

TABLÖLAR DİZİNİ

Sayfa

Tablo 3.1. Örnekleme ilişkin demografik bilgiler.....	38
Tablo 3.2. Öğrencilerin mezun olunca çalışmak istedikleri sektörlerle ilişkin frekans bilgileri.....	38
Tablo 4.1. Kariyer stresi alt boyutları, genel öz yeterlik ve genel iyi oluş düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler.....	44
Tablo 4.2. Kariyer stresi alt boyutları, genel öz yeterlik ve genel iyi oluş arasındaki Pearson korelasyon katsayıları.....	45
Tablo 4.3. Kariyer stresi alt boyutları ve genel öz yeterliğin genel iyi oluşu yordayıcılığına ilişkin hiyerarşik regresyon analizi sonuçları.....	46
Tablo 4.4. Cinsiyete göre genel iyi oluş düzeylerine ilişkin bağımsız gruplar t testi sonuçları.....	47
Tablo 4.5. Sınıf düzeyine göre genel iyi oluş düzeylerine yönelik bağımsız gruplar t testi sonuçları.....	48
Tablo 4.6. Öğrenim görülen fakülteye göre genel iyi oluş düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler.....	48
Tablo 4.7. Öğrenim görülen fakülteye göre genel iyi oluş düzeylerine yönelik tek yönlü ANOVA sonuçları.....	49
Tablo 4.8. Cinsiyete göre kariyer stresine ilişkin bağımsız gruplar t testi sonuçları.....	49
Tablo 4.9. Sınıf düzeyine göre kariyer stresi düzeyine yönelik bağımsız gruplar t testi sonuçları.....	50
Tablo 4.10. Öğrenim görülen fakülteye göre kariyer stresi düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler.....	51
Tablo 4.11. Öğrenim görülen fakülteye göre kariyer stresi düzeylerine yönelik tek yönlü ANOVA sonuçları.....	51

Tablo 4.12. Üniversite öğrencilerinin genel öz yeterlik düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler.....52

Tablo 4.13. Üniversite öğrencilerinin genel öz yeterlik düzeylerine göre kariyer stresi düzeylerine ilişkin bağımsız gruplar t testi sonucu.....52



ŞEKİLLER DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 2.1. İyi oluşun boyutları.....	10
Şekil 2.2. Öznel iyi oluşun boyutları.....	11
Şekil 2.3. Psikolojik iyi oluş ve kuramsal arkaplanı.....	12
Şekil 2.4. Öz yeterlik ve sonuç beklentisi ilişkisi.....	28



KISALTMALAR DİZİNİ

F	: Anova değeri
n	: Sayı
p	: Anlamlılık Derecesi
SS	: Standart Sapma
Sd	: Serbestlik Derecesi
t	: t değeri (Bağımsız Örneklem t-Testi İçin)
vd.	: Ve diğerleri
%	: Yüzde
$\bar{x}$	: Ortalama

1. GİRİŞ

Sağlıklı olma ya da hasta olma halinin tanımı psikoloji biliminin olduğu kadar diğer bilimlerin de odağı olmuştur. Dünya Sağlık Örgütü (WHO, 2024) sağlıklı olma halini '*sadece hastalık ve sakatlık sahibi olmama hali değil; fiziksel, psikolojik ve sosyal açıdan tam iyi olma hali*' olarak açıklamaktadır. Tanımdan anlaşılabileceği üzere herhangi bir sakatlık, hastalık veya bozukluğun olmaması sağlıklı olmak için yeterli olmamaktadır. Psikoloji alanında sağlıklı olma hali hastalığın olmamasından öte bir tanım olarak alanyazında yer almaya başlasa bile özellikle sağlıklı olmanın tanımı son dönemlerde yapılmaya başlanmıştır.

Uzun bir süre psikoloji bilimi mutsuzluk, hastalık ve bozukluk kavramlarını en ince ayrıntısına kadar incelemiştir. Ancak hastalığın iyileştirilmesinin sağlamlık için yeterli olmadığını anlaşılmaması ile iyileştirme odaklı medikal modelden önleyici modele geçilmeye başlanmıştır. Bu doğrultuda ruh sağlığının korunmasını amaçlayan çeşitli psikoloji akımları ortaya çıkmıştır ve bu akımlardan belki de en önemlisi Olumlu Psikoloji akımıdır (İme ve Öztosun, 2022). Olumlu Psikoloji bireylerin kapasitelerinin iyileştirilmesi ve olumlu deneyimler yaşamalarını amaçlayan akımdır ve yaşam doyumu, mutluluk, haz, karakter güçleri, insani erdemler, umut, iyimserlik gibi insanın güçlü yönlerine odaklanan kavramları merkezine almaktadır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Olumlu Psikolojinin araştırmalarında sık sık yer verdiği kavramlardan biri ise *iyi oluş* kavramıdır.

Mutluluk ve iyilik hali gibi kavramların sıklıkla araştırılmasıyla beraber üzerinde tam olarak fikir birliğine varılamamış olan iyi oluş kavramı da alanyazında yer edinmeye başlamıştır. İyi oluşu tanımlamak için pek çok kuramsal açıklama yapılmıştır. Olumlu duygulanım ile ilişkili öznel iyi oluş, olumlu işlevsellikle ilişkili psikolojik iyi oluş, çevresel ilişkilerle ilişkili sosyal iyi oluş, spiritüel deneyimlerle ilişkili manevi iyi oluş, stresi yönetme becerileriyle ilişkili ruhsal iyi oluş gibi çeşitli iyi oluş açıklamalarına rastlamak mümkündür (İme ve Öztosun, 2022). Ancak yapılan çalışmalar incelendiğinde bu iyi oluş açıklamaları arasında en çok öne çıkan açıklamaların psikolojik iyi oluş ile öznel iyi oluş olduğu görülmektedir (Eryılmaz, 2017).

Öznel iyi oluş kavramı Diener'in (1984) geliştirdiği bir kavramdır. Öznel iyi oluş kişinin kendi yaşam doyumu, olumlu ve olumsuz duygulanımlarına yönelik bilişsel değerlendirmelerini içeren bir yapıdır (Diener, 1984; Tuzgöl Dost, 2005). Öznel iyi oluş, iyi oluşun olumlu duygulanımını ve olumlu özellikleri, olumlu ölçmeleri, olumlu değerlendirmeleri içeren boyutudur (Cenkseven ve Akbaş 2007). Öznel iyi oluş olumlu

duygular, olumsuz duygular, yaşam alanı, yaşam doyumu olmak üzere 4 boyutu içeren bir yapıdır (Diener, vd., 1999). Olumlu duygular neşe, gurur, mutluluk, coşku gibi duyguları içerirken; olumsuz duygular ise utanç, üzüntü, kaygı, çökkünlük, imrenme gibi duyguları içerir ve olumlu ile olumsuz duygular öznel iyi oluşun duygusal yönünü oluşturur. Öznel iyi oluşun bilişsel boyutu ise kişinin yaşam alanlarındaki duygulanımlarına yönelik bilişsel yargılamaları içeren yaşam doyumudur (Cenkseven ve Akbaş, 2007; Diener, Scollon ve Lucas, 2009).

İyi oluşun olumlu işlevsellik yönünü oluşturan psikolojik iyi oluş, kişinin kapasitelerinin farkında olması, yaşamda karşı karşıya kaldığı varoluşsal meydan okumalara karşı çıkabilmesi, işlevsel ve anlamlı bir hayata işaret etmektedir (Akın, 2008; Ryan ve Deci, 2001; Telef, 2013). Tam fonksiyonelliğe odaklanan psikolojik iyi oluş insan iyilik halini yaşam amacı, diğerleri ile olumlu ilişkiler, öz-kabul, özerklik, çevresel kontrol ve kişisel gelişim olmak üzere 6 boyutta incelemektedir (Ryff, 1989; Ryff ve Keyes, 1995).

Daha önce de belirtildiği gibi iyi oluş kavramı özellikle son dönem psikoloji kuramları arasında sık sık anılan bir kavram haline gelmiştir. İyi oluşu açıklayan yaklaşımlar arasından Diener'in öznel iyi oluş açıklaması ile Ryff'ın psikolojik iyi oluş açıklamaları ön plana çıksa bile alanyazında iyi oluşu farklı yönlerden açıklayan çeşitli yaklaşımlar ve iyi oluşu farklı biçimlerde ölçen çeşitli ölçme araçları geliştirilmiştir. Ancak alanyazında bu kadar farklı iyi oluş yaklaşımı ve ölçme araçlarının olmasının araştırmalarda doğru ölçme aracı seçimini zorlaştıracaklarını düşünen Longo, Coyne ve Joseph (2017) genel iyi oluş adını verdikleri yeni bir ölçme aracı geliştirmişlerdir.

Genel İyi Oluş alanyazında sıklıkla olumlu duygulanım ve olumlu işlevsellikle ilişkilendirilen öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş açıklamalarını tek bir genel faktör altında birleştirmeyi amaçlayan bir yaklaşımdır (Longo, Coyne ve Joseph, 2017). Alanyazındaki farklı iyi oluş açıklamaları incelendiğinde bu açıklamalarda sıklıkla tekrar eden ve anksiyete ile depresyonun zıt semptomları sayılabilecek Genel İyi Oluşun alt boyutları olarak kabul edilen 14 boyut tanımlanmıştır. Bu boyutlar; mutluluk, sakinlik, ilgi, canlılık, iyimserlik, öz-değer, öz farkındalık, kendini kabul, yetkinlik gelişim, amaç, önem, uyum, bağlantı şeklindedir (Kalafatoğlu ve Balcı-Çelik, 2020; Longo, Coyne ve Joseph, 2017). Ayrıca iyi oluş açıklamaları incelendiğinde bu açıklamaların iyi oluşu öznel duygu ve deneyimlere dayanan, iyi ruhsal sağlığın göstergesi olan, görece stabil bir yapıda olan, sağlıklı deneyimleri içeren bir özellik olarak ele aldıkları görülmektedir (Longo, Coyne ve Joseph, 2017).

İyi oluş artan depresyon, anksiyete, bağımlılık, travma sonrası stres bozukluğu oranları ile daha da önemli hale gelmektedir. Dünya Sağlık Örgütü (WHO; 2023a, 2023b) verilerine göre dünya nüfusunun %4'ünün anksiyete tanısı alırken %4'ünün de depresyon tanısı aldığı görülmüştür. Ülkemizde ise Sağlık Bakanlığı (TÜİK, 2022'den Akt., 2022) verilerine göre 15 yaş üstü nüfusta en çok görülen hastalıklar arasında depresyon %6,9 ile 7'inci sıradadır. Başta depresyon ve anksiyete olmak üzere ruhsal hastalıkların her geçen gün daha sık görülmeye başlanması; savaş, işsizlik, salgın ve doğal afet gibi zorlayıcı yaşam olaylarına maruz kalınması gibi kişinin ruh sağlığını tehdit eden faktörlerin artması iyi oluşun önemini arttırmıştır. Bu doğrultuda bireylerin iyi oluşunu olumlu ve olumsuz yönde etkileyen faktörler, iyi oluşu artırma stratejileri çeşitli yaş gruplarında araştırılmaya başlanmıştır (İme ve Öztosun, 2022).

İyi oluşun araştırıldığı yaşam dönemlerinden biri de ergenlikten yetişkinliğe geçildiği, kişinin ergen rollerinden yetişkin rollerine geçtiği beliren yetişkinlik (üniversite dönemi) dönemidir (Ulaş Kılıç, 2020). 18-25 yaş arasını içeren üniversite dönemini tanımlayan 5 özellik belirlenmiştir (Arnett, 2000; Atak ve Çok, 2010; Atak, vd., 2016):

- Aşk, iş ve dünya görüşü alanlarında devam eden kimlik arayışı,
- Farklı yaşam seçeneklerinin araştırılması ve denenmesini içeren değişkenlik,
- Herhangi bir ebeveyne bağlı olmama ve aile sorumluluklarına sahip olmama sayesinde kendine odaklanma,
- Ergenlik ve yetişkinlik arasında bir geçiş ve arada kalmışlık,
- Aileden ayrılmış olmayla birlikte kendi yaşamını kurma ve değiştirme olanakları.

Üniversite dönemi ergenlikten yetişkinliğe geçilen bir dönemdir. Bu dönemde birey yetişkinliğe geçerken yerine getirmesi gereken bazı yetişkinlik ölçütleri vardır. Bu ölçütler her ne kadar zamana ve coğrafyaya göre değişse de genel olarak yetişkinlik ölçütleri; kendi sorumluluğunu almak, bağımsız kararlar alabilmek ve ekonomik bağımsızlığını kazanmak şeklindedir (Shanahan ve ark., 2002'den akt. Atak, vd., 2016). Bu dönemde kişinin yetişkinlik ölçütlerini yerine getirmesinin bu dönemin sağlıklı atlatılması ve kişilerin iyi oluşları için kritik bir noktada olduğu söylenebilir. Bu ölçütler arasından ekonomik bağımsızlığı kazanma ölçütünün sağlıklı biçimde yerine getirilmesinde için kişinin kariyer gelişimi süreçlerinin önemli bir rol oynadığı söylenebilir.

Üniversite döneminin değişken yapısı kariyer gelişiminde de devam etmektedir. Üniversite dönemi kariyer gelişimine bakıldığında bu dönemin alınan kritik ilk kariyer kararlarının uygulanmaya başlandığı, kariyere yönelik benlik kavramının gelişmeye başladığı,

bir yandan yetişkinlik rollerine hazırlanıldığı bir dönem olduğu görülmektedir (Işık, 2021; Ulaş Kılıç, 2020). Üniversite dönemi kariyer gelişimi görevleri incelendiğinde bu dönemdeki bireylerin farklı kariyer seçeneklerini araştırması, denemesi ve seçtiği kariyer seçimini uygulamaya konması beklendiği görülmektedir (Işık, 2021). Üniversite dönemi kariyer gelişimi incelendiğinde bu dönemin kişinin hayatında önemli bir yer kapladığı ve bu dönemde yaşanan farklı sıkıntı ve sorunların kişide stres ve kaygı oluşmasına neden olduğu ve bu sıkıntıların üniversite öğrencilerinin genel iyi oluşlarını olumsuz etkileyebilecek bir faktör söylenebilir. Üniversite öğrencilerinin kariyer planlama, kendini tanıma, iş ve eğitim olanaklarını keşfetme konularında ihtiyaçlarına ek sektörel/mesleki etmenler, gelecek kaygısı ve kariyerde engelleri keşfetme olmak üzere çeşitli kariyer sıkıntıları yaşadıkları ifade edilmiştir (Özgül, 2023).

Üniversite dönemi kariyer gelişiminin istikrarsız ve belirsiz yapısı bireylerin kaygı, stres, kararsızlık, kendini sorgulamanın sık sık yaşanmasına neden olmaktadır. (Işık, 2021). Üniversite öğrencilerinin iyi oluşlarıyla ilişkisi araştırılan değişkenler incelendiğinde öğrencilerin kariyer gelişimiyle ilgili değişkenlerin önemli bir yer kapladığı görülebilmektedir (Arnold, 1989; Arslan, 2020; Arslan ve Bayraktar-Uyar, 2020; Çetinceli ve Tüzün, 2022; Günay ve Çelik, 2019; Morel, 2019; Uthayakumar, vd., 2010). Üniversite öğrencilerinin iyi oluşlarıyla ilişkili olabilecek önemli bir kariyer değişkeni ise kariyer stresidir. Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimi süreçlerinde gerçekleştirmeleri gereken görevler, olası sorunlar, karar verme güçlükleri ve eksik bilgiye sahip olma stres yaşanmasına neden olabilmektedir (Işık, 2021; Sart, 2023). Üniversite döneminde yoğun olarak yaşanan kariyer stresi kişinin ruh sağlığını ve yaşam kalitesini olumsuz olarak etkilemektedir (Polat, 2022; Yam, 2020; You ve Yoo, 2021).

Hem kariyer alanında olsun hem diğer alanlar olsun kişi kendisine ve yapabileceklerine yönelik çeşitli algılamaları ve değerlendirmeleri sürekli olarak yapmaktadır. Bu algılamalar ve değerlendirmeler kişinin kendini nasıl gördüğünü, ne kadar yeterli gördüğünü, kendine olan inancını, karar verme süreçlerini ve göstereceği performansları belirler. Kişinin kendine yönelik pek çok öz (self) konseptli değerlendirme biçimi vardır benlik kavramı, özsaygı, özgüven, öz farkındalık, öz-şefkat gibi. Bu değerlendirmelerden önemli bir tanesi de öz yeterliktir. Albert Bandura'nın (1977) Sosyal Bilişsel Öğrenme kuramına ait bir kavram olan öz yeterlik kişinin herhangi bir performansı yerine getirmek için gerekli olan davranışları sergileyebileceğine dair kendine yönelik algısı ve değerlendirmesidir. Öz yeterlik bir davranışın olumlu ya da olumsuz sonucunu değil davranışın gösterilme biçimini etkileyen bilişsel bir değerlendirmedir. Öz yeterlik bir davranışın, performansın ne kadar sürede gösterileceğini, olası olumsuzluk karşısında gösterilecek sabrı, bu süreçte yaşayacağı güven ya da kaygıyı belirleyen bir

değerlendirmedir (Senemoğlu, 2018). Öz yeterlik belli bir duruma davranışa özgü olabileceği gibi farklı durumları ve yaşam becerilerini içeren genel bir öz yeterlik de olabilir (İlhan ve Yıldırım, 2010). Öz yeterliğin farklı durumlara yönelik olan, daha genel ve sürekli olan biçimi genel öz yeterlik olarak adlandırılmaktadır (Aypay, 2010). Öz yeterlik daha belli durumlara yönelik davranışları belirlerken genel öz yeterlik bireyin hayatında karşı karşıya kalabileceği farklı durumlarla başa çıkabilmesini belirler (Aypay, 2010; Luszczynska, Scholz ve Schwarzer, 2005). Stresle başa çıkma, özgüven gibi kişisel özelliklerle ilişkili olan genel öz yeterliğin ilişkili olduğu bir diğer kişisel özellik ise iyi oluşturma (Rey, 2009). Bu açıdan bakıldığında genel öz yeterliğin genel iyi oluşun alt boyutlarından olan öz farkındalık ve yetkinlik ile benzer olduğu söylenebilir. Buradan hareketle üniversite öğrencilerinin genel iyi oluşlarıyla ilişkili olabilecek bir diğer değişkenin ise kişinin kendine yönelik algılamaları ve değerlendirmelerinden oluşan genel öz yeterlik olabileceği söylenebilir.

Genel öz yeterliğin kariyer stresi ile doğrudan olumsuz ve iyi oluşla dolaylı olarak olumlu ilişkili olduğunu gösteren çalışma ve modeller mevcuttur. Yapılan bir modellemede kariyer stresine yönelik kariyer müdahalelerinin genel öz yeterliği doğrudan, genel öz yeterlik üzerinden iyi oluşu ise dolaylı olarak iyileştirdiği belirtilmektedir (Redekopp ve Huston, 2020). Bu bilgilerden hareketle kariyer stresi ve genel öz yeterliğin genel iyi oluş üzerinde etkisi olması beklenebilir.

1.1.Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı üniversite öğrencilerinin genel iyi oluş, kariyer stresi ve genel öz yeterliklerinin aralarındaki ilişkilerin ve kariyer stresi ve genel öz yeterlik düzeylerinin genel iyi oluşlarını yordayıcılığının incelenmesidir. Bu çerçevede aşağıdaki araştırma soruları belirlenmiştir.

1.2.Araştırma Soruları

1. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyleri ve genel özyeterlikleri genel iyi oluşu yordamakta mıdır?
2. Üniversite öğrencilerinin genel iyi oluş düzeyleri demografik değişkenlere (cinsiyet, sınıf düzeyi, fakülte) göre farklılaşmakta mıdır?
3. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi demografik değişkenlere (cinsiyet, sınıf düzeyi, fakülte) göre farklılaşmakta mıdır?

4. Genel özyeterlik düzeyi farklı olan üniversite öğrencilerinin kariyer stres düzeyleri farklılaşmakta mıdır?

1.3.Araştırmanın Önemi

Depresyon ve anksiyete görülme sıklığının her geçen gün arttığı günümüzde bireyin ruh sağlığı ve iyilik halinin tanımlanması, korunması ve iyileştirilmesi önemli hale gelmiştir. Salgın, deprem, savaş, işsizlik gibi zorlayıcı yaşam olaylarının arttığı günümüzde bireylerin iyilik halleri gün geçtikçe daha fazla risk faktörü ile karşı karşıya kalmaktadır. Risk faktörlerinin ve depresyon, anksiyete görülme sıklığının artması bireylerin iyi oluşlarını koruyucu ve iyileştirici faktörlerin tespit edilmesini ve daha sık çalışılmasını zorunlu kılmıştır.

İyi oluş kavramı çeşitli yaş gruplarında sıklıkla incelenmektedir. Bu yaş gruplarından biri de genç yetişkinlik, beliren yetişkinlik, okuldan işe geçiş dönemi adlarıyla da bilinen üniversite dönemidir. Üniversite döneminde birey kendi sorumluluğunu ilk kez tamamen alsa da başkalarına karşı sorumluluğu da bir o kadar azdır. Üniversite döneminde bireyin başkalarına karşı sorumlulukları ve bağımlılığı az, olanakları fazla olsa da mezun olunmasıyla birlikte bu durum tam tersine dönüşmekte ve yeni mezun genç yetişkin bir anlamda duvara çarpmakta ve bu durum bireyler üzerinde strese neden olmaktadır (Murphy, vd., 2010; Ridner, vd., 2015). Üniversite öğrencileri odaklanma güçlüğü, yeme bozukluğu, anksiyete, depresyona sebep olabilen çeşitli stresörlerle karşı karşıya kalmaktadır. Ve üniversite öğrencilerinin yaşadıkları psikolojik sıkıntılar onların eğitsel ve gelişimsel görevlerini yerine getirmelerini engellemektedir. Üniversite öğrencilerinin yaşadıkları psikolojik sıkıntıların artmasıyla beraber üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlıkları ve iyi oluşlarını araştıran çalışmalarda da artış meydana gelmiştir (Burris, vd., 2009).

Üniversite öğrencilerinin iyi oluşlarının incelendiği çalışmalara bakıldığında bu çalışmaların daha çok kişilik özellikleriyle iyi oluş ilişkisini araştırdığı görülmüştür. Bu araştırmada ise üniversite öğrencilerinin genel iyi oluşlarını olumsuz etkileyebilecek olan kariyer stresi ile genel iyi oluşu olumlu etkileyebilecek olan genel öz yeterlik ilişkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Bu sayede üniversite öğrencilerinin genel iyi oluşlarını korumak ve iyileştirmek için öğrencilere ne tür hizmetler sunulabileceği daha net anlaşılabilir.

Üniversite öğrencilerinin kimlik arayışlarının sürdüğü önemli alanlardan biri de iş (kariyer) alanıdır (Arnett, 2000). Bu dönemde üniversite öğrencileri çeşitli kariyer araştırmaları, kariyer denemeleri ve mezuniyet sonrasına ilişkin kariyer planlamaları yapmaktadırlar ve bir

yandan hem kendilerini hem de iş hayatını keşfederek iş hayatını kendi hayatlarının bir parçası haline getirmeye çalışmaktadırlar (Greenhaus ve Callanan, 2006; Işık, 2021). Ancak üniversite dönemi kariyer gelişiminin belirsiz ve değişken yapısı öğrencilerin kariyer stresi yaşamalarına sebep olmaktadır (Işık, 2021; Sart, 2023). Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimi süreçlerinde yaşadıkları belirsizlik, kararsızlık, kariyer görevlerini yerine getirmede yaşadıkları güçlükler nedeniyle yaşadıkları kariyer stresi genel iyi oluşları açısından önemli bir risk faktörüdür (Pamuk ve Yumak, 2020; You ve Yoo, 2021; Yüksel ve Açikel, 2024). Üniversite öğrencilerinin gelecek kaygısı, sektörel sorunlar ve kariyer engelleri gibi çeşitli kariyer sıkıntıları yaşamalarına karşın üniversite kariyer merkezlerinden profesyonel yardım alanların oranları düşüktür (Eraslan Çapan ve Korkut Owen, 2020; Fouad, vd., 2006; Korkut Owen, 2018; Özgül, 2023). Bu kuramsal bilgiler ışığında üniversite öğrencilerinin yaşadıkları kariyer streslerinin genel iyi oluşları açısından önemli bir risk faktörü olduğu söylenebilir. Bu doğrultuda bu araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer stresi genel iyi oluşlarıyla ilişkisi incelenmiştir. Araştırma sonuçlarından yola çıkarak yüksek düzeyde kariyer stresi yaşayan üniversite öğrencilerinin belirlenmesi ve bu öğrencilere profesyonel psikolojik yardımlar, öğrencilerin ihtiyaç duydukları kariyer bilgi kaynaklarını ve yardımını sağlayacak çalışmalar üniversitelerin PDR ve kariyer merkezleri tarafından sağlanabilir.

Hem kariyer gelişimi ve stresi hem de iyi oluşla ilişkili bir diğer özellik ise öz yeterlidir. Öz yeterlik belli bir alana ve performansa yönelik davranışların sergilenebileceğine dair kişinin kendine yönelik inancı olarak adlandırılmaktadır (Bandura, 1977) ve öz yeterliğin kariyer öz yeterliği, mesleki öz yeterlik gibi daha dar kapsamlı biçimleri vardır. Öte yandan öz yeterliğin daha genel ve sürekli hali olan, stresle başa çıkma ve özgüven gibi kavramlarla ilişkili olan, farklı zorlayıcı yaşam olaylarıyla sağlıklı biçimde baş edebilmek için gerekli davranışların sergilenebileceğine dair kişinin kendine yönelik inancına olan genel öz yeterliğin tanımı incelendiğinde genel öz yeterliğin genel iyi oluşun alt boyutlarından olan öz farkındalık ve yetkinlik ile ilişkili olabileceği söylenebilir (Aypay, 2010; Yıldırım ve İlhan, 2010). Bu kuramsal bilgiler ışığında genel öz yeterliğin üniversite öğrencilerinin genel iyi oluşları açısından önemli bir koruyucu faktör olduğu söylenebilir. Bu bilgiler ışığında üniversite PDR merkezleri tarafından genel öz yeterliği düşük olan üniversite öğrencileri belirlenebilir ve genel öz yeterliği düşük olan öğrencilere psikolojik danışma veya psikoeğitim gibi gerekli profesyonel yardımlar sunulabilir. Ayrıca üniversite öğrencilerinin yaşadıkları kariyer streslerini azaltmak için yükseköğrenim ve istihdama ilişkin gerekli politika ve önlemler alınabilir.

1.4.Sınırlılıklar

Araştırmanın çalışma grubunu 2023-2024 bahar yarıyılında Anadolu Üniversitesi'nin Eczacılık Fakültesi, Edebiyat Fakültesi, Eğitim Fakültesi, Hukuk Fakültesi, İletişim Bilimleri Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Bilimleri Fakültesinde öğrenim görmekte olan lisans 3 ve 4.sınıf öğrencileri ile sınırlıdır.

Araştırma bulguları Genel İyi Oluş Ölçeği, Kariyer Stresi Ölçeği, Genel Öz Yeterlik Ölçeği anketlerinden elde edilen veriler ile sınırlıdır.

1.5.Tanımlar

Genel İyi Oluş: Bireylerin olumlu duygulanım ve olumlu işlevsellik düzeyleridir (Longo, Coyne ve Joseph, 2017).

Kariyer Stresi: Kişinin kariyer gelişimi sürecinde yaşanan belirsizlikler, kararsızlıklar, problemler ve zorlanmalar sonucu yaşadığı strestir (Choi vd., (2011).

Genel Öz Yeterlik: Kişinin yaşamı boyunca farklı zorlayıcı yaşam olaylarıyla etkili biçimde baş edebilmek için gerekli olan davranışları sergileyebileceğine dair kendine yönelik inancıdır (Luszczynska, Scholz ve Schwarzer, 2005).

2. İLGİLİ ALANYAZIN

Bu bölümde araştırmanın değişkenleri olan genel iyi oluş, kariyer stresi ve genel öz yeterliğe ilişkin kuramsal açıklamalara ve ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Genel İyi Oluş

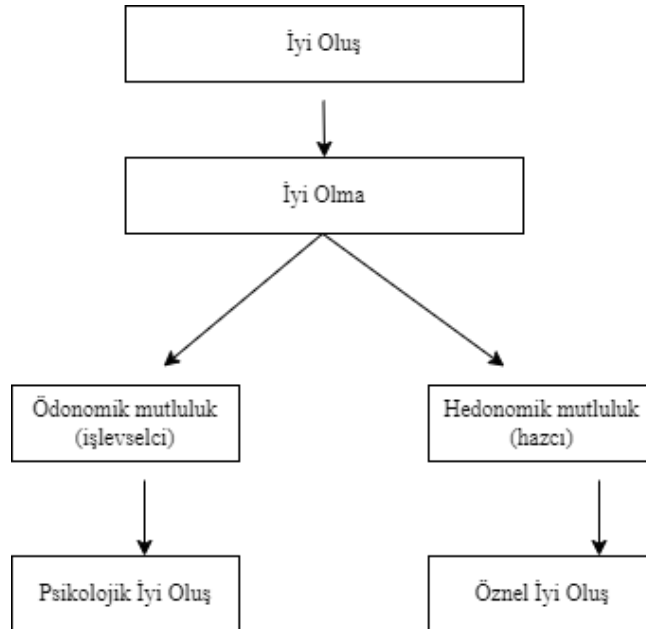
İkinci Dünya Savaşı'ndan önce psikoloji biliminin odağı, ruhsal hastalıkları iyileştirmek, insanların yaşamlarını daha verimli ve tatmin edici hale getirmek, üstün yetenekleri bulup geliştirmek olan misyonu 2. Dünya Savaşı'ndan sonra ise ruhsal hastalıkları iyileştirmek, bozulmuş olanı düzeltmek şeklinde değişmiştir (Linley vd., 2006; Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Psikoloji biliminin 2. Dünya Savaşı'ndan sonra medikal modele geçmesine tepki olarak pozitif psikoloji akımı doğmuş ve bireyin güçlü yönlerine, olumlu özelliklerine ve var olan kapasitelerinin geliştirilmesine odaklanmıştır (Diener, Scollon ve Lucas, 2009; Jorgensen ve Eileen Nafstad, 2004; Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000).

Bireylerin olumlu öznel deneyimlerine ve olumlu kişisel özelliklerine odaklanan olumlu psikoloji; umut, iyimserlik, akış, psikolojik dayanıklılık, travma sonrası gelişme, yaratıcılık, cesaret ve iyi oluş gibi kavramlar üzerinde çalışmaktadır (Demir ve Türk, 2020; Jorgensen ve Eileen Nafstad, 2004; Linley vd., 2006; Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Seligman ve Csikszentmihalyi (2000) olumlu psikolojiyi öznel, bireysel ve grup olmak üzere 3 boyutta ele almaktadır. Öznel deneyimlerle ilgili olan **öznel boyut**, yaşam doyumu ve iyi oluşu içeren geçmiş boyutu, akış ve mutluluğu içeren şimdi boyutu, umut ve iyimserliği içeren gelecek boyutu olmak üzere 3 boyutta ele alınmaktadır. **Bireysel boyut**, sevgi, cesaret, bağışlayıcılık, bilgelik gibi kişisel özelliklerden; **grup boyutu** ise sorumluluk, yardımseverlik, hoşgörü gibi vatandaşlık becerilerinden oluşmaktadır (Demir ve Türk, 2020; Linley vd., 2006; Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000).

Mutsuzluk ve hastalık kavramlarının en ince ayrıntısına kadar araştırıldığı dönemde mutluluk ve sağlıklı olma hali kavramları göz ardı edilmiştir. Psikoloji biliminin iyileştirme odaklı modelden önleme odaklı modele geçmesi ile hastalık odaklı yaklaşımın önlemede yetersiz olduğu anlaşılmıştır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Herhangi bir hastalığa sahip olmamanın tamamen sağlıklı ve iyi olmayı sağlamayacağı anlaşılmış ve Dünya Sağlık Örgütü'nün sağlık tanımında da yer almıştır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO, 2024) sağlık kavramını '*Sağlık sadece hastalık ve sakatlığın olmayışı değil; bedence, ruhça ve sosyal yönden tam bir iyilik hali*' şeklinde tanımlamaktadır. Hastalığın olmayışının sağlıklı olma için yeterli

olmadığının anlaşılmasıyla birlikte; mutluluk, yaşam doyumu, haz, memnuniyet, iyimserlik gibi kavramlarla sıklıkla anılan iyi oluş kavramı ön plana çıkmaya başlamıştır (Demir ve Türk, 2020; Eryılmaz, 2017). Ryff ve Singer (1998) ruhsal sağlıklı olma durumunun hastalığa sahip olmama durumundan daha fazlası olduğunu belirtmişlerdir. Keyes (2002) sağlıklı olma halinin hastalık semptomlarının var olması gibi sağlıklı olma halinin de öznel iyi oluş, olumlu iyi oluş ve sosyal iyi oluş semptomlarının varlığı olarak tanımlamıştır. Huppert ve So (2013) ise iyi oluşu yaygın ruhsal hastalıklar olan depresyon ve anksiyete semptomlarının tam zıddı olarak tanımlamışlardır.

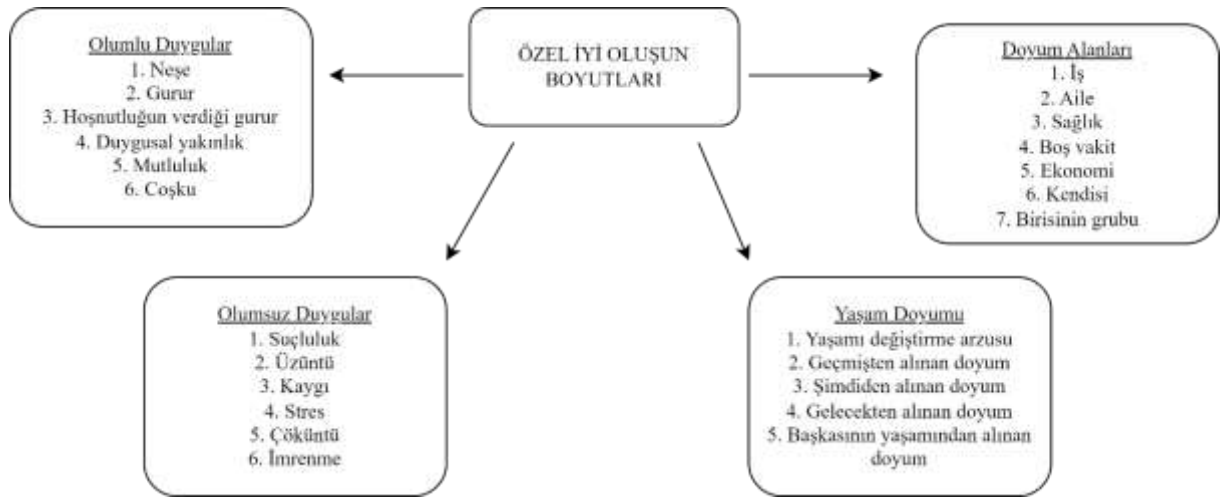
Olumlu psikolojinin çalışmalarında sıklıkla merkeze koyduğu iyi oluş kavramıyla ilgili çeşitli kuramsal açıklamalar yapılmış ancak buna rağmen iyi oluşun tek bir tanımı yapılamamıştır. Temel olarak olumlu duygulanım ile olumlu işlevselliği içeren iyi oluş için sosyal iyi oluş, ruhsal iyi oluş, duygusal iyi oluş, manevi iyi oluş gibi çeşitli iyi oluş açıklamaları bulunmaktadır. Alan yazında en çok öne çıkan iyi oluş açıklamaları iyi oluşu hazcı yönden tanımlayan ve olumlu duygulanımla ilişkili olan öznel iyi oluş ile iyi oluşu işlevsel yönden tanımlayan ve olumlu işlevsellikle ilişkili olan psikolojik iyi oluş açıklamalarıdır (Cenkseven ve Akbaş, 2007; Eryılmaz, 2017; Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002; Longo, Coyne ve Joseph, 2017; Ryan ve Deci, 2001).



Şekil 2.1. İyi oluşun boyutları (Eryılmaz, 2017)

2.1.1. Öznel iyi oluş

İyi oluşun ilk boyutu olan öznel iyi oluş bireylerin yaşamlarını olumlu yönden değerlendirmeleri ile ilgilenen yaklaşımdır (Cenkseven ve Akbaş, 2007; Tuzgöl-Dost, 2005). Öznel iyi oluş kişinin yaşamın tüm yönlerinin öznel duygusal ve bilişsel değerlendirmeleridir (Diener, 1984). Öznel iyi oluş kişilerin haz ve mutluluğu, duygusal tepkileri, duygu durumları ve yaşam doyumu hakkındaki bilişsel değerlendirmeleri içeren iyi oluşun olumlu duygulanımla ilgili yönüdür (Cenkseven ve Akbaş, 2007; Kalafatoğlu ve Balcı Çelik, 2020). Öznel iyi oluş bireyin kendi hayatına ilişkin olumlu olumsuz değerlendirmeler olarak ele alındığında bu değerlendirmelerin duygusal (olumlu duygular ve olumsuz duygular) ve bilişsel (yaşam doyumu ve yaşam alanları) boyutlardan oluşan hiyerarşik bir yapı olduğu görülmektedir (Diener, Scollon ve Lucas, 2009; Diener vd., 1999; İme ve Öztosun, 2022). Öznel iyi oluşta birey yaşamını, olumlu duygular, olumsuz duygular, yaşam doyumu, yaşam alanları olarak bir bütün olarak derinlemesine ele almakta ve kendi olumlu özelliklerine dayanarak öznel biçimde değerlendirmektedir (İme ve Öztosun, 2020). Öznel iyi oluş, iyi oluşun mutluluk ve haz gibi olumlu duyguların varlığı ve olumsuz duyguların azlığı olarak tanımlanmaktadır (Ryan ve Deci, 2001; Tuzgöl-Dost, 2005). Diener'e (1984) göre öznel iyi oluşun 3 ayırt edici özelliği vardır. Bunlar; öznel yapısı, olumlu ölçümler içermesi, kişinin yaşamına yönelik bütüncül bir bakış açısı olmasıdır (Diener, 1984).



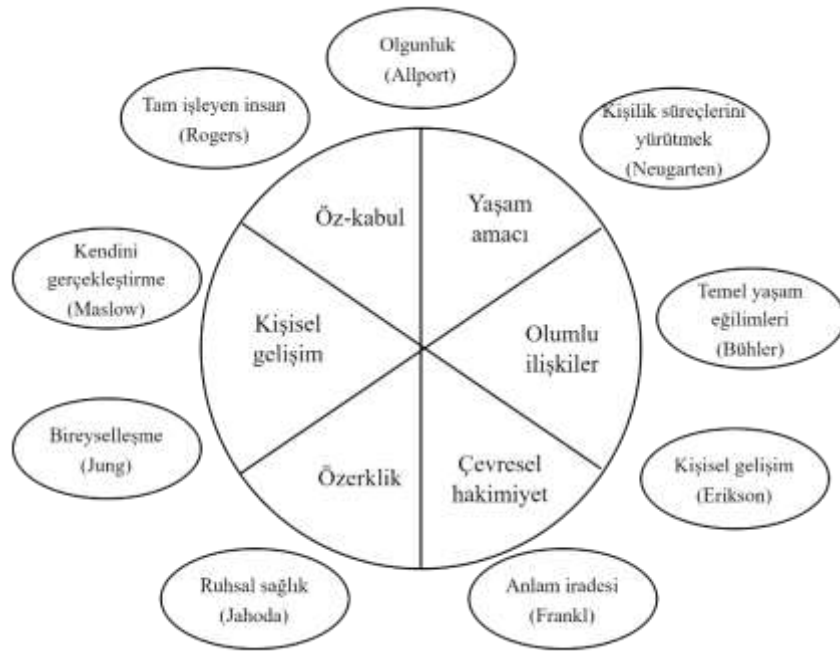
Şekil 2.2. Öznel iyi oluşun boyutları (Diener, vd., 1999, s. 277)

Öznel iyi oluş aslında bir çatı kavram olarak ele alınabilir. Öznel iyi oluş bir tutum olarak ele alındığında olumlu ve olumsuz duygular bu tutumun duygusal, yaşam doyumu ve yaşam

alanları ise bu tutumun bilişsel yönünü oluşturmaktadır. Öznel iyi oluşun bir diğer önemli özelliği ise bireyin olumlu yönlerine dayanan ve yaşamın bütününe yönelik bir değerlendirme olmasıdır. Bu değerlendirmelerin dikkat çektiği noktalar ise bireyin olumlu kaynakları, kapasitesi, özerkliği, öz kabulü ve yaşam doyumdur (İme ve Öztosun, 2020). Alanyazında öznel iyi oluşa ek olarak sıklıkla araştırılan bir diğer iyi oluş yaklaşımı ise psikolojik iyi oluş açıklamasıdır.

2.1.2. Psikolojik iyi oluş

İyi oluşun tanımlayan diğer kavram ise psikolojik iyi oluştur. Ryff'ın (1989) psikolojik iyi oluşu, iyi oluşu olumlu işlevsellik olarak tanımlayan bir açıklamadır. Yaşam boyu gelişim yaklaşımına dayanan psikolojik iyi oluş farklı yaşam dönemlerinde karşı karşıya kalınan farklı varoluşsal krizlerin başarıyla yönetilmesi, anlamlı bir hayata sahip olma ve kişinin gerçek potansiyeline ulaşması olarak tanımlanmaktadır (Akın, 2008; Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002; Ryan ve Deci, 2001; Telef, 2013). Psikolojik iyi oluş, iyi oluş kavramını olumlu işlevsellik, işlevsel ve anlamlı bir hayat olarak tanımlayan bir yaklaşım olarak tanımlanmaktadır (Ryan ve Deci, 2001; Tuzgöl-Dost, 2005). Klinik, kişilik ve gelişim kuramlarını temel alan psikolojik iyi oluşun tek bir boyut üzerinde yeterince anlaşılamayacağı düşünülerek psikolojik iyi oluş için 6 alt boyut belirlenmiştir. Bunlar; öz-kabul, diğerleri ile olumlu ilişkiler, özerklik, yaşam amacı, çevresel hakimiyet ve kişisel gelişimdir (Ryff, 1989; Ryff ve Keyes, 1995).



Şekil 2.3. Psikolojik iyi oluş ve kuramsal arkaplanı (Ryff ve Singer, 2006)

Öz-kabul, kişinin kendini ve yaşamını olduğu gibi kabul etmesi ve kendisine yönelik olumlu tutumlara sahip olması olarak tanımlanabilmektedir (Akın, 2008; İme ve Öztosun, 2022). Ruhsal sağlığın merkezi özelliklerinden olan öz-kabulü Ryff (1989) olgunluk, optimum işlevsellik ve kendini gerçekleştirmenin karakteristik bir özelliği olarak ele almaktadır. *Diğerleri ile olumlu ilişkiler*, kişinin çevresindekilerle kurduğu ilişkilerle ilgilidir. Samimi, güvenli ve derin ilişkilere sahip olmak; kişilere sevgi, empati ve yakınlık duymak ruhsal sağlık, olgunluk ve psikolojik iyi oluşun önemli özelliklerinden sayılmaktadır (Ryff, 1989; Ryff ve Singer, 2006). Ryff (1989) sevme yeteneğini ruhsal sağlığın merkezi karakteristiklerinden biri olarak kabul etmektedir. *Özerklik*, öz-belirleme, bağımsızlık, davranışın içsel kontrolü, kişinin davranışları üzerinde kontrole sahip olması, sosyal baskıya karşı gelebilme olgunluk, ruhsal sağlık ve psikolojik iyi oluşun merkezi özelliklerindendir (Ryff, 1989; Ryff ve Singer, 2006). Ayrıca tamamen fonksiyonelliğe sahip birey davranışları üzerinde kontrole sahiptir, bir eylemde bulunurken kriteri başkalarının takdiri veya eleştirisi değil kendi kişisel standartlarıdır (Ryff, 1989). *Çevresel kontrol*, kişinin kendi koşullarına göre kendi çevresini seçmesi, yaratması veya değiştirebilmesi ve çevredeki olanakları etkili biçimde kullanabilmektir (Akın, 2008; Ryff, 1989; Ryff ve Singer, 2006). Olgunluk kişinin kendisi dışında önemli bir faaliyet alanına katılımını gerektirir (Ryff, 1989). *Yaşam amacı*, ruhsal sağlık kişinin hayatında bir anlam ve amaca sahip olduğuna ilişkin inanca sahip olması şeklinde de tanımlanmaktadır (Ryff, 1989). Ayrıca olgunluk tanımı incelendiğinde olgunluk yaşam amacının net bir şekilde anlaşılmasını, yönelim duygusunu ve niyetliliği de vurgular (Akın, 2008; Ryff, 1989). *Kişisel gelişim*, optimum psikolojik işlevsellik sadece temel özelliklere erişmeyi içermez; psikolojik işlevsellik kişinin var olan potansiyelinin fark etmesini, harekete geçirmesini ve potansiyelinin büyütmesi ile geliştirmesini de içerir (Akın, 2008; Ryff, 1989). Kişisel gelişim kişinin kendisini büyüyen ve gelişen bir varlık olarak görmesini, zaman içinde kendisinde ve davranışlarında gelişim görmeyi içerir (Ryff ve Singer, 2006).

Diener'in (1984, Diener, vd., 1999; Diener, Scollon ve Lucas, 2009) öznel iyi oluş açıklaması ile Ryff'in (1989; Ryff ve Singer, 2006) psikolojik iyi oluş açıklamaları her ne kadar alanyazında en çok kabul gören iki iyi oluş açıklaması olsa da iyi oluşu açıklayan başka modeller de vardır. Bunlardan biri Seligman'ın (Demirci vd., 201; Tunç, 2022) PERMA modeli ile Keyes'in (1998) sosyal iyi oluş açıklamasıdır.

2.1.3. PERMA modeli

Diener'in 4 boyutlu öznel iyi oluş açıklaması ve Ryff ve Keyes'in 6 boyutlu psikolojik iyi oluş açıklamasına ek bir diğer önemli iyi oluş açıklaması ise pozitif psikolojinin kurucularından Martin Seligman'ın 5 boyutlu PERMA modelidir. Kişinin kendini kabul etmesi, ihtiyaçlarını karşılaması, çeşitli yaşam olayları karşısında anlamlı hayat sürdürebilmesi olarak tanımlanan akışın (flourishng) elementleri olan 5 boyutlu PERMA modeli olumlu duygular (positive emotion), bağlanma (engagement), olumlu ilişkiler (relationships), anlam (meaning) ve başarı (accomplishment) olmak üzere 5 boyuttan oluşmaktadır (Demirci vd., 2017). PERMA modelindeki 5 boyutun 3 özelliğe sahip olması gerekmektedir. Bunlardan ilki her bileşenin iyi oluşa katkı sağlaması, ikincisi kişinin o bileşene ulaşmayı sadece ulaşmış olmak için değil o bileşenin kendisi için istemesi ve sonuncusu da her bir bileşenin birbirinden bağımsız ve tam bir şekilde ölçülebilmesidir (Tunç, 2022). PERMA modelinin elementleri çeşitli müdahaleler yoluyla arttırılabilir. PERMA elementlerinin farkında olunması akışı iyileştirilebilir ancak akışın iyileştirilmesi aynı zamanda kişinin olumlu ve olumsuz deneyimlere rağmen gerçek potansiyelinin farkında olmasını ve iyileştirmesini gerektirir (Tümlü ve Şimşek, 2021).

2.1.4. Sosyal iyi oluş

Daha önce de bahsedilen Dünya Sağlık Örgütü (WHO, 2024) tanımı incelendiğinde sağlıklı olma halinin kişinin sosyal açıdan da iyilik halini gerektirdiği anlaşılmaktadır. Psikolojik iyi oluş ve öznel iyi oluş açıklamaları kişinin iç dünyasına yönelik iyi oluş açıklaması iken sosyal iyi oluş kişilerarası ilişkilerdeki iyi oluşa odaklanan bir kavramdır. Keyes (1998) yaptığı sosyal iyi oluş açıklaması ile iyi oluşun sosyal yönünü oluşturmak istemiştir. Sosyal İyi Oluş kişinin kendini toplum ve sosyal ilişkiler ağı içindeki değerlendirmelerinden oluşmaktadır (İme ve Öztosun, 2020). Keyes (1998) Sosyal İyi Oluşun 5 alt boyutunu belirlemiştir. Bu boyutlar şu şekildedir (Keyes, 1998):

- Sosyal entegrasyon: Kişinin kendini toplum içinde değerlendirmesi ve kendini toplumun bir parçası olarak görmesi,
- Sosyal kabullenme: Kişinin kendisi ve diğerleri hakkında olumlu görüşlere sahip olması, başkalarına güvenmesi,
- Sosyal katkı: Kişinin kendini toplumun hayati bir parçası olarak görmesi ve topluma karşı sorumluluklarını yerine getirebileceğine dair inancı,

- Sosyal gerçekleşme: Toplumun potansiyelinin ve yörüngesinin değeriendirilmesi, kişinin kendisi toplumun olası bir faydalanıcısı olarak görmesi,
- Sosyal tutarlılık: Toplum mantıklı, ayırt edilebilir, anlamlı, tutarlı ve öngörülebilir olarak görme

Alanyazında öznel iyi oluş, pozitif iyi oluş, PERMA modeli, sosyal iyi oluşa ek çeşitli iyi oluş açıklamaları yer almaktadır. Bu açıklamalardan biri de iyi oluşu açıklayan kuramsal açıklamaları birleştirmeyi amaçlayan genel iyi oluş açıklamasıdır.

2.1.5. Genel iyi oluş

Alanyazında iyi oluş kavramı farklı kuramcılar tarafından çeşitli açıklamalar aracılığı ile tanımlanmaya çalışılmış ve buna bağılı olarak farklı yaş gruplarında iyi oluşu ölçmek için pek çok iyi oluşu ölçen ölçme aracı geliştirilmiştir. Öyle ki Linton, Dieppe ve Medina-Lara (2016) yaptıkları çalışmada alanyazında yer alan ve iyi oluşu ölçmeyi amaçlayan 99 farklı ölçme aracını incelemişlerdir. İlgili alanyazın incelendiğinde farklı iyi oluş açıklamaları arasında Diener'in öznel iyi oluş açıklaması ile Ryff'in psikolojik iyi oluş açıklaması ön plana çıkmaktadır. Birbirine her ne kadar benzese de farklı tanımlamalar içeren öznel iyi oluş ile psikolojik iyi oluş açıklamalarının arasındaki ilişkiyi incelen çeşitli çalışmalar yapılmıştır ve bu çalışmalar sonucunda psikolojik iyi oluş ile öznel iyi oluşun birbirinden bağımsız ama yine de yüksek derecede ilişkili faktörler olduğu görülmüştür (Chen, vd., 2013; Disabota, vd., 2016; Gallagher, Lopez ve Preacher, 2009; Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002; Linley, vd. 2009). Öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş iyi oluşun, psikolojik sağlığın ve insan doğasının birbiriyle ilişkili olan ancak yine de ayrı olan iki yönünü oluşturmaktadır (Ümmet ve Yalın, 2020).

Alanyazında genelde öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş olmak üzere 2 farklı boyutta incelenen iyi oluş kavramını Longo, Coyne ve Joseph (2017) Genel İyi Oluş kavramı olarak ele almışlardır. Kuramcılar, Genel İyi Oluş kavramını, farklı iyi oluş açıklamalarını barındıran ve iyi oluşu tek bir genel faktör ile onun alt boyutlarını ölçmeyi amaçlayan bir yaklaşım olarak tanımlamışlardır. Genel iyi oluş açıklaması alanyazın incelendiğinde sıklıkla öne çıkan psikolojik iyi oluş ile öznel iyi oluşu birleştiren bir açıklamadır. Ayrıca öznel iyi oluş ile psikolojik iyi oluş sıklıkla hedonik mutluluk ile ödonomik mutluluk, olumlu duygulanım ile olumlu işlevsellik tanımlamaları ile ilişkilendirilmiştir (Longo, Coyne ve Joseph, 2017). Alan yazındaki iyi oluş açıklamaları ile iyi oluşu ölçen araçlar incelendiğinde bu açıklamaların bazı ortak özellikler içerdiği görülmüştür. Bu özellikler iyi oluşun; öznel duygu ve deneyimlere

dayanması, iyi ruhsal sağığın göstergesi olması, görece stabil olması, sağıklı deneyimlerin varlığı şeklindedir (Longo, Coyne ve Joseph, 2017). Olumlu duygulanım ile olumlu fonksiyonelliğı tek bir boyut altında incelemeyi amaçlayan Genel İyi Oluş, 14 boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; mutluluk, canlılık, iyimserlik, sakinlik, öz farkındalık, ilgi, kendini kabul, öz-değer, gelişim, amaç, önem, uyum, yetkinlik ve bağlantı şeklindedir (Kalafatoğlu ve Balcı-Çelik, 2020; Longo, Coyne ve Joseph, 2017; Longo vd., 2016).

Genel iyi oluşun ilk boyutu olan **mutluluk**, yüzyıllardır devam eden bir tartışmanın konusudur. Türk Dil Kurumu (2022) sözlüğüne bakıldığında mutluluk '*Anlık bir duruma bağılı olarak duyulan sevinç veya alınan zevk*' olarak tanımlandığı görülebilmektedir. Öznel iyi oluş kavramıyla sıklıkla beraber hatta birbirinin yerine anılan mutluluğun tam olarak tanımını yapmak zordur. Seligman otantik mutluluğun 5 ögesini zevk, bağılılık, anlam, ilişkiler ve başarı olarak tanımlamıştır (Huppert ve So, 2013). Longo, Coyne ve Joseph (2017) ise mutluluğu neşeli ve memnun hissetme olarak tanımlamışlardır. Antik Yunan'dan başlayarak günümüze kadar devam eden mutluluk tanımı tartışmalarında 2 ana mutluluk tanımı ön plana çıkmaktadır. Bunlardan ilki mutluluğu haz ve zevk veren aktiviteler olarak tanımlayan hedonomik tanım ile mutluluğu kişisel gelişim ve anlamlı yaşam olarak tanımlayan ödonomik tanımdır (Cohn ve Fredrickson, 2009). Ruhsal sağığın temel kriterlerinden olan mutluluk, gelişmiş fiziksel sağıık, azalmış psikopatoloji, üst düzey başa çıkma becerileri hatta uzamış hayat süresi gibi çeşitli olumlu değişkenlerle ilişkili bulunmuştur (Sheldon ve Lyubomirsky, 2004). Genel iyi oluşun diğer boyutu olan **canlılık**, Türk Dil Kurumu (2022) sözlüğünde '*neşeli, hareketli olma durumu*' olarak tanımlanmaktadır. Huppert ve So (2013) ise canlılığı yorgunluğun tam tersi, enerjik olma durumu olarak tanımlamışlardır. Keyes (2007) ise canlılığı depresyonun tam zıddı semptomlardan dolayısıyla ruhsal sağığın semptomlarından biri olarak ele almıştır. Enerjik, hayat dolu ve heyecanlı hissetmek ise Longo, Coyne ve Joseph (2017)'in canlılık tanımıdır. Genel iyi oluşun bir diğer boyutu olan **sakinlik** ise dinginlik ve huzur gibi duygulara sahip olmayı ifade eder (Longo, Coyne ve Joseph, 2017). **İyimserlik**, kişinin çevreden gelen bilgileri işlemleyerek kendisi, çevre ve geleceğe yönelik olumlu bakış ve beklentilere sahip olması olarak adlandırılabilir (Forgeard ve Seligman, 2016; Longo, Coyne ve Joseph, 2017). İyimserliği tanımlayan 2 ana bakış açısı mevcuttur. Bunlardan ilk iyimserliği kişilerin olaylara verdiği tepki ve yüklemeler bakımından ele alan iyimser açıklama tarzıdır. İyimser açıklama tarzında kişi başına gelen kötü olayı dışsal, değişebilir ve özel olarak nitelendirirken karamsar olan kişi ise aynı olayı içsel, değişmez ve genel olarak nitelendirir (Forgeard ve Seligman, 2016; Yıldırım, 2020). Kişinin başına kötü bir durum geldiğinde ise tam tersi yüklemeler yapılır. İyi

durumda iyimser kişi olayı içsel, değışmez ve genel nitelendirirken karamsar ise dışsal, değışebilir ve özel nitelendirir (Forgeard ve Seligman, 2016; Yıldırım, 2020). Bir diğeri iyimserlik açıklaması ise beklenti-değer kuramına dayanan eğilimsel iyimserlik açıklamasıdır. Eğilimsel iyimserlikte birey geleceğe yönelik yüksek olumlu beklentiler içinde olduğunda ve ulaşabileceğine yönelik güven duyduğunda daha aktif çalışırlar (Cenkseven Önder ve Bölükbaşı, 2020; Forgeard ve Seligman, 2016; Yıldırım, 2020). **İlgi**, kişinin bir aktivite, faaliyet ve görevi sevip sevmeme durumu olarak nitelendirilir (Pişkin, 2018). Genel iyi oluş bağlamında ilgi ise kişinin elindeki aktif göreve kendini vermesi, sürükleyici bir deneyim yaşamasıdır (Longo, Coyne ve Joseph, 2017). **Öz-farkındalık**, kişinin kendisini tanıması ve farkında olması şeklinde tanımlanabilir (Longo, Coyne ve Joseph, 2017). Öz-farkındalık kişinin duygularının, düşüncelerinin, değerlerinin farkında olması ve bunların davranışlarını nasıl etkilediğinin farkında olması ve doğru bir şekilde değerlendirmesidir (Işık, Doğan ve Demirci, 2023). Öz-farkındalık duygularının farkında olma ve tanıma, kendini tanıma, duygu-düşünce-davranış arasındaki ilişkiyi anlama, dürüst davranma, ihtiyaç ve değerlerini tanıma, benliği ve çevreye yönelik gücünün farkında olma, manevi değerlerini tanıma ve saygı duyma, öz-saygı, gerçekçi benlik algısı, öz-güven, güçlü yönlerinin farkında olma, gelişim odaklı düşünme gibi becerileri içerir (Avcı ve Cenkseven Önder, 2023; Işık, Doğan ve Demirci, 2023). **Kendini kabul**, kişinin kendini geçmişi, kişiliği, düşünceleri ve duyguları gibi çeşitli yönleriyle kabul etmesi ve kendine yönelik olumlu tutumlara sahip olmasıdır (Akın, 2008; Longo, Coyne ve Joseph, 2017). Kendini kabul kişinin geçmişi ve şimdiki anı olduğu haliyle kendisinin bir parçası olarak kabul etmesi ve olumlu değerlendirmelerde bulunmasıdır. Bu şekilde geçmişi ve şimdiki kendisinin bir parçası olarak kabul eden birey kendini gerçekleştirme yolunda potansiyelini kullanmak için gerekli özelliğe sahip demektir (Ryff, 1989; Ryff ve Keyes, 1995). **Öz-değer**, kişinin kendine yönelik değerlendirmelerinin ve duygularının olumlu yönde olması demektir (Longo, Coyne ve Joseph, 2017). İyi oluşu yüksek bireyin kendine yönelik değerlendirmelerinin de olumlu yönde olması beklenir. **Yetkinlik**, kişinin kendisini etkili ve karşılaştığı sorunlarla başa çıkabilecek kapasiteye sahip olarak görmesini ifade eder (Longo, Coyne ve Joseph, 2017). Ryan ve Deci'ye (2000) göre ise yetkinlik, özerklik ve ilişkililikle birlikte içsel motivasyon, ruhsal sağlık ve iyi oluş için gerekli olan 3 psikolojik özellikten biridir. Yetkinlikle beraber özerklik ve ilişkililiğin sağlık, eğitim, çalışma ortamı, spor, din, psikoterapi ve sağlık bakımı gibi yaşam alanlarında giderilmesi içsel motivasyon ve iyi oluşa ulaşmada önemli bir yere sahiptir (Ryan ve Deci, 2000). **Gelişim**, kişinin devamlı olarak büyüme ve gelişim yaşamasıdır (Longo, Coyne ve Joseph, 2017). Ryff'ın (1989) psikolojik iyi oluş yaklaşımındaki 5 boyuttan biri olan (kişisel) gelişim deneyimler aracılığıyla kişinin var

olan potansiyelini geliştirmesi, optimum düzeğe çıkarmasını ve kullanmasını bu sayede kendini gerçekleştirmesini gerektirir. Gelişimde amaç kişinin psikolojik fonksiyonelliğinin optimum seviyenin üstüne çıkmasıdır (Ryff, 1989). Genel iyi oluşun bir diğer boyutu olan **amaçta** ise kişinin hayatında net bir hedefe, bir yön algısına ve geniş bir amaca sahip olmasını ifade eder (Longo, Coyne ve Joseph, 2017). Gelişim gibi Ryff'ın (1989) psikolojik iyi oluş modelinin boyutlarından olan amacı kişinin hayatında bir amaç ve anlam olduğunu hissetmesi şeklinde betimlemiştir. Yaşamda amaç oluşturabilme ve gerektiğinde değiştirebilme kişinin daha üretken olmasına, yaşamı yönetme duygusuna sahip olmasına ve hayatının daha önemli ve anlamlı olduğunu hissetmesine olumlu katkı sağlamaktadır (Ryff, 1989). **Önem**, kişinin eylemlerinin değerli ve ödüllendirici hissettirmesi genel iyi oluşun önem boyutudur (Longo, Coyne ve Joseph, 2017). Kişinin yaptıklarının, eylemlerinin, hareketlerinin bir amaç doğrultusunda önemli ve değerli olması genel iyi oluşun boyutlarından biridir. **Uyum**, bireyden beklenen kişinin davranışlarının kendi ilgi, değer ve inançlarıyla uyumlu olmasıdır (Longo, Coyne ve Joseph, 2017). Kişinin davranışlarının kendi ilgi, değer ve inançlarıyla uyumlu olmasını belirten uyum boyutunun Ryan ve Deci'nin (2000) iyi oluş için gerekli olan ve kişinin davranışları üzerinde kontrollü olması olan özerklik ile benzer özellikler taşıdığı söylenebilir. Genel iyi oluşun son boyutu olan **bağlantı** ise kişinin diğerleriyle olan ilişkilerinde kendini değerli, sevilen, yakın olarak hissetmesidir (Longo, Coyne ve Joseph, 2017). Başkalarıyla bağlantı ve ilişkili olma Ryan ve Deci'nin (2000) içselleştirme, içsel motivasyon ve iyi oluş için gerekli olan 3 psikolojik özellikten biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca kişinin çevresindekilerle şefkat ve empatiyi içeren olumlu ilişkiler kurması psikolojik iyi oluş kavramının temel boyutlarından biridir (Ryff, 1989).

Genel iyi oluş açıklaması incelendiğinde genel iyi oluşun farklı iyi oluş açıklamalarını ve iyi oluşun farklı yönlerini kapsamaya çalıştığı görölmektedir. Buradan hareketle iyi oluşun hastalığın olmayışı veya kişinin sadece iç dünyasında görölen bir özellik değil kişinin hem iç dünyasında hem de kişilerarası ilişkilerinde de olumlu ve sağlıklı deneyimleri içerdigi söylenebilir. Genel iyi oluşun alt boyutları incelendiğinde genel iyi oluşun duygusal yönü (mutluluk, ilgi ve memnuniyeti içeren öznel iyi oluşla ilişkili yön), psikolojik yönü (öz değer ve sorumlulukları yönetmeyi içeren psikolojik iyi oluşla ilişkili yön), sosyal yönü (başkalarıyla ilişkilerde kendini yetkin görmeyi içeren sosyal iyi oluşla ilgili yön) olduğu söylenebilir. Bu açıklamalar ışığında genel iyi oluşun farklı iyi oluş açıklamalarını (öznel iyi oluş, psikolojik iyi oluş, sosyal iyi oluş) birleştiren kapsamlı bir iyi oluş açıklaması olduğuna ulaşılabilir.

Hem genel iyi oluş hem de diğer iyi oluş açıklamaları çeşitli değişkenlerden etkilenen kavramlardır. Bireylerin iyi oluşlarını etkileyen değişkenlerin tanımlanmasına yönelik çeşitli araştırmalar yapılmaktadır. Bireylerin genel iyi oluşlarını etkileyen bir diğer değişkenin ise kişinin yaşam alanlarından önemli bir tanesi olan kariyer alanı olduğu söylenebilir.

2.2. Kariyer Stresi

Kariyer kavramı günümüzde çeşitli tanımlamalara ve kuramsal açıklamalara sahip bir kavram olarak ele alınmaktadır. Kariyer meslekten, meslek seçiminden ve iş hayatından daha farklı ve kapsamlı bir kavram olarak ele alınmaktadır. Yeşilyaprak'ın (2018) tanımlamasında kariyer meslek seçmek veya mesleğe girmekle tamamlanmayan, bireyin yaşamının herhangi bir anında sahip olduğu rolleri ve bu rollerin gerektirdiği etkinlikleri kapsayan bir süreç olarak ele alınır. Yine bu alanın uzmanlarından olan Donald E. Super de kariyeri kişinin yaşamı boyunca oynadığı yaşam rollerinin dizilimi ve kombinasyonu olarak ifade etmektedir (Super, 1980). Kariyer gelişimini meslek seçiminden daha fazlası olarak tanımlayan Super (1980) kariyer gelişimini ömür boyu devam eden bir süreç olarak ele almaktadır. Super (1980) Yaşam Boyu Yaşam Alanı adını verdiği kariyer gelişimi kuramında çocuk, boş zaman öğrenci, çalışan, vatandaş, eş, ebeveyn, ev işleri ve emekli olmak üzere 9 yaşam rolü belirlemiştir ve kariyeri de kişinin yaşam rolleri arasındaki kombinasyon ve etkileşim olarak tanımlamıştır.

Kariyer çeşitli yaşam dönemlerini, yaşam rollerini, görevleri ve karar verme durumlarını içeren dinamik bir süreçtir. Ancak kariyer gelişiminin farklı dönemlerinde birey çeşitli zorluklar yaşayabilmekte ve bu zorlanmalar bireyin ruh sağlığını olumsuz etkileyebilmektedir. Kariyer gelişimi kavramları ile ruh sağlığı arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmalarda kariyer kararı verme güçlükleri, kariyer uyumu, kariyer kararsızlığı, kariyer inançları, mesleki olgunluk, mesleki karar verme yetkinlik beklentisi gibi kariyerle ilgili temel kavramlar ön plana çıkmaktadır (Eryılmaz ve Mutlu, 2017).

Redekopp ve Huston (2020) kariyer gelişimi ve ruh sağlığını ilişkilendirmeyi amaçladıkları modelde kariyer gelişiminin ruh sağlığı ve iyi oluş üzerinde doğrudan etkili olduğunu savunmaktadırlar. Kariyer Gelişimi Müdahaleleri Etkileri adını verdikleri modelde bireyin kariyer gelişimini iyileştirmeye yönelik kariyer müdahalelerinin birey üzerindeki 5 farklı etkisinin kişinin ruh sağlığını dolaylı olarak olumlu yönden etkilediğini savunmaktadırlar. Kariyer gelişim müdahalelerinin birey üzerindeki 5 etkisi şu şekildedir (Redekopp ve Huston, 2020):

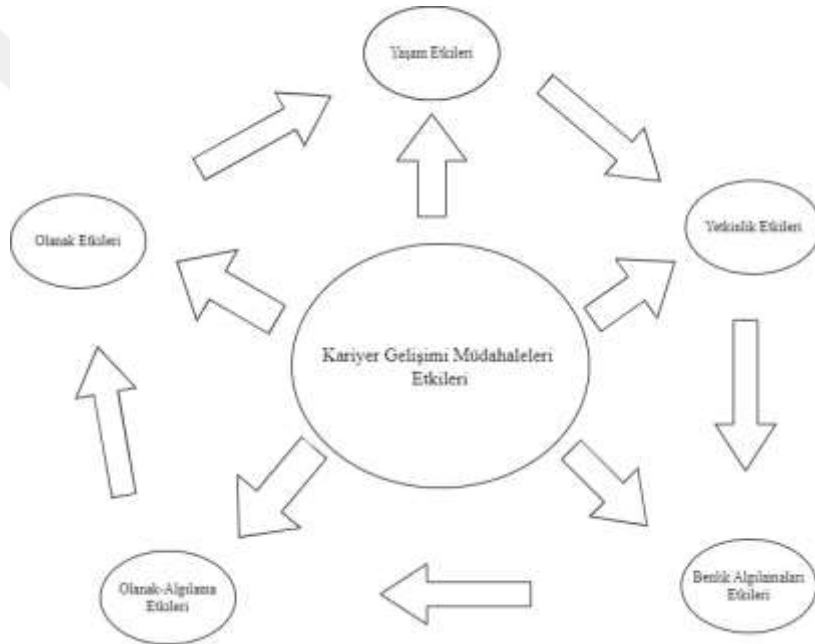
Yaşam etkileri: kariyer gelişimi müdahalelerinin kişinin yaşamı üzerindeki etkisi

Yetkinlik etkileri: kariyer gelişimi müdahalelerinin kişinin kariyer bilgi, beceri ve tutumları üzerindeki etkisi

Benlik algılamaları etkileri: kariyer gelişimi müdahalelerinin kişinin kendine yönelik algılamaları üzerindeki etkisi

Olanak-algılama etkileri: kariyer gelişimi müdahalelerinin kişinin kariyer yaşamı ve olanaklarını algılaması üzerindeki etkisi

Olanak etkileri: kişinin kariyer gelişimi iyileştikçe olanakların artması ve daha ulaşılabilir hale gelmesi



Şekil 1.4. Kariyer Gelişimi Müdahaleleri Etkileri Modeli (Redekopp ve Huston, 2020).

Şekil 2.4.'te yer alan Kariyer Gelişimi Müdahaleleri Modeli incelendiğinde müdahalelerin kişinin ruh sağlığı ve iyi oluşlarını dolaylı olarak etkileyen 5 etkisi görülebilmektedir. Örnek olarak modelde herhangi bir kariyer gelişimi müdahalesinin kişinin benlik algılamalarından genel öz yeterliğini iyileştireceği, iyileşmiş genel öz yeterliğin ise bireyin ruh sağlığı ve iyi oluşunu olumlu olarak etkileyeceği söylenebilir. Sonuç olarak kariyer gelişimi müdahalelerinin kişinin ruh sağlığı ve iyi oluşları üzerindeki dolaylı etkisi göz önünde bulundurulduğunda kişinin kariyer gelişimi süreçlerinin iyi oluşlarını hem olumlu hem de olumsuz etkileyen önemli bir faktör olduğu söylenebilir (Redekopp ve Huston, 2020).

Bireyin kariyer sürecinde yaşayabileceği ruh sağlığını olumsuz etkileyen durumlardan biri de kariyer stresidir. Stresin her ne kadar tek bir tanımı olmasa da stres genel olarak birey-çevre etkileşimi yoluyla üretilen ve psikolojik ya da fizyolojik sıkıntıya yol açan deneyimler olarak ifade edilmektedir (Güzel, 2019). Kişinin kariyer süreci ise içerdiği olası sorunlar, rol çatışmaları, karar vermede yaşanan güçlükler, eksik bilgi düzeyi gibi durumlar açısından stres kaynağı olabilmektedir (Sart, 2023).

Kariyer stresi sadece belli kariyer dönemlerinde yaşanan bir olgu değildir. Kariyer sürecinin ilerlemesiyle birlikte kariyer stresi kaynaklarında da değişiklikler meydana gelmektedir (Sart, 2023). Quick ve Quick (1990) kariyer stresi kaynaklarını ilk kariyer kararı, kariyer geçiş noktaları, mesleklerdeki değişiklikler, beceri veya bilginin eskimesi, belirsizlik ve risk, kariyer ve yaşam uyumu, emeklilik olmak üzere 7 grupta ele almıştır.

İlk kariyer kararı; kişinin hayatında önemli bir dönüm noktası olduğundan stres verici olabilmektedir (Quick, ve Quick, 1990). Kariyer kararı verme sürecinde yetenek, ilgi, kişilik gibi psikolojik özelliklere ek olarak aile, yakın çevre, sosyo-ekonomik düzey gibi çevresel faktörler etkilidir (Pişkin, 2018). Ancak kariyer karar verme süreci her zaman kolay geçmemekte ve kariyer karar verme süreci önemli bir kriz haline gelebilmektedir. Kariyer kararsızlığı kişinin kariyer gelişiminde herhangi bir karar alması durumunda veya geleceği için bir eylemde bulunması gerekirken herhangi bir sebepten bu adımları atamaması olarak tanımlanabilir (Büyükgöze-Kavas, 2012). Kariyer kararsızlığı bilgi eksikliği, ilgi ve yetenek alanlarının çok olması, gerçekçi değerlendirme yapamama, amaca yönelik güven durmama, alternatifler arasında bocalama, kararların net olmaması çelişkili olması, sık sık karar değiştirme gibi nedenlerle yaşanabilir (Sart, 2023). Kariyer kararı alma esnası, öncesi ve sonrasında yaşanan tüm sorunları içeren bir kavram olan kariyer kararsızlığı stres, kaygı ve belirsizlik içeren bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (Sart, 2023).

Kariyer geçiş noktaları; kariyer durağan bir olgu değildir gelişen ve dinamik bir süreçtir. Kariyer geçişi beraberinde değişen rol, ilişki, rutin ve varsayımları getiren bir durumdur (Yılmaz, 2020). Kariyer geçişi 3 aşamada gerçekleşir. Bunlardan ilki geçişi anlamlandırmadır. Kariyer geçişleri beklenen beklenen bir durumun gerçekleşmesi (mezun olma veya evlenme gibi), beklenmeyen bir durumun gerçekleşmesi (işten çıkarılma veya hastalık gibi), beklenen bir durumun gerçekleşmemesi (beklenen terfiyi almama gibi) olmak üzere 3 şekilde gerçekleşebilir (Schlossberg, 2011; Yılmaz, 2020). İkinci aşama ise kişinin durum, kişinin kendisi, olanaklar destekler ve stratejiler olmak üzere 4 özelliği kullanarak geçişle baş etmedir. Sonuncu aşama ise oluşturulan baş etme modelini kariyer sürecindeki geçişlere uygulamaktır

(Schlossberg, 2011; Yılmaz, 2020). Kariyer geçişleri kaçınılmaz olmakla birlikte başarılı bir kariyer geçişi pek çok yönden uyum, değişim ve ayarlamayı gerektirir ve bu süreç stres kaynağı olabilmektedir (Quick ve Quick, 1990; Sart, 2023). Yaş veya gelişim dönemi ne olursa olsun bireylerin kariyer geçişlerini başarıyla tamamlamaları önemlidir. Üçüncü kuşak kariyer danışması kuramcılarında Feller (2017) bireylerin kariyer geçişlerinin başarıyla tamamlamaları için psikolojik sermayelerinin farkında olmalarının ve kullanmalarının gerekli olduğunu belirtmiştir. Ayrıca bireylerin kariyer geçişi sürecinde bireylerin sahip olduğu ve kullanması gerektiğı bazı özellikler vardır ve bu özellikler umut, yetkinlik, psikolojik sağlamlık, iyimserlik, kasıtlı keşif, açıklık ve merak şeklindedir (Feller, 2017; Ulaş Kılıç, 2019).

Mesleklerdeki değişiklikler; tıpkı toplumlar ve bireyler gibi meslekler de çağın değişikliklerine uygun olarak değişmekte ve gelişmektedir. Bireylerin bu değişimlere uyması ve ona göre değişiklikler yapması gerekmektedir ancak bu bireyler bu değişimlere uymaya çalışırken yaşadıkları stres artabilmektedir (Quick ve Quick, 1990; Sart, 2023).

Beceri veya bilginin eskimesi; mesleklerin değişmesiyle birlikte var olan bilgiler de eskimekte ve yetersiz hale gelebilmektedir ve bu durum kişi için stres verici olabilmektedir. Var olan bilginin işe yaramadığı durumlarda kişiler kişisel gelişim, hizmetiçi eğitim, yaygın eğitim veya lisansüstü öğrenim gibi ihtiyaç duydukları bilgiye ulaşabilecekleri çözümler denemektedir. Bu sayede yaşanan değişime uyum sağlamaya çalışılmaktadır (Quick ve Quick, 1990; Sart, 2023).

Belirsizlik ve risk; var olan bilginin geleceğı yordamaya yetmediğı durumlarda belirsizlik oluşur ve belirsizlik yaşamın her anlamında oluşabilecek olgulardan biridir (Korkut Owen, 2021). Belirsizliğin yaşandığı yerlerden biri de şüphesiz kariyerdir ve kariyer süreçlerinde yaşanan belirsizlikler bireyler için stres verici olabilmektedir. Özellikle küreselleşmenin ve teknolojiadaki gelişim hızının artmasıyla birlikte yaşanan belirsizlik her geçen gün büyümekte ve belirsizliğin bireyler üzerinde yarattığı stres daha da artmaktadır (Korkut Owen, 2021; Quick ve Quick, 1990).

Kariyer ve yaşam uyumu; kariyer her ne kadar yaşamın önemli bir alanı olsa da yaşamın tamamı değildir. Kariyer gelişimim sürecinde bireyler öğrenci ve çalışan rollerine ek eş, ebeveyn aile bireyi gibi rollerini de devam ettirmektedirler. Ancak roller ve yükümlülükleri zaman zaman çatışabilmektedir ve bu durum bireyde stres yaratabilmektedir (Quick ve Quick, 1990; Sart, 2023). Savickas (2013) bireyin kariyerinde gerçekleşen yeni görev, geçiş ve travmalara uyum sağlamanın başarılı kariyer gelişimi için önemli olduğunu belirterek kariyer

uyumluluğu kavramını geliştirmiştir ve bu uyumun yönlendirme, keşfetme, yerleşim, yönetim ve ayrılma olmak üzere 5 farklı davranış kümesinden beslendiğini belirtmiş 4 aşamalı kariyer uyum modeli geliştirilmiştir. Kariyer uyum modelinde değişime hazır olan (uyarlanabilir), değişim için kaynaklara sahip olan (uyum yetenekleri) bireyler değişen koşullara daha rahat uyum tepkileri verirler (uyumlu hale getirme) ve daha olumlu sonuçlar elde ederler (uyum sağlama). Kariyer uyumluluğuna sahip olan ve yeni değişimlere uyum sağlayabilenlerin sahip olduğu özellikler ise ilgi, merak, kontrol ve özgüven olarak sıralanmıştır. Kariyer uyumluluğunun boyutları ise tutum ve inançlar, yeterlik, kariyer sorusu, kariyer problemi, başa çıkma davranışları, kariyer müdahalesi, ilişkisel bakış açısını içeren gelişimsel görevlerden oluşmaktadır. (Korkut Owen ve Niles, 2018; Sart, 2023; Savickas, 2013; Savickas ve Porfeli, 2012; Sart, 2023; Ulaş Kılıç, 2020).

Emeklilik; aktif çalışma hayatının bitmesi ile başlar ve bireyler için bir rahatlama olabileceği gibi stres kaynağı da olabilirler. Uzun çalışma temposunun bir anda kesilip boş zamanın artmasıyla birlikte köklü bir değişim yaşanmaktadır ve bu değişim önemli bir stres kaynağı olabilmektedir (Quick ve Quick, 1990; Sart, 2023).

Kariyer stresinin alt boyutlarına ilişkin bir diğer açıklamayı ise Choi ve arkadaşları (2011) yapmıştır. Bu açıklamada kariyer stresi kariyer belirsizliği, iş bulma baskısı, bilgi eksikliği ve dışsal çatışma olmak üzere 4 boyutta incelenmiştir (Choi ve ark. 2011).

Kariyer belirsizliği; var olan bilginin geleceği yordamaya yetmediği durumlarda belirsizlik meydana gelmektedir (Korkut Owen, 2021). Belirsizlik yaşamın her döneminde ve alanında gerçekleşebilecek bir olgudur ve belirsizliği yaşandığı yaşam alanlarından biri de kariyerdir. Küreselleşme, bilgi teknolojilerindeki değişim, mesleklerdeki değişimin her geçen gün arttığı günümüzde bireyler kariyerleri konusunda sık sık belirsizlik yaşamakta ve kararlar almakta zorlanmaktadır (Korkut Owen, 2021; Sart, 2023). Güven ve bilgi eksikliği, gelecekte ne yapacağı konusunda kararsız olma sebebiyle yaşanan kaygı önemli bir stres faktörüdür (Choi ve ark., 2011). Kariyer belirsizliği ve kararsızlığının daha da önemli bir konuma gelmesiyle birlikte özellikle son yıllarda gelişen üçüncü kuşak kariyer kuramları açıklamalarında kariyer belirsizliği ve kararsızlığına daha fazla yer vermeye başlamıştır (Korkut Owen, 2021). Yeni yaklaşımlar kariyer belirsizliğini tolere edilmesi ve sağlıklı bir biçimde başa çıkılması gereken bir durum olarak nitelendirmekte ve kariyer belirsizliğiyle başa çıkmada esneklik, risk alma, girişimcilik, kariyer uyumu ve kariyer öz-yönetimi gibi beceriler ön plana çıkmaktadır (Korkut Owen, 2021).

İş bulma baskısı; özellikle aktif eğitim sürecinin bitmesiyle iş arama ve özgeçmiş hazırlama konusunda bilgi eksikliği, niteliklere uygun iş bulma konusunda kaygılar bireyde stres yaratmaktadır (Choi ve ark., 2011). Özellikle istihdam oranının gittikçe azaldığı günümüzde iş bulma baskısı daha da artmaktadır. TÜİK (2024) verilerine göre ülkemizde 15-24 yaş arası genç nüfusta işsizlik oranı %15,6 olarak kayda geçmiştir. İşsizliğin bireyler üzerinde çeşitli olumsuz etkilerde bulunduğu çeşitli araştırmalarda ortaya çıkmıştır. İşsizliğin özellikle genç yetişkinler üzerinde hayatı anlamlandırma, yaşam doyumu, iyilik hali, kariyer doyumu, kariyer başarı ve kariyer hedefi koyma seviyeleri üzerinde olumsuz etkiye sahip olduğu bilinmektedir. (Akyüz ve Durmuş, 2022; Ulaş Kılıç, 2020).

Bilgi eksikliği; hem mesleklerdeki değişimlerin hızlanması hem de bilgi kaynaklarının çoğalmasında doğru bilgiye ulaşmayı zor kılmaktadır. Doğru bilgi kaynağına ulaşma konusundaki problemler hem kariyer kararsızlığı hem de kariyer stresi yaşanmasına sebep olmaktadır (Choi ve ark., 2011). Bilgi eksikliği kaynaklı kariyer stresinin yaşanmaması için ulaşılabilir, doğru, güvenilir, güncel, objektif ve ihtiyaç duyulabilecek çeşitli bilgi türlerinin yer aldığı bilgi kaynaklarının varlığı önemlidir. Öğretmenler, profesyonel kariyer danışmanları, veritabanları, yazılımlar, yazılı materyaller önemli kariyer bilgi kaynaklarından birkaçıdır (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013).

Dışsal çatışma; bireyin çevresindeki bireylerle kariyer konusunda yaşadığı çatışmaların yarattığı stresi belirtmektedir (Choi vd., 2011). Kariyer gelişim süreçleri incelendiğinde başta aile ve arkadaşların kariyer seçimi ve gelişimine önemli etkilerde bulunduğu söylenebilir. Özellikle Türkiye gibi kolektivist toplumlarda kariyer seçiminde ailenin etkisi bireyseldi toplumlara göre daha fazla olmaktadır. Ancak aile ve arkadaşlar bireyin kariyer gelişiminde olumlu ve destekleyici bir etkiye sahip olabilecekleri gibi kariyer gelişimini olumsuz etkileyen bir role de sahip olabilirler (Pişkin, 2018).

Kariyer stresi kaynakları ve alt boyutları incelendiğinde yaşanan kariyer kararsızlıklarının ve problemlerin kişi üzerinde önemli bir stres kaynağı olduğu söylenebilir (Choi, vd., 2011; Sart, 2023). Değişen kariyer koşulları, artan işsizlik göz önüne alındığında kariyer stresinin özellikle okuldan işe geçiş döneminde olan ve başta işsizlik olmak üzere çeşitli kariyer sorunlarıyla karşılaşan üniversite öğrencilerinde yaşanan ciddi bir sorun olduğu söylenebilir. Bu açıdan bakıldığında kariyer stresi kaynaklarını azaltma, üniversite öğrencilerine gereken kariyer bilgi kaynaklarını ve kariyer yardımlarını sunma, yoğun kariyer stresi yaşayan öğrencileri tespit edip gerekli müdahaleleri uygulama konusunda üniversite kariyer merkezleri ön plana çıkmaktadır.

2.3.1. Üniversite dönemi kariyer gelişimi

Bireyin kariyer gelişimindeki önemli dönemlerden biri de şüphesiz üniversite (beliren yetişkinlik) dönemidir. Üniversite dönemi ergenlikten yetişkinliğe geçildiği, tam olarak ne ergen ne de yetişkin olunduğu, arada kalmışlık duygularının yoğun yaşandığı bir dönem olarak karşımıza çıkmaktadır (Ulaş Kılıç, 2020). Üniversite dönemi bireyin ergenliğin bağımlılık ve sınırlamalarına, yetişkinliğin sorumluluklarına sahip olmadığı yani aileden yeni ayrılmış ancak yeni bir ilişki ağına girmediği bir dönemdir. Bu dönemde birey aşk, iş ve dünya görüşü başta olmak üzere çeşitli alanlarda fırsat ve yolu değerlendirdiği bir dönemdir ancak bu dönemin sonunda hayatlarının geri kalanını önemli biçimde etkileyecek ciddi kararlar almaları gerekmektedir (Arnett, 2000; Atak ve Çok, 2010).

Üniversite döneminin fırsatlarla dolu istikrarsız yapısı kariyer gelişim süreçleri için de geçerlidir. Bu dönemde bir kariyer kararı alınıp mesleki eğitime başlanmasına rağmen istikrarsızlık, kaygı, belirsizlik, kendini sorgulama ve kararsızlık yoğun olarak yaşanmaya devam etmektedir (Işık, 2021). Üniversite dönemi dönemi Super'ın kuramında bireylerin daha net ve akılcı mesleki fikirler oluşturdıkları, alternatifler arasından bir seçim yaptıkları, mesleğe hazırlanıp işe başladıkları keşfetme dönemine denk gelmektedir (Sharf, 2017). Tıpkı diğer yaşam dönemlerinde olduğu gibi bu dönemde de bireyin yerine getirmesi gereken çeşitli kariyer görevleri bulunmaktadır. Bu dönemdeki kariyer gelişim görevleri kendini anlama ve iş dünyasındaki yerini bulma, aileden ayrılıp ekonomik bağımsızlığını kazanma, ilgi ve yeteneklerini netleştirip farklı iş/mesleklerle ne kadar uyumunu tespit etme, benlik kavramını netleştirip kendine uygun seçimi yapma ve seçimini uygulamaya koyma, daha genel hedeflerden daha belirgin ve özel hedeflere geçme, seçtiği kariyere yönelik eğitimini tamamlama ve kendine uygun iş arayıp bulma, farklı seçimler ve iş deneyimleri sonucunda kendine uygun işi bulma, çeşitli deneyimler sonucu iş dünyasındaki yerini bulma, çalışma hayatında olumlu çalışma alışkanlıkları olumlu davranışlar ve diğer çalışanlarla nitelikli ilişkiler geliştirme, iş hayatında ilerleme ve yeni sorumluluk alma imkanları alma olarak sıralanabilir (Işık, 2021). Gelişim görevlerine ek üniversite son sınıf dönemi ise aktif eğitim hayatı ve öğrencilik rolünden tam zamanlı çalışma hayatı ve çalışan rolüne yani keşfetme döneminden yerleşme dönemine geçildiği bir geçiş dönemi olmakta ve alanyazında okuldan işe geçiş dönemi olarak adlandırılmaktadır (Kepir Savoly, 2017).

Üniversite döneminde hem içerdiği gelişim görevleri hem de önemli bir geçiş dönemi olması sebebiyle kararsızlık, belirsizlik, stres, kaygı gibi çeşitli kariyer kaynaklı sorunlar

yaşanmaktadır (Işık, 2021). Üniversite öğrencilerinin büyük bir kısmı kariyer kararı alma konusunda güçlükler, yüksek seviyede stres belirtileri ve düşük seviyede psikolojik iyi oluş yaşamaktadır. Bu dönemin sağlıklı olarak yaşanmasında üniversite öğrencilerinin yaşadıkları kariyer güçlükleri ve kariyer ihtiyaçlarının bilinmesi daha da önemli olmaktadır. Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim ihtiyaçları incelendiğinde her ne kadar cinsiyet, fakülte, sınıf düzeyi, kariyer yardımı alıp almama, staj yapıp yapmama durumuna göre ihtiyaçlar değişse de öğrencilerin genelini tanıma, kariyer planlama, iş ve eğitim olanaklarını keşfetme konularında kariyer gelişim ihtiyaçları vardır (Korkut Owen, 2018; Korkut Owen ve Eraslan Çapan, 202; Yerin Güneri vd., 2016). Özgül (2023) üniversite öğrencilerinin yaşadıkları kariyer sıkıntılarını incelemiş ve sektörel/mesleki etmenler, gelecek kaygısı ve kariyer engellerini keşfetme konusunda sıkıntılar yaşadığını bulmuştur (Özgül, 2023).

Üniversite öğrencilerinin yaşadıkları kariyer kaynaklı güçlükleri başarıyla atlatmalarında üniversite kariyer ve psikolojik danışma merkezleri gibi profesyonel destek sağlayan kurumlar önemli bir noktadadır. Her ne kadar bu merkezler önemli konumda olsalar da bu merkezlerin kullanım oranları yeterince yüksek değildir. Üniversite öğrencilerinin yaklaşık yarısının üniversite danışma ve kariyer merkezleri konusunda bilgi sahibi olmasına karşın ufak bir kısmı bu merkezlerden profesyonel yardım almıştır (Fouad vd., 2006). Ülkemizde yapılan bir çalışmada ise üniversite öğrencilerinin en çok kariyer yardımı aldığı kaynakların başında öğretmenleri/öğretim elemanları iken üniversitelerin kariyer ve psikolojik danışmanlık merkezlerinden yardım alanların oranı %17,3 olarak bulunmuştur (Korkut Owen, 2018). Benzer sonuçlara Eraslan Çapan ve Korkut Owen'ın (2020) çalışmasında da ulaşılmış olup üniversite öğrencilerinin kariyer bilgi kaynağı olarak en az başvurdukları kaynak üniversite kariyer merkezleri olarak bulunmuştur. Profesyonel bilgi kaynaklarından destek alma ise kariyer kararsızlığıyla etkili bir başa çıkma stratejisi olarak kullanılmaktadır (Mutlu vd., 2019).

2.4. Genel Öz Yeterlik

Öz yeterlik kavramı önemli psikoloji kuramcılarında Albert Bandura tarafından geliştirilmiş olan Sosyal Bilişsel Öğrenme kuramında yer alan bir kavramdır. Öz yeterlik kavramı bireyin herhangi bir görevi yerine getirebilmek için gerekli davranışları sergileyebileceğine dair kendine yönelik algısı, yargısı ve inancıdır (Bandura, 1977). Öz yeterlik sergilenecek davranışın sonucundan çok gerekli davranışın ne kadar etkili biçimde sergilenebileceğine dair değerlendirmeleri içerir. Öz yeterlik bireyin belli bir performansı

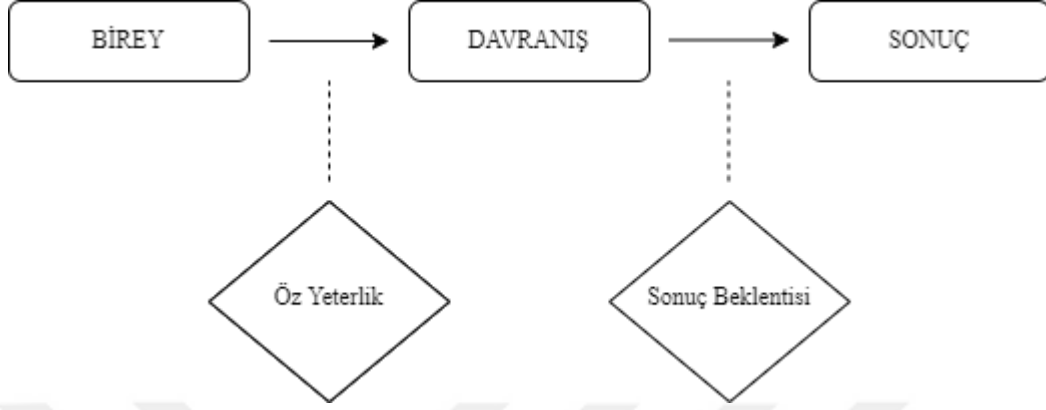
sergileyebilmesi için gerekli etkinlikleri organize edip başarılı bir biçimde yapma; karşılaştığı problemlerin etkili biçimde üstesinden gelme kapasitesine ilişkin yargısıdır (Bandura, 1977; Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2018). Öz yeterliğin bir diğer özelliği ise öznel bilişsel süreç ve algılamalara dayanmasıdır (Bandura, 1977). Öz yeterlik kişinin bir engel karşısında ne derece efor sarf edeceğini ve bu eforun ne kadar süreceğini belirler. Yüksek öz yeterlik daha fazla ve daha uzun süren çaba sağlar (Bandura; 1977, 1982). Öz yeterlik gerçeklikle doğru orantılı olamayabilir ama öz yeterlik gösterilecek performansı büyük ölçüde etkiler (Senemoğlu, 2018).

Öz yeterlik bireyin kendisi için bir amaç belirlemesini, bu amaç için ne kadar çaba göstereceğini, bu esnada karşılaştığı problemlere ne kadar süre dayanabileceğini ve başarısızlık yaşarsa bu başarısızlık karşısındaki düşünce, duygu ve davranışlarını etkileyen bir özelliktir (Akkoyunlu, Orhan ve Umay, 2005). Kişinin yetenek ve kapasitesinin ne kadarının farkında olduğu, bu yeteneği nasıl ve ne kadar süre ile uygulayacağı ve bir durum karşısında ne kadar aktif olacağı kişinin öz yeterlik algısıyla ilgili bir durumdur (Yeğin, 2020). Öz yeterlik inancı yüksek bireyler bir işi tamamlamak için büyük efor göstermekte, olumsuzlukla karşılaştığında kolayca vazgeçmemekte, ısrarlı ve dayanıklı davranmaktadırlar (Aşkar ve Umay, 2001). Güçlü bir öz yeterlik algısı başarı, iyilik hali, kişisel gelişim ve becerilerin çeşitlenip gelişmesini sağlamaktadır (Uysal, 2013; Yıldırım ve İlhan, 2010). Genel olarak öz-yeterlik inancı bireyin amacı, motivasyonu, hissi, düşüncesini, davranışını, göstereceği sabır ve dayanıklılığı belirleyen bir özelliktir ve kişinin önceki başarılarından ve başarısızlıklarından etkilenmektedir (Uysal ve Kösemen, 2013).

Korkmaz (2020) öz yeterliği yüksek olan bireyleri, zorlu olaylarla baş edebilen, problemleri çözebilen, çalışmalarında sebatö gösteren, başarmak için kendine güvenen, okul hayatında daha başarılı olan, meslek hayatında daha başarılı olan kişiler olarak tanımlamıştır. Öz yeterliği düşük olan bireylerin özellikleri ise olaylarla baş edemeyen, umutsuz ve mutsuz olan, problemle karşılaştığında kendini yetersiz bulan, ilk denemede başarısız olursa tekrar denemekten kaçınan, kendi gayretini sonucu değiştirmeyeceğine inanan kişilerdir (Korkmaz, 2020).

Bandura (1977) öz yeterliğin gösterilecek çabayı belirlediğini belirtir ancak gösterilen çabanın sonucunun olumsuz ya da olumlu olacağına dair beklentiyi öz yeterlikle değil sonuç beklentisi kavramıyla açıklar. Bir görevi yerine getirmek için gerekli çaba gösterilse bile her zaman istenilen sonuç alınamayabilir. Öz yeterlik her ne kadar davranışın gerçekleştirilmesinde önemli bir faktör olsa da kişide gerekli yetenek ve özellikler olmadığında yüksek öz yeterlik

olumlu sonuçlar alınabilmesi için tek başına yeterli olamayabilir (Bandura,1977). Öz yeterlik ve sonuç beklentisi arasındaki ilişki görselde gösterilmiştir.



Şekil 2.4. Öz yeterlik ve sonuç beklentisi ilişkisi (Bandura, 1977)

Şekilden de anlaşılacağı üzere öz yeterlik direkt olarak davranışın sonucunu belirleyen bir özellik değildir. Öz yeterlik bireyin yetenekli olduğunu değil var olan kapasitesine ne kadar güvendiğini gösteren bir kavramdır. Öz yeterlik bir eylemin planlanması, gerekli becerilerin farkında olunması ve düzenlenmesi, zorluklar karşısında devamlılık ve güdülenme düzeyini içerir (Bandura, 1977; Yıldırım ve İlhan, 2010).

Öz yeterlik algısının beslendiği 4 kaynak vardır, bunlar; tamamlanmış başarılı performanslar, dolaylı yaşantılar, fizyolojik durum ve sözel iknalar şeklindedir (Bandura, 1977).

Tamamlanmış Başarılı Performanslar; kişinin geçmişte gösterdiği başarılı performansları kişisel üstünlük deneyimine dayandıkları için en etkili ve dayanıklı öz yeterlik kaynaklarıdır. Yaşanan başarısız performanslar öz yeterlik algısını düşürse de tamamlanmış başarılı performanslara dayanan öz yeterlik başarısız deneyimler karşısında daha uzun süre dayanabilmektedir (Bandura, 1977; Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2018).

Dolaylı Yaşantılar; başkalarının yeterince çaba göstererek olumlu sonuçların oluşabileceğinin anlanmasıyla gerçekleşen dolaylı yaşantılar her ne kadar tamamlanmış başarılı performanslar kadar olmasa da öz yeterliğin önemli bir kaynağıdır. Ancak gözlenen modelin başarıya ulaşamaması da öz yeterliği olumsuz etkileyebilir. Dolaylı yaşantılar tamamlanmış

başarılı performanslar kadar etkili olmadığından yaşanan başarısız performanslar dolaylı yaşantılar sonucu gelişen öz yeterliği daha fazla olumsuz etkileyebilir (Bandura, 1977; Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2018).

Sözel İkna; çevreden gelen sözel mesajlar da kişinin öz yeterliği üzerinde etkilidir. Özellikle gerçekçi sözel ikna öz yeterliğin gelişmesine katkı sağlar. Ancak sözel iknanın öz yeterlik üzerindeki etkisi tamamlanmış başarılı performanslara göre az ve zayıftır. Bu nedenle sözel iknadan beslenen öz yeterlik başarısız deneyimler sonucu daha kolay olumsuz etkilenebilir (Bandura, 1977; Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2018).

Fizyolojik Durum; özellikle o an fizyolojik ve duygusal durumlar öz yeterlik üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Özellikle yoğun kaygı, korku, stres yaşandığında öz yeterlik düşebilmektedir. Ayrıca vücutta yaşanan kaygı, korku ve stres tepkileri düşük öz yeterliğin belirtisi olarak algılanabilmektedir (Bandura, 1977; Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2018).

Bireyin göstereceği performansı belirleyen önemli öz yeterlik boyutları mevcuttur. Bunlar büyüklük, genellilik ve güç şeklindedir (Bandura, 1977). Performans ve görevlerin zorluk ve güç düzeyleri gibi öz yeterliğin de büyüklük düzeyi vardır. Kişinin öz yeterliği daha basit görevlere göre olabileceği gibi daha zor ve meydan okuyucu görevlere de göre olabilir. Öz yeterliğin bir diğer özelliği de farklı alanlara genellenmesidir. Kişinin öz yeterliği kariyer, akademik veya ilişki gibi belli alanlarla sınırlı da olabilir veya öz yeterlik belli alanların ötesine geçip genel öz yeterlik gibi farklı durumları da kapsayan bir öz yeterlik de olabilir. Öz yeterliğin güç boyutu ise zorlayıcı olaylar karşısında öz yeterliğin ne kadar dayanıklı olduğuyla ilgilidir. Zorlayıcı bir olay karşısında zayıf öz yeterlik kolayca kırılabilir ama daha sağlam bir öz yeterlik zorlayıcı olay karşısında daha uzun süre dayanacaktır (Bandura, 1977).

Öz yeterliğin durumluk bir özellik mi yoksa sürekli bir özellik mi olduğu hala tartışılmaktadır. Öz yeterlik belli bir alana özgü olabileceği gibi farklı yönleriyle yaşamın geneline yönelik de olabilir. Öz yeterlik Bandura'nın (1977) da belli bir davranışı içeren göreve özgül öz yeterlik şeklinde olabileceği gibi farklı yaşam becerilerini içeren sürekli-genel bir öz yeterlik şeklinde de olabileceğine ilişkin görüşler de vardır (Yıldırım ve İlhan, 2010). Daha önce de bahsedildiği gibi genelliği de içeren öz yeterlik 3 boyutludur ve daha çok kişisel özellik gibi görülebilecek olan genel öz yeterlik alanyazında ön plana çıkmaya başlamıştır (Aypay, 2010). Genel öz yeterlik kavramı kişinin hayatı boyunca karşılaşabileceği çeşitli stres verici ve zorlayıcı yaşam olaylarıyla etkili biçimde başa çıkabileceğine yönelik değerlendirme ve algılarıdır (Aypay, 2010; Luszczynska, Scholz ve Schwarzer, 2005; Scholz vd., 2002). Öz

yeterlik kavramı daha spesifik durumlara yönelik olan belli davranış ve sonuçlarıyla ilgili bilişsel bir yapı olmasına karşın genel öz yeterlik kavramı ise daha çok bireylerin çeşitli işlev alanlarındaki yeterliklerini değerlendirdikleri genelleştirilmiş bir kişisel özelliği yansıtmaktadır (Scherbaum, Cohen-Charash ve Kern, 2006; Scholz vd., 2002). Belli bir göreve yönelik öz yeterlik inançları davranışsal sonuçlarla ilgiliyken genel öz yeterlik inancı iyi oluş, stresle başa çıkma, öz güven gibi kişisel yapılarla ilgilidir (Aypay, 2010). Buradan hareketle öz yeterlik ile genel öz yeterliğin benzer noktaları olsa da ikisinin farklı sosyal-bilişsel kavram ve yapılar olduğuna ulaşılabılır (Aypay, 2010).

2.5. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde araştırmanın değişkenleri olan genel iyi oluş, kariyer stresi ve genel öz yeterlik ve aralarındaki ilişkilerle ilgili olarak ulusal ve uluslararası çalışmalara yer verilmiştir.

Çalışmalar incelendiğinde bu araştırmaların sosyo-demografik değişkenler ve kişilik özelliklerine önem verdiği görülmektedir. Sosyo-demografik değişkenler incelendiğinde cinsiyetin ön plana çıktığı görülmektedir. Cinsiyet açısından bakıldığında erkeklerin kadınlara göre daha yüksek iyi oluş seviyesine sahip olduğunu belirten çalışmalar vardır (Ayyash-Abdo ve Alamuddin, 2007; Yaşar Yılmaz ve Çetinkaya, 2019). Bununla birlikte kadınların erkeklere göre daha yüksek iyi oluşa sahip olduğuna ulaşan araştırmalar da vardır (Ayhan, 2020; Cenkseven, 2004; Duman, 2016; Gündoğdu ve Yavuzer, 2012; Özdemir, 2023; Sivas Çetinkaya, 2013; Şüheda Kurt, 2021). Kişilik özellikleriyle iyi oluş arasındaki çalışmalar incelendiğinde ise özellikle Beş Faktör kişilik özelliklerinin ön plana çıktığı görülebilmektedir. Farklı gruplarla yapılan çalışmalar incelendiğinde Beş Faktör kişilik özelliklerinden nevrozluğun iyi oluşla olumsuz ilişkili ve dışadönüklüğünde iyi oluşla olumlu ilişkili olduğunu belirten çalışmalar mevcuttur (Cenkseven, 2004; Cenkseven ve Akbaş, 2007; Doğan, 2013; Eryılmaz ve Ercan, 2011). Araştırmalar incelendiğinde nevrozluğun iyi oluşun olumsuz duygulanım, dışadönüklüğün ise iyi oluşun olumlu duygulanım yönüyle ilişkili olduğu belirtilmektedir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim süreçleri ile iyi oluşları arasındaki ilişki de yapılan çalışmaların konusudur. Kariyer gelişimi sürecinde yaşanan zorluklar ve kararsızlıklar, kariyer gelişim görevlerinin yerine getirilmesi sırasında yaşanan sıkıntıların da üniversite öğrencilerinin iyi oluşlarını etkilediği yapılan çalışmalar sonucunda elde edilen bulgulardandır. Üniversite öğrencileri üzerinde yapılan bir çalışmada kariyer kararsızlığının öznel iyi oluş üzerinde direkt olarak etkili olduğu bulunmuştur (Uthayakumar, vd., 2010). Arnold'un (1989)

son sınıf ve yeni mezun üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada da kariyer kararsızlığı ve psikolojik iyi oluşun özellikle üniversite mezuniyetine yakın zamanlarda kuvvetli biçimde ilişkili olduğu bulunmuştur. Arslan'ın (2020) çalışmasında ise kariyer kararlılığı ve umudun öznel iyi oluş üzerinde etkili olduğuna ulaşılmıştır. Umudun ve kariyer kararlılığının yani nispeten net bir kariyer kararının olmasının ve alınan kararlar konusunda çelişkiler olmamasının öznel iyi oluş üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu bulunmuştur (Arslan, 2020). Başka bir çalışmada ise lisansüstü üniversite öğrencilerinin kariyer kararlılıkları ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkide psikolojik sağlamlığın aracı rolü incelenmiştir. Araştırma sonucunda kariyer kararlılığının psikolojik iyi oluşu olumlu biçimde yordadığı ve bu ilişkiyi psikolojik sağlamlığın dolaylı biçimde yordadığı bulunmuştur (Erhan, Karagöz ve Uzunbacak, 2021). Farklı kariyer görevlerinin yerine getirilmesi ve değişen kariyer şartlarına uyum becerisi olarak adlandırılan kariyer uyumluluğu da iyi oluşla ilişkili bulunmuş bir diğer değişkendir (Kırdök ve Bölükbaşı, 2018). Yapılan çalışmada üniversite öğrencilerinin kaygı ve güven kariyer uyumluluğu alt boyutlarının öznel iyi oluşlarının anlamlı birer yordayıcısı olduğuna ulaşılmıştır (Kırdök ve Bölükbaşı, 2018).

Kariyer gelişimi sürecinde yaşanan kararsızlık, problem ve sorunların kişi üzerinde yarattığı stres olan kariyer stresi (Sart, 2023) de iyi oluşla ilişkili bulunmuş bir diğer önemli değişkendir. Polat (2022) da yaptığı çalışmada kariyer kararlılığı ve kariyer stresinin üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi oluşları üzerindeki etkisi incelemiştir. 430 önlisans öğrencisinden alınan verileri üzerinde yapılmış olan çoklu regresyon analizi sonucu incelendiğinde kariyer kararlılığının psikolojik iyi oluşu anlamlı ve olumlu etkilediğine ulaşılrken kariyer stresinin 3 alt boyutu ile (kariyer belirsizliği, bilgi eksikliği ve dışsal çatışma) psikolojik iyi oluşu anlamlı ve olumsuz yordadığına ulaşılmıştır (Polat, 2022). Yam (2020) Adalet Meslek Yüksekokulu öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada üniversite öğrencilerinin yaşadıkları kariyer stresinin psikolojik iyi oluşlarını olumsuz yordadığına ulaşmıştır. Sınıf öğretmeni adaylarının psikolojik iyi oluşlarının incelendiği bir çalışmada ise mesleki kaygı düzeyleri ile psikolojik iyi oluşları arasında olumsuz, özyeterlik inançları ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasında olumlu ilişki bulunmuştur (Sarıtaş, 2019). Günay ve Çelik'in (2019) Halkla İlişkiler ve Tanıtım Öğrencileriyle yaptığı çalışmada psikolojik iyi oluş ve ve iyimserliklerinin kariyer streslerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğuna ulaşılmıştır. Kariyer stresinin önemli bir boyutu olan iş bulma baskısı da üniversite öğrencilerinin iyi oluşlarını etkileyen önemli bir değişkendir. Önlisans ve lisans öğrencileriyle yapılan bir çalışmada öğrencilerin yaşadıkları işsizlik kaygılarının hem psikolojik iyi oluşlarını hem de yaşam doyumlarını anlamlı biçimde olumsuz yönde etkilediği

bulunmuştur. Yani işsizlik kaygısı yüksek olan öğrenciler işsizlik kaygısı daha düşük olan öğrencilere kıyasla daha düşük psikolojik iyi oluş ve yaşam doyumu seviyelerine sahiptir (Çetinceli ve Tüzün, 2022).

Üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi oluş ve öznel iyi oluşlarını beraber inceleyen bir diğer çalışma da Arslan ve Bayraktar-Uyar'ın (2020) yaptıkları çalışma olup ilgili çalışmada kariyer kararsızlığı ve kariyer stresinin İzmir'de öğrenim gören üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluşlarını yordadığına ulaşılmıştır. Yapılan çalışmada kariyer kararsızlığı ve kariyer stresi arasında olumsuz ilişki bulunmasına ek; kariyer stresinin psikolojik iyi oluş ve öznel iyi oluşu olumsuz, kariyer kararsızlığının ise psikolojik iyi oluş ve öznel iyi oluşu olumlu yordadığına ulaşılmıştır. Bu çalışmalar incelendiğinde öğrencilerin kariyer gelişim süreçleri, yaşadıkları sorunlar ve kariyer streslerinin genel iyi oluşlarıyla ilişkili olduğuna ulaşılabılır.

Üniversite öğrencilerinin genel iyi oluşlarıyla ilişkili olabilecek bir diğer değişken ise genel öz yeterliktir. Wang, Zhao ve Wang'ın (2014) üniversite öğrencileri ile yaptığı çalışmada ise öznel iyi oluşun utangaçlık ve özyeterlikle ilişkili olduğu bulunmuştur. Aynı çalışmada utangaçlığın özyeterlik ve öznel iyi oluş arasında etkili bir aracı rolünde olduğu bulunmuştur. Utangaçlığı yüksek kişiler daha düşük genel özyeterlik ve özgüvene sahip olmakta ve hayatlarını etkileyebilecek olaylarda daha pasif kalmaktadır. Bu durum da kişilerin yaşam doyumlarının düşmesine neden olmaktadır (Wang, Zhao ve Wang, 2014). Fiziksel egzersizler, duygusal zeka ve öz-yeterlik ise üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleriyle olumlu ilişkili bir diğer değişkenlerdir. Başka bir çalışmada ise fiziksel aktivitelere etkin katılımın öğrencilerin özyeterliklerini, duygu yönetim becerilerini arttırdığı ve bu yolla öğrencilerin yaşam doyumu ve mutluluk, gurur gibi olumlu duygularının yani iyi oluşlarının arttığı bulunmuş. (Wang, Li, Zhang ve Luo, 2022). Sanat bölümü 4.sınıf öğrencileri üzerinde yapılan bir çalışma da genel öz yeterlik ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Yapılan çalışma sonucunda genel öz yeterliğe ek öğrenme inançlarının kontrolü, akademik öz-yeterlik ve minnettarlık ile öznel iyi oluş arasında kuvvetli olumlu ilişkiler bulunmuştur (Rey, 2009). Hemşirelik lisans öğrencileri üzerinde yapılan bir çalışmada ise genel öz-yeterlik ile öznel iyi oluş arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur (Priesack ve Alcock, 2015). Çin'de öğrenim gören öğrenciler ile yapılan başka bir çalışmada ise genel öz yeterlik ile genel iyi oluş arasında olumlu ilişkiler bulunmuştur (Dong, vd., 2024). Green'in (2020) Rawalpindi ve Islamabad'da öğrenim gören son sınıf öğrencileriyle yaptığı çalışmada öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluşun genel öz-yeterlik ile mesleki kimlik gelişimi arasındaki ilişkide rolü

olduğu bulunmuştur. Yapılan çalışmada genel öz yeterliğin psikolojik iyi oluşun otonomi, başkalarıyla olumlu ilişkiler, yaşam amacı ve öz kabul alt boyutlarıyla; öznel iyi oluşun ise bilişsel (yaşam doyumu) ve etki (olumsuz etkinin yokluğu ve olumlu etki) alt boyutlarıyla direkt olarak ilişkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca genel öz yeterliğin öznel ve psikolojik iyi oluşla direkt ilişkisi aracılığıyla mesleki kimlik gelişimiyle dolaylı yoldan ilişkiye sahip olduğuna rastlanılmıştır (Green, 2020). Yapılan başka bir çalışmada da öz-yeterlik ve optimizm ile iyi oluş arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur (Karademas, Kafatsios ve Sideridis, 2007). Czyzowska ve Gurba'nın (2021) yaptığı araştırmada ise psikolojik iyi oluş ile yaşam anlamı ve öz-yeterlik arasında ilişki bulunmuştur. Kılınç'ın (2017) yaptığı çalışmada ise özyeterliğin psikolojik iyi oluşu anlamlı bir biçimde yordadığına ulaşılmıştır. Genel öz yeterlik ve genel iyi oluş arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar incelendiğinde kişinin kendine yönelik algılamaları ve değerlendirmelerinin iyi oluşlarıyla ilişkili olduğu sonucuna ulaşılabilir. Genel iyi oluşun kişinin kendine yönelik algılamalarından oluşan öz değer, öz farkındalık, kendini kabul alt boyutlarının genel öz yeterlikle ilişkili olabileceği söylenebilir.

Türkiye'de kariyer stresiyle ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerini inceleyen pek çok çalışmaya rastlamak mümkündür. Sigortacılık ve sosyal güvenlik bölümü öğrencileriyle yapılan çalışmada öğrencilerin orta derecede kariyer stresi yaşadıklarına ve en çok yaşadıkları kariyer stresi boyutunun ise iş bulma baskısı olduğuna ulaşılmıştır (Emirel ve Bozkurt, 2022). Giresun'da öğrenim gören turizm öğrencileriyle yapılmış olan bir çalışmada ise öğrencilerin kariyer stresi boyutlarından sırasıyla en çok iş bulma baskısı, kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği son olarak da dışsal çatışma boyutlarında stres yaşadıklarına ulaşılmıştır (Turpçu ve Akyurt, 2018). Erdoğan ve diğerleri (2023) yaptıkları çalışmada sağlık bölümü son sınıf öğrencilerinin kariyer streslerini incelemeyi amaçlamışlardır. Yaptıkları çalışmada öğrencilerin en çok kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği boyutunda kariyer stresi yaşadıklarına, bölümünü kendisi seçmeyenlerin kendi seçenlere göre ve üniversite kariyer merkezinden profesyonel yardım almayanların alanlara göre daha yüksek seviyede kariyer stresi yaşadıkları bulunmuştur (Erdoğan, vd., 2023).

Yılmaz (2019) ise öğretmen adaylarının kariyer streslerini karma araştırma yaklaşımıyla incelemiştir. Yaptığı çalışmanın nicel kısmında öğrencilerin en çok iş bulma baskısı boyutunda stres yaşadıklarına, 1.sınıf öğrencilerinin daha fazla stres yaşadıklarına, RPD ve okulöncesi öğretmenliği öğrencilerinin ise beden eğitimi öğretmenliği öğrencilerine göre daha fazla stres yaşadıklarına ulaşılmıştır. Araştırmanın nitel kısmında ise eğitim fakültesi öğrencilerinin atanamama, yetersiz kadro verilmesi ve bölümün önünün gittikçe kapanması konusunda stres

yaşadıklarına varılmıştır (Yılmaz, 2019). İpçi'nin (2020) yaptığı bir deneysel çalışmada ise profesyonel bir kariyer müdahalesi olan kariyer koçluğunun kariyer stresi ve kariyer kararı yetkinliği üzerindeki etkisi incelenmiştir. 12 öğrenciyle yapılan 6 haftalık kariyer koçluğu uygulamasının kariyer kararı yetkinliğini arttırırken kariyer stresini azalttığı görülmüştür (İpçi, 2020).

Sosyo-demografik değişkenlerle kariyer stresi arasındaki ilişkiyi inceleyen çeşitli araştırmalar mevcuttur. Turizm rehber adaylarıyla yapılan bir çalışmada ise öğrencilerin kariyer stresi boyutları arasından en çok iş bulma baskısı boyutunda stres yaşadıkları bulunmuştur. Ayrıca çeşitli bireysel özellikler açısından kadınların, 23 yaş ve üstü öğrencilerin, 3.sınıf öğrencilerinin ve daha önce turizm sektöründe çalışmamış öğrencilerin daha fazla kariyer stresi yaşadıklarına ulaşılmıştır (Kan Sönmez, 2021). Yüksel ve Açikel'in (2024) 760 meslek yüksekokulu öğrencisiyle yaptıkları çalışmada erkeklerin kadınlara göre, teknik bilimlerde öğrenim görenlerin sağlık ve sosyal bilimlerde öğrenim görenlerin daha fazla kariyer stresi yaşadığı bulunmuş. Eğitim fakültesinin çeşitli bölümlerinde okuyan sınıf öğrencileriyle yapılan bir çalışmada ise erkek öğrencilerin kadınlara göre kariyer belirsizliği, bilgi eksikliği ve dışsal çatışma boyutlarında daha fazla kariyer stresi yaşadığı; girişimcilik hakkında eğitim almayanların eğitim alanlara göre kariyer belirsizliği, bilgi eksikliği, dışsal çatışma boyutlarında daha fazla kariyer stresi yaşadıklarına ulaşılmıştır (Tican, 2020). Beden eğitimi ve spor öğretmenliği öğrencileriyle yapılan bir çalışmada ise 3.sınıf öğrencilerinin 2 ve 4.sınıf öğrencilerine göre daha fazla kariyer stresi yaşadıkları bulunan bulgular arasındadır (Türkmen ve Bilgin, 2023). Sağlık Hizmetleri Meslekyüksekokulunun 2 farklı bölümünde okuyan yapılan bir çalışmada ise öğrencilerin sırasıyla en çok iş bulma baskısı, kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği, dışsal çatışma boyutlarında kariyer stresi yaşadıklarına ulaşılmıştır. Ayrıca kariyer stresinin demografik değişkenlere göre ne kadar farklılaştığının incelendiği çalışmada; kadın öğrencilerin, 18 yaş ve altı öğrencilerin, 1.sınıf öğrencilerinin, bölüm tercihi 6 ve üstü olan öğrencilerin ve arkadaş sayısı az olan öğrencilerin daha fazla kariyer stresi ortalamalarına sahip olduklarına ulaşılmıştır (Altan ve Tarsuslu, 2019). Kariyer stresi toplam puanı, bilgi eksikliği ve kariyer kararsızlığı, dışsal çatışma boyutlarında bölüme göre anlamlı fark bulunamasa da iş bulma baskısı boyutunda okunulan sağlık bölümlerine göre anlamlı farklılıklar bulunmuştur (Özcan, İşçi ve Tarım, 2023). Sağlık bölümü öğrencileriyle yapılan bir çalışmada iş bulma baskısı boyutunda okunulan bölüme göre farklılıklar bulunmuştur (Özcan, İşçi ve Tarım, 2023).

Matematik bölümü öğrencileriyle yapılan bir çalışmada ise kariyer stresi alt boyutlarının öğrencilerinin tükenmişliklerini yordayıp yordamadıkları incelenmiştir. Yapılan regresyon

analizi sonucunda kariyer stresinin iş bulma baskısı ve dışsal çatışma boyutlarının öğrencilerin tükenmişliklerini anlamlı derecede yordadığına ulaşılmıştır. Öğrencilerin yaşadıkları iş bulma baskısı ve çevreleriyle yaşadıkları çatışma arttıkça tükenmişlikleri artmaktadır. (Pamuk ve Yumak, 2020). Yapılan bir çalışmada ise önemli bir koruyucu faktör olan umut ile kariyer kararlılığının üniversite öğrencilerinin kariyer streslerini olumsuz yönde etkilediğine ulaşılmıştır (Gültekin, 2022).

Farklı bölümlerde okuyan 432 üniversite öğrencisiyle yapılan başka bir çalışmada ise önemli ruh sağlığını koruyucu faktörleri olan yılmazlık ve genel özyeterliğin kariyer stresini olumsuz biçimde yordadığına ulaşılmıştır. Öğrencilerin yılmazlık ve genel özyeterlik seviyeleri arttıkça kariyer stresleri düşmektedir (Özkan, 2020). Genel öz yeterlik ile kariyer stresi arasındaki olumsuz ilişkinin varlığına ulaşan bir diğer araştırma ise Koç'un (2023) 206 üniversite öğrencisiyle yaptığı çalışmasıdır.

Üniversite öğrencilerinde genel öz yeterlik ve genel öz yeterlikle ilişkili değişkenlerin araştırıldığı çalışmalara hem ulusal hem de uluslararası çalışmalarda rastlamak mümkündür. Özyeterliliğin iyi oluş ve dolaylı olarak kariyerle ilişkisinin incelendiği çalışmalarda Çinli üniversite öğrencilerinde işsiz grubun iyi oluşunu etkilediği (Zieba, Surawska ve Zalewska, 2018) ve düşük sosyo-ekonomik düzeye sahip üniversite öğrencilerde yüksek genel öz yeterlik yüksek öznel iyi oluş ile ilişkili bulunmuştur (Tong ve Shanggui, 2004).

Farklı yaş grupları ve ülkelerden (Almanya, Polonya, Güney Kore) gelen 1993 verinin incelendiği kapsamlı bir çalışmada genel öz yeterliğin çeşitli değişkenlerle olan ilişkisi incelenmiştir. Yapılan çalışmada genel öz yeterlik sosyal bilişsel değişkenlerle (niyet, uygulama niyetleri, sonuç beklentileri, öz düzenleme), davranış odaklı öz yeterlik, sağlık davranışları, başa çıkma davranışları ve iyi oluşla ilişkili bulunmuştur. Genel öz yeterliğin anksiyete ve depresyonla olumsuz, sağlık davranışları ve aktif başa çıkma davranışlarıyla olumlu ilişkili çıktığı çalışmada ayrıca genel öz yeterliğin kültürden bağımsız evrensel bir yapı olduğuna ulaşılmıştır (Luszczynska, Scholz ve Schwarzer, 2005).

Türkiye'de öz yeterlikle demografik değişkenlerin incelendiği çalışmalarda kadınların erkeklere nazaran daha düşük genel öz yeterliğe sahip oldukları ve algılanan akademik başarı düzeyleri ile algılanan sosyo-ekonomik düzey arttıkça genel öz yeterliğin arttığına ulaşılmıştır (Aydiner, 2011). Aynı çalışmada ayrıca genel öz yeterlik ile yaşam doyumu ve yaşam amaçlarından fiziksel görünüm, bireysel farkındalık ve sosyal sorunluluk alt boyutları arasında olumlu; genel öz yeterlik ile maddi kazanç yaşam amacı alt boyutu arasında olumsuz ilişkiler

bulunmuştur (Aydiner, 2011). Genel öz yeterlik, beden imajı ve psikolojik sağlamlık arası ilişkilerin incelendiği başka bir çalışmada ise kadınların erkekere göre daha düşük beden imajı, genel öz yeterlik ile psikolojik sağlamlığa sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca psikolojik sağlamlık ve beden imajı ile genel öz yeterlik arasında orta düzey anlamlı ilişkilere ulaşılmıştır. Son olarak genel öz yeterlik ile beden imajının psikolojik sağlamlık üzerindeki yordayıcı etkisi incelenmiş ve 2 değişkenin psikolojik sağlamlığın %22'sini açıkladığı ve genel öz yeterliğin beden imajına göre psikolojik sağlamlığı daha güçlü açıkladığı görülmüştür (Kılıç vd., 2020).

Pozitif psikolojinin değişkenleri ve özyeterlik ilişkisinin araştırıldığı pek çok çalışmalar yapılmıştır. Yaşam doyumu, psikolojik sağlamlık ve genel öz yeterlik ilişkisinin incelendiği çalışmada, genel öz yeterliğin hem yaşam doyumu hem de psikolojik sağlamlıkla olumlu ilişkiler gösterdiğine ulaşılmıştır. Ayrıca genel öz yeterliğin psikolojik sağlamlıkla yaşam doyumu arasında aracı rolü oynaması da aynı çalışmada ulaşılan bir diğer bulgudur (Durak, 2021). Başka bir çalışmada ise öz yeterliğin yaşam doyumu ve akış deneyimi üzerinde doğrudan etkisi olduğuna ayrıca genel öz yeterlik ile stres kontrol değerlendirmesi arasında olumlu anlamlı ilişkiye ulaşılmıştır (Sahranç, 2008). Çalışandemir ve Şahin Baltacı'nın (2017) okulöncesi öğretmen adaylarıyla yaptığı çalışmasında ise genel öz yeterliğin yaşam doyumu ile orta düzey anlamlı ilişkiler gösterdiği bulunmuştur. Ayrıca genel öz yeterlikle yaşam doyumunun beraber okula uyumun %17'sini açıkladıklarına ulaşılmıştır.

Ulusal ve uluslararası alanyazındaki araştırmalar incelendiğinde iyi oluş, kariyer stresi ve genel öz yeterliğin birbirleriyle ilişkili olduğunu gösteren araştırmalara rastlamak mümkündür. Benzer biçimde bu çalışmada da genel iyi oluş, kariyer stresi ve genel öz yeterlik arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır.

3. YÖNTEM

Bu çalışma üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri ve genel öz yeterliklerinin genel iyi oluşlarını yordayıcılığını incelemeyi amaçlamaktadır. Bu bölümde araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları ve veri analizi süreci hakkında bilgilere yer verilmiştir.

3.1.Araştırma Modeli

Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi ve genel öz yeterlik düzeylerinin genel iyi oluşları ile ilişkisinin incelendiği bu çalışma; değişkenler arasındaki ilişkinin incelendiği ilişkisel tarama modelinde bir çalışmadır. İlişkisel tarama modeli; birden fazla değişken arasındaki değişimin varlığını saptamayı ve eğer bir değişim varsa bu değişimin nasıl gerçekleştiğini ortaya koymayı hedefleyen model olarak tanımlanmaktadır (Büyüköztürk, vd., 2020).

3.2.Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu 2023-2024 eğitim-öğretim yılı bahar döneminde Anadolu Üniversitesi'nin çeşitli fakültelerinde öğrenim görmekte olan toplam 562 3 ve 4.sınıf öğrencilerinden oluşmaktadır. Anadolu Üniversitesi'nin Eczacılık Fakültesi, Edebiyat Fakültesi, Eğitim Fakültesi, Hukuk Fakültesi, İletişim Bilimleri Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Bilimleri Fakültesinde öğrenim görmekte olan öğrenciler örnekleme dahil edilmiştir.

Örnekleme oluşturulurken farklı fakülte ve cinsiyetten 3. ve 4.sınıf öğrencilerine ulaşılmaya çalışılmıştır. Çalışma grubunun 3 ve 4.sınıf öğrencilerinden oluşması bu öğrencilerin mezuniyet sonrası kariyer düşünce ve planlarının, kariyer farkındalıklarının 1 ve 2.sınıf öğrencilerine göre yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Ölçek uygulaması esnasında 582 öğrenciye ulaşılmasına karşın eksik veya hatalı ölçek doldurduğu fark edilen 10 veri seti analizden çıkarılmış ve sonuç olarak 562 veri seti analize dahil edilmiştir.

Analize dahil edilen öğrencilerin yaş, cinsiyet, sınıf düzeyi ve fakülte demografik bilgilerine göre frekans dağılımları tabloda gösterilmiştir. Analize dahil edilen öğrencilerin yüzde 72,6'sı (408) kadın, yüzde 27,4'ü (154) ise erkektir. Öğrencilerin yaş dağılımı 20 ile 55 olup yaş ortalaması 22,61 ve standart sapması ise 2,45'tir. Öğrencilerin sınıf düzeyleri incelendiğinde ise 3.sınıf öğrencilerinin örneklemin yüzde 47'sini (264), 4.sınıf öğrencilerinin

Tablo 3.1. Örneklemeye ilişkin demografik bilgiler

Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Kadın	408	%72,6
	Erkek	154	%27,4
Toplam		562	%100
Sınıf Düzeyi	3.Sınıf	264	%47
	4.Sınıf	298	%53
Toplam		562	%100
Fakülte	Eczacılık F.	84	%14,9
	Edebiyat F.	67	%11,9
	Eğitim F.	129	%23
	Hukuk F.	62	%11
	İkt. ve İdari B. F.	71	%12,6
	İletişim Bilimleri F.	57	%10,1
	Sağlık Bilimleri F.	62	%11
Toplam		562	%100

ise 53'ünü (298) oluşturduğu görülmektedir. Son olarak öğrencilerin fakülte dağılımları incelendiğinde 129 (%23) Eğitim F., 92 (%16,4) Eczacılık F., 84 (%14,9) İktisadi ve İdari Bilimler F., 71 (%12,6) Edebiyat F., 67 (%11,9) Sağlık Bilimleri F., 62 (%11) Hukuk F., 57 (%10,1) İletişim Bilimleri Fakültesi öğrencisinin yer aldığı görülmektedir.

Öğrencilerin kariyer planlamalarını belirlemek amacıyla ise Kişisel Bilgi Formunda öğrencilere mezuniyet sonrası çalışmak istedikleri sektör sorulmuş (devlet sektörü, özel sektör, lisansüstü öğrenim ve yurtdışında çalışmak) olup verilen cevapların yüzdelikleri tabloda verilmiştir.

Tablo 3.2. Öğrencilerin mezun olunca çalışmak istedikleri sektörlere ilişkin frekans bilgileri

		n	%
Çalışmak istenilen sektör	devlet sektörü	249	%40,6
	özel sektör	197	%32,1
	lisansüstü öğrenim	76	%12,4
	yurtdışında çalışmak	92	%15,0
Toplam		614	%100,0

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada öğrencilerin genel iyi oluş düzeylerini belirlemek için Genel İyi Oluş Ölçeği-Kısa Formu (Kalafatoğlu ve Balcı Çelik, 2020), genel öz yeterliklerini belirlemek için genel Öz Yeterlik Ölçeği (Aypay, 2010), kariyer stresini belirlemek için Kariyer Stresi Ölçeği (Özden ve Sertel-Berk, 2017) ve araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır.

3.3.1. Genel İyi Oluş Ölçeği-Kısa Form

Genel İyi Oluş Ölçeği-Kısa Form (GİÖÖ-KF) yetişkinlerde iyi oluşu ölçmeyi amaçlayan ve Longo, Coyne ve Joseph (2018) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek yine Longo, Coyne ve Joseph (2017'den Akt. Longo, Coyne ve Joseph, 2018; Kalafatoğlu ve Balcı Çelik, 2020)'in geliştirmiş olduğu 65 maddeden oluşan ve 14 boyut içeren (mutluluk, canlılık, iyimserlik, sakinlik, ilgi, kendini kabul, öz-değer, öz-farkındalık, gelişim, amaç, önem, bağlantı, uyum, yetkinlik) Genel İyi Oluş Ölçeği'nin (GİÖÖ) kısaltılmış halidir. GİÖÖ-KF orijinal formunda 14, Türkçe formunda 13 madde içeren tek boyutlu 5'li Likert tipi (1-hiç katılmıyorum, 2-biraz katılıyorum, 3-kısmen katılıyorum, 4-çoğunlukla katılıyorum, 5-tamamen katılıyorum) maddelerden oluşan bir ölçektir. Ölçekte 5-65 arası puan alınabilirken alınan yüksek puan yüksek genel iyi oluş düzeyini işaret etmektedir.

GİÖÖ-KF'nun geliştirilmesi esnasında ilk olarak GİÖÖ'den 14 boyutun her birinden maddelerin faktör yükleri ve içerik geçerlilik dereceleri incelenerek birer madde seçilerek GİÖÖ-KF'nun maddeleri oluşturulmuştur. GİÖÖ-KF'nin geçerlilik ve güvenirlik çalışmaları GİÖÖ için kullanılan veriler ve ABD'de yaşayan 446 yetişkinden (yaş aralığı 19-83, %61 kadın, %38 erkek) elde edilen verilerle gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliliği için yapılan analizler sonucunda korelasyon katsayıları ölçek geneli ile GİÖÖ arasında $r=0.96$, $p<0.001$; alt ölçekler ve kısa form maddeleri için $r=0.67$ ile $r=0.88$ arasında bulunmuştur. Yapılan analizler sonucunda GİÖÖ'nin kısa formu olan tek faktörden ve 5'li Likert tipi 14 maddeden oluşan GİÖÖ-KF ortaya çıkmıştır.

GİÖÖ-KF Türkçeye uyarlama çalışmaları Kalafatoğlu ve Balcı Çelik (2020) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin izinleri alındıktan dil geçerliliği ve iki ölçüm arası korelasyon katsayısı (.747) belirlenmiştir. Ölçek için madde analizi yapılmış ve analiz sonucunda 3.maddenin madde toplam korelasyonu .137 olarak bulunduğundan 3.madde ölçekten çıkarılmıştır. Kalan maddelerin madde toplam korelasyonları ise .41 ile .68 arasında

değişmektedir. Ölçeğin tek faktörlü yapısını test etmek için yapılmış olan Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda tek faktörlü yapının doğrulandığı görülmüştür. Ölçek geçerliliği için ayrıca ölçüt-bağımlı geçerlilik hesaplanmıştır. GİÖÖ-KF ile Yaşam Doyumu Ölçeği (YDÖ) ve Psikolojik İyi Oluş Ölçeği (PİÖÖ) arasında ölçüt-bağımlı geçerlik hesaplanmıştır. Ölçek güvenilirliği içinse Cronbach alfa katsayısından, madde-toplam korelasyon değerlerinden ve iki yarı test güvenilirliğinden faydalanılmıştır. Ölçeğin Cronbach alfa katsayısı .90 olarak bulunmuştur (Kalafatoğlu ve Balcı Çelik, 2020). Bu araştırmada ise Genel İyi Oluş Ölçeği-Kısa Form için Cronbach alfa katsayısı hesaplanmış ve katsayı ,878 olarak bulunmuştur.

3.3.2. Kariyer Stresi Ölçeği

Kariyer Stresi Ölçeği (KSÖ) Choi ve arkadaşları (2011; Choi ve ark.'dan akt. Özden ve Sertel-Berk, 2017) tarafından üniversite öğrencilerinin kariyer kaynaklı stres faktörlerini ve zorlanmalarını ölçmek amacıyla geliştirilmiş olan ve 5'li Likert tipi 20 maddeden, 4 alt boyuttan (kariyer belirsizliği, bilgi eksikliği, dışsal çatışma, iş bulma baskısı) oluşan bir ölçektir. Ölçekten 20 ile 100 arası puan alınabilirken alınan puan yükseldikçe kişinin yaşadığı kariyer stresi düzeyi de artmaktadır.

KSÖ'nün geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Güney Kore'deki üniversite öğrencileriyle yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi yapılmış ve varyansın %66.26'sını açıklayan 20 madde ve 4 boyuttan oluşan ölçek oluşturulmuştur. Ölçek doğrulayıcı faktör analizi test edilerek 4 boyutlu yapı doğrulanmıştır. Ölçek güvenilirliği ise Cronbach alfa katsayısı ve eş zamanlı geçerlilik yöntemi kullanılarak test edilmiştir. Cronbach alfa katsayıları kariyer belirsizliği için .89, bilgi eksikliği için .89, iş bulma baskısı için .85 ve dışsal çatışma için .83 olarak bulunmuştur. Eş zamanlı geçerlilik için yapılan analizler sonucu KSÖ ile Kariyer Kararsızlığı Ölçeği arasında olumlu yönde; KSÖ ile Kariyer Kararı Öz yeterliliği Ölçeği ile Ebeveyn Kariyer Desteği Ölçeği arasında olumsuz yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Chio, vd., 2011).

Ölçeğin Türkçeye uyarlanma çalışmaları ise Özden ve Sertel-Berk (2017) tarafından gerçekleştirilmiştir. İstanbul Üniversitesi'nde 2013-2014 yıllarında okuyan 425 öğrenciden elde edilen veriler açımlayıcı faktör analizi ile incelenmiş ve toplam varyansın %64.7'sini açıklayan bir yapı ortaya çıkmıştır; bu yapının faktörleri ise kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği (10 madde), iş bulma baskısı (6 madde), dışsal çatışma (4 madde) şeklindedir. Madde ayırt ediciliğini sınamak için madde toplam puan korelasyonları hesaplanmış olup .44 ile .80 arasında değişen korelasyonlar elde edilmiştir. Ölçeğin geçerliliği ayrıca KSÖ ile Kariyer Kararı

Yetkinlik Beklentisi Ölçeği (KKYBÖ) ile Mesleki Sonuç Beklentileri Ölçeği (MSBÖ) arasındaki ilişkiler incelenmiş olup KSÖ ile KKYBÖ ve MSBÖ arasında beklenildiği şekilde olumsuz yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ölçek güvenirliği için ise Cronbach alfa katsayısından, test tekrar test yönteminden yararlanılmıştır. Cronbach alfa katsayıları ölçek geneli için .94, kariyer belirsizliği-bilgi eksiliği boyutu için .94, iş bulma baskısı boyutu için .86, dışsal çatışma boyutu için .83 olarak bulunmuştur. (Özden ve Sertel-Berk, 2017). Bu araştırmada da Kariyer Stresi Ölçeği ve alt boyutları için Cronbach alfa katsayıları hesaplanmış ve toplam ölçek için ,931; kariyer belirsizliği-bilgi eksikliği için ,923; iş bulma baskısı için ,866 ve dışsal çatışma için ,816 olarak hesaplanmıştır.

3.3.3. Genel Öz Yeterlik Ölçeği

Genel Öz Yeterlik Ölçeği (GÖYÖ) 1995 yılında geliştirilmiş olan ve yetişkinlerin genel öz yeterlik düzeylerini ölçmeyi amaçlayan bir ölçme aracıdır (Schwarzer ve Jerusalem, 1995). Kişinin belli bir işi yapıp yapamayacağına ilişkin kendine yönelik algı ve yargılaması olan genel öz yeterliği ölçme amacıyla geliştirilmiş olan GÖYÖ 4'lü likert tipi 10 maddeden oluşmaktadır ve tek boyutlu bir yapı sergilemektedir (Aypay, 2010). Ölçekten alınabilecek minimum puan 10 maksimum puan ise 40'tır ve ölçekten alınan puanlar yükseldikçe kişinin ölçülen genel öz yeterliği de yükselmektedir (Aypay, 2010).

Ölçeğin orijinal formunun geliştirilmesi 5 farklı Alman örnekleminde gelen verilerle gerçekleştirilmiştir. Yapılan ölçümlerde iç tutarlılık katsayıları .82 ile .93 arası bulunmuştur. Eş zamanlı geçerlik ölçümlerinde ise genel öz yeterlik ile iyimserlik, özsaygı ve iç kontrol inançlarıyla olumlu; anksiyete, performans anksiyetesi ve karamsarlık ile arasında olumsuz korelasyonlar bulunmuştur. Yordama geçerliğinde ise 2 yıl aralıklarla ölçümler yapılmış ve kadınlarda erkeklere nazaran daha yüksek korelasyonlara rastlanmıştır (Schwarzer ve Jerusalem, 1995).

Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması ise Aypay (2010) tarafından yapılmıştır. Uyarlama çalışmasının çalışma grubunu Türkiye'deki 3 üniversitenin eğitim fakültesi öğrencilerinden (N=693) oluşmaktadır. GÖYÖ faktör analizi sonucu toplam varyansın %47'sini açıklayan 2 boyutlu yapı ortaya konmuştur. Faktör analizinden sonra ise Rosenberg'in Öz Saygı Ölçeği ve Stresle Başa Çıkma Ölçeği kullanılmıştır ve GÖYÖ ile Stresle Başa Çıkma Ölçeği soruna yönelme alt boyutu ve Rosenberg'in Öz Saygı Ölçeği puanları arasında orta düzeyde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Güvenirlik için ise önce alfa iç tutarlılık katsayısına

bakılmış ve alfa değeri ölçek toplam puanı için .83 olarak bulunmuştur. Test tekrar test güvenilirliği içinse 370 öğrenciye ölçek 8 hafta arayla uygulanmış ve 2 ölçüm arası korelasyon katsayısı .80 olarak bulunmuştur (Aypay, 2010). Bu araştırmada ise Genel Öz Yeterlik Ölçeği'nin Cronbach alfa katsayısı ,908 olarak bulunmuştur.

3.3.4. Kişisel Bilgi Formu

Katılımcıların demografik bilgilerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Formda cinsiyet, yaş, öğrenim görülen fakülte, sınıf ve mezuniyet sonrası çalışmak istenilen sektör sorularına yer verilmiştir. Formda mezuniyet sonrası çalışmak istenilen sektör yer verilmesinin sebebi ise araştırmanın bağımsız değişkenlerinden olan kariyer stresinin incelenmesinde ve öğrencilerin kariyer gelişimlerinde mezuniyet sonrası planlamalarının önemli bir rol oynamasıdır.

3.4. Etik Bildirim

Çalışma öncesinde gerekli uygulama izinleri için Anadolu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne başvurulmuştur. İlk önce Anadolu Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu İzni (681813-29/01/2024) alınmıştır. Sonra Anadolu Üniversitesi öğrencilerine ölçek uygulaması için Anadolu Üniversitesi Rektörlüğünden araştırma izni (28/03/2024-716440) alınmıştır.

3.5. Verilerin Toplanması

Ölçek uyarlayan araştırmacılardan gerekli izinleri ve ölçek maddeleri alındıktan sonra ölçme araçları bir set haline getirilmiştir. Daha sonra gerekli uygulama izinleri için Anadolu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'ne etik kurul izni için başvurulmuş olup gerekli izinler alındıktan sonra ölçek uygulamasının yapılacağı öğretim elemanlarına ulaşılmıştır. Uygulama zamanı ve biçimi konusunda ilgili sınıfın öğretim elemanı ile anlaşıldıktan sonra araştırmacı bizzat dersliklere girerek öğrencilere uygulama formlarını dağıtmıştır.

Veri toplama esnasında araştırmacı derslikte bulunarak açıklamaları yapmış ve katılımcıların sorularını cevaplamıştır. Veri toplama öncesi araştırmacı katılımcılara araştırmanın amacı, bireysel değerlendirme yapılmayacağı, verilerin bilimsel amaçlı kullanılacağı ve başka yerde kullanılmayacağı, katılımcıların kimliklerini belli edecek herhangi

bir soru bulunmadığına dair gerekli açıklamaları yapmıştır. Ayrıca aynı açıklamalara veri toplama formunda ilk başta bilgilendirme ve gönüllü katılım yazısında yer verilmiştir. Gizliliği ve gönüllü katılımı sağlamak için formda katılımcıların kimlik bilgilerini ifşa edecek herhangi bir soruya yer verilmemiştir. Ayrıca katılımcıların daha sonra akıllarına gelebilecek soruları sorabilmeleri için araştırmacının iletişim bilgisine de yer verilmiştir.

3.6.Verilerin Analizi

Toplanan verilerin analizi için 'SPSS 23' paket istatistik programı kullanılmıştır. Analizler paket program aracılığıyla bilgisayar ortamında gerçekleştirilmiştir. Üniversite öğrencilerinde genel öz yeterlik ve kariyer stresinin genel iyi oluşu yordayıcılığının incelenmesi için hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır. Analiz öncesi regresyon analizinin normallik, çoklu bağlantı, uçdeğerler, doğrusallık, eşvaryanslılık, hata terimleri arasındaki bağımsız ilişki ön şartlarını taşıyıp taşımadığı incelenmiştir.

Normallik analizi için $n > 30$ olduğundan Kolmogorov-Smirnov testi ve basıklık çarpıklık değerleri incelenmiştir. Verilerin basıklık ve çarpıklık değerlerine bakıldığında değerlerin -1 ile +1 arasında olduğu görülmüş olup verilerin normal dağıldığına karar verilmiştir (Bıkmaz Bilgen, 2022). Çoklu bağlantı ön şart içinse VIF ve tolerans değerlerine bakılmış olup VIF değeri 10 altında, tolerans değeri ise 0,2'den büyük olduğu için çoklu bağlantı ön şartının sağlandığına karar verilmiştir. Doğrusallık ve eşvaryanslılık içinse saçılım grafikleri incelenmiş olup grafikteki noktaların rastgele dağıldığına yani her iki şartın da sağlandığına varılmıştır. Hata terimlerinin bağımsızlığı içinse Durbin Watson katsayısı incelenmiş olup 1,901 olarak bulunmuş olup otokorelasyon olmadığına yani hata terimlerinin bağımsızlığı ön şartının taşındığına karar verilmiştir (Bıkmaz Bilgen, 2022).

Regresyon analizi öncesi gerekli şartların kontrolü sağlandıktan sonra genel öz yeterlik ile kariyer stresinin üniversite öğrencilerinin genel iyi oluşlarını yordayıp yordamadığını incelemek için hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Ayrıca araştırmanın diğer araştırma sorusu genel öz yeterlikleri farklı olan üniversite öğrencilerinin kariyer streslerinin farklılaşıp farklılaşmadığının da incelenmesi amacıyla bağımsız gruplar t testi analizi yapılmış ve çıkan katsayılar incelenmiştir. Demografik değişkenler ile üniversite öğrencilerinin kariyer stresi ve genel iyi oluşları arasındaki ilişkileri incelemek içinse bağımsız gruplar t testi ve tek yönlü ANOVA analizleri yapılmıştır.

4. BULGULAR

Bu kısımda üniversite öğrencilerinin genel iyi oluşları, kariyer stresleri ve genel öz yeterlikleri arasındaki ilişkilere ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Bu amaçla ilk olarak kariyer stresi alt boyutları ve genel öz yeterliğin genel iyi oluşu yordayıcılığı incelenmiştir. Ardından cinsiyet, sınıf düzeyi ve fakülte türü demografik değişkenlerine göre genel iyi oluş ve kariyer stresi düzeyleri incelenmiştir. En son olarak da farklı genel öz yeterlik düzeylerine sahip öğrencilerin kariyer stresi düzeyleri incelenmiştir.

4.1.Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Stresi Alt Boyut ve Genel Öz Yeterlik Düzeylerinin Genel İyi Oluş Düzeylerini Yordayıcılığına İlişkin Bulgular

Bu kısımda üniversite öğrencilerinin genel öz yeterlik, kariyer stresi alt boyutlarının (Kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği, iş bulma baskısı, dışsal çatışma) genel iyi oluşları ne derece yordadığı incelenmiştir.

Tablo 4.1. Kariyer stresi alt boyutları, genel öz yeterlik ve genel iyi oluş düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler

	$\bar{x}$	Ss	n
Genel iyi oluş düzeyi	44,8310	8,90342	562
Genel öz yeterlik düzeyi	29,4893	6,13520	562
Kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği	24,2669	9,51685	562
İş bulma baskısı	18,5641	6,23317	562
Dışsal çatışma	8,3452	3,89273	562

Tablo 4.1. incelendiğinde üniversite öğrencilerinin (N=562) genel iyi oluş düzeylerinin ortalaması 44,83, genel öz yeterlik düzeylerinin ortalaması 29,48, kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği ortalaması 24,26, iş bulma baskısı ortalaması 18,56, dışsal çatışma ortalaması ise 8,34 olarak bulunmuştur.

Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi ve genel öz yeterlik düzeylerinin genel iyi oluşlarını yordayıp yordamadığının incelenmesi için öncelikle değişkenler arası ilişki Pearson korelasyon katsayısı ile incelenmiştir.

Tablo 4.2. *Kariyer stresi alt boyutları, genel öz yeterlik ve genel iyi oluş arasındaki Pearson korelasyon katsayıları*

	1	2	3	4	5
Genel iyi oluş ¹		,514*	-,340*	-,188*	-,233*
Genel öz yeterlik ²	,514*		-,328*	-,173*	-,221*
Kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği ³	-,340*	-,328		,522*	,650*
İş bulma baskısı ⁴	-,188*	-,173*	,522*		,367*
Dışsal çatışma ⁵	-,221*	-,233*	,650*	,367*	

* p<.01

Tablo 4.2. incelendiğinde yapılan korelasyon analizi sonucunda genel iyi oluş ile genel öz yeterlik arasında olumlu yönde anlamlı ilişki ($r=,514$, $p<.01$), kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği ile genel iyi oluş arasında olumsuz yönde anlamlı ilişki ($r=-,340$, $p<.01$), iş bulma baskısı ile genel iyi oluş arasında olumsuz yönde anlamlı ilişki ($r=-,221$, $p<.01$), dışsal çatışma ile genel iyi oluş arasında olumsuz yönde anlamlı ilişki ($r=-,188$, $p<.01$), bulunmuştur.

Hiyerarşik regresyon modelini gerçekleştirmek için yordayıcı değişkenlerden genel öz yeterlik (Model 1), kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği değişkeni (Model 2), iş bulma baskısı değişkeni (Model 3), dışsal çatışma değişkeni (Model 4) sırasıyla 4 blokta analize dahil edilmişlerdir. Elde edilen sonuçlar Tablo 4.3'te almaktadır.

Tablo 4.3. *Kariyer stresi alt boyutları ve genel öz yeterliğin genel iyi oluşu yordayıcılığına ilişkin hiyerarşik regresyon analizi sonuçları*

Model	Yordayıcı	R	R ²	β	t	p
1	Sabit				14,406	,000
	Genel öz yeterlik	,514	,265	,514	14,193	,000
2	Sabit				14,390	,000
	Genel öz yeterlik	,514	,265	,452	12,028	,000
	Kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği	,31	,032	,191	-5,100	,000
3	Sabit				13,730	,000
	Genel öz yeterlik	,514	,265	,542	12,023	,000
	Kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği	,31	,032	-,201	-4,169	,000
	İş bulma baskısı	,00	,00	,014	,304	,761
4	Sabit				13,651	,000
	Genel öz yeterlik	,514	,265	,452	12,013	,000
	Kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği	,31	,032	-,193	-3,700	,000
	İş bulma baskısı	,00	,00	,015	,319	,750
	Dışsal çatışma	,00	,00	-,015	-,349	,728

p<.05

Tablo 4.3'te hiyerarşik regresyon modeli sonuçları incelendiğinde üniversite öğrencilerinin kariyer stresi alt boyutları ve genel öz yeterlik değişkenleri ile birlikte genel iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki ($R=,541$, $R^2=,292$) sergilenmiştir ($F_{(557)}=115,531$, $p<.01$). Genel öz yeterlik tek başına genel iyi oluşun %26'sını açıklarken; kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği ve genel öz yeterlik beraber genel iyi oluşun %29'unu açıklamaktadır. Dışsal çatışma ve iş bulma baskısının ise genel iyi oluş üzerindeki toplam yordayıcılığı %1 olarak bulunmuştur. Yordayıcı değişkenlerin genel iyi oluş üzerindeki önem sırası genel öz yeterlik ($\beta=,452$), kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği ($\beta=-,193$), iş bulma baskısı ($\beta=,015$) ve dışsal çatışma ($\beta=-,015$) şeklindedir. Regresyon katsayılarını incelendiğinde, genel öz yeterliğin genel iyi oluşu olumlu yönde anlamlı biçimde yordadığına; kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliğinin ise genel iyi oluşu olumsuz yönde anlamlı biçimde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. İş bulma baskısı ve dışsal çatışma ise genel iyi oluşun anlamlı yordayıcısı olmadığı görülmüştür.

4.2.Üniversite Öğrencilerinin Genel İyi Oluş Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular

Bu kısımda üniversite öğrencilerinin demografik değişkenlerine (cinsiyet, sınıf düzeyi, fakülte) göre genel iyi oluş düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığına dair bulgular yer almaktadır.

4.2.1. Cinsiyet değişkenine göre üniversite öğrencilerinin genel iyi oluş düzeylerine ilişkin bulgular

Üniversite öğrencilerinin cinsiyetlerine göre genel iyi oluş düzeylerinin değişip değişmediğini tespit etmek amacıyla bağımsız gruplar t testi kullanılmıştır.

Cinsiyet değişkenine göre genel iyi oluş düzeyleri için bağımsız t testi sonuçları Tablo 4.4.'te yer almaktadır.

Tablo 4.4. Cinsiyete göre genel iyi oluş düzeyine ilişkin bağımsız gruplar t testi sonuçları

Cinsiyet	n	$\bar{x}$	Ss	t	p
Kadın	408	44,6005	8,61658	-,999	,318
Erkek	154	45,4416	9,62499		

p<.05

Cinsiyet değişkenine göre genel iyi oluş düzeyleri için yapılan bağımsız t testi sonuçları Tablo 4.5.'te yer almaktadır. Bu sonuca göre kadın ($\bar{x}$ =44,60) üniversite öğrencilerinin genel iyi oluş düzeyleriyle erkek ($\bar{x}$ =45,44) üniversite öğrencilerinin genel iyi oluşları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

4.2.2. Sınıf değişkenine göre üniversite öğrencilerinin genel iyi oluş düzeylerine ilişkin bulgular

Üniversite öğrencilerinin sınıf düzeylerine göre genel iyi oluş düzeylerini incelemek için bağımsız gruplar t testi yapılmış olup, analiz sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 4.5. Sınıf düzeyine göre genel iyi oluş düzeylerine yönelik bağımsız gruplar t testi sonuçları

Sınıf Düzeyi	n	$\bar{x}$	Ss	t	p
3. Sınıf	264	44,9735	9,03117	,357	,721
4. Sınıf	298	44,7047	8,80198		

p<.05

Sınıf düzeyine göre üniversite öğrencilerinin genel iyi oluş düzeylerine yönelik bağımsız gruplar t testi sonucunun yer aldığı Tablo 4.5. incelendiğinde 3.sınıf ($\bar{x}$ =44,97) öğrencilerinin genel iyi oluş düzeyleri ile 4.sınıf ($\bar{x}$ =44,70) öğrencilerinin genel iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

4.2.3. Fakülte değişkenine göre üniversite öğrencilerinin genel iyi oluş düzeylerine ilişkin bulgular

Üniversite öğrencilerinin öğrenim gördükleri fakülteye göre genel iyi oluşları arasındaki farka ilişkin tek yönlü ANOVA analizi yapılmış olup sonuçlar tabloda yer almaktadır.

Tablo 4.6. Öğrenim görülen fakülteye göre genel iyi oluş düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler

	n	$\bar{x}$	Ss
Öğrenim Görülen Fakülte	Eczacılık	92	44,0217
	Edebiyat	71	44,9437
	Eğitim	129	45,0930
	Hukuk	62	44,0000
	Sağlık B.	67	45,6418
	İletişim B.	57	43,8596
	İİBF	84	45,8452
	Toplam	562	44,8310

Öğrenim görülen fakülteye göre genel iyi oluş düzeyleri ortalamalarının yer aldığı Tablo 4.6. incelendiğinde en düşük genel iyi oluş düzeyine İletişim Bilimleri Fakültesi ($\bar{x}$ =43,85) öğrencilerinin, en yüksek genel iyi oluş düzeyine ise İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ($\bar{x}$ =45,84) öğrencilerinin sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 4.7. Öğrenim görülen fakülteye göre genel iyi oluş düzeylerine yönelik tek yönlü ANOVA sonuçları

	Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	p
Gruplararası	297,058	6	49,510	,622	,713
Gruplariçi	44173,883	555	79,593		
Toplam	44470,941	561			

p<.05

Öğrenim görülen fakülteye göre genel iyi oluş yönelik tek yönlü ANOVA sonuçlarının yer aldığı Tablo 4.7. incelendiğinde fakülteler arası anlamlı bir farka ($F_{6-555}=,713$, $p<.01$) ulaşılmamıştır.

4.3.Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Stresinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular

Bu kısımda üniversite öğrencilerinin demografik değişkenlerine (cinsiyet, sınıf düzeyi, fakülte) göre kariyer streslerinin farklılaşıp farklılaşmadığına dair bulgular yer almaktadır.

4.3.1. Cinsiyet değişkenine göre üniversite öğrencilerinin kariyer stres düzeylerine ilişkin bulgular

Üniversite öğrencilerinin cinsiyetlerine göre kariyer stres düzeylerinin değişip değişmediğini anlamak amacıyla bağımsız gruplar t testi kullanılmıştır.

Cinsiyet değişkenine göre kariyer stresi düzeyleri için bağımsız t testi sonuçları Tablo 4.8.'de yer almaktadır.

Tablo 4.8. Cinsiyete göre kariyer stresine ilişkin bağımsız gruplar t testi sonuçları

Cinsiyet	n	$\bar{x}$	Ss	t	p
Kadın	408	53,0711	16,56207	4,457	0,000
Erkek	154	46,1558	15,98248		

p<.05

Tablo 4.8. incelendiğinde kadın ve erkek öğrencilerin kariyer stresi düzeylerinin fark gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda kadın ve erkek üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Bu sonuca göre kadınların ($\bar{x}=53,07$) kariyer stresi düzeyleri erkek öğrencilere göre ($\bar{x}=46,15$) anlamlı biçimde yüksektir.

4.3.2. Sınıf değişkenine göre üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerine ilişkin bulgular

Üniversite öğrencilerinin sınıf düzeylerine göre kariyer stresi düzeylerinin değişip değişmediğini tespit etmek amacıyla bağımsız gruplar t testi kullanılmıştır.

Sınıf düzeyi değişkenine göre kariyer stresi düzeyleri için bağımsız t testi sonuçları Tablo 4.9.'da yer almaktadır.

Tablo 4.9. Sınıf düzeyine göre kariyer stresine yönelik bağımsız gruplar t testi sonuçları

Sınıf Düzeyi	n	$\bar{x}$	Ss	t	p
3. Sınıf	264	49,5833	15,99265	-2,138	0,033
4. Sınıf	298	52,5872	17,16823		

$p<.05$

Tablo 4.9.'da yer alan sınıf düzeyine göre üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerinin incelendiği bağımsız gruplar t testi sonucunda sınıf düzeyine göre kariyer stresi düzeyleri arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu sonuca göre 4.sınıf öğrencilerinin ($\bar{x}=52,58$) kariyer stresi düzeyleri 3.sınıf öğrencilerine ($\bar{x}=49,58$) anlamlı biçimde yüksektir.

4.3.3. Fakülte değişkenine göre üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerine ilişkin bulgular

Üniversite öğrencilerinin öğrenim gördükleri fakülte türüne göre kariyer stres düzeylerinin değişip değişmediğini bulma amacıyla tek yönlü ANOVA kullanılmış ve çıkan sonuçlar incelenmiştir.

Tablo 4.10. Öğrenim görülen fakülteye göre kariyer stresi düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler

		n	$\bar{x}$	Ss
Öğrenim Görülen Fakülte	Eczacılık	92	51,8261	16,68164
	Edebiyat	71	56,2676	17,55803
	Eğitim	129	48,0388	14,99396
	Hukuk	62	47,5000	16,18819
	Sağlık B.	67	44,5821	13,73245
	İletişim B.	57	59,5789	16,90514
	İİBF	84	53,2500	17,23954
	Toplam	562	51,1762	16,67929

Tablo 4.10.'da görüldüğü üzere öğrenim görülen fakülteye göre kariyer stresi düzeyleri ortalaması incelendiğinde en yüksek kariyer stresine sahip fakültenin İletişim Bilimleri Fakültesi ($\bar{x}=59,57$) en düşük kariyer stresine sahip fakültenin ise Sağlık Bilimleri Fakültesi ($\bar{x}=44,58$) olduğu görülmektedir.

Tablo 4.11. Öğrenim görülen fakülteye göre kariyer stresi düzeylerine yönelik tek yönlü ANOVA sonuçları

	Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	p
Gruplararası	11286,178	6	1881,030	7,211	0,000
Gruplarıçi	144783,382	555	260,871		
Toplam	156069,560	561			

p<.05

Öğrenim görülen fakülteye göre kariyer stresi düzeylerine yönelik tek yönlü ANOVA sonuçlarının yer aldığı Tablo 4.11. incelendiğinde fakülteler arası anlamlı bir farka ($F_{6-555}=,000$, $p<.01$) ulaşılmıştır. Farkın hangi gruplar arasından kaynaklandığını tespit etmek için Scheffe çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır. Eczacılık Fakültesi ($\bar{x}=51,82$) ve Edebiyat Fakültesi ($\bar{x}=56,26$) öğrencilerinin Sağlık Bilimleri Fakültesi ($\bar{x}=44,58$) öğrencilerine göre daha yüksek kariyer stresi yaşadıkları görülmüştür. Ayrıca İletişim Bilimleri Fakültesi ($\bar{x}=59,57$) öğrencilerinin de Eğitim Fakültesi ($\bar{x}=48,03$) ve Hukuk Fakültesi ($\bar{x}=47,50$) öğrencilerine göre daha yüksek kariyer stresi yaşadıklarına ulaşılmıştır.

Öğrenim görülen fakülteye göre kariyer stresi düzeyleri arasında anlamlı farklar çıkması üzerine fakültelerin kariyer stresi alt boyutları (kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği, iş bulma baskısı, dışsal çatışma) düzeylerinin de incelenmesi ihtiyacı duyulmuştur. Farklı fakültelerin kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği, iş bulma baskısı ve dışsal çatışma düzeyleri incelendiğinde

Edebiyat Fakültesinde (kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği $\bar{x}=25,49$, iş bulma baskısı $\bar{x}=21,90$, dışsal çatışma $\bar{x}=8,87$), Eczacılık Fakültesinde (kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği $\bar{x}=25,13$, iş bulma baskısı $\bar{x}=18,32$, dışsal çatışma $\bar{x}=8,36$), İletişim Bilimleri Fakültesinde (kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği $\bar{x}=30,12$, iş bulma baskısı $\bar{x}=20,82$, dışsal çatışma $\bar{x}=8,63$) öğrenim gören öğrencilerin kariyer stresi alt boyut skorlarının diğer fakültelerde öğrenim gören öğrencilerin alt boyut skorlarına göre yüksek olduğu görülmüştür.

4.4.Genel Öz Yeterlik Düzeyi Farklı Olan Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Stresi Düzeylerine İlişkin Bulgular

Çalışmada, genel öz yeterlik düzeyleri farklı olan üniversite öğrencilerinin kariyer streslerine yönelik bulguları incelemek amacıyla bağımsız gruplar t testi yapılmıştır.

Tablo 4.12. Üniversite öğrencilerinin genel öz yeterliklerine ilişkin betimsel istatistikler

	n	Minimum	Maximum	$\bar{x}$	Ss
Genel öz yeterlik düzeyleri	562	11,00	45,00	29,4893	6,13520

Tablo 4.12.'de görüldüğü gibi üniversite öğrencilerinin (N=562) genel öz yeterlik düzeyi ortalamaları 29,48 standart sapması ise 6,13 olarak bulunmuştur. Üniversite öğrencilerinin genel öz yeterlik düzeylerine göre kariyer stresinin incelenmesi için bağımsız gruplar t testi kullanılacağından bağımsız değişken olan genel öz yeterlik düzeyi grubun aritmetik ortalaması ($\bar{x}=29,48$) baz alınarak genel öz yeterlik düzeyleri düşük (28'den düşük) ve yüksek (30'dan yüksek) olan öğrenciler olmak üzere 2 gruba ayrılmıştır.

Tablo 4.13. Üniversite öğrencilerinin genel öz yeterlik düzeylerine göre kariyer stresi düzeylerine ilişkin bağımsız gruplar t testi sonucu

		$\bar{x}$	Ortalama	Ss	Sd	t	p
Genel Öz Yeterlik Düzeyi	Düşük	244	55,9713	16,26792	528	6,022	,000
	Yüksek	286	47,4406	16,24338			

p<.05

Tablo 4.13.'te görüldüğü üzere; yapılan bağımsız gruplar t testi sonucuna göre genel öz yeterlik düzeyi düşük ($\bar{x}=55,97$) olan üniversite öğrencileriyle genel öz yeterlik düzeyi yüksek olan üniversite öğrencilerinin ($\bar{x}=47,44$) kariyer stresi düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Genel öz yeterlik düzeyi düşük olan üniversite öğrencilerinin ($\bar{x}=55,97$) genel öz

yeterlik düzeyi yüksek olan üniversite ($\bar{x}=47,44$) öğrencilerine göre daha yüksek kariyer stresine sahip olduğu görülmektedir.



5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu başlık altında araştırma sonucuna, bulgulardan elde edilen verilerin tartışılmasına ve önerilere yer verilmiştir.

5.1.Sonuç

Bu araştırmanın üniversite öğrencilerinin; kariyer stresi alt boyutları ve genel öz yeterliğin genel iyi oluşu yordayıcılığının incelenmesi, üniversite öğrencilerinin genel iyi oluş düzeylerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi, kariyer streslerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi, genel öz yeterlik düzeyleri farklı olan öğrencilerin kariyer streslerinin incelenmesi olmak üzere dört amacı bulunmaktadır.

5.1.1. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyleri ve genel öz yeterlik düzeylerinin genel iyi oluşlarını yordayıcılığına ilişkin sonuçlar

Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi ve genel öz yeterliklerinin genel iyi oluşlarını yordayıcılığını incelemek için hiyerarşik çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda:

- Genel öz yeterliğin genel iyi oluşu olumlu biçimde yordadığına ulaşılmıştır.
- Kariyer stresi alt boyutu olan kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliğinin genel iyi oluşu olumsuz biçimde yordadığına ulaşılmıştır.
- Kariyer stresinin alt boyutları olan iş bulma baskısı ve dışsal çatışmanın ise genel iyi oluş üzerinde anlamlı bir yordayıcılığı bulunmamıştır.

5.1.2. Demografik değişkenlere göre genel iyi oluş düzeylerine ilişkin sonuçlar

Cinsiyet, sınıf düzeyi ve öğrenim görülen fakülteye göre genel iyi oluş düzeyleri incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda;

- Cinsiyete göre genel iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.
- Sınıf düzeyine göre genel iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.
- Öğrenim görülen fakülteye göre genel iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

5.1.3. Demografik değişkenlere göre üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerine ilişkin sonuçlar

Araştırmanın birinci amacı doğrultusunda cinsiyet, sınıf düzeyi ve öğrenim görülen fakülte demografik değişkenlerine göre üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri incelenmiştir. Bulgular incelendiğinde:

- Kadın öğrencilerin kariyer stresi düzeyleri erkek öğrencilerin kariyer stresi düzeylerine göre anlamlı biçimde yüksek çıkmıştır.
- 4.sınıf öğrencilerinin kariyer stresi düzeyleri 3.sınıf öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerine göre anlamlı biçimde yüksek çıkmıştır.
- Kariyer stresinin öğrenim görülen fakülteye göre incelenmesi sonucu fakülteler arası anlamlı farklar çıkmış ve en düşük kariyer stresine sahip olan fakültenin Sağlık Bilimleri Fakültesi, en yüksek kariyer stresine sahip olan fakültenin ise İletişim Bilimleri Fakültesi olduğu görülmüştür.

5.1.4. Genel öz yeterlik düzeyi düşük ve yüksek olan üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerine ilişkin sonuçlar

Genel öz yeterliği düşük ve yüksek olan öğrencilerin kariyer stresleri arasındaki fark incelenmiş ve 2 grup arası anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre genel öz yeterlik düzeyi düşük olan öğrencilerin genel öz yeterlik düzeyi yüksek olan öğrencilere kıyasla daha yüksek kariyer stresi düzeyine sahip oldukları görülmüştür.

5.2.Tartışma ve Yorum

Bu başlık altında üniversite öğrencilerinin demografik değişkenlerine göre kariyer stresleri arasındaki farka ilişkin bulguların tartışılmasına; üniversite öğrencilerinin demografik değişkenlerine göre genel iyi oluşları arasındaki farka ilişkin bulguların tartışılmasına; üniversite öğrencilerinin genel öz yeterlik düzeylerine göre kariyer stresleri arasındaki farka ilişkin bulguların tartışılmasına; üniversite öğrencilerinin kariyer stresi ve genel öz yeterliklerinin genel iyi oluşlarını yordayıcı rolüne ilişkin bulguların tartışılmasına yer verilmiştir.

5.2.1. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi ve genel öz yeterliklerini genel iyi oluşlarını yordayıcılığına ilişkin tartışma ve yorum

Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi alt boyutları ve genel öz yeterliklerinin genel iyi oluşlarını yordayıcılığının incelenmesi için yapılan regresyon analizi sonucunda genel öz yeterliğin genel iyi oluşu olumlu yönde yordadığına; kariyer stresi alt boyutu olan bilgi eksikliği ve kariyer kararsızlığının genel iyi oluşu olumsuz yönde yordadığına ve iş bulma baskısı ile dışsal çatışma boyutlarının genel iyi oluş üzerinde herhangi bir yordayıcı etkisi olmadığına ulaşılmıştır.

İlgili alanyazın incelendiğinde genel öz yeterlik ile genel iyi oluş arasında olumlu ilişkiler bulan çalışmalara rastlamak mümkündür (Aydiner, 2011; Dong, vd., 2024; Durak, 2021; Ekinci ve Koç, 2022; Kılınç, 2017; Magalette ve Oliver, 1999; Sahranç, 2008; Sarıtaş, 2019; Sivis-Çetinkaya, 2013; Zieba, Surawska ve Zalewska, 2018). Çalışmalar incelendiğinde bu araştırmanın bulgularına paralel olarak genel öz yeterliği yüksek bireylerin iyi oluş ve yaşam doyumlarının yüksek olduğuna ulaşıldığı görülebilir. Bu çalışmada da genel öz yeterliğin genel iyi oluşun en kuvvetli yordayıcısı olduğuna ve genel iyi oluşu olumlu biçimde yordadığına ulaşılmıştır. Bu bilgilerden hareketle genel öz yeterliğin bireylerin genel iyi oluşlarını korumak, kuvvetlendirmek ve iyileştirmek için önemli bir faktör olduğu söylenebilir.

Araştırmada genel öz yeterlikten sonra genel iyi oluş üzerindeki bir diğer değişken ise bilgi eksikliği ve kariyer kararsızlığı değişkeni olmuştur. Araştırma sonucunda kariyer stresinin alt boyutu olan bilgi eksikliği ve kariyer kararsızlığının genel iyi oluşu olumsuz yordadığına ulaşılmıştır. Alanyazında bu araştırma bulgularını destekleyen çalışmalara rastlamak mümkündür. Yam (2020) yaptığı çalışmada benzer biçimde bilgi eksikliği ve kariyer kararsızlığının arttıkça üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi oluşlarının düştüğünü belirtmiştir. Benzer sonuçlara Günay ve Çelik (2019), Polat'ın (2022) çalışmalarında da ulaşılmış olup, yapılan çalışmalarda bilgi eksikliği ve kariyer kararsızlığının öğrencilerin iyi oluşlarını olumsuz biçimde yordadıklarına ulaşımlardır. Bu sonuçlara ek olarak yapılan bazı çalışmalarda kariyer kararlılığının iyi oluş üzerinde kariyer kararsızlığının tam tersi etkisine, yani kariyer kararlılığının iyi oluşu olumlu yordadığına ulaşılmıştır (Arslan ve Bayraktar-Uyar, 2020; Erhan, Karagöz ve Uzunbacak, 2021). Kariyer kararı verme sürecinin kişilerin yaşam amacı ve anlamını yansıttığı göz önünde bulundurulduğunda üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlıklarının genel iyi oluşun önem ve amaç boyutlarıyla ilişkili olduğu söylenebilir. Kariyer kararını vermekte ve amacını belirlemekte zorlanan öğrencilerin genel iyi oluşun önem

ve amaç boyutlarında sıkıntı yaşaması olağandır. Bu bilgiler ışığında üniversite öğrencilerinin kariyer konusunda bilgi eksikliği yaşamaları ve kariyer kararsızlıkları yaşamalarının genel iyi oluşları üzerinde olumsuz etkisi olduğu söylenebilir.

Araştırmada kariyer stresinin diğer iki alt boyutu olan iş bulma baskısı ve dışsal çatışma boyutlarının üniversite öğrencilerinin genel iyi oluşlarına etkisi incelenmiş ancak anlamlı bir yordayıcılık saptanamamıştır. Ancak bu bulguların aksine iş bulma baskısı ve dışsal çatışma boyutlarının üniversite öğrencilerinin genel iyi oluşlarını olumsuz yordadığını belirten çalışmalar da mevcuttur (Çetinceli ve Tüzün, 2022; Yam, 2020). Günay ve Çelik (2019), Polat (2022) ise yaptıkları çalışmalarda beklenenin aksine iş bulma baskısının iyi oluşu olumsuz değil olumlu yordadıklarına ulaşmışlardır. Alanyazındaki çalışmaların bulguları bu araştırmanın bulgularını desteklemediği görülmektedir. Bu araştırmanın örneklemini incelendiğinde katılımcıların büyük bir çoğunluğunun sosyal bilimler alanında, az bir kısmın da sağlık alanında eğitim aldığı görülmektedir. Teknik bölümler ve özel yetenek sınavıyla öğrenci alan bölüm ve fakültelerde öğrenim gören öğrenciler ise örnekleme de yer almamıştır. Yüksel ve Açık (2024) teknik, sosyal ve sağlık önlisans bölümlerinde okuyan öğrencileriyle yaptığı çalışmada teknik bölümlerde okuyan öğrencilerin sosyal ve sağlık bölümlerinde okuyan öğrencilere göre daha yüksek kariyer stresi ve iş bulma baskısı yaşadıklarına ulaşmıştır. Sağlık ve sosyal bölümlerinde okuyan öğrencilere göre daha iş bulma baskısı yaşayabilecek olan teknik bölüm öğrencilerinin bu çalışmanın örnekleme dahil edilmemesi bu çalışmada iş bulma baskısı alt boyutunun genel iyi oluşu yordamamasını açıklayabilir.

İlgili alanyazın incelendiğinde kariyer gelişimi süreçleri ve müdahalelerinin ruhsal sağlık ve iyi oluşla ilişkisinin araştırılmaya başlandığı görülmektedir. Hinkelman ve Luzzo (2007) üniversite kariyer ve danışma merkezine başvuran öğrencilerin sıklıkla eşzamanlı ortaya çıkan kariyer sorunları ve anksiyete, depresyon belirtileri yaşadıklarını belirtmektedir. Örnek olarak Kariyer Gelişimi Etkileri Modelinde ruhsal sağlık ve iyi oluşu doğrudan ve dolaylı olarak etkileyen beş farklı kariyer gelişimi etkisi belirlenmiştir; bunlar hayat etkileri, yetkinlik etkileri, benlik algılaması etkileri, olanak-algılama etkileri ve olanak etkileri şeklindedir (Redekopp ve Huston, 2020). Benlik algılaması etkileri içinde yer alan öz yeterlik de hem sağlıklı kariyer gelişimi hem de ruhsal sağlıkla ilişkili bir olgudur. Öz yeterliğin kişinin gösterdiği çaba ve performansı doğrudan etkilediği göz önüne alındığında öz yeterliği yüksek bireylerin çeşitli kurslara gitme, iş görüşmelerine gitme gibi çeşitli kariyer davranışlarında daha etkin rol oynayacağı söylenebilir. Ayrıca yüksek öz yeterlik dezavantajlı grupların daha etkili kariyer davranışları sergilemelerinde etkili bir özelliktir. Öte yandan öz yeterliğin özellikle psikolojik

iyi oluşun çevresel hakimiyet boyutuyla benzer olan ve ruh sağlığının bir bileşeninin doğrudan göstergesi sayılabilecek olması da göz önüne alınmalıdır. Öz yeterlik bu nedenle hem iyi oluşun bir bileşeni hem de diğer iyi oluş boyutlarının ön koşulu olarak karşımıza çıkmaktadır. Sonuç olarak Kariyer Gelişimi Etkileri Modeline göre kariyer gelişimi süreci ve müdahalelerinin direkt olarak kişinin öz yeterliğini yükselmesinde etkili olacağını ve bu sayede dolaylı olarak kişinin iyi oluşunu da arttıracığı söylenebilir (Redekopp ve Huston, 2020). Benzer biçimde Robertson (2013) da kariyer danışmanlığı, psikoeğitim gibi kariyer müdahalelerinin iyi oluş üzerinde doğrudan veya duygusal destek, ilişkileri iyileştirme, özgüven iyileştirme, mesleki kimliği belirginleştirme üzerinden dolaylı olarak olumlu biçimde etkilediğini belirtmektedir.

5.2.2. Üniversite öğrencilerinin demografik değişkenlerine göre genel iyi oluş düzeylerine ilişkin tartışma ve yorum

Bu kısımda araştırmanın sorularından olan üniversite öğrencilerinin demografik değişkenlerine göre genel iyi oluş düzeylerine yönelik analiz bulgularının tartışılması ve yorumuna yer verilmiştir.

5.2.2.1. Üniversite öğrencilerinin cinsiyetlerine göre genel iyi oluş düzeylerine ilişkin tartışma ve yorum

Üniversite öğrencilerinin cinsiyetlerine göre genel iyi oluşları arasındaki farkı tespit etmek için yapılan analiz sonuçları incelendiğinde kadın ve erkek öğrencilerin genel iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı bir farka ulaşılamamıştır.

İlgili alanyazın incelendiğinde kadın ve erkek üniversite öğrencilerinin genel iyi oluşları, öznel iyi oluşları ve psikolojik iyi oluşları arasındaki farka ilişkin çeşitli bulgulara ulaşan çalışmalar olduğunu görmek mümkündür. Bu çalışmanın bulgularına benzer biçimde kadın ve erkek üniversite öğrencilerinin iyi oluşları arasında anlamlı farkın görülmediği çalışmalar da mevcuttur (Ayhan, 2020; Öztürk, 2022; Uygun, 2023). Yapılan başka çalışmalarda ise kadın öğrencilerin iyi oluşları erkek öğrencilerinkine göre yüksek çıkmıştır (Ayhan, 2020; Cenkseven, 2004; Dilmaç ve Bozgeyikli, 2009; Duman, 2016; Sarıtaş, 2019; Yam, 2020). İlgili çalışmalar incelendiğinde cinsiyetin genel iyi oluş üzerine etkisi hakkında net bir sonuca ulaşılamadığı söylenebilir. Bu araştırmanın bulguları incelendiğinde kadın ve

erkek öğrencilerin benzer yaşam olaylarına maruz kalmaları ve bu olaylara ilişkin algılamalarının benzer olması sebebiyle genel iyi oluşlarının farklılaşmadığı söylenebilir. Ayrıca cinsiyet rollerinin de genel iyi oluş üzerinde bir etkisi olmadığı çıkarımına da ulaşılabilir.

5.2.2.2. Üniversite öğrencilerinin sınıf düzeylerine göre genel iyi oluş düzeylerine ilişkin tartışma ve yorum

Araştırmanın bir diğer sorusu olan sınıf düzeyi farklı olan öğrencilerin genel iyi oluşları için gerekli analizler yapılmış ve lisans 3.sınıf ve 4.sınıf öğrencilerinin genel iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı bir farka ulaşamamıştır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde bu sonucu destekleyen ve desteklemeyen çalışma sonuçları görülmektedir. Duman'ın (2016) yaptığı çalışmada kadın ve erkek öğrencilerin iyi oluşları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu sonuçların aksine Dilmaç ve Bozgeyikli (2009) ise 3.sınıf öğrencilerinin iyi oluşlarının 4.sınıf öğrencilerinin iyi oluşlarına göre anlamlı biçimde yüksek bulunmuştur.

Üniversite dönemi gelişimi incelendiğinde son sınıf öğrencilerinin diğer sınıf düzeylerine göre daha fazla yoğun ders ve stajlar gibi akademik ve mezuniyet sonrası kariyer planı gibi kariyer sorunları yaşadıkları söylenebilir. Her ne kadar bu çalışmada 3. ve 4.sınıf öğrencilerinin genel iyi oluşları arasında anlamlı bir fark bulunamasa da akademik ve kariyer kaynaklı stresörleri daha fazla içeren 4.sınıf öğrencilerinin daha düşük genel iyi oluşa sahip olmaları beklenebilir. Ancak bu araştırmanın bulguları incelendiğinde 3.sınıf ve 4.sınıf öğrencilerinin genel iyi oluşları arasında anlamlı bir farka ulaşamaması; öğrencilerin sınıf düzeylerine göre yaşadıkları sorunların genel iyi oluşları üzerinde önemli bir etkiye sahip olmaması ve bu 2 sınıf düzeyinin olayları ve sorunları değerlendirme biçimlerinin benzer olmasıyla açıklanabilir. Ayrıca bu 2 sınıf düzeyinde öğrenim gören öğrencilerin benzer sorunlara ve işsizlik, salgın, deprem gibi ortak zorlayıcı yaşam olaylarına maruz kalması da genel iyi oluşları arasında fark olmamasını açıklayabilir.

5.2.2.3. Üniversite öğrencilerinin öğrenim gördükleri fakülteye göre genel iyi oluş düzeylerine ilişkin tartışma ve yorum

Farklı fakültelerde öğrenim görmekte olan öğrencilerin genel iyi oluşları da araştırmanın sorularından biridir. Yapılan analizler sonucunda öğrenim görülmekte fakülteye göre genel iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

İlgili alanyazın incelendiğinde yapılan çalışmaların genellikle belli bir bölüm veya fakülte ile sınırlı olduğu görülmektedir (Günay ve Çelik, 2019; Sarıtaş, 2019; Yam, 2020). Ayhan'ın (2020) farklı fakülte öğrencileriyle yaptığı çalışmada ise Eğitim, Fen Edebiyat ve Mühendislik Fakültelerinde öğrenim gören öğrencilerin iyi oluş düzeyleri Spor Bilimleri Fakültesinde öğrenim gören öğrencilerinin iyi oluşlarına göre yüksek çıkmıştır.

Kişinin meslek seçiminin bir yansıması olan eğitim gördüğü bölüm ve fakülte kişinin hayatında önemli bir yaşam alanıdır. Sosyal ilişkiler, akademik başarı ve kariyer planlarıyla ilişkili olabilen fakülte türünün önemli bir stres veya yaşam doyumu kaynağı olarak üniversite öğrencilerinin genel iyi oluşlarını etkileme kapasitesine sahip bir sosyo-demografik değişken olması beklenebilir. Ancak her ne kadar öğrenim görülen fakülte türü önemli bir yaşam alanı olsa da farklı fakültelerde öğrenim gören öğrencilerin benzer yaşam olaylarına maruz kalması, benzer sorunları yaşamaları ve bu sorunlara karşı yargılamalarının da benzer olması sebebiyle öğrenim görülen fakültenin genel iyi oluş üzerinde önemli bir etken olmadığına ulaşılabilir. Ayrıca örnekleme dahil edilen öğrencilerin çoğunlukla sosyal bilimlerde öğrenim görmeleri; teknik bölümler ve özel yetenek sınavı ile öğrenci alan bölümlerde öğrenim gören öğrencilerin örnekleme dahil edilmemesi de öğrenim görülen fakülteye göre genel iyi oluşun değişmemesini de açıklayabilir.

5.2.3. Üniversite öğrencilerinin demografik değişkenlerine göre kariyer stresi düzeylerine ilişkin tartışma ve yorum

Araştırmanın amaçlarından biri üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerinin cinsiyet, sınıf düzeyi ve öğrenim görülen fakülte demografik değişkenlerine göre incelenmesidir. Bu kısımda demografik değişkenlere göre üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerine ilişkin bulguların tartışılmasına yer verilmiştir.

5.2.3.1. Üniversite öğrencilerinin cinsiyetlerine göre kariyer stresi düzeylerine ilişkin tartışma ve yorum

Araştırmanın amaçlarından biri cinsiyet değişkeni dahil üniversite öğrencilerinin demografik değişkenlerine göre kariyer streslerinin incelenmesidir. Yapılan analizler

sonucunda kadın öğrencilerin kariyer stresi düzeyleri erkek öğrencilerin kariyer stresi düzeylerine göre anlamlı biçimde yüksektir.

Kariyer stresiyle ilgili araştırmalar incelendiğinde cinsiyet ile kariyer stresi arasındaki ilişkiye yönelik farklı bulgulara rastlamak mümkündür. Bu araştırmanın bulgularına paralel olarak kadın öğrencilerin kariyer stresi düzeylerinin erkek öğrencilerininkine göre anlamlı biçimde yüksek bulunduğu çalışmalar mevcuttur (Altan ve Tarsuslu, 2019; Hajiyeva, 2022; Kan Sönmez, 2021). Tam tersi yönde yani erkek öğrencilerin kadın öğrencilere göre daha yüksek kariyer stresi yaşadıklarına ulaşan çalışmalar da mevcuttur (Yüksel ve Açık, 2024).

Bu çalışmanın bulgularının aksine kadın ve erkek öğrencilerin kariyer stresi düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığını bulgulayan araştırmalar da mevcuttur (Erdoğan, vd., 2023; Güngör, vd., 2020; Kahraman, 2023; Koç, 2023; Nadir, 2023; Özkan, 2020; Turpçu ve Akyurt, 2018; Türkmen ve Bilgin, 2023; Yam, 2020). Başka bir çalışmada ise kadın ve erkek öğrencilerin kariyer stresi toplam puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamasına karşın 'iş bulma baskısı' alt boyutunda kadınların puanları erkek öğrencilerin puanlarına göre yüksek çıktığı, kadınların erkeklere kıyasla daha fazla iş bulma baskısı yaşadıkları görülmektedir (Kahraman, 2023). Benzer sonuçlara sağlık fakültesi öğrencileriyle yapılan bir çalışmada da ulaşılmıştır. Yapılan çalışmada erkek ve kadın öğrencilerin toplam kariyer stresleri arasında anlamlı bir fark olmasa da kadınların erkeklere kıyasla daha fazla iş bulma baskısı yaşadıkları görülmüştür (Özcan, İşçi ve Tarım, 2023).

Cinsiyetin üniversite öğrencilerinin kariyer streslerine etkisi ile ilgili net bir cevaba ulaşmak mümkün değildir. Alanyazında kadın ve erkekleri kariyer stresleri arasında fark bulmayan veya erkeklerin kariyer stresini kadınlara göre daha yüksek bulan araştırmalar olmasına karşın bu çalışmada kadınların kariyer stresi düzeyleri erkeklerin kariyer stresi düzeylerine göre yüksek çıkmıştır. Alanyazın incelendiğinde erkeklerin kadınlara göre daha fazla kariyer iyimserliğine sahip olduğunu (Nadir, 2023) ve kadınların algılanan kariyer engellerinin daha yüksek bulunduğu (Duru, Bayraktar ve Gültekin, 2020) gösteren çalışmalar mevcuttur. Ayrıca toplumsal cinsiyet kalıplarınca şekillenen düşüncelere ve öz yeterlik algılarına sahip olma, çoklu roller, mesleki ilgilerin sınırlandırılması nedeniyle kadınların kendi kişilik özellikleri yerine bu roller, düşünce ve öz yeterlik algılarına göre kariyer seçimi yapması ve bu seçimler sonucunda çeşitli kariyer stresi yaşamaları da olasıdır (Meydan, 2020). Ayrıca cinsiyetin (kadın olma) önemli bir algılanan kariyer engeli olduğu da alanyazında belirtilmektedir (Kalafat, 2019). Bu bilgiler ışığında cinsiyetin önemli bir algılanan kariyer

engeli olmasının ve toplumsal cinsiyet rollerinin kariyer seçimleri üzerindeki etkisinin kadınların erkeklere göre daha fazla kariyer stresi yaşamalarıyla ilişkili olabileceği söylenebilir.

5.2.3.2. Üniversite öğrencilerinin sınıf düzeylerine göre kariyer stresi düzeylerine ilişkin tartışma ve yorum

Yapılan analizler sonucunda lisans 4.sınıfta öğrenim gören öğrencilerin kariyer stresi düzeyleri lisans 3.sınıfta öğrenim gören öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerine göre anlamlı biçimde yüksek çıkmıştır. İlgili alanyazın incelendiğinde sınıf düzeyi ile kariyer stresi arasındaki ilişkiye dair farklı sonuçlara ulaşıldığını görmek mümkündür. Çalışma bulgularına paralel biçimde 4.sınıf öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerini 3.sınıf öğrencilerine göre anlamlı biçimde yüksek bulunduğu çalışmalar mevcuttur (Hajiyeva, 2023; Kan Sönmez, 2021). Öte yandan alanyazın incelendiğinde sınıf düzeyine göre kariyer stresleri arasında anlamlı farkların bulunmadığı çalışmalar da mevcuttur (Aşık ve Akgül, 2022; Koç, 2023; Özkan, 2020; Turpçu ve Akyurt, 2018; Türkmen ve Bilgin, 2023).

Lisans son sınıfın (4.sınıf) yoğun staj ve uygulamalarla geçen, mezuniyet sonrası farklı seçeneklerin araştırıldığı, farklı seçeneklere yönelik planların uygulanmaya başlandığı ve istihdam kaygısının yoğun yaşandığı bir dönem olduğu bilinmektedir. Bu nedenle bu çalışmada lisans 4.sınıf öğrencilerinin 3.sınıf öğrencilerine göre daha yüksek kariyer stresi yaşamalarını açıklamaktadır.

5.2.3.3. Üniversite öğrencilerinin öğrenim gördükleri fakülteye göre kariyer stresi düzeylerine ilişkin tartışma ve yorum

Araştırma bulguları incelendiğinde farklı fakültelerde öğrenim gören öğrenciler arasında İletişim Bilimleri Fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin en yüksek kariyer stresi düzeyine, Sağlık Bilimleri Fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin ise en düşük kariyer stresi düzeyine sahip olduğu görülmüştür. Öğrenim görülen fakülteye göre iş hayatında istihdam edilebilirlik ve çalışma koşulları değişmektedir. Devlet sektörü ve özel sektörde daha fazla istihdam edilen, çalışma koşulları daha sağlıklı olan fakültelerde öğrenim gören öğrencilerin diğer fakültelerde öğrenim gören öğrencilere nazaran daha az kariyer stresi yaşayacakları söylenebilir.

Alanyazın incelendiğinde farklı fakülte öğrencilerinin kariyer streslerini inceleyen çalışmalara pek rastlanamamıştır. Yüksel ve Açık (2024) sağlık, sosyal ve teknik bölümlerde öğrenim gören meslek yüksekokulu öğrencilerinin kariyer streslerini incelemiş ve teknik bilimlerde öğrenim görenlerin sağlık ve sosyal bilimlerde öğrenim görenlere kıyasla daha yüksek kariyer stresine sahip olduklarına ulaşmıştır. Kariyer stresinin alt boyutu olan iş bulma baskısında ise Gizir (2005) yaptığı çalışmada farklı mesleki kaygılar arasından üniversite son sınıf öğrencilerinin en çok yaşadıkları kaygının iş bulamama kaygısı olduğuna ulaşmıştır. Farklı fakültelerde öğrenim gören son sınıf öğrencileri arasından en çok iş bulamama kaygısı yaşayan grubun Fen-Edebiyat Fakültesi öğrencileri olduğuna ulaşmıştır. Kariyer kararsızlığı ve bilgi eksikliği ile ilişkili olan mezuniyet sonrası iş bulamama kaygısını en çok yaşayan grubun ise İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencileri olduğu görülmüştür (Gizir, 2005).

Bu çalışmanın bulguları incelendiğinde Eczacılık Fakültesi, Edebiyat Fakültesi ve İletişim Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin kariyer stresinin alt boyutları olan kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği, iş bulma baskısı ve dışsal çatışma boyutlarında diğer fakültelerde öğrenim gören öğrencilere göre daha yüksek ortalamalara sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca bu fakültelerde yer alan bölümlerin mezun olduktan sonra kamuda iş bulma olanaklarının daha düşük olduğu görülmüştür. Bu konuyla ilgili Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Üni-Veri (CBKİO, 2024) veri tabanı incelendiğinde Eczacılık Fakültesi, Edebiyat Fakültesi ve İletişim Bilimleri Fakültesinde yer alan bölümlerin kamuya işe yerleşme oranlarının %50 altında olduğu görülmüştür. Öte yandan kariyer stresi düzeyleri diğer fakültelere göre düşük çıkan Eğitim Fakültesi, Hukuk Fakültesi ve Sağlık Bilimleri Fakültesinde yer alan bölümlerin kamuya işe yerleşme oranları incelendiğinde bu fakültelerde yer alan bölümlerin kamuda işe yerleşme oranlarının genel olarak %50 üzerinde olduğu görülmüştür. Öğrenim görülen fakülteye göre istihdam edilebilirlik, çalışma koşulları değişmektedir. Bazı fakülteler mezuniyet sonrası istihdam olanakları açısından diğer fakültelere göre daha avantajlı konumdadır. Bu doğrultuda mezuniyet sonrası istihdam olanaklarının ve çalışma koşullarının farklı fakültelerde öğrenim gören öğrencilerin kariyer stresleri arasındaki farkla ilişkili olabileceği düşünülmektedir.

5.2.4. Genel öz yeterlik düzeyleri düşük ve yüksek olan üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerine ilişkin tartışma ve yorum

Genel öz yeterlik düzeyleri düşük ve yüksek olan üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri arasındaki fark incelenmiş ve anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre genel öz yeterlikleri düşük olan üniversite öğrencileri genel öz yeterlikleri yüksek olanlara göre daha yüksek kariyer stresi sergilemektedirler.

Alan yazın incelendiğinde öz yeterlik ve kariyer stresi arasında olumsuz ilişkilerin bulunduğu araştırmalara rastlamak mümkündür (Esen, 2019; Koç, 2023; Özkan, 2020). Esen (2019) yaptığı çalışmada genel öz yeterlik ile kariyer stresi arasında olumsuz yönlü ilişkiler bulmuş, kariyer stresi alt boyutlarından dışsal çatışma, kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği boyutlarının genel öz yeterliği olumsuz etkilediğini, dışsal çatışma boyutununda genel öz yeterlik üzerinde etkisi olmadığına ulaşmıştır. Benzer şekilde Öztürk (2020) de üniversite öğrencilerinin genel öz yeterliklerinin kariyer streslerini olumsuz şekilde yordadığına ulaşmıştır. Koç (2023) ise üniversite öğrencilerinin genel öz yeterlikleriyle kariyer stresleri arasında olumsuz ilişkilere rastlamıştır.

Kişinin yaşamı boyunca karşılaşılabileceği çeşitli yaşam olayları ve problemlerle başa çıkabilmesi için gerekli olan davranışları sergileyebileceğine dair kendine yönelik inancı olan genel öz yeterliğin kariyer stresiyle başa çıkabilme açısından önemli bir kaynak olduğu söylenebilir. Genel öz yeterliği yüksek olan bireylerin kariyer süreçlerinde karşılaşılabilecekleri engeller ve problemlerle daha rahat başa çıkabilecekleri ve daha az kariyer stresi yaşayabilecekleri söylenebilir. Ayrıca Doğanekülü ve Korkmaz'ın (2023) belirttiği gibi genel öz yeterliği yüksek olan bireyler daha proaktif kariyer davranışları ve kariyer stresiyle başa çıkmada çeşitli yöntemler deneyebilmektedir. Nitekim çalışmanın bulguları da bunu destekler niteliktedir. Araştırma bulguları sonucunda genel öz yeterliği yüksek olan üniversite öğrencilerinin genel öz yeterliği düşük olan öğrencilere göre daha düşük kariyer stresine sahip olduklarına ulaşılmıştır.

Öz yeterlik ve genel öz yeterlik bireyin kariyer davranışları, performansı ve seçimleri üzerinde etkili bir olgudur. Genel öz yeterliğin bireyin yaptığı veya yapacağı seçimler üzerindeki etkisi özellikle kariyer stresi kaynaklarından olan ilk kariyer seçimi üzerinde önemli bir etkiye sahip olması beklenebilir (Greenhaus ve Callanan, 2006; Quick ve Quick, 1990). Benzer biçim Redekopp ve Huston (2020) da önerdikleri modelde çeşitli profesyonel kariyer müdahalelerinin kişinin genel öz yeterliğini doğrudan veya dolaylı olarak iyileştirdiğini ve bu sayede kişilerin okul araştırma, kurslara katılma, yükseköğrenime katılma, iş arama, iş

mülakatlarına katılma konusunda daha aktif rol oynadıklarını ve inisiyatif aldıklarını belirtmiştir.

5.3. Öneriler

Araştırmacılara yönelik öneriler:

- Bu çalışmanın bulguları Anadolu Üniversitesi öğrencileriyle sınırlıdır. Farklı bölgelerde ve farklı fakültelerin olduğu üniversitelerde öğrenim gören öğrencilerle de benzer çalışmalar yapılabilir.
- Bu çalışma lisans 3 ve 4.sınıf öğrencileriyle sınırlıdır; ileriki çalışmalarda diğer sınıf düzeyleri, önlisans ve lisansüstü öğrencileri çalışmalara dahil edilebilir.
- Eczacılık Fakültesi, Edebiyat Fakültesi, Eğitim Fakültesi, Hukuk Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İletişim Bilimleri Fakültesi ve Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencileri bu çalışmanın çalışma grubunu oluşturmaktadır. Çalışma grubunda sosyal bilimlerde öğrenim gören öğrencilerin yoğunlukta olduğu göz önünde bulundurulduğunda özellikle teknik alanlarda okuyan öğrencilerle benzer çalışmalar yapılabilir.
- Spor, sanat ve müzik gibi özel yetenek sınavı ile öğrenci alan fakültelerde okuyan öğrenciler örnekleme dahil edilmemiştir. Bu fakültelerde öğrenim gören öğrenciler ile farklı bir çalışma yapılabilir.
- Nitel veya karma yaklaşım ile bu çalışma tekrarlanabilir.

Alanda çalışanlara yönelik öneriler:

- Araştırmada genel yeterliğin öğrencilerin kariyer stresleriyle olumsuz ilişkili olduğuna ulaşılmıştır. Öğrencilerin yaşadıkları kariyer streslerini azaltmak amacıyla öğrencilerin genel iyi oluşlarını arttıracak çalışmalar yapılabilir.
- Araştırma sonucunda genel öz yeterliğin üniversite öğrencilerinin genel iyi oluşlarıyla olumlu ilişkili olduklarına ulaşılmıştır. Bu doğrultuda üniversite PDR merkezleri tarafından öğrencilerin genel öz yeterliklerini iyileştirecek bireyle rehberlik, bireyle psikolojik danışma, grupta psikolojik danışma, psikoeğitim hizmetleri sunulabilir.
- Kariyer stresi alt boyutlarından bilgi eksikliği ve kariyer kararsızlığının genel iyi oluşu olumsuz etkilediğine ulaşılmıştır. Öğrencilerin yaşadıkları bilgi eksikliği ve kariyer kararsızlıklarını daha iyi belirlemek için öğrencilerin kullandıkları bilgi kaynakları, ne

tür kariyer bilgilerine ihtiyaç duydukları, ne tür kariyer kararı verme zorlukları tespit edilebilir.

- Üniversite öğrencilerinin yaşadıkları bilgi eksikliği ve kariyer kararsızlıklarını azaltmak için üniversite kariyer merkezleri tarafından öğrencilere gerekli kariyer yardımları sunulabilir, bu merkezler daha tanınır ve aktif hale getirilebilir.
- Öğrencilere kariyerlerinde yardımcı olacak iş arama, network kurma, özgeçmiş hazırlama, gerekli bilgisayar programlarını öğrenme, yabancı dil kursları verilebilir. Bu sayede öğrencilerin kariyer konusundaki bilgi eksiklikleri giderilebilir
- Her ne kadar bu araştırmada işsizliğin genel iyi oluş üzerinde anlamlı bir etkisine ulaşılamasa da işsizliğin hem ülkemiz hem de dünya açısından önemli bir sorun haline geldiği unutulmamalıdır. İşsizliğin öğrenci üzerindeki olumsuz etkisini azaltmak için belirsizlikle ve stresle başa çıkma, problem çözme eğitimleri verilebilir.
- Kariyer stresi ve güçlükleri yaşayan öğrencilere gerekli profesyonel kariyer müdahaleleri (kariyer danışmanlığı, psikoeğitimi vb.) sunularak öğrencinin yaşadıkları kariyer stresine doğrudan müdahalede bulunulabilir. Ayrıca bu tür müdahalelerin bir diğer sonucu olarak iyileşen benlik algılamaları ve genel öz yeterliğin dolaylı olarak öğrencinin iyi oluşu üzerinde olumlu etkisi olması beklenebilir (Redekopp ve Huston, 2020).
- Kariyer stresinin genel iyi oluş üzerindeki etkisi göz önüne alındığında öğrencilerin yaşadıkları kariyer stresini minimuma indirecek düzenlemeler yapılabilir.
- Üniversite bölüm kontenjanları var olan istihdam oranı ve açığına oranlanarak belirlenebilir. Üniversite bölümlerinin kontenjanları ihtiyaca göre gözden geçirilmelidir.
- İstihdam politikaları daha uzun vadeli ve değişime dirençli geliştirilebilir. Bölümlerin istihdamlarında dalgalanmalar engellenebilir.
- Kamu ve özel sektörde işe alım ve çalışma koşulları iyileştirilebilir.
- Kamu ve özel sektörde istihdam, işe alım süreçleri ve çalışma koşullarına ilişkin detaylı veriler ve bilgilendirmeler resmi kanallar aracılığıyla yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Akın, A. (2008). The scales of psychological well-being: a study of validity and reliability. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 8(3), 741-750.
- Akkoyunlu, B., Orhan, F. ve Umay, A. (2005). Bilgisayar öğretmenleri için “bilgisayar öğretmenliği öz-yeterlik ölçeği” geliştirme çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29, 1-8.
- Akyüz, A. M. ve Durmuş, İ. (2022). Üniversite öğrencilerinin hayatlarını anlamlandırmalarında işsizlik kaygıları, kariyer hedefleri ve kişisel gelişimlerinin rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 20(2), 23-53.
- Altan, F. ve Tarsuslu, S. (2019). Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerinin belirleyicileri. *Fifth international Meditarreanean Congress on Natural Sciences, Health Sciences and Enginereering’de sunulan bildiri*. Budapeşte: Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi.
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood a theory of development freom the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55 (5), s.469-480.
- Arnold, J. (1989). Career decidedness and psychological well-being: A two-cohort longitudinal study of undergraduate students and recent graduates. *Journal of Occupational Psychology*, 62(2), 163–176.
- Arslan, Ü. (2020). Relation between career decidedness and subjective wellbeing in university students: does hope mediate the link? *Participatory Educational Research*, 9(2), 103-117.
- Arslan, Ü. ve Bayraktar-Uyar, B. (2020). Do career decidedness and career distress influence psychological and subjective wellbeing? The mediating roleof mindfulness. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 7(2), 271-280.
- Aşık, G. ve Akgül, H. (2022). Üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri, kariyer kararında ailenin etkisi ve kariyer kararı verme yetkinlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(1), 192-212.
- Aşkar, P. ve Umay, A. (2001). İlköğretim matematik öğretmenliği öğrencilerinin bilgisayarla ilgili öz-yeterlik algısı. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21, 1-8.
- Atak, H. ve Çok, F. (2010). İnsan yaşamında yeni bir dönem: beliren yetişkinlik. *Çocuk ve Gençlik Ruh Sağlığı Dergisi*, 17 (1), s.39-50.
- Atak, H., Tatlı, C. E., Çokamay, G., Büyükpabuşçu, H. ve Çok, F. (2016). Yetişkinliğe geçiş: Türkiye’de demografik ölçütler bağlamında kuramsal bir gözden geçirme. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 8(3), 204-227.

- Avcı, R. Ve Cenkseven Önder, F. (2023). *Lise Öğrencilerinin Sosyal Duygusal Becerilerini Desteklemeye Yönelik Aile Müdahale Programı*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı. https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2024_02/27110435_liseailemudahaleprogramibireysel.pdf.
- Aydiner, B. B. (2011). *Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Amaçları Alt Boyutlarının Genel Öz-Yeterlik Yaşam Doyumu ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Ayhan, A. S. (2020). *Üniversite Öğrencilerinde Öz Anlayış ve Bağlanma Stilllerinin Psikolojik İyi Oluş Üzerinde Yordayıcılığının İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Aypay, A. (2010). Genel Öz Yeterlik Ölçeği'nin (GÖYÖ) Türkçe'ye uyarlama çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 113-131.
- Ayyash-Abdo, H. ve Alamuddin, R. (2007). Predictors of Subjective Well-Being Among College Youth in Lebanon. *The Journal of Social Psychology*, 147(3), 265-284.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147.
- Bıkmaz Bilgen, Ö. (2022). Çoklu doğrusal regresyon analizi. S. Göçer Şahin ve M. Buluş (Ed.). *Adım Adım Uygulamalı İstatistik* içinde (s.271-308). Ankara: Pegem Akademik Yayıncılık.
- Burris, J. L., Brechting, E. H., Salsman, J., ve Carlson, C. R. (2009). Factors Associated With the Psychological Well-Being and Distress of University Students. *Journal of American College Health*, 57(5), 536-544.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2020). *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademik Yayıncılık.
- Cenkseven, F. (2004). *Üniversite Öğrencilerinde Öznel ve Psikolojik İyi Olmanın Yordayıcılarının İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Adana: Çukurova Üniversitesi.
- Cenkseven, F. ve Akbaş, T. (2007). Üniversite öğrencilerinde öznel ve psikolojik iyi olmanın yordayıcılarının belirlenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(27), 43-65.
- Cenkseven Önder, F. ve Bölükbaşı, A. (2020). Martin Seligman-olumlu psikoloji, B. Çapri

- (Edi). *Geçmişten Günümüze Kişilik Kuramları* içinde (s. 757-798). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Chen, F.F., Jing, Y., Hayes, A. ve Lee, J.M. (2013). Two concepts or two approaches? A bifactor analysis of psychological and subjective well-being. *Journal of Happiness Studies*, 14, 1033-1068.
- 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.
- Cohn, M. A. ve Fredrickson, B. L. (2009). Positive emotions. S.J. Lopez ve C.R. Snyder (Ed.) *The Oxford Hvebook of Positive Psychology* içinde (p.13-24). New York: Oxford University Press.
- Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi (CBKİO) (2024). *Üni-Veri*.
<https://www.cbiko.gov.tr/projeler/uni-veri>
- Czyowska, N. ve Gurba, E. (2021). Does reflection on everyday events enhance meaning in life and well-being among emerging adults? self-efficacy as mediator between meaning in life and well-being. *International Journal of Enviroruhsal Research and Public Health*, 18, 9714.
- Çalışandemir, F. ve Şahin Baltacı, H. (2017). Okul öncesi öğretmen adaylarının üniversiteye uyum düzeylerinin yordayıcıları olarak yaşam doyumu ve genel öz yeterlik. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 44, 229-249.
- Çetinceli, K. Ve Tüzün, P. (2022). Üniversite öğrencilerinin işsizlik kaygısı, yaşam doyumu ve psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişki. *Current Perspectives in Social Sciences*, 26(1), 21-30.
- Demir, R. ve Türk, F. (2020). Pozitif psikoloji: tarihçe, temel kavramlar, terapötik süreç, eleştiriler ve katkılar. *Humanistic Perspective Journal of International Psychological Counseling ve Guidance Researches*. 2(2), 108-125.
- Demirci, İ., Ekşi, H., Dinçer, D. ve Kardaş, S. (2017). Beş boyutlu iyi oluş modeli: PERMA ölçeği Türkçe formunun geçerlik ve güvenirliği. *The Journal of Happiness and Well-Being*, 5(1), 60-77.
- Diener, E. (1984). Subjective well being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E., Suh, E. Lucas, R.E. ve Smith, H. L. (1999). Subjective well being: three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Diener, E., Scollon, C. N. ve Lucas, R. E. (2009). The evolving concept of subjective well

- being: the multifaceted nature of happiness. E. Diener (Ed) *Assessing well-being: The collected works of Ed Diener* içinde (pp. 67–100). Springer Science + Business Media.
- Diener, E. (2009) Positive psychology, past, present and future. S.J. Lopez ve C.R. Snyder (Eds) *The Oxford Hvebook of Positive Psychology* içinde (p.7-12). New York: Oxford University Press.
- Dilmaç, B. ve Bozgeyikli, H. (2009). Öğretmen adaylarının öznel iyi olma ve karar verme stillerinin incelenmesi. *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 171,187.
- Disabato, D., Goodman, F., Kashdan, T., Short, J., ve Aaron, J. (2015). Different types of well-being? a cross-cultural examination of hedonic and eudaimonic well-being. *Psychological Assessment*, 28(5), 471-482.
- Doğan, T. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 56-64.
- Doğanülkü, H.A., ve Korkmaz, O. (2023). The role of proactive personality and general self-efficacy in proactive career behavior: a mediation model. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*.
- Doğan-Yatar, M. ve Özden-Yıldırım, M. S. (2023). Üniversite öğrencilerinde somatizasyon eğiliminin yordanmasında stresle başa çıkma yöntemleri, genel öz yeterlik inancı ve bilişsel esnekliğin rolü. *Ayna Klinik Psikoloji Dergisi*, 10(2), 188-213.
- Dong, J., Hassan, N. C., Hassan, A. B., Chen, D. ve Guo, W. (2024). *Effect of achievement motivation and self-efficacy on general wel-being among students at Normal Universities in Ningxia: the mediating role of time management*. Behavioral Sciences, 14(1), 1-12.
- Duman, S. (2016). *Üniversite Öğrencilerinde Öznel İyi Oluş ve Benlik Saygısının Stresle Başa Çıkma Tarzlarıyla İlişkisinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Beykent Üniversitesi.
- Durak, İ. (2021). Psikolojik sağlamlık ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide öz yeterliğin aracı etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(78), 1175-1190.
- Duru, H., Bayraktar, M. ve Gültekin, F. (2020). Öğretmen adaylarının kariyer kararlarının algılanan kariyer engelleri ve kariyer geleceği açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 28(2), 613-629.
- 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.
- Ekinci, N. ve Koç, H. (2022). Grit, general self efficacy, and life satisfaction: the mediating

- role of hope. *Journal of Community Psychology*, 51, 1288-1299.
- Emirel, M. ve Bozkurt, Ö. (2022). Kariyer stresi ile belirsizlikten kaçınma arasındaki ilişkinin incelenmesi: sigortacılık ve sosyal güvenlik bölümü öğrencileri üzerine bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 13(1), 1-16.
- Erdoğan F. R., Özlük, N. D., Murat, M. ve Şenturan, L. (2023). Examination of career-relates stress in senior students of health sciences apartments. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 10(4), 583-592.
- Erhan, T., Karagöz, Ş. ve Uzunbacak, H. H. (2021). Kariyer kararlılığının psikolojik iyi oluş üzerine etkisinde psikolojik sağlamlığın aracı rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 19(4), 171-198.
- Eryılmaz, A. (2017). Pozitif psikoterapiler. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(3), 346-362.
- Eryılmaz, A. ve Ercan, L. (2011). Öznel iyi oluşun cinsiyet, yaş grupları ve kişilik özellikleri açısından incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(36), 139-151.
- Eryılmaz, A. ve Mutlu, T. (2017). Yaşam boyu gelişim yaklaşımı perspektifinden kariyer gelişimi ve ruh sağlığı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(2), 27-249.
- Esen, D. (2019). Kariyer stresi ile öz yeterlik inancı ilişkisinin demografik değişkenlerin farklılaştırıcı rolü bağlamında incelenmesi: İzmir meslek yüksekokulu iktisadi ve idari programlar örneği. *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 217-232.
- Feller, R., ve Chapman, V. V. (2018). The HEROIC mindset: Navigating a lifetime of career transitions. *Asia Pacific Career Development Journal*, 1(1), 61-74.
- Forgeard, M. J. C., ve Seligman, M. E. P. (2012). Seeing the glass half full: A review of the causes and consequences of optimism. *Pratiques Psychologiques*, 18(2), 107-120.
- Fouad, N. A., Guillen, A., Harris-Hodge, E., Henry, C., Novakovic, A., Terry, S., ve Kantamneni, N. (2006). Need, Awareness, and Use of Career Services for College Students. *Journal of Career Assessment*, 14(4), 407-420.
- Gallagher, M. W., Lopez, S.J. ve Preacher, K.J. (2009). The hierarchical structure of well-being. *Journal of Personality*, 77 (4), 1025-1050.
- Gizir, C. A. (2005). Orta Doğu Teknik Üniversitesi son sınıf öğrencilerinin problemleri üzerine bir çalışma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 196-213.
- Green, Z. A. (2020). The mediating effect of well-being between generalized self-efficacy and vocational identity development. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 20(2), 215-241.
- Greenhaus, J. H. ve Callanan, G. A. (2006). *Encyclopedia of Career Development*. USA: Sage

Publishment

- Gültekin, F. (2022). Umudun kariyer stresine etkisinde kariyer kararlılığının aracılık rolü: önlisans öğrencileri örneği. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(3), 94-112.
- Günay, A. ve Çelik, R. (2019). Kariyer stresinin psikolojik iyi oluş ve iyimserlik değişkenleriyle yordanması: halkla ilişkiler ve tanıtım öğrencileri örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(33), 205-217.
- Gündoğdu, R., ve Yavuzer, Y. (2012). Öğretmen adaylarının öznel iyi oluş ve psikolojik ihtiyaçlarının demografik değişkenlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(23), 115-131.
- Güngör NB., Soyer A., Kurtipek S., ve Soyer F. (2022). Kariyer stresinin yordanmasında bilinçli farkındalığın rolü. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*. 16(3), 306-314.
- Güzel, H. Ş. (2019). *Stresin Psikolojisi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Hinkelman, J. M. ve Luzzo, D. A. (2007). Mental health and career development of college students, *Journal of Counseling and Development*, 85, 143-147.
- Işık, E. (2021). Genç yetişkinlerde kariyer psikolojik danışma uygulamaları. K. Öztemel (Ed.) *Vaka Örnekleriyle Kariyer Rehberliği ve Kariyer Psikolojik Danışması* içinde (s.188-223). Ankara: Pegem Akademik Yayıncılık.
- Işık, Ş., Doğan, T. ve Demirci, İ. (2023). *Lise Öğrencilerinin Sosyal Duygusal Becerilerini Desteklemeye Yönelik Aile Farkındalık ve Psikoeğitim Programları*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı.
https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2024_02/27110349_liseailefarkindalikvepsi koegitimprogrami.pdf
- İme, Y. ve Öztosun, A. (2020) Pozitif psikoloji ekseninde iyi oluş. D. Ümmet (ed) *Tüm Kavram ve Yaklaşımlarıyla Pozitif Psikoloji* içinde (s.167-192). Ankara: Pegem Akademik Yayıncılık.
- İpçi, T. (2020). *Kariyer Koçluğu Uygulamalarının Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinliği ve Kariyer Stresi Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi: İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: İzmir Katip Çelebi Üniversitesi.
- Hajiyeva, E. (2022). *Covid-19 Pandemi Sürecinde Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Stresi Düzeyi ile Mükemmeliyetçilik Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa.
- Huppert, F. A. ve So, T. C. T. (2013). *Flourishing across Europe: Application of a new*

- conceptual framework for defining well-being. *Social Indicators Research*, 110(3), 837–861.
- Jorgensen, I.S. ve Nafstad, H.E. (2004). Positive psychology: historical, philosophical, and epistemological perspectives. A. Linley ve S. Joseph (Ed.) *Positive Psychology in Practice* içinde (s.15-34). USA: John Wiley ve Sons, Inc.
- Kahraman, F. (2023). Sağlık eğitimi alan üniversite öğrencilerinde kariyer stresinin kariyer geleceği üzerindeki etkisi. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 34, 487-502.
- Kalafat, T. (2019). Algılanan kariyer engelleri (AKE) ölçeğinin Türk kültürüne uyarlama çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 103-124.
- Kalafatoğlu, M. R. ve Balcı Çelik, S. (2020). Genel İyi Oluş Ölçeği Kısa Formu'nun Türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(25), 3633-3653.
- Kan Sönmez, N. (2021). Investigation of career stress of tourist guide candidates. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(45), 599-622.
- Karademas, E. C., Kafetsios, K., ve Sideridis, G. D. (2007). Optimism, self-efficacy and information processing of threat and well-being-related stimuli. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 23(5), 285–294.
- Kepir Savoly, D. (2017). *Okuldan İşe Geçiş Becerileri Geliştirme Programının Kariyer Uyumu ve Kariyer İyimserliğine Etkisi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Keyes, C. L. M. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly*, 61(2), 121-140.
- Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: from languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Research*, 43(2), 207-222.
- Keyes, C. L. M. (2007). Promoting and protecting mental health as flourishing: A complementary strategy for improving national ruhsal health. *American Psychologist*, 62(2), 95–108.
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D. ve Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022.
- Kılıç, N., Mammadov, M., Koçhan, K. ve Aypay, A. (2020). Üniversite öğrencilerinde genel öz yeterlik inancı ve beden imajının psikolojik sağlamlık düzeyini yordayıcı gücü. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(4), 904-914.
- Kılınç, M. (2017). Psikolojik iyi oluşun yordayıcıları olarak öz yeterlik ve etkileşim kaygısı. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(13), 207-216.

- Kirdök, O., ve Bölükbaşı, A. (2018). The role of senior university students' career adaptability in predicting their subjective well-being. *Journal of Education and Training Studies*, 6(5), 47-54.
- Koç, A. (2023). *Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Stresi ile Genel Öz Yeterlik Düzeyinin A ve B Kişilik Tipi Örüntüsü Açısından İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Üsküdar Üniversitesi.
- Korkmaz, İ. (2020). Sosyal öğrenme kuramı. B. Yeşilyaprak (ed.). *Eğitim Psikolojisi Gelişim-Öğrenme-Öğretim* içinde (s.246-271). Ankara: Pegem Akademik Yayıncılık.
- Korkut Owen, F. (2018). Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim ihtiyaçları. *Yaşadıkça Eğitim Dergisi*, 32(2), 28-39.
- Korkut-Owen, F. (2021). Belirsizlik ve Kariyer Davranışları. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 4(2), 36-60.
- Korkut Owen, F. ve Eraslan Çapan, B. (2020). Fetemm öğrencilerinin kariyer ihtiyaçlarının incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 54, 461-487.
- Korkut Owen, F. ve Niles, S. G. (2019). Yeni yaklaşım ve modeller. B. Yeşilyaprak (Ed.) *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramsal Uygulamaya* içinde (s.274-307) Ankara: Pegem Akademik Yayıncılık.
- Linley, P.A., Joseph, S., Harrington, S. ve Wood, A.M. (2006) Positive psychology: past, present and (possible) future. *The Journal of Positive Psychology*, 1(1), 3-16.
- Linley, P.A., Maltby, J., Alex, M.W., Osborne, G. ve Hurling, R. (2009). Measuring happiness: The higher order factor structure of subjective and psychological well-being measures. *Personality and Individual Differences* 47, 878–884.
- Linton, M.J., Dieppe, P. ve Medina-Lara, A. (2016). Review of 99 self-report measures for assessing well-being in adults: exploring dimensions of well being and development over time. *BMJ Open*, 6(7), 1-16.
- Longo, Y., Coyne, Iain ve Joseph, S. (2017) The scales of general well being. *Personality and Individual Differences*, 109, 148-159.
- Longo, Y., Coyne, Iain, Joseph, S. ve Gustavsson, P. (2016). Support for a general factor of well-being. *Personality and Individual Differences*, 100, 68-72.
- Luszczynska A, Scholz U, ve Schwarzer R. The general self-efficacy scale: multicultural validation studies. *The Journal of Psychology*. 139(5), 439-57.
- Magaletta, P. R. ve Oliver, J. M. (1999). The hope construct, will and ways: their relationship with self-efficacy, optimism and general well being. *Journal of Clinical Psychology*, 55(5), 539-551.

- Meydan, B. (2020). Kadınlar ve lezbiyen, gey, biseksüel, trans, interseks (LGBTİ+) bireylerle kariyer psikolojik danışmanlığı. D. Y. Kağnıcı (Ed.) *Dezavantajlı Gruplarla Kariyer Psikolojik Danışmanlığı* içinde (s.111-138). Ankara: Pegem Akademik Yayıncılık
- Morel, S. A. (2019). *Exploring A Career Path Towards Well-Being: How Parental Behaviors, Career Values Awareness, and Career Decision-Making Self-Efficacy Impact Wellbeing In Undergraduate College Students*. (DoctoralThesis). Purdue University.
- Murphy, K. A., Blustein, D. L., Bohlig, A. J., ve Platt, M. G. (2010). The college-to-career transition: An exploration of emerging adulthood. *Journal of Counseling & Development*, 88(2), 174–181.
- Mutlu, T., Korkut Owen, F., Özdemir, S. ve Ulaş Kılıç, Ö. (2019). Öğretmen adaylarının kariyer planları, yaşadıkları kariyer kararsızlıkları ve bununla baş etme stratejileri. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(1), 1-31.
- Nadir, Y. (2023). *Üniversite Öğrencilerinde Algılanan Kariyer Engelleri, Kariyer Stresi, Kariyer İyimserliği ve Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Giresun: Giresun Üniversitesi.
- Niles, S.G. ve Harris-Bowlsbey, J. (2013). *21.Yüzyılda Kariyer Gelişimi Müdahaleleri*. (Çev. Ed. F. Korkut Owen). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Özgül, O. (2023). Üniversite öğrencilerinin kariyer sıkıntılarının belirlenmesi üzerine nitel bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(3), 1049-1070.
- Özkan, A. (2020). *Üniversite Öğrencilerinin Yılmazlık ve Genel Öz Yeterlilik Düzeylerinin Kariyer Stresini Yordayıcılığının İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Burdur: Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi.
- Öztürk, İ. (2022). *Genel İyi Oluşun Yordayıcıları Olarak Bağlanma Stilleri, Duygu Düzenleme ve Öz-Şefkat*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trabzon: Trabzon Üniversitesi.
- Pamuk, M. ve Yumak, Y. (2020). Matematik bölümü öğrencilerinin tükenmişliklerinin kariyer stresleri bağlamında incelenmesi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 10(2), 786-797.
- Pişkin, M. (2018). Kariyer gelişim sürecini etkileyen faktörler. B. Yeşilyaprak (ed.). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya* içinde (s.44-78). Ankara: Pegem Akademik Yayıncılık.
- Polat, F. B. (2022). Kariyer stresinin ve kariyer kararlılığının psikolojik iyi oluş üzerine etkisi. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(2), 62-80.
- Priesack, A. ve Alcock, J. (2015). Well-being and self-efficacy in a sample of undergraduate nurse students: A small survey study. *Nurse Education Today*, 16–20.

- Quick, J. C. ve Quick, J. D. (1990). The changing times of life: career in context. J. C. Quick, R. E. Hess, J. Hermalin ve J.D. Quick (Ed.). *Career Stress in Changing Times* içinde (s. 13-19). New York: Routledge.
- Redekopp, D. E. ve Huston, M. (2020). *Strengthening Mental Health Through Effective Career Development*. CERIC. Toronto: Kanada
- Rey, D. (2009). *The Relationship Of Gratitude and Subjective Well-Being To Self-Efficacy and Control Of Learning Beliefs Among College Students*. (Doctoral Thesis). University Of Southern California.
- Ridner, S. L., Newton, K. S., Staten, R. R., Crawford, T. N., ve Hall, L. A. (2015). Predictors of well-being among college students. *Journal of American College Health*, 64(2), 116–124.
- Robertson, P. J. (2013). The well-being outcomes of career guidance. *British Journal of Guidance & Counselling*, 41(3), 254–266.
- Ryan, R. M., ve Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141–166.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality ve Social Psychology*, 57(6), 1069–1081.
- Ryff, C. D. ve Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727.
- Ryff, C.D., ve Singer, B.H. (2008). Know Thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 9, 13–39.
- Sağlık Bakanlığı (2022). *Sağlık İstatistikleri Yıllığı*.
<https://dosyasb.saglik.gov.tr/Eklenti/48054/0/siy202205042024pdf.pdf>
- Sahranç, Ü. (2010). Bir durumluk akış modeli: stres kontrolü, genel öz yeterlik, durumluk kaygı, yaşam doyumu ve akış ilişkileri. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16, 122–144.
- Sarıtaş, S. (2019). *Sınıf Öğretmeni Adaylarının Psikolojik İyi Oluş Halleri, Mesleki Kaygı Düzeyleri ve Özyeterlik İnançlarının İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Sart, G. (2023). *21. Yüzyıl İhtiyaçları Doğrultusunda Kariyer*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. S. D. Brown ve R. W. Lent (Ed.) içinde *Career Development and Counseling* (s. 147-187). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons Inc.
- Savickas, M. L., ve Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673.
- Scherbaum, C. A., Cohen-Charash, Y., ve Kern, M. J. (2006). Measuring general self-efficacy: A comparison of three measures using item response theory. *Educational and Psychological Measurement*, 66(6), 1047–1063.
- Schlossberg, N. K. (2011). The challenge of change: the transition model and its applications. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 159–162.
- Scholz, U., Doña, B. G., Sud, S., ve Schwarzer, R. (2002). Is general self-efficacy a universal construct? Psychometric findings from 25 countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(3), 242–251.
- Schwarzer, R. ve Jerusalem, M. (1995). Generalized self-efficacy scale. J. Weinman, S. Wright ve M. Johnston (Ed.) *Measures in Health Psychology: A User's Portfolio* içinde (s.35-37). Windsor, UK: NFER-Nelson.
- Seligman, M.E.P. ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology an introduction. *American Psychologist*. 55(1), 5-14.
- Senemoğlu, N. (2018). *Gelişim Öğrenme Öğretim Kuramdan Uygulamaya*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Sharf, R. S. (2017). *Kariyer Gelişim Kuramlarının Kariyer Danışmasına Uygulanması*. (F. Bacanlı ve K. Öztemel, Çev. Ed.). Ankara: Pegem Akademik Yayıncılık.
- Sheldon, K. M. Ve Lyubomirsky, S. (2004). Achieving sustainable happiness: prospects, practises, and prescriptions. A. Linley ve S. Joseph (Ed.) *Positive Psychology in Practice* içinde (p.127-145). USA: John Wiley ve Sons, Inc.
- Sivis-Cetinkaya, R. (2013). Turkish college students' subjective wellbeing in regard to psychological strengths and demographic variables: Implications for college counseling. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 35(4), 317–330.
- Super, D. E. (1980). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3), 374-384.
- Tican, C. (2020). Öğretmen adaylarının girişimcilik özellikleri ile kariyer streslerine yönelik

- Görüşleri. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 9 (3), 2768-2795.
- Tong, Y. ve Shanggui, S. (2004). A study on general self-efficacy and subjective well being of low ses college students in a Chinese university. *College Students Journal*, 38(4), 637-642.
- Tunç, B. (2022). Seligman'dan iyi oluşa farklı bir bakış: PERMA modeli. *Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 1-15.
- Turpçu, 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.
- Tuzgöl-Dost, M. (2005). Öznel İyi Oluş Ölçeği'nin geliştirilmesi: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(23), 103-11.
- Tümlü, G. Ü., ve Şimşek, B. K. (2021). The effects of psychodrama groups on feelings of inferiority, flourishing, and self-compassion in research assistants. *The Arts in Psychotherapy*, 73, 101763.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), (2024). *İşgücü İstatistikleri*.
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Subat-2024-53509>
- Türkmen, İ. ve Bilgin, Ü. (2023). Beden eğitimi ve spor öğretmenliği öğrencilerinin öğretme motivasyonu ve kariyer stresi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası Beden Eğitimi ve Spor Teknolojileri Dergisi*, 4(2), 13-23.
- Ulaş Kılıç, Ö. (2019). Kariyer geçişlerinde umut değişkeninin rolü. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 125-143.
- Ulaş Kılıç, Ö. (2020). Beliren yetişkinlik döneminde kariyer gelişimi. D. M. Siyez ve T. Mutlu Çaykuş (Ed.) *Yaşam Boyu Kariyer Gelişimi* içinde (s.203-232). Ankara: Pegem Akademik Yayıncılık.
- Uthayakumar, R., Schimmack, U., Hartung, P. J., ve Rogers, J. R. (2010). Career decidedness as a predictor of subjective well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 196–204.
- Uygun, E. (2023). *Üniversite Öğrencilerinde Olumlu Düşünme Becerileri ve Duygusal Öz-Yeterliğin Öznel İyi Oluş ile İlişkisinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Medipol Üniversitesi.
- Uysal, İ. (2013). Akademisyenlerin genel öz-yeterlik inançları: AİBÜ eğitim fakültesi örneği. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 144-151.
- Uysal, İ. ve Kösemen, S. (2013). Öğretmen adaylarının genel öz-yeterlik inançlarının incelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 217-226.
- Ümmet, D. ve Yalın, H. S. (2020). Üniversite öğrencilerinde psikolojik iyi oluşu artırmaya

- yönelik bir psiko-eğitim programının etkililiğinin sınanması. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 24(3), 55-58.
- Wang, K., Li, Y., Zhang, T., ve Luo, J. (2022). The Relationship among College Students' Physical Exercise, Self-Efficacy, Emotional Intelligence, and Subjective Well-Being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(18), 1-14.
- Wang, J., Zhao, J., ve Wang, Y. (2014). Self-efficacy mediates the association between shyness and subjective well-being: The case of Chinese college students. *Social Indicators Research*, 119(1), 341-351.
- World Health Organization (WHO) (2023a). *Anxiety Disorders*.
<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/anxiety-disorders>.
- World Health Organization (WHO) (2023b). *Depressive Disorder (Depression)*.
<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/depression>
- World Health Organization (WHO) (2024). *Constitution*.
<https://www.who.int/about/accountability/governance/constitution>
- Yam, F. C. (2020). Adalet meslek yüksekokulu öğrencilerinin kariyer streslerinin psikolojik iyi oluşları üzerindeki yordayıcı rolü. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(72), 710-721.
- Yaşar Yılmaz, K. ve Çetinkaya, R. (2019). Eğitim fakültesi öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri: Psikolojik ve demografik değişkenlerin rolü. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1), 165-177.
- Yazgan İnanç, B. ve Yerlikaya, E. E. (2018). *Kişilik Kuramları*. Ankara: Pegem Akademik Yayıncılık.
- Yeğin, F. (2020). *Öğretmen Adaylarının Genel Öz Yeterlik ve Çocuk İstismarına Yönelik Farkındalıkları ile Çocuklarda Cinsel İstismara Karşı Tutum Düzeylerinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi.
- Yerin Güneri, O., Owen, D. W., Tanrıkulu, İ., Dolunay Cuğ, F., ve Büyükgöze Kavas, A. (2016). Eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer gelişimi ihtiyaçlarının incelenmesi. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 12(1), 178-193.
- Yeşilyaprak, B. (2018). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığına giriş. B. Yeşilyaprak (Ed.) *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya* içinde (s.2-42). Ankara: Pegem Akademik Yayıncılık.
- Yıldırım, M. (2020) İyimserlik. S. Bulut (edi.). *Pozitif Psikoloji* içinde (s.203-222). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Yıldırım, F. Ve İlhan, İ. Ö. (2010). Genel öz yeterlik ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve

- güvenirlik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21(4), 301-308.
- Yılmaz, A. (2019) Öğretmen adaylarının kariyer streslerinin karma araştırma yaklaşımı ile incelenmesi. *Türk Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 93-105.
- Yılmaz, O. (2020). Temel kavramlar. D. M. Siyez ve T. Mutlu Çaykuş (Ed.) *Yaşam Boyu Kariyer Gelişimi* içinde (s.3-26). Ankara: Pegem Akademik Yayıncılık.
- You, S. ve Yoo, J. (2019). Relations among socially prescribes perfectionism, career stress, mental health, and mindfulness in Korean college students. *International Journal of Environruhsal Research and Public Health*, 18, 12248.
- Yüksel, A. ve Açıkkel, A. G. (2024). A Research on Career Stress and Psychological Resilience of Vocational School Students. *Korkut Ata Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, 14, 960-974.
- Ziğba, M., Surawska, M., ve Zalewska, A. M. (2018). Relationships between personality traits, general self-efficacy, self-esteem, subjective well-being, and entrepreneurial activity. *Polish Psychological Bulletin*, 49(2), 131-140.

EKLER

Ekler Listesi

Ek-1: Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Karar Belgesi

Ek-2: Araştırma İzni Belgesi

Ek-3: Ölçek kullanım izinleri

Ek-4: Kişisel Bilgi Formu

Ek-5 Genel İyi Oluş Ölçeği

Ek-6 Kariyer Stresi Ölçeği

Ek-7 Genel Öz Yeterlik Ölçeği



EK-1 ETİK KURUL ONAY FORMU

Evrak Kayıt Tarihi: 15.01.2024

Protokol No: 681813

Tarih: 29.01.2024



ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU
KARAR BELGESİ

ÇALIŞMANIN TÜRÜ:	Yüksek Lisans Tez Çalışması
KONU:	Eğitim Bilimleri
BAŞLIK:	Üniversite Öğrencilerinin Yaşadıkları Kariyer Stresi ve Genel Öz Yeterlik Algısının Genel İyi Oluşlarını Yordayıcılığının İncelenmesi
PROJE/TEZ YÜRÜTÜCÜSÜ:	Prof. Dr. Bahtiyar ERASLAN ÇAPAN
TEZ YAZARI:	Berrin Naz ERGÜN
ALT KOMİSYON GÖRÜŞÜ:	-
KARAR:	Olumlu

EK-2 ARAŞTIRMA İZNİ

Ana.Üni.: 28.03.2024-716440



T.C.
ANADOLU ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Genel Sekreterlik
Yazı İşleri Müdürlüğü



Sayı : E-63784619-302.08.01-716440
Konu : Berrin Naz ERGÜN'ün Araştırma İzni

28.03.2024

Dağıtım Yerlerine

İlgi : 18.03.2024 tarihli ve 712709 sayılı yazınız.

İlgi'de kayıtlı yazınızda belirtilen Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Yüksek Lisans Programı öğrencisi Berrin Naz ERGÜN'ün, Prof. Dr. Bahtiyar ERASLAN ÇAPAN'ın danışmanlığında "Üniversite Öğrencilerinin Yaşadıkları Kariyer Stresi ve Genel Öz Yeterlik Algısının Genel İyi Oluşlarını Yordayıcılığının İncelenmesi" başlıklı yüksek lisans tez çalışmasını 2023-2024 öğretim yılı bahar döneminde yazımız bilgi bölümünde bulunan Üniversitemiz Fakültelerindeki öğrencileriyle araştırmanın gerçekleştirilmesi Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerini ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Süleyman SÖZEN
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Dağıtım:
Gereği:
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne

Bilgi:
Eczacılık Fakültesi Dekanlığına
Edebiyat Fakültesi Dekanlığına
Eğitim Fakültesi Dekanlığına
Güzel Sanatlar Fakültesi Dekanlığına
Hukuk Fakültesi Dekanlığına
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığına
İletişim Bilimleri Fakültesi Dekanlığına
Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığına
Turizm Fakültesi Dekanlığına

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSDCZ5B842

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/anadolu-universitesi-ebys>

Yunus Emre Kampüsü Tepebaşı/Eskişehir
Telefon No: +90 222 335 05 80/1352-1353 Faks No: +90 222 335 36 16
e-Posta: gensek@anadolu.edu.tr İnternet Adresi: www.anadolu.edu.tr
Kep Adresi: anadoluuniversitesi@hs01.kep.tr

Bölgi için: Yasemin ENGEL
Büro Personeli
Telefon No: 1318



Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır

EK-3 ÖLÇEK KULLANIM İZİNLERİ

Ölçek kullanım izni

3

MK

Mehmet Rüştü KALAFATOĞLU

Kim: Berrin Naz ERGÜN

30.10.2022 Paz 19:29

genel iyi oluş ölçeği kf.xlsx

13 KB

genel iyi oluş ölçeği kf.pdf

409 KB

3 ek (2 MB) tamamını göster

Tümünü OneDrive - Anadolu Üniversitesi konumuna kaydet

Tümünü indir

Merhaba Berrin Naz;

Türkçe'ye uyarlamasını tamamlamış olduğumuz "Genel İyi Oluş Ölçeği Kısa Formuna" ilişkin ölçek maddeleri ve ölçeğin puanlanmasına ilişkin bilgiler ekte yer almaktadır.

Başarılar dilerim,
Mehmet Rüştü

Berrin Naz ERGÜN, 27 Eki 2022 Per, 18:22 tarihinde şunu yazdı:

İyi günler hocam ismim Berrin Naz Ergün, Anadolu Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık bölümü yüksek lisans öğrencisiyim. Do. Dr. Bahtiyar Eraslan Çapan danışmanlığında yürüttüğüm yüksek lisans tezim için izniniz olursa Genel İyi Oluş Ölçeği kısa formunu kullanmak istiyorum. Cevabınız evet ise ölçek bilgilerine ve maddelerine ulaşabilir miyim? İlginiz için teşekkür ederim.

Windows'u Etkinleştir
Windows'u etkinleştirmek için Ayarlar'a gidin.

Ölçek kullanım izni

2

KÖ

Kadir Özden

Kim: Berrin Naz ERGÜN

27.10.2022 Per 21:37

KSÖ-20.docx

25 KB

makale.pdf

271 KB

2 ek (297 KB)

Tümünü OneDrive - Anadolu Üniversitesi konumuna kaydet

Tümünü indir

Merhabalar,

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

Kolaylıklar ve iyi çalışmalar dilerim.
Kadir

Berrin Naz ERGÜN, 27 Eki 2022 Per, 18:21 tarihinde şunu yazdı:

İyi günler hocam ismim Berrin Naz Ergün, Anadolu Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık bölümü yüksek lisans öğrencisiyim. Do. Dr. Bahtiyar Eraslan Çapan danışmanlığında yürüttüğüm yüksek lisans tezim için izniniz olursa Kariyer Stresi Ölçeğini kullanmak istiyorum. Cevabınız evet ise ölçek bilgilerine ve maddelerine ulaşabilir miyim? İlginiz için teşekkür ederim.

Windows'u Etkinleştir
Windows'u etkinleştirmek için Ayarlar'a gidin.

AA

Ayşe Aypay

Kime: Berrin Naz ERGÜN

21.10.2023 Cmt 21:47

GÖYÖ ölçek formu.doc
36 KB

Merhabalar,

Ölçek formu ektedir.

Bahtiyar Hocama selamlar.

Prof. Dr. Ayşe AYPAY
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Eğitim Fakültesi

Windows'u Etkinleştir

Windows'u etkinleştirmek için Ayarlar'a gidin.



EK-4 KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Bilimsel Çalışma

Değerli öğrenciler,

Bu çalışmada, kendi kariyer yolculuğunuzda yaşadığınız sıkıntılar ve size yansımaları konusunda bilgiler elde etmeyi amaçlamaktadır. Çalışma yüksek lisans tezim kapsamında yürütülmektedir. Sizlerden istenen aşağıdaki sorulara içtenlikle ve eksiksiz cevap vermenizdir. Çalışma kapsamında kimliğiniz gizli kalacaktır. Çalışmaya katılma tamamen gönüllülük üzerinedir. Sorularınız olursa adresine iletebilirsiniz. Katılımlarınız için teşekkür ederim.

Berrin Naz ERGÜN

Anadolu Üniversitesi

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık YL. Öğrencisi

KISIM 1

Bu kısımda sizden kimliğinizi belli etmeyecek bazı demografik bilgileriniz istenmektedir.

1. Cinsiyetiniz:

Kadın ☐

Erkek ☐

2. Yaşınız:

3. Sınıf Düzeyiniz:

4. Öğrenim Görmekte Olduğunuz Fakülte:.....

5. Mezun Olduğunuzda Çalışmayı En Çok İstedığınız Sektör?

Devlet Sektörü ()

Özel Sektör ()

Lisansüstü Öğrenim ()

Yurtdışı ()

EK-5 GENEL İYİ OLUŞ ÖLÇEĞİ

KISIM 2

Aşağıda sizlerin iyi oluş düzeylerini değerlendirmek üzere hazırlanan ifadeler yer almaktadır.

Lütfen kendiniz için en doğru olduğunu düşündüğünüz ifadeyi işaretleyiniz.

	Hiç Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Çoğunlukla Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. İyimserim.					
2. Hayatımda yaptığım şeyler faydalıdır.					

EK-6 KARIYER STRESİ ÖLÇEĞİ

KISIM 3

Aşağıda kişilerin kariyer sürecinde yaşadıkları durumlara ilişkin birtakım ifadeler verilmiştir.

Lütfen kendiniz için en doğru olduğunu düşündüğünüz ifadeyi işaretleyiniz.

	Hiç Katılmıyorum	Çok Az Katılıyorum	Biraz Katılıyorum	Epey Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
3. Ailemle çatışma yaşıyorum çünkü ailem benim garantili bir işe girmemi istiyor ve benim neyi önemseydiğimle ilgilenmiyor.					
4. Başkalarının kariyer tercihim konusundaki olumsuz düşünceleri zihnimi meşgul ediyor.					

EK-7 GENEL ÖZ YETERLİK ÖLÇEĞİ

KISIM 4

Bu ölçek, bireylerin stresli yaşantılarla başa çıkabilme ve bunlara uyum sağlayabilme becerilerine yönelik algılarını belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Aşağıda bazı düşünceleri içeren ifadeler yer almaktadır. Her bir ifadeye katılma derecenizi kendinize en uygun gelen seçeneğin altındaki kutucuğu işaretleyerek gösteriniz.

	Tamamen Yanlış	Biraz Doğru	Orta Düzeyde Doğru	Tamamen Doğru
--	----------------	-------------	--------------------	---------------

1. Beklenmedik olaylarla etkili bir biçimde başa çıkabileceğime inanıyorum
2. Önüme çıkan zorluk ne olursa olsun, üstesinden gelebilirim

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı: Berrin Naz ERGÜN

Yabancı Dil: İngilizce

Eğitim Geçmişi

- Yüksek Lisans: 2024, Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı
- Lisans: 2021, Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı
- Lise: 2017, H. Ahmet Kanatlı Anadolu Lisesi

Bilimsel Kuruluşlara Üyelik

- Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği
- Türkiye Yeşilay Cemiyeti