



T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü



MEZUNİYET YILINDA OLAN ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER STRESİ DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Yüksek Lisans Tezi

Sena İME

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

İzmir

Nisan, 2025

*HAZURLU ÜNİVERSİTE, KALİTELİ EĞİTİM,
AYDINLIK GELECEK...*



T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü

MEZUNİYET YILINDA OLAN ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN
KARİYER STRESİ DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

INVESTIGATION OF CAREER STRESS LEVELS
OF SENIOR YEAR STUDENTS

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Burcu PAMUKÇU KARASU

Jüri Üyeleri

Prof. Dr. Mine ALADAĞ

Doç. Dr. Yağmur SOYLU

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Tezli Yüksek Lisans Programı

Tezli Yüksek Lisans Programı

İzmir

Nisan, 2025

EGE ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
ETİK KURALLARA UYGUNLUK BEYANI

Ege Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin ilgili hükümleri uyarınca Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “*Mezuniyet Yılında Olan Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Stresi Düzeylerinin İncelenmesi*” başlıklı bu tezin kendi çalışmam olduğunu, sunduğum tüm sonuç, doküman, bilgi ve belgeleri bizzat ve bu tez çalışması kapsamında elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara atıf yaptığımı ve bunları kaynaklar listesinde usulüne uygun olarak verdiğimi, tez çalışması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını, bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya diğer bir üniversitede başka bir tez çalışması içinde sunmadığımı, bu tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda bilimsel etik kurallarına uygun davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul edeceğimi beyan ederim.

Sena İME

TEZ SAVUNMA TUTANAĞI

	T.C. EGE ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ YÜKSEK LİSANS EĞİTİMİ FORMLARI TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI FORMU	Doküman Kodu	FRYL-008
		Yayınlanma Tarihi	25/10/2024
		Revizyon No/Tarih	Rev.No.1/25.10.2024
		Sayfa	1 / 2

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ			
Adı ve Soyadı		Sena İME	
Numarası		94210000027	
Ana Bilim Dalı / Bilim Dalı		Eğitim Bilimleri/ Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	
Tez Başlığı (Türkçe)		Mezuniyet Yılında Olan Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Stresi Düzeylerinin İncelenmesi	
Tez Başlığı (İngilizce)		Investigation of Career Stress Levels of Senior Year Students	
Tez Savunma Tarihi ve Saati		28.04.2025 16.00	
Tez Başlığı Değişikliği Varsa			
Tezin Onerilen Türkçe Adı			
Tezin Onerilen İngilizce Adı			
TEZ HAKKINDA JURİNİN GENEL GÖRÜŞÜ (Jüri Başkanı Tarafından Doldurulacaktır.)			
Tez savunması sonucunda öğrenci tarafından hazırlanan çalışma			
☒	Danışman tarafından alınan Turnitin raporu çerçevesinde tezde intihale rastlanmamıştır.		
☒	Çalışma Etik kurallara uygun şekilde hazırlanmıştır.		
Oy birliğiyle		Oy çokluğuyla	
☒		☐	
Başarılıdır	Düzeltilmelidir	Başarısızdır	
☒	☐	☐	
JURİ ÜYELERİ			
JURİ BAŞKANI (DANIŞMAN)			
Unvanı Adı ve Soyadı	Doç. Dr. Burcu PAMUKÇU KARASU		
Karar	Başarılı ☒	Başarısız ☐	Düzeltilme ☐
İmza			



T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS EĞİTİMİ FORMLARI
TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI FORMU

Doküman Kodu	FRYL-008
Yayınlanma Tarihi	25/10/2024
Revizyon No/Tarih	Rev.No.1/25.10.2024
Sayfa	2 / 2

JURI ÜYESİ (AYNI ANA BİLİM DALI)

Unvanı Adı ve Soyadı	Prof. Dr. Mine ALADAG
Karar	Başarılı ☒ Başarısız ☐ Düzeltme ☐
İmza	

JURI ÜYESİ (ÜNİVERSİTE DIŞI BENZER ANA BİLİM DALI)

Unvanı Adı ve Soyadı	Doç. Dr. Yağmur SOYLU
Karar	Başarılı ☒ Başarısız ☐ Düzeltme ☐
İmza	

- Yüksek Lisans programlarında düzeltme alan öğrencinin 3 (üç) ay içerisinde yeniden savunmaya girmesi zorunludur.
- Bu tutanak 2 (iki) iş günü içerisinde jüri üyelerinin raporlarıyla beraber Ana Bilim Dalı Başkanlığı üst yazısıyla Enstitü Müdürlüğüne gönderilmelidir.
- Bu tutanağın ekine jüri raporları eklenmelidir.

Yüksek Lisans tezinin sonuçlanması

MADDE 8 – (1) Tezli yüksek lisans programında eğitim alan bir öğrenci, elde ettiği sonuçları Senato tarafından enstitü için belirlenen yazım kurallarına uygun biçimde yazar. Öğrenci öğretim planındaki tüm yükümlülükleri başarı ile tamamlaması ve her bir lisansüstü enstitü için Senato tarafından ayrı olarak belirlenen mecruiyet için gerekli diğer koşulları yerine getirmesi durumunda tezini jüri önünde sözlü olarak savunur.

11 Temmuz 2024 tarihli Ege Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği değişikliği kapsamında "Tez savunma sınav tarihi ve saati ile sınavın yapılacağı yer anabilim dalı başkanlığının önerisi üzerine enstitü yönetim kurulunca belirlenir. Tez savunma sınavı yüz yüze yapılır. Ancak anabilim dalı teklifi ve enstitü yönetim kurulu onayı ile il dışı ve yurt dışında olan jüri üyeleri ~~gözetim~~ çekilde uzaktan erişim yöntemi ile tez savunma sınavına katılabilir. Tez savunma sınavı enstitü yönetim kurulu karar tarihinden itibaren en geç bir ay içinde yapılmak zorundadır."

(2) Yüksek lisans tez jürisi, danışman ve ilgili enstitü ana bilim/ana sanat dalı başkanlığının önerisi ve enstitü yönetim kurulu onayı ile oluşur. Jüri, biri öğrencinin danışmanı, en az biri de Üniversite dışından olmak üzere 3 veya 5 öğretim üyesinden oluşur. Jürinin 3 kişiden oluşması durumunda ikinci danışman jüri üyesi olamaz.

(3) Tez savunma sınav tarihi ve saati ile sınavın yapılacağı yer anabilim dalı başkanlığının önerisi üzerine enstitü yönetim kurulunca belirlenir. Tez savunma sınavı enstitü yönetim kurulu karar tarihinden itibaren en geç bir ay içinde yapılmak zorundadır.

(4) Yüksek lisans tezinin savunmasından önce ve düzeltme verilen tezlerde ise düzeltme ile birlikte öğrenci tezinin tamamlayarak danışmanına sunar. Danışman tezin savunulabilir olduğuna ilişkin görüşünü ve tezi, anabilim dalı başkanlığı aracılığıyla sınav tarihinden en az dört hafta önce enstitüye teslim eder. Enstitü söz konusu teze ilişkin intihal yazılım programı raporunu alarak danışmana ve jüri üyelerine gönderir. Rapordeki verilere göre bir intihalin tespiti halinde gerekçesi ile birlikte karar verilmek üzere tez enstitü yönetim kuruluna gönderilir.

(5) Jüri üyeleri, tez savunma sınavı tarihine kadar teze ilgili kişisel raporlarını hazırlayarak öğrenciyi tez savunma sınavına alır.

(6) Tez sınavı, tez çalışmasının sunulması ve bunu izleyen soru-savap bölümünden oluşur. Tez sınavının süresi en az 45, en fazla 90 dakikadır. Tez sınavı, öğretim elemanları, lisansüstü öğrenciler ve alanın uzmanlarından oluşan dinleyicilerin katılımına açık ortamlarda gerçekleştirilir.

(7) Tez sınavının tamamlanmasından sonra jüri tez hakkında salt çoğunlukla kabul, ret veya düzeltme kararı verir ve bu durumu tutanakla teyit eder. Jüri tutanağı ve jüri üyelerinin teze ilgili kişisel raporları enstitü ana bilim/ana sanat dalı başkanlığınca tez sınavını izleyen iki iş günü içinde ilgili enstitüye bildirilir.

(8) Tezi hakkında düzeltme kararı verilen öğrenci en geç üç ay içinde düzeltmeleri yapılan tezi aynı jüri önünde yeniden savunur. Bu savunma sonunda da başarısız bulunarak tezi kabul edilmeyen öğrencinin Üniversite ile ilişkisi kesilir.

(9) Tezi reddedilen öğrencinin talepte bulunması halinde, tezli yüksek lisans programının ders kredisi yükü, proje yazımı ve benzeri gerekliliklerini yerine getirmiş olmak kaydıyla kendisine tezli yüksek lisans diploması verilir.

TEŞEKKÜR

Kariyer stresi özellikle 20’li yaşların en büyük sorunlarından biridir. Ben dahil her genç neredeyse her gün kariyerinde nerede olduğunu ve olacağını düşünerek kaygılanır. Araştırma konumu bu nedenle günümüz gençlerini en çok etkileyen konulardan biri olarak seçtim. Bu çalışmanın benim gibi genç araştırmacılara katkı sunmasını umut ediyorum.

Öncelikle, pek çok kez vazgeçecekken bana bilgisi ve motivasyonu ile ışık tutan sevgili tez danışmanım Doç. Dr. Burcu PAMUKSU KARASU’ya teşekkürlerimi ve saygılarımı sunuyorum. Yüksek lisans ders dönemimde derslerime giren hocalarım Prof. Dr. Mine ALADAĞ, Prof. Dr. Dilek Yelda KAĞNICI, Prof. Dr. Süleyman DOĞAN, Doç. Dr. Serkan DENİZLİ, Doç. Dr. Hanife KAHRAMAN başta olmak üzere, eğitim hayatım boyunca bana katkılarını esirgemeyen tüm hocalarıma, tez savunma sürecimde jüri üyeliğimi yapan Doç. Dr. Yağmur SOYLU’ya ve bana bu süreçte eşlik eden sevgili yüksek lisans arkadaşlarıma teşekkürlerimi ve saygılarımı sunuyorum.

İnişli çıkışlı üç yılı aşan, hüznü ve sevinci yaşadığım yüksek lisans sürecimde her daim yanımda olan, sevgisi ile beni büyüten değerli annem Perihan İME benim için teşekkürün bile ötesinde. Onsuz bunların hiçbirini yapamazdım. Her zaman ayaklarımın üzerinde durmamı isteyen, geçen yıl kaybettiğim babam Vahit İME’ye her zaman minnettar olacağım. Ve hayatımın en beklenmedik anında sevgisi ile çıkagelen, her zaman yanımda olacak olan sevgilim Mustafa ARIKAN’a sevgisi ve desteği için minnettarım.

Bana kız kardeş eksikliğini hissettirmeyen canım arkadaşlarım, Ayşegül KARABACAK, Bernur ANÇEL, Eda GEDİK, Gizem ÜNAL, İlknur KORKMAZ ve Sema DEDEOĞLU iyi ki varsınız. Beni en iyi anlayan sevgili üniversite arkadaşlarım Cevdet DURMUŞ, Kazım AKÇAR, Günce UĞUS sizlere ayrı ayrı teşekkürlerimi sunuyorum. Adını sayamadığım, tüm arkadaşlarım, hepiniz kalbimdesiniz, size ayrı ayrı teşekkür ederim.

Her şeye rağmen devam edebildiğim için kendime de teşekkür ederim...

Sena İME

İÇİNDEKİLER

TEZ SAVUNMA TUTANAĞI	iv
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLO LİSTESİ.....	x
ÖZET.....	xi
ABSTRACT	xii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	xiii
1.GİRİŞ.....	1
1.1.Problem Durumu.....	1
1.2.Araştırmanın Amacı ve Önemi	8
1.3.Problem Cümlesi.....	9
1.4.Alt Problemler.....	10
1.5.Sayıtlılar	10
1.6.Sınırlılıklar.....	10
1.7.Tanımlar	10
2.İLGİLİ YAYIN VE ARAŞTIRMALAR	12
2.1.Kariyer ve Kariyer Stresi.....	12
2.1.1.Kariyer	12
2.1.2.Kariyer Kavramının Gelişimi.....	14
2.1.3.Stres Kavramı	16
2.1.4.Stres Faktörleri	16
2.1.5.Kariyer Stresi.....	18
2.1.6.Kariyer Stresinin Nedenleri ve Etkileri	21
2.1.7.Kariyer Stresinde Risk Faktörleri ve Koruyucu Faktörler	22
2.2.Genel Öz Yeterlik	25
2.2.1.Öz Yeterlik	25
2.2.2.Öz Yeterlik İnancının Kaynakları	25
2.2.3.Genel Öz Yeterlik Kavramı	26
2.2.4.Genel Öz Yeterliğin Etkileri	27
2.3.Belirsizliğe Tahammülsüzlük	29

2.3.1.Belirsizlik	29
2.3.2.Belirsizliğe Tahammülsüzlük Kavramı	31
2.3.3.Belirsizliğe Tahammülsüzlüğü Etkileyen Faktörler	31
2.3.4.Belirsizliğe Tahammülsüzlüğün Etkileri	32
2.4.Tükenmişlik	33
2.4.1.Tükenmişliğin Nedenleri	35
2.4.2.Tükenmişliğin Etkileri	37
2.5.İlgili Araştırmalar.....	38
2.5.1.Kariyer Stresi ile İlgili Araştırmalar	38
2.5.2.Genel Öz Yeterlik ile İlgili Araştırmalar	42
2.5.3.Belirsizliğe Tahammülsüzlük ile İlgili Araştırmalar	45
2.5.4.Tükenmişlik ile İlgili Araştırmalar	47
3.YÖNTEM	51
3.1.Araştırma Modeli	51
3.2.Evren ve Örneklem	51
3.3.Verİ Toplama Araçları.....	54
3.3.1.Kişisel Bilgi Formu	54
3.3.2.Kariyer Stresi Ölçeği	54
3.3.3.Genel Öz Yeterlik Ölçeği.....	55
3.3.4.Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği Kısa Formu	56
3.3.5.Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu	56
3.4.Verİ Toplama Süreçleri	57
3.5.Verİ Çözümleme Teknikleri	57
4.BULGULAR.....	58
4.1.. Kariyer Stresi, Genel Öz Yeterlik, Belirsizliğe Tahammülsüzlük ve Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Betimsel Bulgular	58
4.2.Çoklu Regresyon Analizinden Elde Edilen Bulgular.....	59
5.TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER	62
5.1.Tartışma	62
5.2.Sonuçlar	66
5.3.Öneriler	66

5.3.1.Araştırmaya Dönük Öneriler	67
5.3.2.Uygulamaya Dönük Öneriler	67
6. KAYNAKÇA.....	70
EK 1. ETİK KURUL ONAY BİLDİRİMİ.....	92
EK 2. KARİYER STRESİ ÖLÇEĞİ İZİN YAZIŞMALARI.....	93
EK 3. GENEL ÖZ YETERLİK ÖLÇEĞİ İZİN YAZIŞMALARI	95
EK 4. BTÖ-12 İZİN YAZIŞMALARI.....	97
EK 5. TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ KISA VERSİYONU İZİN YAZIŞMALARI	99
EK 6. KİŞİSEL BİLGİ FORMU	101
EK 7. KARİYER STRESİ ÖLÇEĞİ.....	102
EK 8. GENEL ÖZ YETERLİK ÖLÇEĞİ	104
EK 9. BELİRSİZLİĞE TAHAMMÜLSÜZLÜK ÖLÇEĞİ KISA FORMU	
ÖRNEK MADDELER.....	105
EK 10. TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ KISA VERSİYONU	106

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Araştırmadaki hedef örneklem sayısı	52
Tablo 2. Katılımcıların demografik özellikleri	53
Tablo 3 Ölçeklerden Alınan Puanlara Ait Betimsel İstatistikler	58
Tablo 4. Değişkenlerin Korelasyon Katsayı Değerleri	58
Tablo 5. Regresyon Analizi Sonucu Oluşan Regresyon Modeli	60
Tablo 6. Kariyer Stresi ve Bağımsız Değişkenler Arasında Yapılan Regresyon Analizi	60



ÖZET

Kariyer stresi özellikle okul yaşamından iş yaşamına adapte olmaya çalışan üniversite öğrencilerinde oldukça sık rastlanan bir durumdur. Özellikle, üniversite yaşamının son yılında öğrencilerde kariyer planlarının yoğunlaşması ile kariyer stresi artmaktadır. Kariyer stresi, bireysel ve çevresel pek çok faktörden etkilenmektedir. Bu araştırmada, mezuniyet yılında olan üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyleri, genel öz yeterlik, belirsizliğe tahammülsüzlük ve tükenmişlik düzeyleri açısından incelenmiştir. Araştırmaya Ege Üniversitesi'nde 2022-2023 eğitim-öğretim döneminde öğrenim gören ve lisans eğitiminin son yılında olan 461 öğrenci katılmıştır. Öğrencilere sırasıyla Demografik Bilgi Formu, Kariyer Stresi Ölçeği, Genel Öz Yeterlik Ölçeği, Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği ve Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu uygulanmıştır. Verilerin analizinde çoklu regresyon analizi kullanılmış, kariyer stresinin, genel öz yeterlik, belirsizliğe tahammülsüzlük ve tükenmişlik değişkenleri tarafından ne derece yordandığı analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, genel öz yeterlik, belirsizliğe tahammülsüzlük ve tükenmişlik puanlarının kariyer stresini anlamlı düzeyde yordadığı ve kariyer stresindeki varyansın %43'ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Özellikle kariyer planlaması yapan genç öğrencilerin karşılaştığı stres, tükenmişlik, yetersizlik ve belirsizliğe tahammülsüzlük gibi durumların ilk kez bir arada ele alındığı bu çalışmanın, kariyer psikolojik danışmanlığı ve kariyer stresi literatürüne katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Belirsizlik, Genel öz yeterlik, Kariyer stresi, Tükenmişlik.

ABSTRACT

Career stress is especially common among university students trying to adapt from school life to work life. Especially in the last year of university life, career stress increases with the intensification of career plans. Career stress is affected by many individual and environmental factors. In this study, career stress levels of university students in their graduation year were examined in terms of general self-efficacy, intolerance of uncertainty and burnout levels. A total of 461 students who are in their last year of undergraduate education and studying at Ege University in the 2022-2023 academic year participated in the study. Demographic Information Form, Career Stress Scale, General Self-Efficacy Scale, Intolerance of Uncertainty Scale and Burnout Scale Short Form were applied to the students respectively. Multiple regression analysis was used to analyze the data and the extent to which career stress was predicted by general self-efficacy, intolerance of uncertainty and burnout variables was analyzed. The results of the analyses showed that general self-efficacy, intolerance of uncertainty, and burnout scores significantly predicted career stress and accounted for 43% of the variance in career stress. This study, in which situations such as stress, burnout, inadequacy and intolerance of uncertainty, which are faced by young students who are planning their careers, are addressed together for the first time, will be of great importance for career counseling and career stress.

Keywords: Burnout, Career stress, Self-efficacy, Uncertainty

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

β	: Beta Katsayısı
BTÖ	: Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği
n	: Sayı
p	: Anlamlılık Değeri
r	: Korelasyon Katsayısı
SH	: Standart Hata
SS	: Standart Sapma
T	: T İstatistiği
TDK	: Türk Dil Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
$\bar{X}$	: Ortalama

1. GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Her birey sosyo-ekonomik özelliklerinden bağımsız olarak ilişki kurma, başarma ve güç ihtiyacı hissetmektedir. Bu nedenle, çalışma hayatında giren bireyler zaman içinde kendini geliştirmek ve üst basamaklara tırmanmak istemektedir. Bu noktada, bireylerin iş yaşamlarındaki deneyim ve hedeflerini ele alırken kariyer kavramı karşımıza çıkmaktadır. Kariyer; bireylerin iş yaşamındaki deneyimlerle ilişkili olarak yaşamları boyunca elde ettikleri kazanım ve tecrübeleri ifade etmektedir (Super, 1980). İş dünyasındaki pek çok değişim artık kariyer anlayışını da değiştirmiştir. Bu nedenle, yeni bir kariyer algısının oluştuğu günümüzde çalışanlar için çeşitli belirsizlikler yaşanabilmektedir. Ancak bireyler bu arzularını gerçekleştirmeye çalışırken kariyer yolculuğunda yaşanan belirsizlikler bireylerin stres yaşamalarına neden olabilmektedir (Aytaç, 2009). Çalışma ortamındaki rekabet, iş dünyasındaki baskı ve belirsizlikler, örgütsel yaşamın hızlı değişimi, mesleğe özel ekonomik ve teknolojik değişimler bireylerin kariyer ile ilgili yaşadığı endişeleri arttırabilmektedir (Agun ve ark., 2021).

Kariyer kavramı pek çok faktörü içeren bir süreç olduğundan iş hayatına başlamadan önce ve iş hayatına başladıktan sonra ortaya çıkan sorunlar bireylerde strese neden olabilmektedir. Her insan kariyeriyle ilgili farklı sorunlarla karşılaşmakta ve farklı düzeylerde stres yaşamaktadır (Gündoğdu, 2021). Kariyer stresi; kişinin hem kariyer planlaması aşamasında hem de meslek hayatı içinde karşılaşabileceği rol çatışmaları, iletişim problemleri, aşırı iş yükü, liderlik sorunları gibi çeşitli faktörler nedeniyle oluşan stres durumunu ifade etmektedir (Saka ve Gati, 2007).

Choi ve arkadaşları (2011); kariyer stresinin bilgi eksikliği, kariyer belirsizliği, dışsal çatışma ve iş bulma baskısı olmak üzere dört alt boyuttan oluştuğunu ifade etmektedir. Bilgi eksikliği; bireyin meslekler, hedeflenen iş ve kariyer ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmamasını ifade etmektedir. Kariyer belirsizliği, kariyer hedeflerinin net olmaması; dışsal çatışma, bireyin kariyer tercihlerinin çevre ve aile tarafından onaylanmaması ve iş bulma baskısı ise bireylerin hedefledikleri kariyer doğrultusunda bu alanda iş bulamaması ve iş bulma sürecinde yaşadığı sıkıntıları içermektedir (İpçi, 2020). Özellikle, iş yaşamının yeni başladığı yirmili yaşlarda bu endişe ve stres durumunun daha yoğun olduğu belirtilmektedir. Buna ek olarak, kariyere dair

endişeler kariyer yolculuğunun bütünü düşünülerek ele alınmalıdır (Agun ve ark., 2021).

Üniversite dönemi, bireylerin ergenlik ve yetişkinlik dönemi arasında kimliğini bulma, toplumsal ve evrensel değerleri kazanma ve uyum sağlama, sosyal olgunluğa erişmeyi içeren önemli bir dönemdir (Avşaroğlu ve ark., 2004). Üniversite öğrencileri genç yetişkin bireyler olarak kariyer planlama süreci içine girerler. Öğrencilerin işsiz kalmaya yönelik korkuları, ekonomik ve ailevi sorunlar, bireysel konular ve sosyal alanlarda yaşadıkları stres de sahip oldukları kariyer stresini etkileyen faktörler arasında görülmektedir (Gündoğdu, 2021). Üniversite öğrenimi görmek ve meslek sahibi olmak öğrencilerin gelecek kaygılarını ve kariyer streslerini azaltmaz (Üzüm ve ark., 2018). Öğrenciler, kariyer streslerini azaltmak amacıyla eğitimlerine ek olarak yabancı dil öğrenme, projelere katılma, sertifika programlarına devam etme ve staj yapma yoluyla deneyim kazanma gibi çeşitli alanlara yönelmektedirler (Bayrak, 2020).

Kariyer yönetimi sürecinde sorun yaşayan, hedefleri net olmayan ve gelecek beklentilerine ulaşamayan öğrencilerin kariyer stresi yaşama ihtimallerinin daha fazla olduğu belirtilmektedir. Yoğun stres sonucunda, öğrenciler kendini gösterememekte ve yeterli fırsat bulamadıklarına dair düşünceleri de onlarda tükenmişliğe ve gelecek kaygısına yol açabilmektedir (İpçi, 2020). Buna ek olarak, bireyin özgüven eksikliği yaşaması ve çevresinde ona bu alanda yardımcı olabilecek kişilere ulaşamaması da kariyer stresine neden olabilmektedir (Emirel ve Bozkurt, 2022). Kariyer stresi, bireylerin kişiler arası ilişkilerinin sorunlu hale gelmesi, rol çatışması yaşaması ve depresyon belirtileri göstermesi gibi olumsuz etkilere neden olabilir (Günay ve Çelik, 2019). Araştırma bulguları da kariyer alanında öğrenciye farkındalık kazandıracak uygulamaların etkili olduğunu ve kariyer stresini azalttığını göstermektedir (Gündoğdu, 2021).

Kariyer gelişim sürecinde; bireyin kendini tanıması, yeterliklerini bilmesi ve kariyerine dair seçimler yapması önemlidir. Bu noktada, bireyin sahip olduğu becerilerin yanı sıra, bu becerileri kullanabileceğine dair olan inancını tanımlayan öz yeterlik kavramı ortaya çıkmaktadır. Bu kavram Albert Bandura'nın Sosyal Bilişsel Kuramıyla ortaya çıkmıştır. Sosyal Bilişsel Kuram, bireyin içinde bulunduğu çevre ile bireyin davranışları arasındaki karşılıklı etkileycilik ilkesine dayanmaktadır. Bu ilkenin en önemli unsurlarından biri öz yeterliktir (Bandura, 1977).

Öz yeterlik, bireyin belli bir performans ortaya koyması için gerekli etkinlikleri organize edip başarılı bir biçimde yapma kapasitesine ilişkin inancı olarak tanımlanmıştır (Bandura 1994). Öz yeterlik inancı, bireyin çok yetenekli olup olmamasını değil, sahip olduğu yeteneği ile ne yapabileceğine dair inancını tanımlamaktadır (Yazıcı, 2015). Öz yeterlik inancı, genetik olmaktan ziyade bireyin bilişsel süreçlerle kazandığı ve anlamlandırdığı bir özelliktir. Bu inancın oluşmasında duruma ilişkin algılanan zorluk, zorluğa yönelik harcanan çaba, bu çaba esnasında bireyin fiziksel ve psikolojik durumu, bireyin kendi kapasitesine ilişkin önceki düşünceleri, dışsal destek ve diğer dışsal faktörler etkili olabilmektedir (Sahranç, 2007). Buna ek olarak öz yeterlik algısı; bireyin karar verme süreci, düşünme tarzı ve problem çözme yaklaşımlarını da etkilemektedir (Kezer ve ark., 2016). Literatürde bireylerin sahip olduğu inançların davranışlarını etkileyebileceğini belirtilmektedir (Bandura, 1977). Bu nedenle, öz yeterlik inancı bireyin davranışlarının önemli belirleyicilerinden biri olarak görülmektedir (Aydiner, 2011).

Bandura (1977, 1982) bireylerin bir alanda algıladığı yeterliği benzer başka bir alanda da genelleyebileceğini ifade etmektedir. Bu ifade "genel öz yeterlik" kavramını ortaya çıkarmıştır. Genel öz yeterlik algısı, günlük yaşamda karşılaşılan pek çok zorluk ve stres verici durumla ilgili bireyin başa çıkma yeterliğine olan inancını ifade etmektedir (Sahranç, 2007). Buna ek olarak bireyin yeni ve alışık olmadığı durumlarla ilgili genel yeterlik inancı olarak da tanımlanabilmektedir (Altun, 2019). Literatür, genel öz yeterlik inancı kalıcı birçok duruma yönelik olduğu için bir kişilik özelliği olarak da ele alınması gerektiğini ifade etmektedir (Sahranç, 2007). Ancak genellenmiş öz yeterlik inancı, bir durum karşısındaki davranışın iyi bir yordayıcısı olmayabilir. Genel öz yeterliğin daha çok bireylerin psikolojik iyilik haliyle ilişkili olduğu ifade edilmektedir (Tong ve Shanggui, 2004). Literatürde genel öz yeterliğin daha çok başa çıkma davranışları ile ilişkili olduğuna yönelik araştırma bulguları bulunmaktadır (Aypay, 2010).

Bandura (1989), bireyin bir beceriye sahip olmasının, o beceriyi etkin bir şekilde kullanması ile farklı şeyler olduğunu ileri sürmüştür. Birey bir beceriye sahip olsa bile, ilgili beceriye dair şüphelerinin bulunması davranışlarını etkileyebilir. Bu nedenle, bireylerin becerilerini etkili şekilde kullanması öz yeterlik inancına sahip olması ile ilişkilidir.

Öz yeterlik, bireyin bir konuda harekete geçmesini, beceriler kazanmasını ve öğrendiklerini hayata aktarmasını sağlayan öznel bir yargı ve içsel bir kaynaktır. Yüksek öz yeterlik algısı bireyi harekete geçirirken düşük öz yeterlik algısı bireyi harekete geçmekten alıkoymaktadır (Bandura, 1986). Yüksek öz yeterlik algısına sahip bireyler becerilerini güvenmekte ve zor durumlarda kaçmak yerine onları aşmaya güdülenmektedir Aynı zamanda, bilgi ve becerilerini arttırmak için de çaba göstermektedirler. Yüksek öz yeterlik algısı bireyin olaylara yaklaşımını olumlu yönde etkiler, stresi azaltır ve depresyona karşı koruyucu bir etkiye sahiptir. Düşük öz yeterlik algısı ise stres ve depresyona neden olabilmektedir (Bandura, 1994). Yüksek düzeyde öz yeterlik algısına sahip olan bireyler daha olumlu senaryolar kurarken ve daha motive hissederken düşük öz yeterlik inancı olan bireyler kendilerinden daha çok şüphe duyarlar, olumsuz düşünmeye meyillidir. Bunun sonucunda da daha az gayret gösterirler. Düşük öz yeterlik inancına sahip bireyler daha kaygılı olup kaçınma davranışları da gösterebilmektedir. (Azar, 2010; Özkan, 2020). Öz yeterlik, bireyin cesaretlenmesini ve kendine güvenmesini sağlar. Birey, başaracağı yönünde inanca sahipse daha yoğun istek ve çaba gösterir. Bunun aksine, kendinden şüphe duyan birey daha az çabalamaktadır. Bunun dışında birey çok fazla öz yeterlik inancına sahipse, bu durum da bireyin yeterli çabayı göstermesine engel olup bireyi başarısız kılabilir (Arslan, 2019). Buna ek olarak, mutluluk ile öz yeterlik inancı arasında bir ilişki olduğu da belirtilmektedir (Can ve Cantez, 2018).

Bandura'ya (1988) göre öz yeterlik inancı, kariyer seçimi ve gelişiminde oldukça önemli bir faktördür. Buna göre, öz yeterlik inancı yüksek olan bireyler kariyer fırsatlarını daha ulaşılabilir görmekte ve kendilerini kariyerlerine daha iyi hazırlamaktadır. Buna ek olarak öz yeterlik inancı; kariyer seçimi ve gelişimi, kariyerden elde edilen doyum ve başarıyı da etkilemektedir. Yüksek düzeyde öz yeterlik inancı olan bireylerin seçeneklerini daha geniş tuttuğu ve kendini geliştirmeye hazır olduğu ifade edilmektedir. Kariyer kararı ve seçim sürecinde yüksek öz yeterlik inancı olan bireylerin daha az stres yaşadığı ve kendilerine daha çok inandıkları görülmektedir. Düşük öz yeterlik inancına sahip olan bireyler kendilerini yetersiz görebilmekte ve mesleki kararsızlık yaşayabilmektedir (Taylor ve Betz, 1983). Özellikle, kariyer yaşamının oluşturulduğu genç yetişkinlik döneminde bireyin öz yeterlik algısı; kariyer seçimini, karar verme sürecini ve psikolojik iyi oluşunu etkilemektedir (Özkan, 2020). Kariyerin yaşamın pek çok alanıyla ilişkili kapsamlı bir

olgu olması ve bireylerin stres, kaygı, belirsizlik gibi yaşam süreçlerini yönetmede genel öz yeterlik algısının kilit bir rol oynaması nedeniyle, kariyer ve genel öz yeterlik arasındaki ilişkinin incelenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

İş arama süreci ve bireyin kariyer yaşamındaki belirsizlik, tanımı ve etkisi bakımından incelenmesi gereken önemli bir kavram haline gelmektedir. Belirsizlik; dünyaya, olaylara ve diğer insanlara yönelik kestirilemeyen durumları içermektedir (Erol, 2020). Belirsizlik İngilizce’de “ambiguity” ve “uncertainty” kelimeleri ile ifade edilmektedir. İlk anlamı, yaşanan karmaşıklık ile ikinci anlamı bilinmeyen bir durumu ifade etmekte kullanılır. Bu açıdan bakıldığında, belirsizlik hem şu anki durumu hem de gelecekteki durumu karşılayan bir anlam kazanmaktadır (Erol, 2020). Genel tanımı yapılacak olursa belirsizlik eldeki yetersiz verilerden kaynaklı herhangi bir durum, olgu ya da olayın sonucunu anlamlandıramama olarak tanımlanabilir (Budner, 1962). Her insanın belirsizliğe vereceği tepkilerin farklı olduğu, belirsizliğe olumlu ya da olumsuz tepki verilebileceği belirtilmektedir (Erol, 2020). Belirsizlik bireylerde kaygı, korku ve endişeye neden olabilmektedir (Çırak, 2021).

Literatürde belirsizliğe tahammülsüzlük ile ilgili pek çok tanım bulunmaktadır. Belirsizliğe tahammülsüzlüğün yaygın tanımlarından birini yapan Dugas (2004), belirsizliğe tahammülsüzlüğü bireyin belirsiz durumları algılaması, yorumlaması ve yanıt vermesini içeren bilişsel bir yatkınlık olarak görmüş ve belirsizliğe tahammülsüzlükte belirsizliğe ilişkin negatif inançların var olduğunu belirtmiştir. Bireyler belirsizliklerin adil olmadığına ilişkin inançlara sahiptir ve bu nedenle belirsizliği huzursuzluk verici, tehdit edici olarak görür ve daha çok kaygı yaşarlar (Dugas, 2004; Dugas ve ark., 2005). Carleton (2016) ise belirsizliğe tahammülsüzlüğü, bireyin belirsiz duruma dayanabilme kapasitesi olarak görmüştür. Bundan hareketle, belirsizliğe tahammülsüzlüğün bireysel farklılıkları içeren bir değişken olduğu söylenebilir. Belirsizliğe tahammülsüzlüğün nedeni ise bilinmeyen yarattığı korku olarak görülmüştür.

Belirsizliğe tahammülsüzlük; bireyin belirsiz bir durum karşısında bilişsel, duygusal ve davranışsal olarak olumsuz tepki verme eğilimi, durumu dayanılmaz ve kabul edilemez olarak algılaması olarak tanımlanabilir (Dugas ve ark., 2001). Belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyi yüksek kişiler belirsiz durumları üzücü, aşılması zor, kaçınılması gereken ve stres verici olarak görmektedir. Literatürde pek çok araştırma endişe ile belirsizliğe tahammülsüzlüğü ayrı yapılar olarak ele alarak,

belirsizliğe tahammülsüzlüğü endişe ile ilişkili olarak görmektedir (Buhr ve Dugas, 2002; Erol, 2020). Belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyinin artması ile bireyler psikolojik iyi oluş hallerini kaybetmektedirler (Geçgin ve Sahranç, 2017).

Belirsizliğin var olduğu durumlarda belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyi yüksek bireylerin belirsizlikten kaçındığı ve bazı işlevlerini yerine getiremediği belirtilmiştir (Belge, 2019). Belirsizliğe tahammülsüzlük; obsesif kompulsif bozukluk (Steketee ve ark., 1998), sosyal kaygı, sosyal fobi (Boelen ve Reijntjes, 2009; Carleton ve ark., 2010), depresyon, panik bozukluk, agorafobi (Buhr ve Dugas, 2011), yeme bozuklukları (Sternheim ve ark., 2011) gibi pek çok psikolojik bozukluk ile ilişkilendirilmektedir. Ayrıca belirsizliğe tahammülsüzlük, yaygın anksiyete bozukluğunu açıklamada kullanılan faktörlerden birisidir (Dugas ve ark., 2011). Belirsizliğe tahammülsüzlük klinik anlamdaki etkisinin yanı sıra normal bireyleri de stres ve umutsuzluk bakımından olumsuz etkilemektedir (Erol, 2020).

Stres ve belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyi her bireyde farklı seyredebilecek yapılardır. Kariyer, bireyin yaşamına dair verebileceği en önemli kararlardan biridir ve belirsizliklerde dolu bir süreçtir. Bu nedenle bireylerin belirsizliğe tahammülsüzlük düzeylerinin kariyer stresi ile ilişkili kavramlar üzerinde etkili bir faktör olacağı düşünülmektedir (Doğanülkü, 2022). Mevcut araştırma da belirsizliğe tahammülsüzlüğü ele almasıyla, üniversite öğrencilerinin kariyer stresi ile baş etmede belirsizliğe tahammül güçlerinin önemine vurgu yapmaktadır.

Üniversite öğrencilerinin kariyer stresleriyle ilişkili olduğu düşünülen kavramlardan biri de onların tükenmişlik durumlarıdır. Yaşamın giderek hızlanması ve gelişen bilimsel, teknolojik ve sosyal değişiklikler bireylerin üzerinde fiziksel, zihinsel ve duygusal olarak baskı oluşturup tükenmişliğe neden olabilmektedir (Tümekaya ve ark. 2009). Tükenmişlik, çalışan bireylerin fiziksel ve zihinsel açıdan bitkinlik, yorgunluk, umutsuzluk, çaresizlik gibi belirtiler göstermesine neden olan ve kişinin işine, çevresine ve hayata karşı negatif tutum sergilemesine yol açan bir durumdur (Seçer ve Yazıcı, 2018). Geçmişte tükenmişlik daha çok insanlarla ilgili meslekleri icra etmenin bir sonucu olarak görülürken günümüzde işten bağımsız olarak yapılan aktivitenin bireyin üzerindeki zorlayıcı etkisinin bireyde enerji yitimine ve tükenmeye neden olan bir olgu olabileceği belirtilmektedir (Gündüz ve ark., 2012).

Tükenmişlik daha çok çalışan bireyler için tanımlansa da öğrencilerin görev ve sorumlulukları da iş olarak görülmektedir (Seçer ve Yazıcı, 2018). Tıpkı klasik anlamıyla bir işte çalışmak gibi öğrencilik de içerdiği sorumluluklar nedeniyle iş olarak tanımlanmakta ve tükenmişliğin konusu olmaktadır (Gündüz ve ark., 2012). Eğitim sisteminin sınav odaklı olması, öğrencilerin özerk bir şekilde eğitim ve kariyer planlaması yapmasına olanak sağlamamaktadır. Bu durum, öğrencilerin akademik yaşamda çok yönlü gelişememesine neden olmaktadır. Öğrencilerin bu kısıtlı süreçte sorumluluk yüklerine ilaveten aile ve eğitimcilerin beklentileri de tükenmişlik ve stres belirtilerine neden olabilir (İlbay, 2014).

Özellikle, mesleğe atılmaya hazırlanan öğrenciler için tükenmişlik önemli bir risk oluşturmaktadır (Seçer ve Yazıcı, 2018). Öğrencinin baş etme beceri düzeyinin düşük olması, mükemmeliyetçi eğilimleri, öz yeterlik düzeyinin düşük olması, beklentileri karşılama adına yoğun çaba göstermesi, yorgunluk, gerçek dışı beklentilerin yoğunluğu ve engellenmişlik de tükenmeyi arttırabilir (İlbay, 2014). Öğrenciler arasında yaşanan tükenmişliğin önemli bir sorun olduğu belirtilmektedir. Tükenmişlik; kaygı, depresyon, riskli davranışlar, derse devamsızlık, madde kullanımı, uykusuzluk ve okulu bırakma gibi olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Macit, 2021).

Üniversite dönemi geleceğe dair kariyer planlarının yapıldığı bir dönem olmasının yanı sıra öğrencilere pek çok iş ve ödev yükü de yüklemektedir. Bu nedenle öğrenciler, hem kariyer belirsizlikleri içinde bir kariyer planı şekillendirmeye çalışmakta hem de eğitimlerine dair sorumluluklarını yerine getirmeye çabalamaktadır. Bu durumun da öğrencilerin tükenmişlik yaşamalarıyla ilişkili olabileceği düşünülmektedir (Küçüksüleymanoğlu ve Eğilmez, 2013). Mevcut araştırma, tükenmişliği çalışan birey ekseninden çıkararak öğrenci tükenmişliğinin kariyer stresi ile olan ilişkisini vurgulamayı amaçlamaktadır.

Üniversitede öğrenim gören pek çok genç, mezuniyet sonrasında nasıl bir kariyer yaşamı inşa edeceklerine dair düşüncelere sahiptir. Bu süreçte, neyi ne kadar yapabileceklerine dair öz yeterlik inançlarının süreci etkilemesi beklenmektedir. Buna ek olarak, mezuniyet sonrası yaşam oldukça belirsizlikler içeren bir süreçtir. Bireylerin bu süreçte belirsizliğe nasıl yaklaştığı ve belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyleri de süreci nasıl yöneteceklerine dair bir ipucu verebilmektedir (Bozkur ve ark., 2020). Son olarak, bireylerin sahip olduğu tükenmişlik düzeylerinin de onları harekete geçme ve

beklentiler oluşturma düzeyinde etkilemesi beklenmektedir. Tüm bunların sonucunda, bireyler farklı düzeylerde kariyer stresi yaşayabilmektedir (Pamuk ve Yumak, 2020). Bu araştırmada, genel öz yeterlik, belirsizliğe tahammülsüzlük ve tükenmişlik değişkenlerinin kariyer stresini ne düzeyde yordadığı incelenmiştir.

1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı; mezuniyet yılında olan üniversite öğrencilerinin genel öz yeterlik, belirsizliğe tahammülsüzlük ve tükenmişlik düzeylerinin kariyer stresi düzeylerinin yordama gücünün incelenmesidir.

Üniversitede öğrenim gören her genç yerleştiği bölüm ya da programla birlikte bir kariyer süreci içine girmektedir. Öğrenciler öğrenimleri boyunca kariyerlerine yönelik planlamalar yapmakta ve kendilerini bu yolda geliştirmeye çalışmaktadırlar. Ayrıca öğrencilerin hem kişisel yaşamlarında hem de eğitim sürecinde çeşitli görev, sorumluluk ve hedeflere bulunmaktadır (Xu ve ark., 2024). Bu kariyer süreci aynı zamanda geleceğe yönelik belirsizlikleri de içermektedir. İleride iş bulabilme, iş yaşamına adapte olabilme, ekonomik güçlükler, yeni bir sosyal çevreye girme ve kişisel başarı arzusu gibi pek çok alanda belirsizlikler yaşanabilmektedir. Bu zorlu süreçte mesleğe hazırlanan üniversite öğrencileri kariyer stresi yaşamaktadır (İpçi, 2020). Bu araştırma kapsamında mezuniyet yılında olan üniversite öğrencilerinin genel öz yeterlik, belirsizliğe tahammülsüzlük ve tükenmişlik düzeylerinin, kariyer stresi düzeylerini yordama gücü incelenmiştir. Kariyer stresi ile ilgili literatür incelendiğinde, özellikle bu alanda tamamlanmış tez sayısının oldukça sınırlı olduğu görölmektedir (Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi, 2022). Son yıllarda genç bireylerdeki gelecek kaygısındaki artış göz önüne alındığında mevcut araştırma, kariyer stresini etkileyebilecek değişkenlerin üzerinde durması ve bu üç değişkeni bir arada incelemesi ile diğer araştırmalardan ayrılmaktadır. Bu nedenle daha önce bir arada çalışılmamış bu değişkenlerin kariyer stresi ile olan ilişkilerinin incelenmesinin, henüz kariyer yolculuğunun başındaki bireylere yönelik yapılacak çalışmalara bilimsel bir alt yapı sağlaması nedeniyle literatüre katkı sağlayacağı düşünölmektedir.

Stres, her bireyin farklı seviyelerde yaşadığı bir olgudur. Bireylerin kişilik özellikleri stresi nasıl ele alacaklarını etkilemektedir. Kendine inancı yüksek bireylerin stresli süreçleri daha kontrollü ve rahat atlatması beklenen bir durumdur. Bu noktada, bireyin öz yeterlik inancının yaşadığı kariyer stresi üzerinde etkisinin olması

beklenmektedir (Uzun ve Karataş, 2020). Belirsizliğe tahammülsüzlük kapsamında toleransı düşük olan bireylerin kariyer stresi ve kariyer planlaması süreçlerinin çok daha zorlu geçeceği öngörülmektedir (Xu ve ark., 2024). Bu araştırmanın, özellikle kariyer psikolojik danışmanlığı ve üniversite öğrencilerine yönelik psikolojik destek hizmetleri alanında çalışan uzmanlara, hangi değişkenlerin kariyer stresini öngördüğüne dair somut ipuçları sunarak müdahale planlarını daha sistemli ve hedefe yönelik oluşturmaları konusunda katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Örneğin, öz yeterlik düzeyi düşük veya belirsizliğe tahammülü zayıf olan öğrencilerin daha fazla kariyer stresi yaşama riski taşıdığı bilgisinin, risk gruplarının belirlenmesi ve onlara uygun çözümler üretilmesi açısından yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

Üniversite öğrencileri bir yandan kariyerlerini nasıl şekillendireceklerini düşünürken diğer yandan öğrencilikle ilgili sorumluluklarını da yerine getirmeye çalışmaktadır. Bu durumun da öğrencilerin henüz aktif iş yaşamına başlamadan dahi tükenmişlik yaşamalarına neden olması kuvvetle muhtemeldir. Tükenmişliğin, kariyer stresi ile olan ilişkisi ve öğrencilikte de görülme ihtimali literatürde sınırlı olarak ele alındığından, bu araştırma kapsamında iki değişkenin ilişkisinin incelenmesinin literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırma bulgularının, kariyer alanında çalışan ya da çalışmayı planlayan ruh sağlığı uzmanlarınca değerlendirilmesi, psikoeğitim programlarında kullanılması, gerektiğinde kariyer psikolojik danışmanlığı sürecinin hedeflerine dahil edilmesi kariyer psikolojik danışmanlığında bilimsel ve pratik katkı sağlayacak bir alt yapı oluşturabilir. Araştırma bulgularının yalnızca çalışan tükenmişliğine değil, öğrenci tükenmişliğine de vurgu yapmasının, tükenmişlik araştırmalarının hedef kitlesini zenginleştireceğine inanılmaktadır. Mevcut araştırmanın, Türkiye’de de yeni çalışılmaya başlanan kariyer stresi kavramının, hangi değişkenlerle ilişkilendirilebileceği konusunda fikir verebileceği düşünülmektedir. Son olarak mevcut araştırmanın, Türkiye’deki üniversitelerin sahip olduğu sosyal ve ekonomik imkanlar ile şehrin ve öğrencilerin kültür yapısına uygun eğitim, danışmanlık ve çeşitli kariyer ve ruh sağlığı alanlarındaki çalışmaların geliştirilmesinde bilimsel bir alt yapı ve katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.3. Problem Cümlesi

Mezuniyet yılında olan üniversite öğrencilerinin genel öz yeterlik, belirsizliğe tahammülsüzlük ve tükenmişlik düzeylerinin, kariyer stresi düzeylerini yordama gücü nedir?

1.4. Alt Problemler

Araştırmanın problem cümlesine dayalı olarak oluşturulan alt problemler aşağıda sıralanmıştır:

1. Mezuniyet yılında olan üniversite öğrencilerinin genel öz yeterlik düzeylerinin kariyer stresi düzeylerini yordama gücü nedir?
2. Mezuniyet yılında olan üniversite öğrencilerinin belirsizliğe tahammülsüzlük düzeylerinin kariyer stresi düzeylerini yordama gücü nedir?
3. Mezuniyet yılında olan üniversite öğrencilerinin tükenmişlik düzeylerinin kariyer stresi düzeylerini yordama gücü nedir

1.5. Sayıtlar

Bu araştırmanın sayıtları aşağıda sıralanmıştır.

1. Araştırma örneklemini oluşturan öğrencilerin; Kişisel Bilgi Formu, Kariyer Stresi Ölçeği, Genel Öz Yeterlik Ölçeği, Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği Kısa Formu ve Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu kapsamındaki maddeleri dürüst ve samimi şekilde yanıtlamışlardır.
2. Araştırma kapsamında kullanılan Kişisel Bilgi Formu, Kariyer Stresi Ölçeği, Genel Öz Yeterlik Ölçeği, Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği Kısa Formu, Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu, araştırma örneklemini oluşturan öğrencilere eşit koşullarda uygulanmıştır.

1.6. Sınırlılıklar

Bu araştırmanın sınırlılıkları aşağıda verilmiştir:

1. Bu araştırmanın örneklemini mezuniyet yılında olan Ege Üniversitesi öğrencileri ile sınırlıdır.
2. Bu araştırmanın sonuçları, Kariyer Stresi Ölçeği, Genel Öz Yeterlik Ölçeği, Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği Kısa Formu ve Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu ölçeklerinin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

1.7. Tanımlar

Bu çalışmada ele alınan bazı kavramlara ilişkin tanımlar aşağıda verilmiştir:

Kariyer Stresi: Kariyer sürecinde yaşanan zorlanmalar ile ortaya çıkan, belirsizlik, çatışma ve baskı ile karakterize bir stres türüdür. Kariyer belirsizliği, bilgi eksikliği, dışsal çatışma ve iş bulma baskısı alt boyutlarından oluşmaktadır (Choi ve ark., 2011).

Öz Yeterlik: Bireyin belli bir performans meydana getirmesi için gerekli etkinlikleri organize edip başarılı bir biçimde yapma kapasitesine ilişkin inancıdır (Bandura 1994).

Genel Öz Yeterlik: Bireyin karşılaşılan pek çok zorluk ve stres verici durumla ilgili başa çıkma yeterliğine olan inancını ifade etmektedir (Scholz ve Schwarzer, 2005).

Belirsizliğe Tahammülsüzlük: Bireyin belirsiz bir durumla karşılaştığında bilişsel, duygusal ve davranışsal olarak olumsuz tepki verme eğilimi, durumu dayanılmaz ve kabul edilemez olarak algılamasıdır (Dugas ve ark., 2001). İleriye yönelik kaygı ve engelleyici kaygı alt boyutlarından oluşmaktadır (Aypay, 2010).

Tükenmişlik: İş ortamında, kronik kişilerarası stres etkenlerine uzun süreli bir tepki olarak ortaya çıkan, tükenme, iş ortamında kopuş ve yetersizlik duyguları ile karakterize olan psikolojik bir sendromdur. Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı alt boyutlarından oluşmaktadır (Maslach ve Leiter, 2016).

2. İLGİLİ YAYIN VE ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, ilgili alanyazına dayalı olarak araştırma problemini açıklayabilmek, çözümleyebilmek ve araştırma bulgularını yorumlayabilmek amacıyla oluşturulan kavramsal çerçeveye ve araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Kariyer ve Kariyer Stresi

2.1.1. Kariyer

Bireyin yaptığı ya da yapacağı iş, onun kimliğini belirleyen ve toplumdaki konumunu etkileyen en önemli faktörlerden biridir (Yeşilyaprak, 2012). Yetişkinliğin temel görevlerinden birisi olan eğitim yaşamından iş yaşamına geçmek, bireylerin stres düzeyleri, iyi olma ve kötü olma hallerini de etkilemektedir (Alparslan, 2024). Birey eğitim süreci içinde kariyer gelişiminin bir parçası olan mesleki gelişim görevlerini gerçekleştirir. Ancak bu alandaki bilgi birikiminin artması ile kariyer sürecinde etkili olan tek faktörün eğitim olmadığı anlaşılmıştır. Kariyer seçimi; kişinin bireysel özellikleri, aile ortamı, ekonomik düzeyi, aldığı eğitim ve sağlanan eğitim desteği, yaşadığı çevrenin kültürel yapısı ve ülkenin politik yapısı gibi faktörlerden etkilenmektedir (Nadir, 2023).

Kariyer sözcüğü dilimize Fransızcadan geçmiş olup Türk Dil Kurumu (2024) tarafından bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık olarak tanımlanmıştır. Kariyere dair yapılan ilk modern tanımlamalar Frank Parsons'un (1909) "Meslek Seçimi" kitabı ve kariyer danışmanlığı ile ilgili yaptığı çalışmalara dayandırılabilir. Parsons kariyerin tanımından ziyade daha çok kariyer kararları ve bireye uygun meslek seçimi çalışmaları üzerinde durmuştur (Parsons, 1909 akt. Savickas, 2008). Daha sonra, Super (1957) kariyer gelişimini, psikolojik ve sosyolojik yönleriyle ele alarak, yaşam boyu süren bir "kendini gerçekleştirme süreci" olarak tanımlamıştır. Günümüzde kariyer kavramının daha bütüncül, modern ve meslek seçimlerine ek olarak, bireyin yaşamının tümüyle ilişkilendirilen tanımları olduğu görülmektedir. Hall (2002), modern haliyle kariyeri, yalnızca ekonomik kazanç elde etmek için gerçekleştirilen bir iş değil, bireyi farklı yönlerden şekillendiren bir yaşam yolu olarak görmektedir. Yeşilyaprak (2012) yaptığı kariyer tanımında kariyeri, mesleğin öncesini ve sonrasını da içeren bir süreci kapsayan, toplumda üstlenilen tüm rolleri ve boş zaman aktivitelerini de içeren ve bu süreçte bireyin gösterdiği gelişim ve uyum olarak görmektedir. Bu nedenle, kariyer

yolculuğu eğitim süreci bittikten sonra da devam eder. Birey yaşamı boyunca mesleğini değiştirebilir, işsiz kalabilir, mesleğini farklı bir alanda yapabilir. Bu nedenle kariyer kavramı ve kariyer rehberliği tüm yaşamı kapsayacak şekilde tanımlanmalıdır. Kariyer; yapılan tanımlarda dar bir şekilde, bir işle ilgili bir yönü ifade eden bir kavram olarak değil, bireyi bütünleyen aktif ve birey için temel bir bileşen olarak görülmektedir (Nadir, 2023).

Kariyer, bireyin yaşamı boyunca meslek ve diğer yaşam rollerinin birbirini etkilemesi ve izlemesi sonucu oluşan ilerleme, gerileme ve duraklamaları da içeren bir süreçtir. Meslekten farklı olarak kariyer; seçilen değil oluşturulan bir şeydir. Çünkü kariyer yaşamı, bireyin hem çalışan rolünü hem de diğer rollerini barındırır (Yeşilyaprak, 2012). Bireyin yaşam boyunca kazandığı tüm pozisyonlar kariyer sürecine dahildir (Akdemir, 2021). Kariyer bireyin var olduğu sosyal yapı içerisinde kişisel kimliğini ve toplumsal statüsünü oluşturmaya aracılık eden bir faktördür (Kır ve Salkım Er, 2017).

Bireyler çalışmaya başlayarak gereksinimlerini karşılamak, gelecek planları yapmak, iş hayatında başarılı olmak isterler. Ekonomik ve toplumsal faktörler ile psikolojik ihtiyaçlar bireyi çalışmaya ve kazanmaya itmektedir. Bu nedenle, doğru kariyer tercihleri yapmak birey adına önemlidir (Nadir, 2023). Kariyer seçimi yalnızca maddi kazanç elde etmek için değil, aynı zamanda kişisel iyi oluşu sağlamak için de önemlidir (Emirel, 2021).

Geleneksel kariyer anlayışı, örgüt odaklı ve dikey geçişe yönelik iken, günümüzde birey odaklı ve yatay geçişe izin veren, bireyin kendini geliştirmesini olanak sağlayan bir kariyer anlayışı gelişmiştir (Nadir, 2023). Kariyer, iş ve çalışma kavramının ötesinde bir yaşam biçimi olarak da görülmektedir. Sadece para karşılığı yapılan işler değil, aynı zamanda serbest zaman etkinlikleri ve para karşılığı yapılmayan etkinlikler de kariyer sürecinin bir parçası olarak kabul edilmektedir. Kariyer; yalnızca bir meslek seçimi süreci değil, bireyin aldığı sorumluluk ve gösterdiği çabayla inşa edilen bir süreç olarak görülmektedir. (Özkan, 2020). Kariyer, bireyin sorumlulukları ile şekillenen ve bunun yanı sıra örgütlerin de bireylere destek olduğu bir süreç olarak da görülebilir (İpçi, 2020).

Kariyer, kişinin çalışma vasıtası ile ekonomik, toplumsal ve psikolojik ihtiyaçlarını doyurmasını sağlamaktadır. Bu nedenle, kişinin istekleri ve ihtiyaçları

doğrultusunda bir kariyer tercihi yapması önem arz etmektedir (Nadir, 2023). Tüm yaşamı, mesleğin icra ediliş sürecini, bireyin boş zamanlarını da etkileyen kariyer, öncelikle kariyer planlaması ile başlar. Kariyer planlaması bireyin hem kişilik özellikleri, eğitim durumu, sosyal koşulları, ilgi, değer, yetenekleri hem de seçmeyi düşündüğü mesleğin sahip olduğu koşullar ile ilişkilidir (Özkan, 2020). Kariyer seçimi, bireyin yalnızca işinden mutlu olması ve işine katkıda bulunması değil hayatından da mutlu olmasını sağlayan önemli bir faktördür (Tutar 2020, akt Alparslan 2024).

Bireyin ihtiyaç ve motivasyonları yaşam dönemine göre farklılık göstermektedir. Bu yaşam dönemleri bireylerin fiziksel, sosyal ve psikolojik tüm koşullarından etkilenmektedir. Bu nedenle bütün bireyler, aynı dönemleri, aynı anda yaşamazlar. Bireylerin kariyer aşamaları ve dönemleri hakkında bilgi sahibi olmaları, kariyer süreçlerinde daha dikkatli olmaları konusunda önem arz etmektedir (Akdemir, 2021).

Üniversite dönemi gençlerin ne ergen ne yetişkin gibi olduğu (Ulaş Kılıç, 2020), bir kariyer kararı almasına rağmen belirsizlik, kaygı, kararsızlık yaşadığı, iş yaşamına ait genel hedeflerden özel hedeflere geçtiği kendine has bir dönemdir (Işık, 2021 akt. Ergün, 2024). Bireylerin hayatlarının ilk 25 yılı, ilgi, yetenek ve becerilerini tanıyıp kendine uygun bir meslek arayışı ile geçmektedir. Özellikle üniversite dönemi bireylerin kariyerlerine dair daha net hedefler koyduğu, kişisel özelliklerinin daha çok farkına vardığı ve mezuniyet sonrası yapacakları kariyer planlamalarına odaklandıkları dönemdir. Kariyer; kişinin ilgi, yetenek ve becerilerini kullanarak seçtiği bir yoldur ve kariyer süreci, bireyin çalışma hayatında ilerlemesi ve ilerledikçe tecrübe, yeni pozisyonlar ve saygınlık kazanmasıdır. Kariyer aynı zamanda, bireyin yaşam süresi boyunca elde ettiklerine ek olarak gelecek planları ve bu planlar doğrultusunda kendisini geliştirme sürecini de içine almaktadır. Bu nedenle, kariyer kişinin hem özel hayatını hem de çalışma hayatını içine almaktadır (Emirel, 2021).

2.1.2. Kariyer Kavramının Gelişimi

Kariyer kavramının gelişimi 16. yüzyıla kadar dayandırılrsa da modern ve akademik anlamda 20. yüzyılda tanımlanmaya başlamıştır (Erdoğan, 2022). İş hayatını betimlemek amacıyla ilk önce meslek ifadesi genel olarak kullanılsa da yerini zamanla kariyer sözcüğüne bırakmıştır (Gill, 2013). Özellikle 20. yüzyılın başlarında

Parsons'un meslek seçimi üzerine yaptığı çalışmalar kariyer ve kariyer rehberliğine bakış açısına yeni bir boyut kazandırmıştır. İlk zamanlarda kariyer seçimi, bireyi tanıma ve en uygun mesleğe yöneltme stratejisi ile başlamıştır. Daha sonra hümanistik kuramlar, bunu psikolojik danışma süreçlerine dâhil etmiştir. 1950'lerde gelişimsel yaklaşımla birlikte artık kariyer yolculuğunun çocukluktan başladığı ve yaşam boyu devam ettiği anlayışı gelişmiştir. Buna ek olarak, kariyer gelişiminin kişisel, sosyal ve akademik gelişim ile birlikte ele alınması gerektiği vurgulanmıştır (Yeşilyaprak, 2012). Kariyer kavramının bilimsel olarak kullanılmaya başlaması Anne Roe'nin 1956'da yayınladığı Meslekler Psikolojisi kitabı ile birlikte (İpçi, 2020).

1970'lerden itibaren, kariyer kavramı yalnızca bireysel meslek seçimleriyle değil, küreselleşen ekonomi ve değişen iş dünyası bağlamında incelenmeye başlanmıştır. 1980'lerde globalleşme sürecinin hızlanması, iş hayatındaki değişimleri daha da belirgin hale getirmiştir (Erdoğan, 2022). Kariyer artık sadece belirli bir meslekte yükselme anlamına gelmemekte, bireyin yaşam boyu süren mesleki, akademik ve kişisel gelişimini içeren daha geniş bir kavram olarak ele alınmaktadır. Son yıllarda, çalışma hayatındaki belirsizlikler, serbest çalışma modellerinin yaygınlaşması ve teknolojik dönüşümler, kariyer kavramının daha dinamik, esnek ve bireyselleşmiş bir yapıya evrilmesine neden olmuştur. Günümüzde kariyer kavramı mesleklerin değil, bireylerin yetkinliklerinin ve uyarlanabilirliklerinin ön planda olduğu bir süreç olarak değerlendirilmektedir (Guichard, 2001).

Dünya nüfusunun artması, çok kültürlü bakış açısının gelişmesi, yeni meslek alanlarının ortaya çıkması ve teknolojiye büyük değişimler ile kariyer kavramının tanımı değişmiş ve kariyer rehberliği daha geniş kitlelere yayılmıştır (Yeşilyaprak, 2012). Özellikle 2000'li yıllarda doğmuş genç neslin bireysel özelliklerinin farkında olarak ve teknoloji ile iç içe büyümesi mevcut kariyer paradigmasını değiştirmekte ve kariyeri daha bireysel alana yer veren bir hale getirmektedir (Doğan ve Şahin, 2022). Günümüzde yapay zeka teknolojisinin gelişmesiyle de meslek tanımlarındaki ve alanlarındaki değişimler ile bu alanda hizmet veren kariyer psikolojik danışmanlığında teknoloji kullanımı ve bireyi anlama konusunda önemli değişimlerle gelişim göstermektedir (Özdoğan ve Özdemir, 2023).

2.1.3. Stres Kavramı

Stres sözcüğü bilimsel olarak tıp literatürüne 19. yüzyılda girmiş olup zorlanma, gerilme ve baskı anlamlarında kullanılan Latince "estricia" sözcüğünden türetilmiştir (Sahranç, 2007). Türkçe karşılığında TDK'ye (2024) bakıldığında "ruhsal gerilim" ifadesi ile karşılanmaktadır. Selye'nin (1956) stres kavramını tıp ve fizyoloji alanında kullanmasından sonra Lazarus (1966) bu yöndeki araştırmaları geliştirerek bilişsel alana da stres kavramını sokmuş ve böylece bu kavram sosyal bilimlerin de bir parçası olmuştur (akt. Choi, 2011). Stres, organizmanın bütünlüğünü etkileyen ve tehdit eden bir durumun var olması ile ortaya çıkan, bireyin iyilik halini bozan, bireyin bütünlüğünü koruma konusunda uyaran bir süreçtir (Lazarus, 1993). Küreselleşme ve teknolojinin dünyaya katkı sağlamasının yanı sıra bireyin bunları takip edebilmek için sürekli bir uyum sürecine sokulmasıyla stres seviyesi artmaktadır. Orta düzeyde stres, bireyleri motive edici etkiye sahipken stres seviyesi yükseldikçe birey yetersizlik, çaresizlik ve karamsarlık duygularıyla karşı karşıya kalabilmektedir. Bu durumda bireyin işlevselliği düşmekte ve çeşitli ruhsal sorunlar ile karşı karşıya kalabilmektedir (Akdemir, 2021). Stres aynı zamanda kişiyi bir ihtiyacından vazgeçirmeye zorlayan, belirli davranışları sergilemeye yönelten, bireyin kendisinden ya da dış etkenlerden kaynaklı gerginlik ve sıkıntı yaşaması durumu olarak ifade edilmektedir (Tekin ve Deniz, 2019).

Stres bireylerde hem olumsuz hem olumlu etkileri yaratabilmektedir. Belli bir düzeydeki stresin ruh ve beden sağlığını koruma ve bireyi motive etmek konusunda etkili olduğu belirtilmiştir. Kişiler kimi zaman arzu ettikleri evlilik, iş bulma gibi durumlarda da stres yaşayabilmekte bu stres de olumlu stres olarak değerlendirilmektedir (Koç, 2023) Olumsuz stres ise bireylerde tükenmişlik, kaygı, korku, bitkinlik gibi durumlara yol açabilen bir durumdur (Bozkurt ve ark., 2020).

2.1.4. Stres Faktörleri

Bir uyaranı stres uyaranı olarak değerlendirebilmek için organizmadaki dengeyi bozması gerektiği belirtilmiştir. Stres vericiler; strese yol açan olay, durum ve faktörler olarak tanımlanmaktadır (Sarıkaya, 2007). Stres, bir stres verici karşısında vücudun dengesinin bozulması ve bunun sonucunda organizmanın fiziksel, biyokimyasal ve psikolojik tepkiler vermesidir (Aydın, 2004).

Stres bireyi davranış değiştirmeye yönelten, kendisinden ya da dışarıdan kaynaklı olarak sıkıntı ve gerginlik yaşamasına sebebiyet veren bir durumdur. Stres bireysel ya da çevresel pek çok farklı kaynaktan meydana gelebilir. Fiziksel koşullar, evre, yaş, gelişimsel durumlar, demografik durum, bireyin stresi algılama şekli, iş ve kariyer kaynaklı stres ve bireyin kişilik yapısı stres faktörleri arasındadır (Emirel,2021). evre koşulları, bireysel stres kaynakları, kişilik özellikleri, bireyin çevresindeki değişikliklere verdiği tepkiler, çevresini algılama şekline ek olarak ekonomik, ailevi ve sosyal faktörler de bireysel stresi artırabilmektedir. Örgütsel kaynaklı stres faktörleri; iş yerindeki çalışma şartları, rol karmaşası ve çalışanlar arasındaki ilişkiler olarak sıralanabilir. Çevresel stres faktörleri ise geleneksel, toplumsal ve yasal faktörlerin oluşturduğu stres faktörleri olarak sayılabilir (Güçlü, 2001; Kaplanoğlu, 2014). Stres sadece olumsuz olaylar karşısında olmamakta yeni pek çok durum karşısında da ortaya çıkmaktadır. Aşırı stresli durumlar da bireye fiziksel, psikolojik olarak zarar vermekte ancak orta düzey stres bireyi hedefe götürme konusunda etkili olmaktadır (Dereli, 2021).

Bireyler stres verici durumlara karşı fiziksel ve davranışsal şekilde görülebilen veya duygusal ve bilişsel şekilde görülemeyen tepkiler verebilir. Fiziksel tepkiler "savaş ya da kaç" kararını vermek amacıyla organizmanın biyolojik ritminde gerçekleşen değişikliklerdir. Bu süreçte sinir sistemi ve endokrin sistemde değişiklikler meydana gelebilmektedir. Bilişsel tepkiler de stres durumunda dikkat, algı, bellek süreçlerinin hızlanması ve buradaki değişimi gösteren tepkilerdir. Duygusal tepkiler ise stresin algılandığı andan itibaren korku, kaygı, öfke, depresyon gibi duygudurumlarının ortaya çıkmasıdır. Son olarak, davranışsal tepkiler bireyin stres vericiye karşı harekete geçtiği, doğrudan stres verici ile etkileşime girerek ya da ondan bir şekilde uzaklaşarak baş ettiği tepki biçimidir (Hisli şahin, 1998, akt. Sahranç, 2007). Stres pek çok fiziksel ve psikolojik tepkiyle sonuçlanmaktadır. Bu nedenle bireyin vücut yapısında ve günlük yaşamındaki işlevselliğinde değişim veya bozulmalar olabilmektedir. Stres, bireyin günlük hayatına olumsuz etkiler verebileceği gibi bazen de bireyi zinde kalmaya teşvik edebilir (Emirel, 2021).

Stres bir hastalık değildir ancak stresle başa çıkılamayan durumlar hastalığa davetiye çıkarabilmektedir (Sarıkaya, 2007). Stresin belirtilerini fark etmek, nedenlerini ve sonuçlarını anlamak kişinin stresten zarar gördüğü durumda müdahale edebilmek açısından önemlidir. Birey farkındalık kazandıkça stresin neden olduğu

gerilim üzerinde daha çok kontrol sağlayacaktır. Stresle baş etmede sorun odaklı ya da duygu odaklı baş etme stratejileri kullanılabilir. Sorun odaklı yaklaşımda, stresi oluşturan sebepler üzerinde durulurken duygu odaklı yaklaşımda stresin meydana getirdiği duygu ve düşünceler üzerine çalışmalar yapılır. Buna ek olarak, stres verici durumlara karşı önleyici çalışmalar yapmak ve kişiyi stresle baş etme konusunda destekleyecek fiziksel ve sosyal aktivitelere yöneltmek önemlidir. (Emirel, 2021).

Stres tepkisi, bireysel farklılıklardan oldukça etkilenir. Stres, aynı işi yapan bireylerde dahi aynı etkiyi yaratmamakta, verilen tepkiler farklılaşmaktadır. Stres, bazı bireyler için kamçılayıcı bir etki yaratırken bazı bireyler başa çıkma konusunda kendisini yetersiz hissetmektedir (Sarıkaya, 2007). Özellikle yeni koşullara uyum sağlayabilen iç ve dış denetimi yüksek olan kontrol edebilecekleri uyaranlara odaklanabilen kişilerin stresle daha iyi baş edebildikleri belirtilmektedir. İş yaşamının strese dayanıklılık gerektiren bir süreç olduğu düşünülürse, stres dayanıklılık faktörlerinin desteklenmesi önem arz etmektedir (Özkan, 2020). Üniversite öğrencileri yaşamda okul hayatından iş hayatına geçişle stres ile karşılaşmaktadır. Mckean ve Mısra (2000) üniversite öğrencilerinin yaşadığı stres olumsuz olsa da stresli durum karşısında pes etmek yerine mücadele etmenin onların yeterlilik duygusu ve öğrenme yeterliğinde olumlu gelişmeler yaratacağını ifade etmektedirler.

Stres, hayatın pek çok alanında olduğu gibi kariyer sürecine ait görevlerin yerine getirilmesi boyunca ortaya çıkabilmektedir (Aşık ve Akgül, 2022). Kariyer inşa etme sürecinde ortaya çıkan engellenmeler, uyum sağlama süreci, zorluklarla başa çıkma döngüsü, bireyin kendisinin, ailesinin ve toplumun iş ve işsizliğe yüklediği anlam, bireyde bir şekilde anlam bulabilmektedir. Bu durum, bireyde görülen sağlık problemleri ve rahatsızlıklar gibi fiziksel olabilirken bazen de depresyon, kaygı ve stres gibi psikolojik olabilmektedir (Nadir, 2023). Stres yarattığı etkilerle bireyin öğrenme ve öğrendiklerini kullanma becerisini etkileyebileceği için bireyin iş yaşamı ile ilgili süreçlerde zorlanmasına neden olmakta ve kariyer sürecinin olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Özkan, 2020).

2.1.5. Kariyer Stresi

İnsanın yaşamına yön veren en önemli kararlardan biri kariyer kararıdır. Üniversite öğrencilerinin bu dönemde kariyerlerine dair aldıkları kararlar onların gelecekteki yaşamına yön verecektir. Bu nedenle üniversite yaşamı boyunca

öğrencilerin kariyer konusuna dair tüm deneyimlerini ele almak önem arz etmektedir (Gündoğdu, 2021). Kariyer stresinin tanımı ve alt boyutları ile ilgili detaylı çalışmalar yapan Choi (2011) kariyer stresinin alt boyutlarını “kariyer belirsizliği”, “iş bulma baskısı”, “dışsal çatışma” ve “bilgi eksikliği” olarak dört faktörde incelemiştir.

Bu faktörlerden ilki olan kariyer belirsizliği, kişinin kariyerinde kişisel, kişiler arası ve çevresel faktörler nedeniyle ve kişinin yeterince yönlendirici kaynak bulamadığı zamanda ortaya çıkan belirsizliğin yarattığı bir stres durumudur (Mutlu ve ark., 2019). Bireyler kişisel, sosyal ya da çevresel faktörler nedeniyle kariyerlerinde kararsızlık yaşayabilmektedir. İş yaşamı, sosyal ve politik koşullar ve ekonomik koşullar da bu belirsizlik sürecini olumsuz etkileyebilmektedir (Özkoç ve ark., 2018). Özellikle üniversite öğrencileri kariyer belirsizliğini en yoğun yaşayan gruplardan biri olarak görülmektedir. Bu durum da onlardaki stresi etkilemektedir (Tican, 2020). Kendi beceri ve yeteneklerini tanıyan, kariyer planları yapabilen bireyler kariyer belirsizliğini daha az yaşamaktadır (Emirel, 2021).

Diğer bir faktör iş bulma baskısıdır. Kişi kendi beklentileri veya çevresi tarafından gördüğü baskı nedeniyle iş bulma baskısı hissedebilmektedir. Üniversite dönemi bireyin hem kendisinin hem de çevresinin iş beklentilerinin yükseldiği bir dönemdir. Özellikle günümüzde iş bulmak için üniversite mezunu olmanın yeterli olmaması da gençlerdeki bu baskıyı arttırmaktadır. Kariyer belirsizliğini oluşturan sebepler aynı zamanda iş bulma baskısını da olumsuz olarak etkilemektedir. Üniversite öğrencileri özellikle mezuniyet sonrası geleceklerinin belirsiz olması ve nasıl iş bulabilecekleri konusunda baskı ve stres yaşamaktadır. Bu baskıyı hisseden öğrenciler kendilerini kusurlu ve suçlu bulabilmektedir. Tüm bu durumlar kariyer stresini tetiklemektedir (Emirel, 2021; Taşgın ve ark., 2017).

Üçüncü faktör olan dışsal çatışma, bireyin kariyeri konusunda karar alırken başka bir kişiyle ya da grupla fikir ayrılığı yaşaması ya da engellenmesi sonucu olan gerginliktir (Öztaş ve Akın 2009). Her birey eğitim, gelecek planları, kariyer planları, meslekler gibi konularda bir dizi karar almaktadır. Birey kariyerine dair karar alırken kişi ya da gruplarla beklenti ya da görüş farklılığı nedeniyle çatışma yaşayabilir. Kişilerin bu süreçte dış çevreden baskı görmesi ve planlarını istediği şekilde yürütememesi dışsal çatışmayı doğurmaktadır. Çatışmalar eğitim sürecinde olduğu gibi aktif mesleki hayatında da bireyin karşılaştığı ve onun kariyer sürecini zorlayan konulardan biridir (Akkoç, 2012).

Son faktör ise bilgi eksikliğidir. Bireyin kendisi ya da mesleğe yönelik bilgisinin yeterli olmaması, kariyer kararsızlığı yaşamasına sebep olmaktadır. Bu durumda birey hem ilgi, yetenek ve becerilerini tanımamakta hem de mesleğin gerekliliklerini bilmemektedir. Hâlihazırda kariyer planı yapan bir bireyin meslekler ve çalışma koşulları kendi ilgi yetenekleri hakkında bilgi sahibi olması, kariyer planlamasının doğru ve sağlıklı olması için oldukça önemli bir faktördür. Bireyin yaşadığı bilgi eksikliği onu uzun süre kararsız bırakabilmekte ve bu belirsizlik içeren durum bireyde kariyer stresini tetikleyebilmektedir (Emirel, 2021).

Günümüz dünyasının yaşadığı hızlı dönüşüm meslekleri de etkilemiştir. Artık meslekler de hızlı bir dönüşüm yaşamakta bu nedenle bireyin yapacağı kariyer planı daha önemli hale gelmektedir. Bu nedenle geleneksel kariyer anlayışının ötesinde düşünerek bireyler, artık kişisel isteklerini de ön plana koymaktadır. Ancak her dönüşüm bir zorluğu da beraberinde getirmektedir. Hem kariyer kararı aşamasında hem de sonrasında doğru kararlar vermek kariyer stresi üzerinde önem arz etmektedir (Erdoğan, 2022). İşsizlik, okul hayatından iş hayatına geçmenin şoku, erken yaşlarda kariyer stresine sebep olurken, iş değişiklikleri, işin aile hayatını etkilemesi bir gün emeklilik gibi konularda daha ileri yaşlarda bireylerde kariyer stresini tetikleyebilir (Özkan, 2020).

Bireyler, kariyer kararı verme sürecinde duygusal ve psikolojik çatışmalar yaşamaları sonucu kaygı yaşayabilmektedirler (Jung, 2019). Üniversite öğrencileri kariyerlerine dair planlama süreci içindeyken gelecek kaygısı, ailevi durum, ekonomi, akademik başarı, işsizlik korkusu gibi pek çok faktör nedeniyle strese maruz kalmaktadır. Öğrencilerin bu ve benzeri konularda yaşadığı engellemeler kariyer planlaması aşamasında kariyer stresine neden olmaktadır (Gündoğdu, 2021). Üniversite öğrencilerinin yaşadığı kariyer stresinde etken kendini iyi tanıyamama, rol değişiminden kaynaklı çatışma yaşama, okul bittikten sonra işe yerleşememe, istenilen ve mutlu olunan bir işe sahip olmama, aile ve çevrenin beklentileri olarak sayılabilmektedir (Torun ve ark., 2021).

Kariyer stresi yaşamın farklı dönemlerinde farklı faktörlerden etkilenebilen bir durumdur (Ergün, 2024). Hızla değişen toplumsal yapı bireyleri davranışlarını değiştirmeye ve istemediği şeyler yapmaya zorlayabilmektedir. Bu durum, kişilerde strese sebep olabilmektedir. Bireysel, sosyal ve kültürel pek çok stres faktörü aynı zamanda kariyer hayatı ile de etkileşim içinde olduğu için bireylerde kariyer stresini

tetikleyebilir. İş hayatında yaşanan hızlı değişimler de kariyere dair güvensizlik ve bunun sonucunda da kariyer stresi meydana getirebilir (Emirel, 2021).

İşsizlik, teknolojik gelişmeler, mesleki tanımların değişmesi gibi durumlar her yaştan bireyin dönem dönem kariyer hayatlarını etkilemektedir. Özellikle kariyer hayatına atılmaya çalışan üniversite öğrencileri çok geniş alanları kapsayan bir kariyer planlamasına itilmektedir. Bu kadar çetrefilli koşullar altında genç bireylerin kariyer stresinden oldukça etkilendikleri belirtilmektedir (Özkan, 2020).

2.1.6. Kariyer Stresinin Nedenleri ve Etkileri

Üniversite eğitimi almış bireylerin sayısı artarken iş bulma imkanları azalmaktadır. Bu durum da bireyleri mutsuzluğa sürüklemektedir. Veriler 15-24 yaş arası arasındaki genç bireylerde işsizlik oranının daha yüksek olduğunu göstermektedir. TÜİK'in 2024 yılının son çeyreği verilerine göre 15-24 yaş arası genç nüfusta işsizlik oranı %16,1 olarak belirlenmiştir (TÜİK, 2025). İstihdam oranının giderek daralması gençlerdeki iş bulma baskısını arttırmaktadır (Ergün, 2024). Kariyer planlama üzerine sürecinde öğrencilerin ilgi, değer ve yeteneklerini keşfetme yolculuğu, mesleki tanımların eskisine göre değişmesi, teknolojik gelişmeler ve işsizlik gibi durumlar üniversite çağında kariyer planı içinde olan öğrencilerin stres yaşamasına neden olmaktadır. İş yaşamı bireylerin yaşamında önemli bir paya sahiptir. Bu nedenle kariyer stresi bireyleri çok farklı boyutlarda olumsuz şekilde etkileyebilecek bir faktördür (Özkan, 2020). Özellikle 15-24 yaş aralığında kalan genç nüfusun eğitime katılma oranının artması, yeterli tecrübe sahibi olmamaları, piyasadaki koşullara göre yetersiz olmaları ve yeni istihdam alanlarının oluşturulmaması gençlerde işsizliği artıran faktörlerdendir. Genç işsizliğinin ve iş bulmaya yönelik sorunların artması, genç bireylerde kariyerlerine yönelik düşünce ve kaygıların artmasına neden olmaktadır (Akdemir, 2021).

Kariyer stresinin ortaya çıkmasında özellikle kişinin özgüven eksikliği, kariyerinin belirsiz olması, bilgi alabileceği kaynaklara ulaşamaması ve içsel ya da dışsal çevresel nedenlerle çalışma baskısı hissetmesi de nedenler olarak görülmektedir (Günay ve Çelik, 2019). Kariyer sürecinin genç bireylerin gelecek yaşamına dair net olmayan bir süreç olması ve gelecek yaşamlarını büyük oranda etkileyecek olması nedeniyle onları kaygılı bir duygudurumuna sürükleyebilmektedir. Kariyer konusunda kaygılı olan kişiler, doyum vermeyen bir karardan dolayı hayal kırıklığı yaşama,

eğitimi verilen sürecin boşa gitmesi durumlarıyla yüz yüze gelmekte ve yaşadıkları stres daha da artabilmektedir (Bilgiz Öztürk, 2024).

Günümüzde toplumsal yapıda hızlı yaşanan değişimler bireylerin de farklı sorunlarla karşılaşmasına, beklenti ve planlarını sekteye uğramasına, istemediği şeyler yapmak zorunda kalmasına, neden olabilmekte ve bu durum da kariyer stresine neden olabilmektedir. Buna ek olarak devamlılığı olan bir istihdama ulaşamama ve kariyer yaşamının sekteye uğraması düşüncesi de kişiye kariyer stresini yaşatabilmektedir (Ülker, 2019). Kariyerlerine dair kaygıları ve kararsızlıkları yüksek olan bireyler nitelikli olsalar bile topluma aktif katkı sağlama konusunda güçlük yaşayabilmektedir (Daniels ve ark., 2011). Bireyin ne istediğine ve ne yapabileceğine dair bilgi eksikliklerinin olması, buna ek olarak mesleki alanlara ve kariyer danışmanlığına ulaşma konusunda yeterli bilgiye sahip olmamak kariyer kararı verme sürecinde olumsuz bir faktör olarak değerlendirilmektedir (Gati ve ark., 1996). Son olarak üniversite hayatından iş hayatına geçiş de genç bireye yeni sorumluluklar, başa çıkılması gereken durumlar ve adaptasyon süreci yarattığından kariyer stresinin artmasına neden olmaktadır (Zorbaz ve ark., 2020). Ayrıca kişinin kariyer geliştirme sürecinde koruyucu etkenlerin olmaması ve risk faktörlerinin yüksek olması da yaşadığı gerginliği arttırabilmektedir (Eryılmaz ve Mutlu 2017).

2.1.7. Kariyer Stresinde Risk Faktörleri ve Koruyucu Faktörler

Kariyer stresinin oluşumunda pek çok risk faktörü bulunurken aynı zamanda kariyer stresini azaltmada yardımcı ve koruyucu pek çok faktör bulunmaktadır. Kişilik özellikleri, aile, çevre ve örgütsel koşullar, sosyoekonomik koşullar, bireyin belirsizliğe karşı tepkisi, problem çözücü olması, zaman ve stres yönetimi ve öz yeterlik düzeyi gibi faktörler ne boyutta olduklarına bağlı olarak risk ya da koruyucu etkiye sahip olabilmektedir (Özkan, 2020).

Yapılan araştırmalar bireylerin ruh sağlığının da kariyer gelişimi üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Pozitif bir ruh sağlığının kariyer yaşamını da olumlu şekilde etkilediği belirtilmiştir (Eryılmaz ve Mutlu, 2017). Bireylerin pozitif bir öz yeterlik algısına sahip olması kariyer stresini yönetme konusunda önemlidir (Özkan, 2020).

Bireyler kariyer stresini, kariyer sečiim aşamasında karşılaştığı zorlayıcı durumların yanı sıra kariyer yaşamları devam ederken karşılaştıkları örgütsel sorunlarla ya da emeklilik dönemlerinde de yaşayabilmektedir (Esen, 2019). Stresi

yönetebilme konusunda bilgi ve beceri sahibi olmak kariyer stresini yönetmek konusunda da etkili olacaktır. Öncelikle kariyer stresi, bireydeki gerilimi çok arttırmadan strese yönelik müdahalede bulunulması önleyici bir etki oluşturacaktır. Bu nedenle sosyal destek, zaman yönetimi, problem çözücü olma ve ihtiyaç tespiti yapabilmek bu konuda etkilidir. Üniversite çağında öğrencilerin bilgiye ulaşması ve kariyer planlarını yapabilmesi de ileriki dönemlerde daha az stres yaşanmasını sağlayabilmektedir. Kişiyi daha çok iyimser bir düşünce kazandırılması, özgüven ve umut aşılması ve kendisini tanımaya yönelik fırsatlar sunulması da bireyi olumlu anlamda etkilemektedir. (Kalafat, 2012).

Bireylerin kariyer süreçlerini inşa ederken daha olumlu bir bakış açısı geliştirmede bilgi kaynaklarına ulaşabilmek, stres optimal düzeydeyken kontrol altına almak önem arz etmektedir. Bireyin sosyal destek kaynaklarına ulaşması, soğukkanlı, uyum sağlayan ve problem çözücü kişilik özellikleri geliştirmesi de önemlidir (Can, 2013). Buna ek olarak, genel stresle başa çıkma yöntemleri olan öz yeterlik algısını geliştirme, problem odaklı başa çıkma, sosyal destek arama ve alma, meditasyon, bibliyoterapi, psikoeğitim programlarına katılma gibi tekniklerin de kariyer stresini azaltma konusunda etkili olabileceği düşünülmektedir (Sahranç, 2007).

Özellikle Türkiye gibi toplumcu ülkelerde aile ve çevrenin kariyer gelişimindeki etkisi büyük olmaktadır. Bu etki olumlu ve destekleyici olabileceği gibi olumsuz da olabilmektedir (Pişkin, 2018 akt. Ergün, 2024). Ebeveynler, kariyer gelişim düzeyinde bir destek kaynağı olup çocuklarına araçsal, sosyal ve duygusal destek sağlar. Destekleyici tutumda olan, çocuklarına sevgi gösteren, çocuklarının mesleki ve kişisel olarak başarılı olmasını isteyen, çocuklarının kararlarına güvenen, çocuklarına olan desteklerini somut eylemlerle gösteren ailelerin çocuklarının daha düşük kariyer kaygısına sahip olacağı belirtilmektedir. Kariyer uyum sürecinde çocuklara karşı sık sık müdahale edici tutumda bulunan, onlar adına seçim yapan, özellikle özgüveni duygularını zedeleyen, kendi hayallerini çocuğa dayatan (Tanhan ve Yılmaz, 2017) ya da ilgisiz, kariyer sürecinde çocuklarını destekleme ya da engelleme gibi hiçbir davranışta bulunmayan (Boerchi Tagliabue, 2008) ebeveynler ise çocuklarının kariyerine dair olumsuz faktörleri arttırmaktadır (akt. Bilgiz Öztürk, 2024).

İstikrarsız piyasa ve ekonomi şartları özellikle iş arayan ve belirsizliğe tahammülsüzlüğü yüksek olan genç bireyleri daha çok etkilemektedir (Zhou ve ark.,

2022). Xu ve arkadaşları (2014), belirsizliği tolere edebilmenin belirsizliğin kaçınılmaz olduğu kariyer kararı verme sürecinde oldukça önemli olduğu ve bu becerinin eksik olmasının kariyer kararsızlığı ve kaygıyı arttırabileceğini belirtmektedir. Kariyer planlamada amaca sahip olma duygusunun, belirsizlikte bile iş bulma kaygısını azaltabileceği belirtilmiştir (Chen ve Zeng, 2021).

Üniversite öğrencilerinin de henüz ders dönemindeyken tükenmişlik belirtileri gösterebileceği bilinmektedir. Bu durum onların iş hayatına başlarken kariyerlerine karşı ilgisiz olmaları ve mesleği bırakma eğilimlerini arttırabilmektedir (Wells ve ark., 2023). Özellikle tıp, hemşirelik, psikoloji, sosyal hizmet gibi doğrudan insana yardımla ilişkili mesleklerde öğrenim gören öğrencilerin tükenmişliğe daha yatkın olabileceği düşünülmektedir. İdealizm, kendini aşırı adamı, akademik ve mesleki kaygılar, boş zaman etkinliklerine zaman ayıramamak da tükenmişliği arttırmaktadır (Le Roux ve ark., 2018). Tükenmişlik bireylerin kariyer yaşamlarında sürdürülebilirliğin azalması ve işi bırakma eyleminin artmasına neden olabilmektedir (Bartheuer ve ark., 2020). Akademik başarı düzeyi yüksek, kendini yeterli hisseden ve derslerden verim alan öğrencilerin tükenmişlik yaşama ihtimallerinin daha düşük olacağı bildirilmektedir (Wells ve ark., 2023).

Kariyer kararı verme sürecinde yapılacak çalışmaların üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme öz yeterliğini arttıracak ve kariyerle ilgili irrasyonel düşünceleri azaltacak belirtilmektedir. (Arbona ve ark., 2021) Kariyer programlarına katılmanın üniversite öğrencilerinin kariyer kaygı düzeylerini azaltacağına dair ve kariyer keşif öz yeterliğini arttıracaklarını dair çeşitli araştırmalar bulunmaktadır (Peng, 2005; Tarigan ve Wimbarti, 2014).

Eğitim ve iş yaşamına dair pek çok kararın alındığı ergenlik döneminde bireylerin genel öz yeterlik algısı önem arz etmektedir. Genel öz yeterlik bir bireyin beklenmeyen ve yeni durumlarda baş etme ve problem çözme becerilerini geliştiren bir özelliktir. Yüksek genel öz yeterlik algısı bireyin özgüveni ve kontrol duygusunu bu sayede de yaşam doyumunu arttırmaktadır (Marcionetti ve Rossier, 2019). Ran ve arkadaşları (2022) duygusal zekanın da kariyer süreci ile ilişkili olduğu ve öğrencilerin bu kapasitelerinin geliştirilmesinin öz yeterliklerini arttıracak ve daha etkili kariyer seçimleri yapabileceklerini belirtmiştir. Özellikle öğrencileri yoğun şekilde etkileyebilen kariyer stresi, öğrencilerde gelecek planlarını engelleyebilmekte ve performanslarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu nedenle öğrencilerin zaman,

plan ve stres yönetimini öğrenebileceği faaliyetlerde bulunması faydalı olabilmektedir (Durna, 2006). Destekleyici bir çevreye sahip olmak, stres ve zaman yönetimini öğrenmek lise çağlarında dahi tükenme ve kariyer kaygısını azaltmada etkili olabilmektedir (Evcili, 2023).

2.2. Genel Öz Yeterlik

2.2.1. Öz Yeterlik

Kişinin kariyer sürecinde etkisi olan etkenlerin sadece eğitim değil; kişilik özellikleri, değerleri, davranış stilleri gibi farklı faktörler de olabileceği belirtilmektedir (Çelik, 2021). Literatür incelendiğinde bunlardan birinin öz yeterlik olduğu görülmektedir. Öz yeterlik kavramı ilk kez Bandura (1977) tarafından ortaya atılan bir kavram olup bireyin bir performansı yerine getirme konusunda bunu başarılı bir şekilde yapabileceğine ve kapasitesine olan inancı şeklinde tanımlanmaktadır. Öz yeterlik, bireyin sahip olduğu yeteneklerinden çok var olan becerilerine güvenerek o işi yapabileceklerine dair inançları olarak verilmiştir (Bandura, 1994). Öz yeterlik, görevi başarmaya dair inanç olarak tanımlansa da aynı zamanda kendini gerçekleştirme sürecinde de içsel bir kaynaktır (Avcı ve ark., 2016).

2.2.2. Öz Yeterlik İnancının Kaynakları

Öz yeterlik inancının dört ana kaynağı bulunmaktadır. Bunlar; bireyin kendi deneyimleri, sosyal modellerin sağladığı dolaylı deneyimler, sosyal ikna ve fizyolojik durum olarak belirtilmiştir. (Bandura 1994). Birinci kaynak, bireyin kendi deneyimleridir. Bireyin başarılı deneyimleri öz yeterlik inançlarını arttırıp ödül etkisi oluştururken başarısız deneyimler bireyin öz yeterlik inancının zayıflatabilmektedir (Bandura, 1994). Bireyin geçmiş yaşantıları sonucunda elde ettiği deneyimler ve bu deneyimlerin başarılı olup olmamasına göre öz yeterlik etkilenmektedir. Başarılı olduğuna inanan ve pozitif yönde inanç geliştiren bireylerin öz yeterlik inançları artarken negatif yorum geliştiren bireylerin öz yeterlik inancı azalır. Bu durumda başarının birey üzerinde ödül etkisi yaptığı ve bireyin başarının tekrar edeceğine dair olan inancının geliştiği söylenebilir (Arslan, 2019).

İkinci kaynak, sosyal modellerin sağladığı dolaylı deneyimlerdir. Bireyin başka insanların çabalarını görüp başarılarını gözlemlemesi, kendilerinin de başarılı olabileceklerine dair inanç geliştirmelerini sağlamaktadır. Model alınan bireyin, gözlemci birey ile benzer yönlerinin fazla olması bu inancı arttırmaktadır (Bandura,

1994). Modelin davranışlarının tutarlı olması, düşüncelerinin yeterli olması ve gözlem yoluyla elde edilen bilgilerin güçlü olması bireyin öz yeterlik inancını etkilemektedir. Bilgilerin doğru ve işe yarar olması bireyin öz yeterlik inancını olumlu yönde etkiler (Arslan, 2019). Buna ek olarak modelin tutarlı çaba göstermesi sonucu başarısız olmasının gözlemlenmesi halinde birey de o davranışa karşı daha düşük öz yeterlik beklentisi geliştirebilmektedir (Sahranç, 2007).

Üçüncü kaynak, sosyal iknadır. Bireyin çevresindeki insanlar sözel ikna yoluyla bireyin başarı ya da başarısızlık algısını etkileyebilir. Olumlu ifadeler ve cesaretlendirmeler bireyin daha çok çaba göstermesini sağlamaktadır. Ancak bireyin gerçekçi olmayan yeterlik inançlarına karşılık başarılı deneyimler ortaya çıkmazsa, sosyal ikna etkisi zayıflayacaktır. Bunun karşısı olarak sosyal iknanın olumsuz şekilde verilmesi, yani bireyin yetenekli olmadığına ikna edilmesi de bireyleri potansiyellerini gerçekleştirmek ve çabalamaktan alıkoyabilir (Bandura, 1994). Sosyal iknada, ikna edenin güvenilirliği ve konuya hâkim olması öz yeterlik inancı üzerinde etkilidir (Arslan, 2019).

Dördüncü kaynak, fizyolojik durumdur. Bireyin; yorgun, uykusuz, kaygılı, stresli, olması ve uyarılmışlık durumu öz yeterlik inancını etkilemektedir (Pajares 1997). Pozitif ruh hali algılanan öz yeterlik inancını olumlu yönde etkilerken umutsuzluk öz yeterlik inancını azaltmaktadır. Bireyin fiziksel durumunu nasıl algıladığı ve yorumladığı da öz yeterlik inancını etkilemektedir (Bandura, 1994). Bireyin kendisini fizyolojik olarak zinde hissetmesi de yüksek öz yeterlik beklentisi oluşturmaya katkı sağlayabilir (Sahranç, 2007).

2.2.3. Genel Öz Yeterlik Kavramı

Teorik ve deneysel çalışmalar, bireylerin geçmiş yaşamlarındaki başarı ve başarısızlıkların yeni karşılaşılan durumlara taşınacağını göstermektedir. Genel yaşam olaylarından alınan geri bildirimler, pozitif veya negatif şekilde bireyin kendine olan bakışını, tutumunu ve performans beklentilerini etkilemektedir (Higgins, 2001). Öz yeterlik kavramı spesifik bir başarı alanını tanımlarken, genel öz yeterlik bireyin yaşam koşulları ile baş edebileceğine dair inancı olarak tanımlanmaktadır (Kalaycı Kırlioğlu, 2019). Genel öz yeterlik algısında bireyin karşılaştığı zorlukları karşısında kendisini birçok alanda yeterli görmesi kişilik özelliğine benzer bir yapı olarak değerlendirilmektedir (Haslam ve ark., 2006). Kişiliğin tutarlı davranış kalıpları olarak

tanımlanması da genel öz yeterlik algısının bir kişilik özelliği olarak değerlendirilmesini mümkün kılmaktadır (Burger, 2006 akt. Sahranç).

Genel öz yeterlik algısı, bağlamın daha az spesifik olduğu durumlarda, insan davranışlarını ve baş etme stilini gösterebilmektedir. Genel öz yeterlik, kültürler arası inançlar ve davranış kalıplarında kendini gösterebilen evrensel bir yapı olarak görülmektedir. Genel öz yeterlik aynı zamanda pasif değil, aktif baş etme davranışları, planlama, mizah, çözüm arama gibi davranışlar ile de ilişkili görülmektedir (Luszczynska ve ark., 2005). Genel öz yeterliğin, kişilik özellikleri ile ilişkili olduğu ve kendi kişisel önceliklerine önem veren bireylerin bu konuda kaçınan ya da başkalarını memnun etmeye eğilimli bireylerden daha yüksek genel öz yeterliğe sahip olduğu ileri sürülmektedir (Higgins, 2001).

2.2.4. Genel Öz Yeterliğin Etkileri

Bireyin öz yeterliğe dair inançları, onların davranışlarını bilişsel, motivasyonel, duygusal birtakım süreçler sonucunda etkileyebilmektedir. Öz yeterlik; bireyin duygu, düşünce, davranış ve yaptığı seçimler üzerinde etkili olabilmektedir. Öz yeterliği yüksek olan bireyler karşılaştıkları olaylara daha olumlu senaryolar üretirken, öz yeterliği düşük olan bireyler çoğunlukla kendilerine karşı şüphe içindedir (Bandura, 1994). Bireyin sorumlu olduğu işlerde başarılı olması için yüksek bir öz yeterlik inancına sahip olması gerekmektedir (Kiremit, 2006).

Öz yeterlik inancı yüksek kişiler zor durumları tehditten çok aşılması gereken bir durum olarak görmekte ve başarısızlık durumunda kendilerini geliştirerek daha fazla çaba gösterme eğiliminde olmaktadır. Yüksek öz yeterlik inancına sahip bireylerin, zor durumlardan kaçmak yerine üstesinden gelmeye çalıştığı ve başarısız olma durumunda içsel kaynaklarını geliştirmeye çalışacakları ve kendilerini daha hızlı toparlayabileceklerini belirtilmektedir. Yüksek öz yeterlik inancına sahip bireyler hedef belirlemek, hedefleri konusunda azimli olmak ve buna yönelik eylem planı oluşturmakta daha motivedir. Karşılaştığı durumlarda olumsuzluklara karşı anlayışlı olmak konusunda daha iyidir. Buna karşın, öz yeterliği düşük olan bireyler kontrol algılarını düşük gördükleri için kaygıları daha yüksek olmakta, tehditleri daha büyük görmek ve kaçınma eğiliminde olmaktadır (Bandura, 1994).

Öz yeterliği yüksek bireyler belirsizlik içeren durumlarda makul riskler alma konusunda daha cesaretlidir (Özkan, 2020). Öz yeterlik inancı yüksek bireyler bir işi

yapmak konusunda daha motive olurken düşük öz yeterlik hissi bireyleri bir iş başlamakta alıkoymaktadır (Kuzgun, 2006). Başarı ile üstesinden gelinen her etkinlik bireyin öz yeterlik algısını arttırmakta ve sonraki performansını da olumlu yönde etkilemektedir. Birey eğer güçlü yönleri vurgulanarak gerçekçi kanıtlarla ikna edilirse daha motive hale gelmekte ve mevcut kapasitesini arttırıp daha azimli ve yüksek amaçları hedefleyen birine dönüşmektedir (Bandura, 1999, akt Sahranç).

Kimi zaman bireyin sahip olduğu beceriler bir iş için yeterli olsa da bireyin öz yeterlik inancının düşük olması olumsuz sonuçlara neden olabilir. Böyle bir durumda birey harekete geçmek konusunda geride kalacaktır ancak öz yeterlik inancı yüksek bireyler bu konuda daha avantajlı görülmektedir (Esen, 2019). Bireyin sahip olduğu öz yeterlik inancı kariyer konusunda attığı adımları ve vereceği kararları etkilenmektedir. Düşük öz yeterliğe sahip bireylerin daha çok mesleki kararsızlık yaşayabilecekleri belirtilmiştir (Çakır, 2003).

Öz yeterlik kişinin sonuca dair beklentilerini etkilemektedir. Olumlu sonuç beklentisi olan bireyler eğitsel ve mesleki hedeflerine daha çok eğilirken, olumsuz sonuç bekleyen bireyler potansiyellerini sınırlandırmakta ve fırsatları geri çevirebilmektedir (Lent ve ark., 1996). Öz yeterlik inancı ve olumlu sonuç beklentisi bireyin kariyer kararını verme davranışının gerçekleşmesi konusunda etkilidir (Lent ve ark., 2016). Öğrencilerin kariyer kararı verme konusundaki öz yeterliklerinin stres düzeyleri akademik bütünleşme ve eğitim hayatının devamlılığı üzerinde önemli etkisi olduğu belirtilmektedir (Sandler, 2002).

Öz yeterlik aslında davranışın sonucunu belirleyen bir özellik değildir. Öz yeterlik, davranışın gerçekleştirilmesi konusunda etkilidir. Kişi, ilgili konuda gerekli yeteneğe sahip değilse tek başına öz yeterlik başarının sonucu almasını sağlamayabilir. Ancak öz yeterlik bireyi gerekli beceriye sahip olma ve zorluk karşısına devamlılık gösterme konusunda motive etmektedir (Ergün, 2024). Genel öz yeterliğin yüksek olmasının, beklenmedik ve belirsiz durumlarla baş etme konusunda bir avantaj olduğu, aynı zamanda da genel öz yeterliğin spesifik alanlardaki öz yeterlik algısını da olumlu yönde etkileyebileceği düşünülmektedir (Higgins, 2001).

Kariyer yaşamı pek çok zorluğu içeren ve stres yönetimini gerektiren bir süreç olduğu için öz yeterliği yüksek olan bireylerin daha az stres yaşayacakları belirtilmektedir (Özkan, 2020). Yüksek öz yeterlik algısının karar verme ve akademik

başarıyı etkilediği bilinmektedir (Scholz ve ark., 2002). Kişilerin kariyerlerine karşı kaygı duydukları durumlarda, var olan duruma karşı verdikleri tepki orantısızca ve baş etme konusunda öz yeterlik inançları düşükse yaşanan kaygı nevrotik bir hal alabilmektedir (Pisarık, 2017). Bu nedenle kariyer yaşamında çok fazla zorlukla mücadele edilirken bireyin sahip olduğu öz yeterlik inancı oldukça önem arz etmektedir. Öz yeterliğin, iş yaşamında stres faktörleri, tatmin ve bağlılık üzerinde aktif rol oynadığı ve bu alanlarda yaşanacak kaygıyla başa çıkmada önemli bir faktör olduğu belirtilmektedir (Jex ve Bliese, 1999).

2.3. Belirsizliğe Tahammülsüzlük

2.3.1. Belirsizlik

İnsanoğlu, var olduğundan bu yana dünyadaki tüm koşulların sürekli değişmesiyle beraber her zaman bir belirsizlikle karşılaşmıştır. Sürekli keşfetme ve uyum sağlama çabasına rağmen belirsizlik hayatın her zaman bir parçası olmuştur. Belirsizlik, anlaşılması ve geleceğe dair durumu kestirilmesi zor olan bu nedenle karşılaştırma yapılamayan ve karar verilemeyen durumları ifade eder (Emirel, 2021). Belirsizlik, Budner (1962) tarafından bireyin yeterli ipucu sahibi olmaması nedeniyle yeterince yapılandırılmaması ve kategorisi edememesi ile ortaya çıkan bir durum olarak tanımlanmıştır.

Belirsizlik hem şimdiye hem de geleceğe yönelik ortaya çıkabilecek bir durumdur (Sarıçam ve ark., 2014). Belirsizlik aynı zamanda bireyin bir olayla karşılaşmadan önceki yaşadığı tedirginlik verici bir süreç olarak da görülebilir. Belirsizlikler; bireyin kendisi ya da çevresi ile ilgili deneyimlerinin yaşantılarının olması, hayata dair alması gereken kararların artması ile artış gösterebilir. Aynı zamanda bireyin bir durum hakkında yetersiz bilgiye, sınırsız zamana ve tutarsız duygulara sahip olması da belirsizliği arttırmaktadır (Erol, 2020). Buna ek olarak dünyada ve ülkede yaşanan sosyopolitik pek çok durum (göç, doğal afet, terör, ekonomik, siyasi ve hukuki olaylar) nedeniyle de bireyler belirsizliğe maruz kalabilmektedir (Çakır, 2007).

Crigger (1996) belirsizliği bilişsel ve duygusal bir durum olarak görmüş ve kişinin yaşadığı deneyimleri açıklayamaması sonucunda olan bir durum olarak tanımlamıştır. Belirsizliğin birey üzerinde yarattığı düşüncesele ve duygusal etki düşünüldüğünde belirsizlik hem biliş hem de duygu ve bireyin tecrübeleri nedeniyle

davranışsal boyutta ele alınabilir (Erol, 2020). Belirsizlik kavramı bireylere göre olumlu ya da olumsuz anlamlar içerebilmektedir (Carleton, 2016). Kimi zaman bireyler belirsizlik durumunda bilgi düzeyleri artmadığı için kontrolün kendilerinde olmadığını düşünerek endişe duyabilmekte (Rosser, 2019) ve kaygı, korku gibi duygularını tetiklenmesi ile stres yaşayabilmektedirler (Budner, 1962). Literatürdeki araştırmalar belirsizliği çoğunlukla olumsuz yanları ile ele alsa da bazı araştırmalar bazı bireylerin belirsizliği fırsat ve kişisel gelişimlerine katkı olarak gördüğünü ifade etmektedir (Karakulak, 2017).

Budner'e (1962) göre belirsizliği oluşturabilecek üç farklı durum bulunmaktadır. Yeni bir durumun kişinin bilmediği ipuçları barındırması, birden fazla ipucunun bulunması durumunda ortaya çıkan karmaşık durum ve birbiriyle çelişen ipuçlarının olduğu içinden çıkılmaz durumlar belirsizliği yaratan durumlar olarak özetlenebilir. Budner (1962) belirsizliğe verilen tepkilerin boyun eğme ve inkar olarak ikiye ayrılabilceğini ifade etmiştir. Boyun eğme, bireyin belirsizlik karşısında eyleme geçmemesi durumu değiştirmeye yönelik çabasının olmaması iken inkâr, belirsizliğin yok sayılması ve reddedilmesi durumudur.

Yeni olan, karmaşık görünen ve çözüm bulunamayan durumlar belirsizlik içermektedir (Armutlu, 2019). Sosyal, ekonomik, politik, kişilik özelliklerine bağlı konular, teknolojide, dünyada, insan davranışlarındaki değişimler, bireylerin durumları yorumlarken yargılama farklılıkları ve özel şartların göz ardı edilmesi, sadece elde olan verilerle gelecek tahmini yapılması gibi durumlar belirsizliğe neden olabilir. Bireyin belirsizlikle baş edebilmesi için hem bireysel anlayışını güçlendirmesi hem de çevresel değişikliklere uyum sağlamayı öğrenmesi gerekmektedir. Buna ek olarak, bireylerin kaygılarını kontrol etmeyi öğrenmesi, gerektiği durumda risk alabilmesi, kontrol odaklarını değiştirmesi ve olumlu duygular geliştirmeyi öğrenmesi, esnek olabilmesi, iyi bir senaryo ve strateji kurabilmesi, hazır bulunuşluğunun artması, olaylara hızlı ve etkili müdahale etmeyi öğrenmesi, iş birliğine olması, açık, şeffaf, olumlu örnekleri örnek alabilmeyi öğrenmesi de etkili olacaktır (Emirel, 2021).

Belirsizlik; kişide stres, sıkıntı, kaygı, huzursuzluk, üzüntü gibi pek çok olumsuz duyguya sebep olabilmektedir. Kişinin özgüveninin düşmesine, istikrarlı şekilde hareket edememesine ve pasifize olmasına neden olabilmektedir (Ersöz ve ark., 2016). Bireyler günlük yaşamlarında belirsizlikleri azaltma çabası içindedir. Bireyin yaşadığı belirsizlikler, bireyin gelecek hakkında şüphe duymasına ve günlük

işlevselliğinin düşmesine neden olabilir (Erol, 2020). Kariyere dair yaşanan endişeler ve belirsizlik, kişilerin kariyer kararını ertelemesine, bu konudaki sorumluluğunu başkasıyla paylaşmasına ve karar vermeyi erteledikçe daha yoğun bir kaygı içinde kalması ile sonuçlanabilmektedir (Bilgiz Öztürk, 2024).

2.3.2. Belirsizliğe Tahammülsüzlük Kavramı

İlk kez Frenkel-Brünswick (1948) tarafından literatüre kazandırılan belirsizliğe tahammülsüzlük kavramı bir kişilik özelliği olarak değerlendirilmiştir. Belirsizliğe tahammülsüzlüğün literatürde kabul gören ilk tanımı Freeston ve arkadaşları (1994) tarafından, bireyin başa çıkmada zorluk yaşadığı yüksek seviyede tehdit algıladığı ve ön yargılı yaklaştığı duygusal, bilişsel ve davranışsal tepkiler olarak tanımlanmıştır. Belirsizliğe tahammülsüzlük özellikle bireylerdeki negatif inançların varlığı ve belirsiz durumları nasıl algıladığı ile ilgili bilişsel yatkınlığından etkilenmektedir (Erol, 2020). Belirsizliğe tahammülsüzlük, belirsizliğin olumsuz olarak değerlendirmesinden kaynaklanan bir durum olarak görülmektedir (Buhr ve Dugas, 2009). Belirsizliğe tahammülsüzlük kaygının alt bileşeni olarak kabul edilmekte ve kaygı ile bir arada değerlendirilmektedir (Çardak, 2012).

Carleton (2016) belirsizliğe tahammülsüzlüğe dair yaptığı bir tanımda belirsizlik ve tahammülsüzlük kavramını ayrı ayrı ele almıştır. Belirsizlik bilgi yoksunluğu nedeniyle bir bilinmezliği deneyimlemek, tahammülsüzlük ise bireyin rahatsız edici durumlara dayanabilme kapasitesinin olmamasıdır. Buradan hareketle belirsizliğe tahammülsüzlük, bireyin gerekli ve yeterli bilgiye sahip olmaması nedeniyle belirsizlik durumunu yaşaması ve bu duruma dayanabilme kapasitesinin olmaması olarak tanımlanabilir. Kapasite kavramı her bireyde farklı düzeyde olabileceği için belirsizliğe tahammülsüzlük de oldukça bireysel bir durumdur (Erol, 2020). Carleton ve diğerleri (2007) tarafından yapılan araştırmada belirsizliğe tahammülsüzlüğün ileriye dönük kaygı ve engelleyici kaygı olarak iki temel boyuttan oluştuğu ifade edilmiştir. İleriye dönük kaygı, belirsizlikten rahatsız olma durumunu ifade ederken, belirsizlik durumunda harekete geçmenin engellenmesi engelleyici kaygı boyutudur.

2.3.3. Belirsizliğe Tahammülsüzlüğü Etkileyen Faktörler

Belirsizliğe tahammülsüzlüğün gelişiminde çeşitli psikopatolojik, çevresel ve bireysel faktörler rol oynamaktadır (Erol, 2020). Özellikle; aşırı korumacı, kontrolcü,

kaygılı ve reddedici ebeveyn tutumları belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyini arttırmaktadır. Aynı zamanda bu ebeveynlik tutumları kaygı ve depresyon ile ilişkili bulunmuştur (Zlomke ve Young, 2009). Buna ek olarak doğum öncesi annenin yaşadığı kaygı ve çevresel koşullar ile anne ve bebeğin arasında güvensiz bağlanma arasında da ilişki bulunmuştur (Geçtan, 2007).

Belirsizliğe tahammülsüzlük, yaygın anksiyete bozukluğu ve depresyonun önemli belirleyicilerinden biridir. Araştırmalar anksiyete seviyesi yüksek bireylerin, belirsizliğe tahammülsüzlüğünün de fazla olduğunu ortaya koymuştur (Buhr ve Dugas, 2002). Buna ek olarak belirsizliğe tahammülsüzlük obsesif kompulsif bozukluğun da belirtilerinden biri olarak görülmektedir. Tolin ve arkadaşları (2003) tarafından yapılan çalışmada obsesif-kompulsif belirtileri olan grubun olmayan gruba göre belirsizliğe tahammülsüzlük ölçeğinden çok daha yüksek skorlar elde ettikleri bulunmuştur. Bazı nörolojik ve genetik faktörler, bazı beyin bölgelerinin hiper aktiflik durumunda çalışması, maladaptif bilişler de belirsizliğe tahammülsüzlük durumunda daha yoğun tepki verilmesi ile ilişkili bulunmuştur (Shihata, 2016).

2.3.4. Belirsizliğe Tahammülsüzlüğün Etkileri

Yapılan çalışmalarda belirsizliği tahammülsüzlüğün, olumsuz düşünceleri, duyguları ve etkili olmayan davranışları içeren, aynı zamanda psikopatolojik faktörlerle ilişkili çok boyutlu bir yapı olduğunu gösterilmektedir (Erol, 2020). Araştırmalar, belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyi yüksek bireylerin sorun çözme ve karar verme sürecinde daha çok zorlandıklarını (Bıkmaz ve Akça-Yağan 2020) ve belirsizliğin karar verme sürecine zarar veren bir faktör olarak görüldüğünü göstermektedir. Buna ek olarak belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyi yüksek olan bireylerin, bilişsel becerilerinde eksiklikler görülebileceği, kendini değersizleştirme ve demoralize olmaya eğilimli olabilecekleri belirtilmiştir (Freeston ve ark., 1994). Nitekim Ladouceur ve arkadaşları (1997) yaptığı araştırmada belirsizliğe tahammülsüzlüğü yüksek olan kişilerin karar sürecinde daha çok bilgiye ihtiyaç duyduğunu ifade etmektedir. Literatürde öz yeterliliği yüksek çalışanların belirsizlik içeren durumlarda daha hesaplı şekilde risk alma cesareti gösterdiği belirtilmiştir (Basım ve ark., 2008).

Bireyin belirsizlikle baş etmesinde çeşitli faktörler etkilidir. Bireyin sahibi olduğu sosyal, dengeleyici çevre, ekonomik kaynaklar, pozitif bir düşünce biçimine

sahip olması, özgüveninin yüksek olması, dini inançları, maneviyatı ve bireysel özgürlüğü belirsizlikte baş etmesinde olumlu etkilere sahip olabilmektedir. Pek çok zaman bireyin belirsizliğe karşı gösterdiği tutum belirsizliğin kendisinden çok daha önemli olabilmektedir (Erol, 2020).

Kariyer ve gelecek planlarının kurulduğu üniversite döneminde öğrenciler aynı zamanda çeşitli belirsizliklerle de yoğun olarak karşılaşmaktadır (Özden ve Sertel-Berk, 2017). Xu ve Tracey (2014) üniversite öğrencileri ile yaptığı çalışmada belirsizliği tolerans düzeyinin kariyer kararı vermeye doğrudan etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Üniversite öğrencileri kariyerlerine dair bir dizi araştırma ve karar verme süreci içinde olduklarından belirsizliğe toleransı düşük olan bireylerin daha fazla kariyer stresi yaşamasına neden olabileceği düşünülmektedir (Bican, 2023).

2.4. Tükenmişlik

Günümüz dünyasında giderek artan bir rekabet ortamı ve iş dünyasında yaşanan hızlı değişimler artık sadece çalışanları değil öğrencileri de etkilemektedir. Sürekli olarak hizmet veren konumda olmak ve yaptığının karşılığını alamama düşüncesi artık tükenmişlik kavramını doğurmuştur. Tükenmişlik kavramı ilk olarak gönüllü sağlık çalışanlarında görülen yorgunluk, hayal kırıklığı ve işi bırakma durumunu tanımlamak amacıyla Freudenberger (1974) tarafından ortaya atılmış ve “çalışanın bir tükenme ile işin niyet ve amaçlarına yönelik olarak artık çalışamaz hale gelmesi” olarak tanımlamıştır. Tükenmişlik, Kaçmaz (2005) tarafından belli bir mesleği yapan kişilerin mesleğine dair anlamdan ve amaçtan kopması, hizmet verdiği insanlarla artık yeterince ilgilenmiyor oluşu ya da aşırı stres ve duyarsızlık sonucu kendini işinden psikolojik olarak geri çekmesi olarak tanımlanmıştır. Dünya Sağlık Örgütü (2018) tükenmişliği fazla çalışma sonucu bireyin duygusal olarak aşırı yorulması ve bunun sonucunda iş ve sorumluluklarını etkili bir şekilde yerine getirememesi olarak tanımlamıştır (akt. Kızılkaya, 2018).

Tükenmişlik kavramı daha sonra Maslach ve Jackson (1986) tarafından da geliştirilerek ölçek çalışmaları yapılmıştır (akt. Kaçmaz, 2005). Tükenmişlik literatüre ilk girdiğinde insanlarla ilgilenmeye dayalı mesleklere yönelik araştırmalara konu oluyorsa da zaman içinde inceleme alanı genişlemiş iş dışındaki konularda da araştırılmaya başlanmıştır (Kızılkaya, 2018). Doksanlı yıllarda tükenmişlik kavramı genişletilmiş yalnızca insanlara hizmet verme ya da vermeme durumu için değil,

bireyin yaptığı aktivitenin onun üzerindeki zorlayıcı etkisi nedeniyle enerjisini kaybetmesinin de tükenmişliğe yol açtığı belirtilmiştir (Gündüz ve ark., 2013).

Tükenmişlik literatürde, kronik stres sonucu oluşan, yorgunluk, uyku problemleri, kişilik bozuklukları ile de seyretmekte olan bir problem olarak görülmektedir. Tükenmişlik geçici bir yorgunluk ya da zorlanma değil, yaşanan yoğun iş stresine yönelik, güdüsel, duygusal, tutumsal ve davranışsal değişiklikler yaşanan bir durumdur (Sarıkaya, 2007). Tükenmişlik, kişinin, değerlerini, onurlarını, saygınlıklarını etkileyen ruhsal bir erozyona benzetilmektedir. Tükenmişlik, bireyin işle bütünleşmesi gereken bir süreçte yaşadığı erozyon sonucu, işin sıkıcı bir hal aldığı, yetkinliğin yetersizliğe dönüştüğü, enerjinin kaybolduğu bir süreçtir (Gündüz ve ark., 2013).

Tükenmişlik, stresle başa çıkma sürecinde başarısız olmanın bir sonucu olarak değerlendirilmektedir (Kaçmaz, 2005). Tükenmişlik bir anda ortaya çıkmamakta ve yavaş yavaş bireyi etkilemektedir. Bireyin halsizleşmesi, işe bağlılığının ve ilgisinin kaybolması, duygusal olarak tükenmiş hissetmesi, yaratıcılığını kaybetmesi ve kronik stres yaşaması tükenmişliğin önemli yordayıcılarındandır (Ardıç ve Polatçı, 2008; Çapulcuoğlu ve Gündüz, 2013). Tükenmişlik; stres, depresyon, anksiyete bozuklukları durumlarına benzer belirti ve etkilere sahip olduğundan bu durumlarla karşılaştırılabilmektedir. Ancak tükenmişlik sık ve yoğun etkileşimle ilişkili olan, daha uzun döneme yayılan ve daha derin etkilere sahip olan bir durumdur (Sarıkaya, 2007).

Tükenmişlik kavramı Pearlman ve Hartman (1982) tarafından yapılan çalışmada kavramsallaştırılıp beş belirti altında toplanmıştır. Buna göre; tükenmişlik bireyin başarılı olamadığı, halsiz ve duygusal olarak tükenmiş hissettiği, işe bağlılığını ve ilgisini kaybettiği, müşterilerine, iş arkadaşlarına veya iş yerine bağlılığını kaybettiği yitirdiği, yaratıcılığını kaybettiği ve kronik stres yaşadığı bir durumdur (akt. Kızılkaya, 2018). Tükenmişlik yaşayan birey, işi yapmak ve yapmak istemeyecek hale gelmektedir (Sarıkaya, 2007).

Tükenmişlik konusunda en bilinen çalışmaları yapan Maslach (1978, 1982, 1997); tükenmişliği duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı olmak üzere üç boyutta ele almıştır. Tükenmişliğin üç boyutu birbiriyle ilişkilidir (akt. Sarıkaya, 2007).

Duygusal tükenme; bireylerin kendilerine aşırı yüklenme sonucunda yorgun, yıpranmış, stresli ve gergin hissetmesidir. Diğer taraftan birey, çalıştığı kuruma yönelik hizmet vermekte zorlanabilir ve bu nedenle devamsızlık, işten ayrılma ve psikosomatik şikayetler ortaya çıkabilir. Duygusal tükenme, tükenmişliğin ilk aşaması ve tükenmişliği en net gösteren aşama olarak görülmektedir (Maslach, 2001). Özellikle yüz yüze ilişkiler kurulan, yoğun çalışma temposunda iş alanlarında çok sık görülür (Sarıkaya, 2007).

Duyarsızlaşma; çalışanların yabancılaşma duygusu sonucu hizmet verdikleri kişiye karşı, soğuk, sert, umursamaz veya alaycı bir tutum sergilemesi, kişiler arası ilişkilerde olumsuzluklar yaşamaya başlamasıdır. Bu aşama tükenmişliği artık sadece bireysel değil aynı zamanda çevresel hale de getirmektedir (Maslach, 2001).

Düşük kişisel başarı; kişinin kendisini işinde yetersiz ve başarısız olarak görmesi ve suçluluk hissetmesidir. Bu durumda birey iş motivasyonu kaybedip başarı için adım atmaktan vazgeçebilir. Birey bu aşamada başkasına yüklediği olumsuz anlamları artık kendisine yüklemektedir (Sarıkaya, 2007). Bu aşama genelde ilk iki aşamanın sonucu olarak görülmektedir (Maslach, 2001).

Bireyleri, tükenmişliğe sürükleyen yolda ilk etapta motivasyonlarının çok yüksek olması gerektiği literatürde belirtilmektedir (Aypay ve Eryılmaz, 2011). Tükenmişlik; şevk ve coşku, durağanlaşma, engellenme, umursamazlık olmak üzere dört evreden oluşmaktadır. Şevk ve coşku evresi, bireyin mesleğini her şeyin önüne koyduğu, pek çok yaşamsal konudan fedakârlık ettiği, işle ilgili gerçekçi olmayan beklentilere girdiği bir dönemdir. Durağanlaşma evresinde ise bireyin umutları azalmakta ve umursadığı noktalar onu tatmin etmemektedir. Engellenme evresinde birey, hizmet etmenin ve çalışma hayatını değiştirmenin ne kadar zor olduğunu anlar. Bu aşamada ya adaptif savunma ile durumla baş etmeye çalışılır ya da maladatif savunmalar, etkili olmayan başa çıkma stratejileri ve kaçınma ile tükenmişliğe sürüklenme gerçekleşir. Umutsuzluk evresinde ise kişi mesleğini yalnızca para için sürdüren, işinden zevk almayan, duygusal kopuş ve mutsuzluk yaşayan bir bireye dönüşmüştür (Kaçmaz, 2005).

2.4.1. Tükenmişliğin Nedenleri

Tükenmişliğin ilk tanımını yapan Freudenberg (1974), tükenmişliğin sürekli olarak çok fazla çalışmaktan ve kendi ihtiyaçlarını dikkate almamaktan

kaynaklandığını belirtmektedir. Uzun süreli stresle başa çıkmada başarısız olmak, tükenmişliğe neden olan en önemli faktörlerden biridir. Yaptığı işte sadece verici durumda olduğunu ve verdiği kadar alamadığını düşünen birey, bir süre sonra tükenmişlik hissedebilmektedir (Sarıkaya, 2007). Tükenmişlik özellikle; diğerlerinin ihtiyaçlarının öne konulduğu, uzun çalışma saatlerinin olduğu ve kişiye yardım konusunda her türlü eforun sarf edildiği mesleklerde ve beklentinin çok, kaynağın az olduğu, sosyal, politik ve ekonomik etkilerin yoğun olduğu iş alanlarında görülmektedir (Maslach ve Leiter, 2016).

Tükenmişlik nedenleri başlıca bireysel kaynaklı tükenmişlik ve çevresel tükenmişlik olarak ikiye ayrılabilir. Bireysel nedenlere bakıldığında, bekar olmak, aile desteğinden yoksun olmak, yüksek eğitilmiş olmak nedeniyle çevrenin yüksek beklentisine maruz kalmak (Sarıkaya, 2007), sürekli yarış halinde olmanın sonucunda çevreye karşı düşmanca tutum geliştirmek, mükemmeliyetçi kişiliğe sahip olmak, A tipi kişiliğe sahip olmak, yüksek akademik başarı beklentisi içinde olmak, bedensel sağlık problemleri yaşamak öğrencilerin tükenmişlik yaşamasına sebep olmaktadır (Aypay ve Eryılmaz 2011). Kötümser, içe kapanık ve negatif duygulara karşı hassas bireylerde tükenmişlik belirtilerine daha sık rastlandığını belirtilmiştir. Aynı zamanda daha genç yaşta bireylerin tükenmişliğe karşı daha risk altında olduğu, yaşça büyük kişilerin deneyimleri ve olgunlukları ile onları tükenmişliğe sürükleyebilecek faktörlere karşı daha dirençli oldukları belirtilmektedir (Korkmaz ve ark., 2020). Çalışma dünyası içinde ise çalışanlardan yüksek beklenti içinde olunması, rol belirsizliği, çalışanların kurum içinde ödüllendirilmesi, fazla idealist kişilikte olmak, dış denetim odaklı olmak, özsaygısı düşük olmak sayılmaktadır (Sarıkaya, 2007). Çevresel ve örgütsel nedenlere bakıldığında, aşırı iş yükü, iş hayatında kontrol sahibi olmamak, iş yerinde yeterince ödüllendirilmemek, aidiyet hissinin olmaması, çalışanlar arasında adalet olmaması, etik değerleriyle uyuşmayan bir işte çalışmak, iş ortamının atmosferi, sosyal desteğin yetersiz olması olarak sayılabilmektedir (Sarıkaya, 2007).

Üniversite öğrencilerinin kariyerlerine dair beklenti ve düşünceleri onların stres yaşamasına neden olmaktadır. Hedefleri konusunda kararsız öğrenciler stresi daha fazla yaşamaya eğilimlidirler. Stresin sürekli hale gelmesi öğrencilerde gelecek kaygısı ve tükenmişliğe neden olabilmektedir (Özden ve Sertel-Berk 2017).

2.4.2. Tükenmişliğin Etkileri

Tükenmişlik hem bireysel hem de kurumsal anlamda sorunlar yaratabilen bir durumdur. Sağlık ve tükenmişlik arasında yoğun bir ilişki bulunmaktadır. Sağlıksız olmak tükenmişliğe, tükenmişlik de sağlıksızlığa yol açmaktadır (Maslach ve Leiter, 2016). Bireysel anlamda tükenmişlik, bireyin bedenen yorulmasına ve yıpranmasına yol açmaktadır. Buna ek olarak, tükenmiş hissettiği ortamda bulunmaya devam eden birey gergin hissetmektedir. Uykusuzluk ve kronik yorgunluk bireyin metabolizmasının düşmesine ve hastalanmasına da neden olur. Bunun dışında kardiyolojik, dermatolojik, nörolojik ve ortopedik pek çok sorun yaşanabilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005, akt. Kızılkaya, 2018).

Tükenmişliğin belirtileri davranışsal, fiziksel ve psikolojik olarak ayrılabilir. Davranışsal olarak birey; kolay öfkelenme, işine karşı isteksizlik hatta nefret duyma, şüphe ve korku hali, işe zamansız gitme, alkol veya madde kullanımında artış, sosyal hayattan izole olma, geleceğe dair umutsuz olma, unutkanlık, alınganlık ve kendini başarısız hissetme gibi belirtiler göstermektedir. Fiziksel olarak birey; kronik yorgunluk, kronik baş ağrısı, kalp rahatsızlığı, solunum rahatsızlıkları, gastrointestinal problemler, cilt problemleri, uyuşukluk hissi, kilo alıp verme gibi belirtiler gösterebilmektedir. Psikolojik olarak ise birey depresyon, anksiyete, benlik saygısında düşüklük, değersizlik, bilişsel yeteneklerde zayıflama öfke kontrolünde sorun tam ve sözlük boşluk duygusu, yetenekleri ile ilgili şüphe duymak, sık sık hastalanmak, hayal kırıklığı gibi belirtiler de tükenmişliğin yordayıcılarındandır (Kaçmaz, 2005).

Tükenmişlik yalnızca bireyin kendisini değil çevresindeki insanları da etkilemektedir. Ruh hali kötüye giden birey; çevresindeki insanlara da olumsuz tutum geliştirebilmekte, yakın ilişkilerinde sorunlar yaşamakta ya da kendisini çevresinden izole edebilmektedir. İş hayatında psikolojik tatminsizlik yaşayan bireyde, saldırganlık, alaycılık, dedikoduculuk gibi insan ilişkilerinde davranış bozukluğu çıkmaktadır (Sarıkaya, 2007). Maslach ve Leiter (2016) tükenmişliğin kişiler arası bir faktör olduğunu ve iş arkadaşlarına da bulaşabileceğini ifade etmiştir. Kurumsal anlamda tükenmişlikte, çalışanların işe geç gelmesi ve erken ayrılması, işi bırakması, artık işinde yenilikçi ve üretken olmaması, işinden doyum almaması ve performans düşüklüğü gibi problemler ortaya çıkabilmektedir (Sarıkaya, 2007).

Tükenmişlik yalnızca çalışan bireylerde değil akademik hayatına devam eden öğrencilerde de görülmektedir. Sınavların yarattığı kaygı, akademik hayattaki rekabet, öğrenciye dair yüksek beklentiler de öğrencilerde duygusal, bilişsel veya fiziksel olarak yıpranmaya neden olabilmekte ve tükenmişliğe yol açabilmektedir. (Kızılkaya, 2018).

Bireylerin denetim gücüne sahip olduğuna dair inançları, tükenmişlikten korunmaları konusunda oldukça etkili bir faktördür (Sarıkaya, 2007). Öğrencilerin dinlenebileceği ve eğlenebileceği etkinliklere yönlendirilmesi, öğretmenlerin demokratik olduğu bir öğretim ortamına sahip olmaları, sosyal desteğe ve iletişim kurabileceği kanallara sahip olmalarının tükenmişliği azaltabileceği belirtilmektedir (Sarıçam ve Çetintaş, 2015). Öz yeterlik inancı, iyimserlik, mizah anlayışı, işine dair anlam ve amaca sahip olma ve iş ortamı tarafından ödüllendirilme de tükenmişliğin azalmasında rol oynamaktadır (Maslach ve Leiter, 2016).

Stres, tükenmişlik gelişmesinde önemli ölçüde rol oynamaktadır (Sarıkaya, 2007). Aynı zamanda öğrencilerin yaşadığı iş bulma kaygısı da tükenmişlik ile ilişkili bulunmuştur (Korkmaz ve ark., 2020). Kariyer stresi de bunlarla ilişkili bir kavram olduğundan, kariyer stresi ve tükenmişlik arasında da bir ilişki olması beklenmektedir.

2.5. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde; kariyer stresi, genel öz yeterlik, belirsizliğe tahammülsüzlük ve tükenmişlik değişkenlerini konu alan, yurt içi ve yurt dışında yapılan bazı araştırmalar özetlenmiştir.

2.5.1. Kariyer Stresi ile İlgili Araştırmalar

Bu başlıkta kariyer stresini konu alan yurt içi ve yurt dışında yapılmış araştırmalar özetlenmiştir. Araştırmalar, kariyer stresini sosyal ve kişisel değişkenler ile kariyer kavramı ile ilişkili olabilecek diğer kavramlar ve demografik değişkenlerle incelemektedir.

You ve Yang (2013) tarafından yapılan, üniversite öğrencilerinin bölüm memnuniyeti, kariyer olgunluğu ve kariyer stresi arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmada, kariyer olgunluğu ve bölüm memnuniyetinin kariyer stresıyla negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkisi olduğu bulunmuştur.

Park ve Lee (2015) tarafından tek grup ve ön test-son test yöntemi ile geliştirilen ve hemşirelik bölümü öğrencilerine uygulanan kariyer eğitim programının etkisi incelenmiştir. Bulgulara göre, eğitimden sonra kariyer öz yeterliliği ve kariyer uyumu puanlarının önemli şekilde yükseldiği ve kariyer stresi puanlarının anlamlı şekilde düştüğü, bu nedenle programın etkili olduğu rapor edilmiştir.

Cree ve arkadaşları (2017) tarafından üniversite öğrencileri ile yapılan çalışmada kariyer stresi ile kariyer hedef uyumsuzluğu arasında pozitif yönlü, kariyer hedef uyumsuzluğu ile istihdam edilebilme özgüveni arasında negatif yönlü ilişki bulunmuştur. Kariyer hedefi yönelimi performansının, kariyer stresi ve proaktif kariyer davranışı üzerinde aracı rolü olduğu belirtilmiştir.

Cho ve Lee (2017) tarafından kadın öğrencilerle yapılan çalışmada kariyer stresi, kariyer uyumluluğu ve kariyer kararsızlığı incelenmiştir. Bulgulara göre, kariyer kararsızlığının kariyer stresi tarafından yordandığı, kariyer uyumluluğunun bu iki değişken arasında aracı rolünün olduğu belirtilmiştir.

Üzüm ve arkadaşları (2018) tarafından yapılan araştırmada, kadınların kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği alt boyutunda erkek katılımcılara göre anlamlı düzeyde daha yüksek puanlar elde ettiği bulunmuştur. Gelir düzeyinden bakıldığında ise kariyer stresinin kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği alt boyutunda geliri 6000-7499 olan grubun anlamlı düzeyde daha yüksek puanlar elde ettiği ve 9000 TL ve üzeri geliri olan katılımcıların ise anlamlı düzeyde en düşük puanları elde ettiği bulunmuştur.

Turpçu ve Akyurt'un (2018) üniversite öğrencileri ile yaptığı çalışmada, okudukları bölümle alakalı bir işte çalışan öğrencilerin kariyer stresleri, kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliklerinin daha az olduğu ve mezuniyeti yaklaşan öğrencilerin yeni başlayanlara göre iş bulma baskısını daha çok hissettikleri sonucu elde edilmiştir.

Çetinkaya (2019) beden eğitimi ve spor akademisi öğrencileri ile yaptığı araştırmada, cinsiyet ve sportmenlik sertifikaları ile akademik motivasyon ve kariyer stresi arasında anlamlı bir fark olmadığını belirtmiştir. Ancak dışsal motivasyon, kariyer belirsizliği, iş bulma baskısı ve kariyer stresi puanlarının sınıf değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur.

Günay ve Çelik (2019) tarafından yapılan ve yapısal eşitlik modeline dayanan araştırmada, kariyer stresinin belirsizlik ve bilgi eksikliği alt boyutunun psikolojik iyi oluşu ve iyimserliği negatif yönlü olarak etkilediği sonucu elde edilmiştir. Kariyer

stresinin kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği alt boyutu psikolojik iyi oluşun negatif olmasının yarısından fazlasını etkilemektedir. Kariyer stresinin dışsal çatışma alt boyutu ile iyimserlik arasında negatif yönlü ve anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Belirsizlik alt boyutu ile iyimserlik ve pozitif iyi oluş arasında ise negatif yönlü ve anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Buna ek olarak iş bulma baskısı boyutunun psikolojik iyi oluşu pozitif yönde etkilediği bulunmuştur ve bu beklenmeyen sonuç, örneklem sınırlılığı ile açıklanmıştır.

Bozyiğit ve Gkbaraz'ın (2020) spor bilimleri fakültesinde öğrenim gören öğrencilerle yaptığı çalışmada 4. sınıf ğrencilerinin 1. sınıf öğrencilerine göre iş bulma baskısı alt boyutunda daha yüksek puanlar elde ettiği grlmştr. Yaş, cinsiyet, spor yapıp yapmama değişkenleri bakımından puanlar arasında anlamlı düzeyde fark olmadığı bulunmuştur.

İpçi'nin (2020) yaptığı her bir oturumu 60 dakika süren, 6 haftalık kariyer koçluğu konulu deneysel çalışmada, kariyer koçluğu uygulamasına katılan öğrencilerin, katılmayan öğrencilere göre anlamlı düzeyde kariyer kararı yetkinlik beklentisinin olumlu ölçüde arttığı, kariyer stresinin ise azaldığı bulunmuştur.

Bozkurt ve arkadaşları (2020) tarafından niversite öğrencileri üzerinde yapılan araştırmada, erkeklerin kariyer stresi düzeylerinin kadınların kariyer stresi düzeylerinden yüksek olduğu ve annesini emekli olarak belirten öğrencilerin kariyer stresi düzeylerinin anlamlı derecede daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca kariyer stresi ile başarı odaklı motivasyon ve öz sayđı arasında düşük dereceli, anlamlı ancak negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Bayrakçeken ve Buztepe (2021) tarafından sağlık hizmetleri meslek yüksekokulunda öğrenim gören öğrenciler üzerinde yapılan bir araştırmada, öğrenim gördükleri programı bitirince ne yapacağını bilmeyen öğrencilerin kariyer stresi leği ve alt ölçek puanlarının ne yapacağını bilen öğrencilere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir. ğrenim gördükleri programdan mutsuz olanların, mutlu ve nötr olanlara göre kariyer stresi leği ve alt ölçek puanlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca erkek öğrencilerin kariyer stresi leği ve alt boyutlarından elde ettiği puanların, kız öğrencilerin puanlarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur.

Gündoğdu'nun (2021) üniversite öğrencileri ile yaptığı araştırmada, kariyer stresi ile akademik başarı arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde ilişki bulunmuştur. Kariyer stresi, algılanan kariyer engelleri ve kariyer farkındalığı değişkenleri ile akademik başarı değişkeni arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vardır. Buna ek olarak, kadın öğrencilerin erkek öğrencilere göre daha fazla kariyer stresi yaşadığı ve tıp fakültesi öğrencilerinin diğer fakültelere göre kariyer streslerinin anlamlı şekilde düşük olduğu bulunmuştur.

Emirel ve Bozkurt (2022) tarafından yapılan araştırmada, üniversite öğrencilerinin belirsizlikten kaçınma ile iş bulma baskısı arasında pozitif yönlü ve anlamlı düzeyde ilişki bulunmuştur. Kariyer stresi ve iş bulma baskısının belirsizlikten kaçınma eğilimi tarafından yordandığı ortaya çıkmıştır. Kariyer stresinin alt boyutları olan bilgi eksikliği/belirsizlik ve dışsal çatışma ile belirsizlikten kaçınma arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmamıştır.

Nadir (2023) tarafından yapılan araştırmada 3. ve 4. sınıf öğrencilerinin kariyer stresi 1. sınıf öğrencilerine göre daha yüksek çıkmıştır. Ailesinin geliri ₺3.000 ve 6 olan öğrencilerin kariyer stres düzeyi 7001 TL ve üstü olan öğrencilere göre daha yüksektir. Son olarak algılanan kariyer engellerinin kariyer stresini anlamlı şekilde yolladığı bulunmuştur.

Koç (2023) yaptığı araştırmada 4. sınıf öğrencilerinin alt sınıflara göre daha yüksek kariyer stresine sahip olduğunu bulmuştur. Ek olarak okudukları bölümle ilişkili bir işte çalışan öğrencilerin kariyer stresi düzeyi çalışmayanlara göre daha düşüktür. Kariyer stresi ve genel öz yeterlik arasında orta düzey, negatif yönlü, anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Son olarak A tipi kişiliğe sahip bireylerin B tipi kişiliğe sahip bireylere göre kariyer stresi ölçeği alt ölçeklerinden daha yüksek puan elde ettiği, B tipi kişiliğe sahip olan bireylerin ise genel öz yeterlik puanlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Alparslan (2024) yaptığı araştırmada okuduğu üniversiteden ve bölümden memnun olan öğrencilerin kariyer streslerinin daha düşük olduğunu bulmuştur. Ek olarak öğrencilerin kariyer uyumu, öz yeterliği ve iyimserliği arttıkça kariyer streslerinin de azalacağı sonucu elde edilmiştir.

Ergün'ün (2024) üniversite öğrencileri ile yaptığı çalışmada kariyer stresinin alt boyutlarının genel öz yeterlik ve iyi oluş değişkenleri ile arasında anlamlı bir ilişki

olduğu, genel iyi oluşun genel öz yeterlik tarafından pozitif yönde ve anlamlı şekilde, kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliğinin ise genel iyi oluşu negatif yönde anlamlı şekilde yordadığı bulunmuştur. İş bulma baskısı ve dışsal çatışmanın ise genel iyi oluşu anlamlı düzeyde yordamadığı sonucu elde edilmiştir. Son olarak sınıf düzeyinde yapılan araştırmada 4. sınıfların 3. sınıf öğrencilerine göre kariyer stresi puanlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Bu araştırmaya konu olan değişkenlerle ilgili önceden yapılmış olan araştırmalar incelendiğinde, kariyer stresinin pek çok farklı değişkenle ele alındığı görülmüştür. Kariyer stresinin, psikolojik iyi oluş ve iyimserliği etkilediği ve kaygı ile ilişkili olduğu araştırmalar tarafından gösterilmektedir. Ayrıca dördüncü sınıf öğrencilerinin, daha düşük gelir grubundan gelen bireylerin ve belirsizlikten kaçınma daha yüksek eğilimi olan bireylerin daha yoğun kariyer stresi yaşadığı da görülmektedir.

2.5.2. Genel Öz Yeterlik ile İlgili Araştırmalar

Genel öz yeterlik ve kariyer stresi arasındaki ilişkiye odaklanan çalışmaların az sayıda olması nedeniyle, bu başlıkta genel öz yeterliğin başta kariyer stresi ve kariyer ile ilişkili diğer değişkenler olmak üzere farklı değişkenlerle incelendiği yurt içi ve yurt dışı araştırmalar özetlenmiştir.

Betz ve Klein (1996) tarafından yapılan üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz yeterliği, genel öz yeterlik ve öz saygı değişkenlerinin ele alındığı çalışmada, kariyer kararı verme öz yeterliği ile genel öz yeterlik arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğu ve erkek öğrencilerin daha yüksek kariyer kararı verme öz yeterliği ve genel öz yeterlik puanı elde ettiği bulunmuştur. Aynı zamanda bu değişkenlerin öz saygı ile de ilişkili olduğu bulunmuştur.

Grau ve arkadaşları (2000) tarafından çalışan bireylerle yapılan çalışmada, genel öz yeterlik ve mesleki öz yeterliğin birbiriyle pozitif yönde ilişkisi olduğu, genel öz yeterliğin duygusal tükenme ile negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkisi olduğu, genel öz yeterliğin iş tükenmişliği ve stresin arasındaki ilişkide aracı rolü olduğu ve iş doyumu ile pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu sonuçları elde edilmiştir.

Sidiropoulou-Dimakakou ve arkadaşlarının (2012) üniversite öğrencileri ile yaptığı çalışmada kariyer kararı verme güçlüğü ve bağlanma endişesi, dış çatışma, karar verme karmaşası alt boyutlarından oluşan kariyer düşüncesi ve genel öz yeterlik

değişkenleri incelenmiştir. Genel öz yeterlik ölçek puanlarının, kariyer düşüncesi alt boyutu ölçek puanları tarafından düşük düzeyde negatif yönde yordandığı ve genel öz yeterliğin hem kariyer düşüncesi hem de kariyer kararı verme güçlüğü ile negatif yönlü anlamlı bir ilişkisi olduğu bulunmuştur.

Esen (2019) tarafından üniversite öğrencileri üzerinde yapılan araştırmada, kariyer stresinin alt boyutları olan kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği, iş bulma baskısı, dışsal çatışma ile öz yeterlik inancı arasında negatif yönlü ve anlamlı düzeyde ilişki olduğu bulunmuştur. Kariyer stresi toplam puanı arttıkça öz yeterlik puanının azaldığı ortaya çıkmıştır.

Çolak (2019) tarafından öğretmenlerle yapılan çalışmada genel öz yeterlik algısı ile belirsizlik ve iş stresi arasındaki ilişki incelenmiştir. Genel ve öz yeterlik alması ile belirsizlik ve iş yükü stresi arasında negatif yönlü ve zayıf bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin genel öz yeterlik algısı düştükçe belirsizliğe karşı stresleri ve iş stresleri artmaktadır. Araştırmada genel öz yeterlik algısı düzeylerinin belirsizlik ve iş stresi üzerinde yordayıcı olabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Marcionetti ve Rossier (2019) tarafından ortaokul ve lise çağındaki öğrencilerle gerçekleştirilen boylamsal araştırmada; özsaygı, genel öz yeterlik, kariyer uyumu ile yaşam doyumu arasında ilişki ölçülmüştür. Araştırmada öz saygının bu üç değişken üzerinde etkisi olduğu bulunmuştur. Genel öz yeterlik ve kariyer uyumluluğu arasında üç farklı zamanda yapılan ölçümlerde de güçlü ve anlamlı bir yordanma ilişkisi bulunmuştur.

Özkan (2020) tarafından üniversite öğrencileri üzerinde yapılan araştırmada, öğrencilerin kariyer stresi ile genel öz yeterlik ve yılmazlık puanları arasında negatif yönlü ve anlamlı düzeyde ilişki tespit olduğu edilmiştir. Genel öz yeterliğin kariyer stresini negatif yönde ve yılmazlık değişkeninin, kariyer stresini pozitif yönde anlamlı düzeyde yordadığı görülmüştür. Yılmazlık değişkeninin, kariyer stresi ve genel öz yeterlik üzerinde aracı değişken olduğu saptanmıştır.

Xu (2020) tarafından hem yetişkin çalışan hem de üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğu ve genel öz yeterliğin ölçüldüğü araştırmada, kariyer uyumluluğu ve genel öz yeterlik puanları arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Hem öğrenci hem çalışan bireylerin genel öz yeterlik düzeyinin, mesleki

öz yeterlik ve kariyer memnuniyeti ile pozitif yönlü ve kariyer kararsızlığı ile negatif yönde ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur.

Ran ve arkadaşları (2022), tarafından üniversite öğrencileri ile yapılan çalışmada, duygusal zekâ, genel öz yeterlik ve kariyer kararı verme güçlüğü arasındaki ilişki ölçülmüştür. Sonuçlara göre, duygusal zekâ ile genel öz yeterlik arasında pozitif yönlü, genel öz yeterlik ile kariyer kararı verme güçlüğü'nün alt boyutları olan bilgi eksikliği ve tutarsız bilgi ile negatif yönlü ilişkisi olduğu bulunmuştur. Duygusal zekâ ve genel öz yeterliğin kariyer kararı verme ölçeği puanlarını anlamlı düzeyde yordadığı bulunmuştur.

Safi (2022) tarafından fen lisesi öğrencileri ile yapılan çalışmada genel öz yeterlik ile kariyer kararı verme genel öz yeterliği arasında negatif yönlü, düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ve kariyer kararı vermenin genel öz yeterlik tarafından anlamlı şekilde yordandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Pignault ve arkadaşları (2022) lisans ve lisansüstü öğrencilerle yaptığı çalışmada genel öz yeterliğin, kariyer kararı verme güçlüğü toplam puanı ve hazırlık eksikliği, bilgi eksikliği, tutarsız bilgi alt boyutları ile negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkisi olduğu bulunmuştur.

Milledzi ve arkadaşları (2024) tarafından üniversite öğrencileri ile yapılan çalışmada, genel öz yeterliğin hem kariyer kararı verme öz yeterliği hem de kariyer kararı verme puanlarını anlamlı düzeyde yordadığı ve kariyer kararı verme öz yeterliğinin, genel öz yeterlik ve kariyer kararı verme arasındaki pozitif yönlü ilişkide aracı rolü olduğu bulunmuştur.

Araştırmanın değişkenlerinden birisi olan genel öz yeterlik değişkeni, daha önce farklı araştırmalarda kariyer ile ele alınmıştır. Genel öz yeterliğin kariyer stresi ile negatif bir ilişkisi olduğu ve kariyer ile ilgili parametreleri olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Bunlara ek olarak, genel öz yeterliğin yaşam doyumu ve psikolojik sağlamlık ile de pozitif yönde ilişkili olabileceği ve tükenmişlik ile aralarında negatif bir ilişki bulunabileceği de araştırmalarca gösterilmiştir.

2.5.3. Belirsizliğe Tahammülsüzlük ile İlgili Araştırmalar

Bu başlıkta belirsizliğe tahammülsüzlüğün başta kariyer ile ilişkili değişkenler olmak üzere farklı değişkenlerle incelendiği yurt içi ve yurt dışı araştırmalar özetlenmiştir.

Şar ve arkadaşları (2012) tarafından 710 öğretmen adayı üzerinde yapılan araştırmada, belirsizliğe tahammülsüzlüğün yaşam doyumunu yordayan bir değişken olduğu bulunmuştur. Üniversite son sınıfta bulunan öğrencilerin iş beklentisi içinde olduğu düşünüldüğünde bu sonucun belirsizliğe tahammülsüzlüğün bu yönde de yordayıcı etkiye sahip olduğu gösterilebilir.

Xu ve arkadaşlarının (2014) üniversite öğrencileriyle yaptığı araştırmada, belirsizliği toleransın kariyer kararsızlığının alt boyutları (kariyer kararsızlığı, işlevsiz bilişler, bilgi eksikliği, tutarsız bilgi) ile olan ilişkisini incelemiştir. Sonuçlara göre, bu dört alt boyutun belirsizliği tolere etme tarafından yordandığı bulunmuştur. Belirsizliği tolere edebilenlerin kariyer belirsizliği alt boyutları puanları daha düşükken, belirsizliği tolere edebilme konusunda daha düşük puan alan grubun kariyer kararı verme alt boyutlarından aldığı puanlar daha yüksektir.

Bıkmaz ve Yağan (2018) tarafından üniversite öğrencileri ile yapılan araştırmada, iş bulma stresi yaşayan öğrencilerin yaşamayanlara göre belirsizliğe tahammülsüzlük puanlarının yüksek olduğunu ve bu öğrencilerin belirsizliği stres verici ve üzücü bulduğu sonucu elde edilmiştir. Erkek öğrencilerin kadın öğrencilere göre belirsizlikten daha çok rahatsız olduğu sonucu elde edilmiştir. Buna ek olarak belirsizliğe tahammülsüzlük ile sürekli kaygı ölçeği puanları ve olumsuz benlik değerlendirmesi arasında da pozitif yönlü ve anlamlı düzeyde ilişki olduğu bulunmuştur.

Arbona ve arkadaşları (2021) tarafından üniversite öğrencileri ile yapılan çalışmada, belirsizliğe tahammülsüzlük ile kariyer kararsızlığı alt boyutları (hazırlık eksikliği, bilgi eksikliği, tutarsız bilgi) arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu üç alt boyutun, belirsizliğe tahammülsüzlük tarafından pozitif yönde anlamlı düzeyde yordandığı aynı zamanda belirsizliğe tahammülsüzlüğün öğrencilerin kaygı düzeyini de yordadığı bulunmuştur. Kaygının, bu değişkenler arasında arabulucu rolü olduğu belirtilmiştir.

Chen ve Zeng (2021) tarafından üniversite mezunları ile COVID 19 pandemisi döneminde yapılan çalışmada, belirsizliğe tahammülsüzlük ile iş bulma kaygısı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu bulunmuştur. Aynı zamanda belirsizliğe tahammülsüzlüğün iş bulma anksiyetesini yordadığı ve kariyer planlama değişkeninin de bu ilişkide arabulucu rolü olduğu bulunmuştur

Doğanülkü (2021) üniversite öğrencileri ile yaptığı araştırmada, belirsizliğe tahammülsüzlük ile proaktif kariyer davranışları arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Ek olarak, belirsizliğe tahammülsüzlüğün proaktif kariyer davranışlarının negatif yönde anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucu elde edilmiştir.

Zhou ve arkadaşları (2022) COVID 19 pandemisi döneminde üniversite öğrencileri ile yaptığı araştırmada, belirsizliğe tahammülsüzlük ile kariyer geleceği kaygısı arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulmuştur. Aynı zamanda depresyon ve koronavirüs hastalığı kapma korkusunun da bu ilişki üzerinde arabulucu rolü olduğu belirtilmiştir.

Ranganathan ve arkadaşları (2022) tarafından üniversite öğrencileri ile yapılan çalışmada, belirsizliğe tahammülsüzlük ve kariyer kararsızlığı ile mental iyi oluş arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Aynı zamanda kariyer kararsızlığının belirsizliğe tahammülsüzlük ve mental iyi oluş arasındaki ilişkide aracı rolü olduğu bulunmuştur.

Bican (2023) yaptığı araştırmada belirsizliği tahammülsüzlük ile kariyer kararsızlığı arasında pozitif yönde düşük düzeyde ilişki bulmuştur. Ek olarak; belirsizliğe tahammülsüzlüğün, benlik farklılaşmasının ve kariyer kararı verme öz yeterliğinin, kariyer kararsızlığını anlamlı düzeyde yordadığı sonucunu elde etmiştir.

Özcelik Bozkurt (2023) tarafından otel çalışanları ile yapılan araştırmada belirsizliğe tahammülsüzlüğün alt boyutu olan ileriye yönelik kaygı ile kariyer anksiyetesi arasında pozitif ve engelleyici kaygı ile kariyer anksiyetesi arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ve kariyer anksiyetesinin bu iki alt boyut tarafından düşük düzeyde yordandığı sonucu elde edilmiştir.

Canlı (2024) tarafından öğrenci ve işe yeni başlamış kişilerle gerçekleştirilen araştırmada, yüksek belirsizliğe tahammülsüzlük ile kariyer kararı verme güçlüğü arasında negatif, belirsizliğe tahammülsüzlüğün alt boyutu olan engelleyici kaygı ile kariyer uyum yeteneği arasında da negatif yönlü ilişki bulunmuştur. Bulgulara göre,

kariyer uyumluluğunun, engelleyici kaygı ve kariyer kararı verme zorluğu arasında aracı rolü bulunmaktadır.

Dereli (2021) üniversite öğrencileri ile yaptığı çalışmada akademik stres ile belirsizliğe tahammülsüzlük arasında orta düzeyde, anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Aynı zamanda akademik stresin belirsizliğe tahammülsüzlük tarafından orta düzeyde anlamlı şekilde yordandığı ve öz yeterlik ile akademik stres arasında da negatif bir ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir

Akdemir (2021) üniversite öğrencileri ile yaptığı araştırmada, yaş faktörünün artması ve bölüme gelme isteğinin olmaması durumunda belirsizliğe tahammülsüzlüğün arttığı, kadınların belirsizliğe tahammülsüzlüğünün ve iş bulma kaygısının erkeklere göre daha yüksek olduğu, gelir düzeyi düştükçe de iş bulma kaygısının yükseldiği tespit edilmiştir. Buna ek olarak 4. sınıf öğrencilerinin de alt sınıf gruplarına göre belirsizliğe tahammülsüzlük ve iş bulma kaygılarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Son olarak, belirsizliğe tahammülsüzlüğün iş bulma kaygısı üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi olduğu bulgular arasındadır.

Araştırmanın bir diğer değişkeni olan belirsizliğe tahammülsüzlük de kariyer ile ilişkili değişkenlere ek olarak, kaygı, depresyon, umutsuzluk, son sınıfta olmak ve iş bulma stresine sahip olmak ile pozitif yönde ilişkili olabileceği ve kariyer ile ilgili parametrelerde olumsuz bir etkisi olabileceği görülmüştür.

2.5.4. Tükenmişlik ile İlgili Araştırmalar

Bu başlıkta tükenmişliğin başta kariyer stresi ve kariyer ile ilgili değişkenler olmak üzere farklı değişkenlerle incelendiği yurt içi ve yurtdışı araştırmalar özetlenmiştir.

McLean ve arkadaşları (2019) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin kariyer iyimserliği ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında negatif yönlü ve anlamlı bir sonuç elde edilmiştir. Aynı zamanda duyarsızlaşma ile yeni kariyer arama davranışı ile de pozitif yönlü ilişki bulunmuştur.

Pamuk ve Yumak (2020) tarafından üniversite öğrencileri üzerinde yapılan araştırmada, tükenmişlik ve kariyer stresinin alt boyutları olan iş bulma baskısı, dışsal çatışma ve kariyer belirsizliği/bilgi eksikliği arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde

ilişki olduğu bulunmuştur. Buna ek olarak tükenmişliğin iş bulma baskısı ve dışsal çatışma değişkenleri tarafından anlamlı düzeyde yordandığı sonucu elde edilmiştir.

Bartheuer ve arkadaşları (2023) tarafından yetişkin bireylerle yapılan çalışmada tükenmişlik ile kariyerden ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü, anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Kariyer memnuniyetinin tükenmişlik ve kariyerden ayrılma niyetiyle arasındaki ilişkide aracı rolü olduğu bulunmuştur.

Evcili (2023) lise öğrencileri ile yaptığı çalışmada öğrencilerin okul tükenmişliği ve kariyer anksiyetesi arasında pozitif yönde anlamda bir ilişki olduğunu bulmuştur. Ayrıca son sınıfların birinci sınıflara göre daha çok kariyer anksiyetesi yaşadığı bulunmuştur.

Kusumawardani ve Hidayat (2024) tarafından ergenlik çağındaki bireylerle yapılan araştırmada tükenmişlik ve yaşam kalitesi değişkenlerinin kariyer kararsızlığını pozitif yönde orta düzeyde yordadığı ve bu iki değişkeninin kariyer kararsızlığı üzerinde düşük düzeyde etki gücü olduğu bulunmuştur.

Güdük ve arkadaşları (2005) tarafından altıncı sınıf tıp fakültesi öğrencileri üzerinde yapılan araştırmada, bu öğrencilerin duygusal tükenmişlik puanlarının yüksek olduğu görülmüş ve eğitiminden memnun olmayan öğrencilerin tükenmişlik puanlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Erturgut ve Soyşekerci (2010) tarafından meslek yüksekokulu öğrencileri üzerinde yapılan araştırmada, öğrencilerin tükenmişlik puanlarının yüksek olduğu, öğrencilerin duygusal alt boyuta ilişkin puanlarının daha yüksek olduğu, kız öğrencilerin puanlarının yüksek olduğu ve öğrencilerin gelecek endişelerinin tükenmişlik üzerinde rol oynadığı sonucu elde edilmiştir.

Balkıs ve arkadaşları (2011) tarafından eğitim fakültesinde öğrenim gören öğrenciler üzerinde yapılan araştırmada, katılımcıların %17'sinin yüksek düzeyde, %60,4'ünün orta düzeyde tükenmişlik yaşadığı; erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre anlamlı düzeyde yüksek tükenmişlik puanı elde ettiği görülmüştür. Buna ek olarak 3. ve 4. sınıf öğrencilerinin 1. sınıf öğrencilerine göre daha yüksek tükenmişlik puanlarına sahip olduğu sonucu elde edilmiştir. Ayrıca tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşmanın düşük akademik yeterlik ile negatif yönlü ve anlamlı düzeyde ilişkili olduğu bulunmuştur.

Bekir ve arkadaşları (2012) tarafından eğitim fakültesinde öğrenim gören öğretmen adayları üzerinde yapılan araştırmada, öğretmen adaylarının %31.5'inin tükenmişlik tehlikesi yaşadığı, %25.8'inin tükenmişlik yaşadığı, %15.1'inin ciddi düzeyde tükenmişlik yaşadığı ve %7.8'inin profesyonel yardıma ihtiyacı olduğu bulunmuştur. Buna ek olarak 4. sınıf öğrencilerinin, 1. sınıf öğrencilerinden daha çok tükenmişlik yaşadığı, aylık harcamalarda ve sosyal yaşantıyı karşılamada zorluk çekenlerin çekmeyenlere göre daha yüksek tükenmişlik puanları elde ettiği görülmüştür. Bölümün öğrencisi olmaktan memnun olmayan ve kaygılı olduğun belirten öğrencilerin tükenmişlik puanlarının da daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Gündüz ve arkadaşları (2012) tarafından üniversite öğrencileri üzerinde yapılan araştırmada, tükenmişliğin tükenme ve yetkinlik boyutlarında kız öğrencilerin erkek öğrencilerden anlamlı düzeyde daha yüksek puanlar aldığı görülmüştür. Erkek öğrencilerin ise duyarsızlaşma puanlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Sosyal destek almadığını düşünen öğrencilerin tükenmişlik düzeyi de diğer öğrencilere göre daha yüksek bulunmuştur. Bölüm düzeyinde bakıldığında, sağlık yüksekokulu öğrencilerinin eğitim, fen-edebiyat ve teknik eğitim fakültesi öğrencilerine göre daha yüksek düzeyde tükenme puanları olduğu görülmüştür.

Çam ve arkadaşları (2014) tarafından eğitim bilimleri fakültesi öğrencileri üzerinde yapılan araştırma sonunda, sosyal desteğin tükenmeyi azaltmada olumlu etkisi olduğu, mükemmeliyetçi kişiliğin stresi arttırdığı ve bunun tükenmeye neden olabileceği ileri sürülmüştür.

Tümkiye (2016) tarafından sınıf öğretmenliği programında öğrenim gören öğrenciler üzerinde yapılan araştırmada, öğrencilerin %1'inin tükenmişlik konusunda profesyonel yardım alması gerektiği, %10.5'inin ciddi tükenmişlik yaşadığı, %26.8'inin tükenmişlik yaşadığı bulunmuştur. Erkek öğrencilerin tükenmişlik puanlarının, kız öğrencilerin tükenmişlik puanlarından ve 4. sınıf öğrencilerinin tükenmişlik puanlarının 1. sınıf öğrencilerinin tükenmişlik puanlarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Aydın ve arkadaşları (2017) tarafından hemşirelik fakültesi öğrencileri üzerinde yapılan araştırmada, erkek öğrencilerin duygusal tükenmişlik alt boyutundan anlamlı derecede yüksek puanlar elde ettiği bulunmuştur. Diğer alt boyutlar olan kişisel başarı ve duyarsızlaşmada ise anlamlı düzeyde fark bulunmamıştır. Bölümü

isteyerek seçmeyenlerin duygusal tükenmişlik ve kişisel başarı puanlarının, isteyerek seçenlere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Son olarak bölümden memnun olmayanların puanlarının üç alt boyutta da memnun olanların puanlarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Kızılkaya (2018) üniversite öğrencileri ile yaptığı araştırma sonuçlarına göre erkeklerin duyarsızlaşma düzeyinin daha yüksek olduğu ve yurttaki öğrencilerin tükenmişlik düzeyinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak öğrencilerin depresyon düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında pozitif anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğrencilerin depresyon düzeyleri yükseldikçe tükenmişlik düzeyleri de yükselmektedir, özellikle orta ve şiddetli düzeyde depresyon yaşayanların duyarsızlaşma ve tükenme alt boyutunda daha yüksek puanlar elde ettikleri görülmüştür.

Macit (2021) tarafından yapılan çalışmada, kız öğrencilerin tükenme alt boyut puanlarının erkek öğrencilerin puanlarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Mesleğini isteyerek seçen öğrencilerin tükenme, duyarsızlaşma ve yetkinlik boyutlarındaki puanlarının düşük düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca son sınıf öğrencilerinin tükenme alt boyutu puanlarının diğer sınıf düzeylerine göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Öğrencilerin tükenme algısı ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiye bakıldığında, negatif bir ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir.

Tükenmişlik ile ilgili yapılan araştırmalar, özellikle son sınıf öğrencilerinin ve gelecek kaygısı yüksek olan öğrencilerin, daha yoğun tükenmişlik yaşadığını göstermekte olduğu için bu değişkenin kariyer stresi ile ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Bunlara ek olarak bölüm memnuniyetinin de hem tükenmişlik ile hem de kariyer ile birlikte ele alınan bir değişken olduğu göze çarpmaktadır. Literatüre bakıldığında tüm bu değişkenlerin aynı zamanda kariyer stresi ile de çalışılabilecek değişkenler olduğu görülmektedir.

3. YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, veri toplama araçları, veri toplama süreçleri ve verilerin analizi hakkında bilgi verilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırmada, mezuniyet yılında olan üniversite öğrencilerinin genel öz yeterlik, belirsizliğe tahammülsüzlük ve tükenmişlik düzeylerinin, kariyer stresi düzeylerini yordama gücü incelenmiştir. Araştırmanın bağımlı değişkeni kariyer stresi; bağımsız değişkenleri genel öz yeterlik, belirsizliğe tahammülsüzlük ve tükenmişliktir. Bu amaçla araştırmanın modeli yordayıcı ilişkisel model olarak belirlenmiştir. Yordayıcı ilişkisel model, değişkenler arasında ilişkiyi, birlikte değişim gösterip göstermediklerini, değişimin katsayısını, değişkenin bir diğer değişken üzerindeki rolünü açıklamaya yarayan bir modeldir (Büyüköztürk ve ark., 2012).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2022-2023 eğitim öğretim yılında Ege Üniversitesi'nde öğrenim gören ve mezuniyetine en çok bir yıl kalan öğrenciler oluşturmuştur. Evrendeki toplam öğrenci sayısı Yükseköğretim Programı Atlası 2019 verileri kullanılarak ve Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı ile görüşülerek toplam 4926 olarak belirlenmiştir (Yükseköğretim Programı Atlası, 2019). Örneklemi belirlemek için tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmış ve bölümler/programlar “sosyal bilimler, mühendislik-fen bilimleri ve sağlık bilimleri” olmak üzere üç tabakaya bölünmüş ve her tabakadan %10 oranında hesaplanacak sayı ile rastlantısal şekilde seçilen öğrencilere ölçekler uygulanmıştır. Örneklem sayısı 513 olarak hedeflenmiş ancak yüz yüze toplanması planlanan verilerin 2023 yılı bahar döneminde öğretimin uzaktan olmasına karar verilmesi nedeniyle, örnekleme ulaşım zorlaşmış ve araştırma toplam 461 öğrenciden oluşmuştur. Tabakalı örnekleme; belirli kriterlere göre örnekleme kendi içinde türdeş diğer tabakalara göre farklı olacak şekilde gruplara ayırarak her tabakadan örneklem seçme yöntemidir (Taşgın ve Sönmez, 2013). Lisans programlarının büyük bir kısmının 4 yıllık olması nedeniyle araştırmaya dâhil olacak öğrencilerin büyük çoğunluğunun 4. sınıf, diğer kısmının ise 5 yıllık programlar için 5. sınıf, tıp fakültesi için 6. sınıf ve lisans dönemini uzatan öğrencilerden oluşmuştur. Aşağıda verilen Tablo 1’de fakültelere göre mevcut katılımcı sayısı ve hedef katılımcı sayısı belirtilmektedir.

Tablo 1. Araştırmadaki hedef örneklem sayısı

	<i>Küme</i>	<i>Evren Sayısı</i>	<i>Örneklem Sayısı</i>
Mühendislik Fakültesi	1	709	71
Fen Fakültesi	1	527	53
Ziraat Fakültesi	1	383	38
Su Ürünleri Fakültesi	1	51	5
Diş Hekimliği Fakültesi	2	154	15
Eczacılık Fakültesi	2	123	12
Hemşirelik Fakültesi	2	286	29
Sağlık Bilimleri Fakültesi	2	175	18
Spor Bilimleri Fakültesi	2	154	15
Tıp Fakültesi	2	330	33
Edebiyat Fakültesi	3	985	99
Eğitim Fakültesi	3	454	45
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	3	285	29
İletişim Fakültesi	3	310	31

Küme: 1= Mühendislik-Fen Bilimleri, 2=Sağlık Bilimleri, 3=Sosyal Bilimler

Araştırmaya 14 farklı fakülteden toplam 461 öğrenci katılmıştır. Bu öğrencilerden 148'i fen-mühendislik, 204'ü sosyal bilimler, 109'u sağlık bilimleri alanında eğitim görmektedir. Aşağıda verilen Tablo 2'de katılımcıların demografik özellikleri gösterilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların demografik özellikleri

<i>Demografik Özellikler</i>	<i>Gruplar</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Küme	Fen-	148	32.1
	Mühendislik	109	23.6
	Sağlık	204	44.3
	Bilimleri Sosyal Bilimler		
Sınıf	4	367	79.6
	5	56	12.1
	6	38	8.2
Cinsiyet	Kadın	335	72.2
	Erkek	126	27.3
Anne Eğitim Düzeyi	Okur-Yazar	17	3.7
	Değil		
	Okur-Yazar		
	İlkokul	8	1.7
	Ortaokul	132	28.6
	Lise	56	12.1
	Üniversite	115	24.9
	Lisansüstü	116	25.2
Baba Eğitim Düzeyi	Okur-Yazar	5	1.1
	Değil		
	Okur-Yazar		
	İlkokul	7	1.5
	Ortaokul	101	21.9
	Lise	70	15.2
	Üniversite	116	25.2
	Lisansüstü	141	30.6
Algılanan Gelir Düzeyi	Düşük	99	21.5
	Orta	333	72.2
	Yüksek	29	6.2
Eğitim Memnuniyet Düzeyi	Memnun	29	6.3
	Değilim		
	Kısmen Memnun	188	40.8
	Değilim		
	Memnunum	244	52.9

Katılımcıların demografik özelliklerine bakıldığında %32.1'inin fen ve mühendislik bölümlerinde okuduğu, %23.6'sının sağlık bilimleri bölümlerinde okuduğu, %44.3'ünün sosyal bilimler bölümlerinde okuduğu görülmüştür. Araştırmanın konusu son sınıf öğrencileri olduğundan yalnızca lisans düzeyi için 4, eczacılık ve diş hekimliği fakültesi için 5, tıp fakültesi için ise 6. sınıf öğrencileri katılmıştır. 4. sınıf öğrencilerinin oranı %79.6, 5. sınıf öğrencilerinin oranı %12.1, ve 6. sınıf öğrencilerinin oranı ise %8.2'dir. Araştırmaya katılanların %72.2'si kadın ve %27.3'ü erkektir. Katılımcıların anne eğitim düzeylerine bakıldığında okur yazar olmayanların oranı %3.7 okuryazar olanların oranı %1.7 ilkokul mezunlarının oranı %28.6, ortaokul mezunlarının oranı %12.1, lise mezunlarının oranı %24.9 üniversite mezunlarının oranı %25.2 ve lisansüstü eğitim düzeyinin oranı %3.7 olarak saptanmıştır. Baba eğitim düzeyine bakıldığında okur yazar olmayanların oranı %1.1, okuryazar olanların oranı %1.5 ilkokul mezunlarının oranı %21.9, ortaokul mezunlarının oranı %15.2, lise mezunlarının oranı %25.2 üniversite mezunlarının oranı %31.6, lisansüstü mezunlarının oranı ise %4.6 olmuştur. Algılanan gelir düzeyine bakıldığında gelirini düşük olarak görenlerin oranı %21.5, gelirini orta olarak görenlerin oranı %72.2, gelirini yüksek olarak görenlerin oranı ise %6.2'dir. Son olarak eğitim memnuniyet düzeylerine bakıldığında, öğrencilerin %6.3'ünün eğitimlerinden memnun olmadığını, %40.8'inin kısmen memnun olmadığını ve %52.9'unun eğitimlerinden memnun oldukları görülmüştür.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada veri toplama araçları olarak Kişisel Bilgi Formu, Kariyer Stresi Ölçeği, Genel Öz Yeterlik Ölçeği, Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği Kısa Formu ve Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu kullanılmıştır. Aşağıda söz konusu veri toplama araçları ile ilgili bilgiler verilmiştir.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu araştırmacı tarafından geliştirilmiş olup; cinsiyet, eğitim görülen program, sınıf düzeyi, anne eğitim durumu, baba eğitim durumu, ailenin algılanan geliri ve bölüm/program memnuniyet düzeyine dair sorulardan oluşmaktadır.

3.3.2. Kariyer Stresi Ölçeği

Kariyer Stresi Ölçeği, Choi ve arkadaşları tarafından 2011 yılında üniversite öğrencilerinin kariyer stres düzeyini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Orijinal ölçek

toplam 20 madde ve 4 alt boyuttan (bilgi eksikliği, kariyer belirsizliği, iş bulma baskısı, dışsal çatışma) oluşmuştur. Ölçek; 1= Hiç katılmıyorum ile 5=Tamamen katılıyorum arasında değişen 5'li Likert tipi ölçek şeklindedir. İç tutarlık güvenirliği için hesaplamada Cronbach Alfa katsayısı bilgi eksikliği için .89, belirsizlik için .89, iş bulma baskısı için .85, dışsal çatışma için .83 olarak bulunmuştur. Ölçekten en az 20, en fazla 100 puan alınabilmektedir.

Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması Özden ve Sertel-Berk (2017) tarafından yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda ölçeğin; “bilgi eksikliği/kariyer belirsizliği”, “dışsal çatışma” ve “iş bulma baskısı” şeklinde üç boyutta ele alındığı belirlenmiştir. Ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı .94, test-tekrar test korelasyonu .81 olarak hesaplanmış ve uygun iç tutarlık ve test-tekrar test güvenirliğine sahip olduğu bulunmuştur. Ölçeğin Türkçe versiyonu, orijinaline uygun şekilde 5'li likert tipinde, 20 sorudan ve 3 alt boyuttan oluşmakta ve alınabilecek puanlar 20 ile 100 arasında değişmektedir. İşaretlenen seçeneğe göre puanları toplanarak toplam puan ve alt grup puanları bulunmaktadır. Yüksek puanlar, yüksek seviyede kariyer stresine işaret etmektedir (Özden ve Sertel-Berk, 2017). Mevcut araştırmada ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik kat sayısı .93 olarak bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlar olan kariyer belirsizliği/bilgi eksikliği, dışsal çatışma ve iş bulma baskısı için bu kat sayılar sırası ile .93, .78, .86 olarak bulunmuştur.

3.3.3. Genel Öz Yeterlik Ölçeği

Genel Öz Yeterlik Ölçeği, Schwarzer ve Jeraselam (1995) tarafından geliştirilmiştir. Orijinal ölçek 4'lü likert tipinde ve 10 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları Aypay (2010) tarafından yapılmıştır. Ölçek, 10 maddeden ve “yeterlik ve güven” ile “çaba ve direnç” olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 1-4 arası puanlanan 4'lü likert tipi bir ölçektir. Ölçekten alınacak puan 10 ile 40 arasında değişmektedir ve yüksek puan genel öz-yeterliğin yüksek olduğuna; düşük puan ise düşük olduğuna işaret etmektedir. Ölçeğin alt boyutları için Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı sırası ile .63 ve .79 olarak bulunmuştur. Toplam Cronbach Alfa katsayısı ise .83 olarak bulunmuştur. Ölçeğin test-tekrar test güvenirlik katsayısı .80 olarak hesaplanmıştır (Aypay, 2010). Mevcut araştırmada ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik kat sayısı .92 olarak bulunmuştur. Bu kat sayılar alt boyutlar olan çaba ve direnç için .88 , yetenek ve güven için .81 olarak bulunmuştur.

3.3.4. Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği Kısa Formu

Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği Kısa Formu (BTÖ-12); Carleton ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen ölçek esas alınarak düzenlenmiştir. Ölçek, “1=Bana hiç uygun değil ve 5=Bana tamamen uygun.” şeklinde ilerleyen 5’li Likert tipi bir ölçektir. 1. madde ters kodlanmaktadır ve ölçekten alınacak puan 12 ile 60 arasında değişmektedir. Yüksek belirsizliğe tahammülsüzlük yüksek puanları göstermektedir. 12 maddelik Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği Kısa Formu’nun Cronbach Alfa iç tutarlık güvenirlik katsayısı normal dağılım için .91, klinik hastalardan oluşan örneklem için .92 olarak hesaplanmıştır.

Ölçeğin Türkçeye uyarlanma çalışması Sarıçam ve arkadaşları (2014) tarafından üniversite öğrencileri ile yürütülen bir araştırmada yapılmıştır. Uyarlama çalışması kapsamında yapılan faktör analizi sonucunda, Türkçe Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği Kısa Formu’nun “ileriye yönelik kaygı” ve “engelleyici kaygı” olarak iki alt boyuttan oluştuğu bulunmuştur. Ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlık güvenirlik katsayısı tüm ölçek için .88, ileriye yönelik kaygı alt boyutu için .84, engelleyici kaygı alt boyutu için .77 olarak bulunmuştur. Test-tekrar test korelasyon katsayısı ise .74 olarak bulunmuştur. Ölçek orijinaline uygun şekilde 5’li likert tipi bir ölçektir. Ölçek toplam puanı ve alt ölçek puanları, işaretlenen seçeneğin toplanması ile bulunmakta, alınabilecek puan 12 ila 60 arasında değişebilmektedir. Yüksek puan, yüksek belirsizliğe tahammülsüzlük seviyesine işaret etmektedir (Sarıçam ve ark., 2014). Mevcut araştırmada ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik kat sayısı .89 olarak bulunmuştur. Ölçek alt boyutları olan ileriye yönelik kaygı ve engelleyici kaygı için bu kat sayılar sırası ile .82 ve .86 olarak bulunmuştur.

3.3.5. Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu

Pines (2005), kişilerin mesleki tükenmişlik düzeyini ölçmek için geliştirilen 21 maddelik tükenmişlik ölçeğinin uygulama alanını genişletmek amacıyla 7’li likert tipinde, 10 madde olarak uyarlamıştır. Ölçeğin kısa ve uzun formundaki maddelerin toplam puanları arasında .89 düzeyinde bir ilişki bulunmuş ve seçilen maddelerin uygun olduğuna karar verilmiştir. Kısa formun iç tutarlık katsayısı .85, test-tekrar test güvenirliği .74 olarak bulunmuştur

Ölçeğin Türkçeye uyarlanması, geçerlik ve güvenirlik çalışması Tümkaya ve arkadaşları (2009) tarafından yapılmıştır. Ölçek, 7’li Likert tipi bir ölçektir. Ölçek

puanı, 10 maddeye verilen cevapların toplanıp 10'a bölünmesiyle elde edilmektedir. Puan 10'a yaklaştıkça tükenmişlik düzeyi artmaktadır. Ölçekten alınabilecek puan 1 ila 7 arasında değişmektedir. Yüksek puanlar, yüksek bir tükenmişlik seviyesine işaret etmektedir. Ölçek maddelerinin iç tutarlık kat sayısı .91, test-tekrar test güvenirliği .70 olarak bulunmuştur (Tümkiye ve diğ., 2009). Mevcut araştırmada ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik kat sayısı .93 olarak bulunmuştur.

3.4. Veri Toplama Süreçleri

Veriler 2022-2023 Eğitim Öğretim Yılında Ege Üniversitesi'nde öğrenimlerine devam eden ve mezuniyet yılında olan öğrencilerden toplanmıştır. Araştırma öncesinde ölçekleri uygulamak için ölçekleri geliştirilen araştırmacılardan izin alınmıştır. Daha sonra, araştırmanın uygulanabilmesi için Ege Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan ve ilgili fakültelerin dekanlıklarından gerekli izinler alınmıştır (7.12.2022 tarihli ve 1025407 sayılı yazıda belirtilen karar). Veriler, Google Form yöntemiyle online olarak elde edilmiştir. Ölçek doldurma süresi yaklaşık 15 dakika olarak belirlenmiştir. Ölçek uygulaması süreci tamamen gönüllülük esasına dayalı olarak gerçekleştirilmiştir. Ölçek uygulaması öncesinde öğrencilere araştırmanın amacı ve ölçeklerin nasıl doldurulacağı hakkında bilgi verilmiştir. Ayrıca verilerinin gizli tutulacağı, başka bir amaçla kullanılmayacağı ve kişisel bir değerlendirme yapılmayacağı bilgisi verilmiştir.

3.5. Veri Çözümleme Teknikleri

Araştırmanın bağımsız değişkenleri olan genel öz yeterlik, belirsizliğe tahammülsüzlük ve tükenmişliğin, bağımlı değişken olan kariyer stresini ne düzeyde yordadığını tespit etmek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Çoklu doğrusal regresyon; bir ya da birden fazla yordayıcı değişkenin bağımlı değişken üzerinde ayrı ve birlikte olan etkisini gösteren istatistiksel bir yöntemdir (Heppner ve diğ., 2008). Çoklu regresyon analizinden önce betimsel istatistikler ve korelasyon değerleri hesaplanmış ve çoklu regresyon analizinin varsayımları test edilmiştir. Veriler SPSS 27.0 programı ile analiz edilmiştir.

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırma değişkenlerine ilişkin betimsel istatistikler, korelasyon katsayıları ve çoklu doğrusal regresyon analizinin bulguları sunulmuştur.

4.1. Kariyer Stresi, Genel Öz Yeterlik, Belirsizliğe Tahammülsüzlük ve Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Betimsel Bulgular

Yapılan analiz sonucunda ölçeklerden elde edilen puanlar Tablo 3'te görülmektedir. Katılımcılar Kariyer Stresi Ölçeği'nden ortalamada 57.19 puan almıştır. Standart Sapma değeri 17.64'tür. Genel Öz Yeterlik Ölçeği'nden 28.83 puan almışlardır. Standart Sapma değeri 9.29'dur. Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği Kısa Formu'ndan ortalama 40.30 puan alınmıştır. Standart Sapma Değeri 6.45'tir. Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu'ndan ise ortalama 4.48 puan alınmıştır. Standart Sapma değeri 1.32'dir.

Tablo 3 Ölçeklerden Alınan Puanlara Ait Betimsel İstatistikler

Değişken	N	$\bar{X}$	SS	Çarpıklık	Basıklık	Min-Maks Değer
Kariyer Stresi	461	57.19	17.64	.035	-.783	20-100
Genel Öz Yeterlik	461	28.83	9.29	-.139	-.247	10-40
Belirsizliğe Tahammülsüzlük	461	40.30	6.45	-.182	-.646	13-60
Tükenmişlik	461	4.48	1.32	-.149	-.479	1-7

Değişkenler arasındaki ilişki Pearson Korelasyon Analizi ile incelenmiştir. Tablo 4'te Kariyer Stresi, Genel Öz Yeterlik, Belirsizliğe Tahammülsüzlük, Tükenmişlik değişkenleri arasındaki korelasyon değerleri verilmiştir.

Tablo 4. Değişkenlerin Korelasyon Katsayı Değerleri

	Kariyer Stresi	Genel Öz Yeterlik	Belirsizliğe Tahammülsüzlük	Tükenmişlik
Kariyer Stresi	1			
Genel Öz Yeterlik	-.483**	1		
Belirsizliğe Tahammülsüzlük	.343**	-.238**	1	
Tükenmişlik	.593**	-.434**	.360**	1

Cohen (1988) oluşturduğu korelasyon referans aralıklarında 0-0.09 aralığı ilişki yok, 0.10-0.29 aralığı düşük, 0.30-0.49 aralığı orta, 0.50-1 aralığı ise yüksek korelasyon olarak belirtmiştir. Tablo 4'te belirtilen bulgular incelendiğinde, kariyer stresi ile belirsizliğe tahammülsüzlük değişkeni ($r = .34$; $p < .01$) arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı ilişkiye, kariyer stresi ile genel öz yeterlik değişkeni ($r = -.48$; $p < .01$) arasında negatif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki ve son olarak kariyer stresi ile tükenmişlik değişkeni ($r = .59$; $p < .01$) arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Belirsizliğe tahammülsüzlük değişkeni, genel öz yeterlik değişkeni ($r = -.24$; $p < .01$) ile negatif yönlü, düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişkiye, tükenmişlik değişkeni ($r = .36$; $p < .01$) ile pozitif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Son olarak, genel öz yeterlik değişkeni ile tükenmişlik değişkeni arasında ($r = -.43$; $p < .01$) negatif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

4.2. Çoklu Regresyon Analizinden Elde Edilen Bulgular

Analiz gerçekleştirilmeden önce verilerin çoklu doğrusal regresyon analizinin normal dağılım, doğrusallık, çoklu bağlantılılık ve otokorelasyon varsayımlarını karşılayıp karşılamadığı değerlendirilmiştir. Çoklu regresyon analizi yapılabilmesi için, puanların normal dağılması, değişkenleri arasında yüksek düzey ilişki bulunmaması, çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1.5 ile -1.5 arasında değişmesi gerekmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Yapılan analizler sonucu, bağımlı ve bağımsız değişkenlerin normal dağılım gösterdiği, birbirleriyle doğrusal bir ilişkisi olduğu, Tablo 3'te verilen çarpıklık ve basıklık değerlerinin saçılım grafikleri incelendiğinde +1.5 ve -1.5 arasında kabul edilebilir düzeyde dağıldığı ve buna ek olarak Tablo 4'te de görüldüğü üzere bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon değerlerinin .80 değerinden küçük olduğu ve otokorelasyon kontrolü için hesaplanan, Tablo 5'te verilen otokorelasyon sınaması amacıyla hesaplanan Durbin-Watson değerinin (1.89) olması gereken 1.5-.5 aralığı içinde olması nedeniyle (Öztürk, 2006) çoklu doğrusallık sorunu yaratmadığı görülmüş olup, çoklu regresyon analizi yapılmasında karar kılınmıştır.

Tablo 5'te üniversite son sınıf öğrencilerin elde ettiği genel öz yeterlik, belirsizliğe tahammülsüzlük ve tükenmişlik ölçeklerinden elde ettiği puanların kariyer stresi puanlarını yordama düzeyine dair yapılan analiz sonuçları sunulmuştur.

Tablo 5. Regresyon Analizi Sonucu Oluşan Regresyon Modeli

N=461	R	R ²	F	P	Durbin-Watson
Regresyon Modeli 1	.65	.43	113.611	<.05	1.89

Tablo 5'te görülen verilerin ışığında yapılan değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olduğu görülmektedir. Standart yaklaşım kullanılarak yapılan regresyon analizine dair ayrıntılı bulgular aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo 6. Kariyer Stresi ve Bağımsız Değişkenler Arasında Yapılan Regresyon Analizi

Değişken	B	Standart Hata	B	T	P	Tol.	VIF
Sabit	42.81	5.29		8.022	<.01		
Genel Öz Yeterlik	-.726	.108	-.266	-6.726	<.01	.804	1.244
Belirsizliğe Tahammülsüzlük	.235	.072	.124	3.251	<.01	.862	1.160
Tükenmişlik	5.763	.548	.433	10.520	<.01	.741	1.349

Kariyer stresi değişkeni, araştırmanın konusu olan genel öz yeterlik, belirsizliğe tahammülsüzlük ve tükenmişlik bağımsız değişkenleri ile bir arada incelenmiştir. Tablo 5'teki regresyon modelinde, bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken olan kariyer stresi arasındaki ilişkiyi gösteren modelin istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde olduğu ve bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunu olmadığı (VIF< 10, Tolerans > .20) görülmektedir. Bağımsız değişkenler; kariyer stresindeki toplam varyansın %43'sini açıklamaktadır (R= .65; R²= .43; F= 113, 61; P<.01). Cohen (1988) tarafından tanımlanan referans aralıklarına göre, 0-12 aralığı düşük, 13-25 aralığı orta, 26-48 aralığı yüksek ve 49 ve üstü ise çok yüksek olarak

belirtilmiştir. Bu tanımlamaya göre bağımsız değişkenlerin kariyer stresini yüksek düzeyde açıkladığı görülmektedir.

Çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre, genel öz yeterlik, belirsizliğe tahammülsüzlük ve tükenmişliğin kariyer stresi üzerindeki yordayıcı güçleri standartlaştırılmış beta katsayıları aracılığıyla incelenmiştir. Regresyon katsayıları ve katsayıların anlamlılığına ilişkin t testi sonuçlarına göre, genel öz yeterlik değişkeninin ($\beta = -.266$; $t = -6.726$; $p < .01$) kariyer stresini negatif yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yordadığı; belirsizliğe tahammülsüzlük değişkeninin ($\beta = .124$; $t = 3.25$; $p < .01$) kariyer stresini, pozitif yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yordadığı; tükenmişlik değişkeninin ise ($\beta = .433$; $t = 10.52$; $p < .01$) kariyer stresini, pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı şekilde yordadığı sonucu elde edilmiştir. Bulgulara göre, tükenmişliğin kariyer stresi üzerinde en güçlü yordayıcı olduğu görülmektedir. Belirsizliğe tahammülsüzlük ile kariyer stresi üzerinde en zayıf yordayıcı etkiye sahiptir.

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın bulgu ve yorumlarına dayalı olarak yapılan tartışmalara, ulaşılan sonuçların özetine ve bu sonuçlardan yola çıkarak geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

5.1. Tartışma

Bu bölümde, kariyer stresi ile genel öz yeterlik, belirsizliğe tahammülsüzlük ve tükenmişlik arasında elde edilen bulgular tartışılıp yorumlanmıştır.

Araştırma bulgularına bakıldığında, kariyer stresinin genel öz yeterlik, belirsizliğe tahammülsüzlük ve tükenmişlik değişkenleri tarafından yüksek düzeyde yordandığı bulunmuştur. Buna ek olarak, genel öz yeterlik, belirsizliğe tahammülsüzlük ve tükenmişliğin de ayrı ayrı kariyer stresini yordadığı bulunmuştur. Daha önce literatürde bu dört değişkeni bir arada inceleyen bir çalışmaya rastlanmasa da her değişkenin birlikte ya da ayrı şekilde incelendiği çalışmalar mevcuttur.

Araştırmanın bulgularından ilki, genel öz yeterliğin kariyer stresini negatif yönde yordadığını göstermiştir. Bandura (1977) tarafından ortaya atılan öz yeterlik kavramı, bireyin belirli bir performansı başarılı biçimde gerçekleştirebileceğine dair inancı olarak tanımlanır. Öz yeterlik inancı bireyin kendi doğrudan deneyimleri, model aldığı kişilerin sağladığı dolaylı deneyimler, sosyal ikna ve bireyin fizyolojik-duygusal durumu tarafından şekillenen bir yapıdır (Bandura, 1994). Öz yeterlik genellikle belirli bir alandaki başarıya yönelik inancı ifade ederken, genel öz yeterlik bireyin yaşamın genel güçlükleriyle başa çıkma becerisine olan genel inancını olarak görülmektedir (Scholz ve Schwarzer, 2005).

Kariyer stresi, bireyin üstesinden gelmesi gereken pek çok zorluğu ve belirsizliği içerdiği için, öz yeterliği yüksek bireylerin bu stresi daha iyi yöneteceği ve dolayısıyla daha az kariyer stresi yaşayacağı belirtilmektedir (Özkan, 2020). Bu çalışmada da kariyer stresi ile genel öz yeterlik arasında negatif yönlü orta düzeyde bir korelasyon saptanmış; regresyon analizinde de genel öz yeterlik, kariyer stresini anlamlı düzeyde negatif yönde yordamıştır. Bu bulgu, genel öz yeterliğin artmasıyla kariyer stresinin azaldığını göstermektedir. Öğrencilerin yaşama dair genel becerilerine güvenmeleri, kariyer kararlarını verirken yaşadıkları stresi azaltıcı bir etki yapabilmektedir. Ayrıca genel öz yeterlik, bireyin belirsizliğe karşı dayanıklılığını ve

özüm üretme kapasitesini desteklediğinden, sadece kariyer stresinde değıl, yaşamın diğler stres alanlarında da bireyi koruyucu ve destekleyici bir rol oynayabilmektedir.

Literatürdeki alışmalar da bu sonucu desteklemektedir: Alparslan (2024) yaptığı araştırmada öz yeterlik düzeyi arttıkça kariyer stresinin azaldığını bulgulamıştır. Benzer şekilde Ergün (2024), genel öz yeterliğın kariyer stresinin alt boyutlarıyla ilişkili olduğı sonucuna ulaşmıştır. Esen (2019), genel öz yeterlik ile kariyer stresi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmiş; Özkan (2020) da kariyer stresi ile genel öz yeterlik arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Birbirleriyle tutarlı olan bu araştırma sonuçlarına göre; öğrencilerin öz yeterlik inançlarını güçlendirmenin onların kariyer stresi düzeylerini azaltmada etkili olabilecek önemli bir faktör olduğı söylenebilir.

İkinci olarak mevcut araştırmada belirsizliğe tahammülsüzlüğün kariyer stresini pozitif yönde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Belirsizliğe tahammülsüzlük, belirsiz durumları tolere edememe ve belirsizliği tehdit olarak algılama eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Buhr ve Dugas, 2009). Üniversite öğrencileri kariyerleriyle ilgili pek çok belirsizlik barındıran bir süreç içindedir; bu nedenle belirsizliğe tahammülü düşük olan bireylerin daha fazla kariyer stresi yaşaması beklenmektedir (Bican, 2023).

Mevcut araştırma bulgularında da kariyer stresi ile belirsizliğe tahammülsüzlük arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir korelasyon olduğunu ortaya konulmuştur. Regresyon analizinde belirsizliğe tahammülsüzlük değışkeninin kariyer stresini pozitif yönde anlamlı olarak yordadığı görölmüştür. Ancak, bu değışkenin kariyer stresindeki varyansa olan katkısının/yordama gücünün diğler yordayıcılara kıyasla daha düşük düzeyde olduğı saptanmıştır. Bu durum, belirsizliğe tahammülsüzlük arttıkça kariyer stresinin de arttığını, fakat bu değışkenin tek başına kariyer stresine katkısı sınırlı kaldığı şeklinde yorumlanabilir. Literatürdeki alışmalar bu ilişkiyi desteklemektedir: Bıkma ve Yağın (2018), iş bulma stresi yaşayan üniversite öğrencilerinin belirsizliğe tahammülsüzlük puanlarının daha yüksek olduğunu bulmuştur. Akdemir (2021) de benzer şekilde, öğrencilerde iş bulma kaygısı ile belirsizliğe tahammülsüzlük arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Emirel ve Bozkurt (2022) tarafından yapılan çalışmada, üniversite öğrencilerinde belirsizlikten kaçınma eğilimi ile iş bulma baskısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğı; ayrıca kariyer stresi ve iş bulma baskısının, belirsizlikten kaçınma eğilimi tarafından anlamlı düzeyde yordandığı bulunmuştur. Öte yandan, Doğanölkü (2021) üniversite öğrencileriyle yaptığı

araştırmada, belirsizliğe tahammülsüzlük ile proaktif kariyer davranışları arasında negatif yönlü bir ilişki bulmuştur. Bu da belirsizliğe tahammülsüzlüğün yüksek olmasının, öğrencilerin kariyerlerine yönelik proaktif adımlar atmasını zorlaştırabileceğini göstermektedir.

Tüm bu çalışmalar, belirsizliğe karşı düşük tahammülün kariyer sürecinde strese yol açan önemli bir risk faktörü olduğunu ve bu araştırmanın bulguları ile de uyumlu şekilde, belirsizliğe tahammülsüzlüğün artmasının kariyer stresini arttırabileceğini ortaya koymaktadır. Belirsizliğe tahammülsüzlük, bireylerin karar verme süreçlerinde de endişe ve kararsızlık yaşamalarına yol açarak uzun vadeli kariyer planlamalarında aksamalara neden olabilmektedir. Literatür incelendiğinde, kariyer stresi ve belirsizlik üzerine yapılan çalışmalarda Uzak Doğu ölkelerinden çıkan araştırmaların dikkat çekici yoğunlukta olduğu görölmüştür. Uzak Doğu’da yapılan çalışmalarda, kültürel olarak belirsizlikten kaçınma düzeyinin yüksek olması nedeniyle, bu değişkenin bireylerin stres düzeylerini daha belirgin biçimde etkilediği görölmektedir. Türkiye’de de Uzak Doğu ölkelerine benzer toplulukçu bir yapı olmasının, mevcut araştırmanın belirsizliğe tahammülsüzlükle ilgili bulgularının, gelecekteki kültürel bağlamlı çalışmalar için değerli bir öncü bilgi niteliği taşıyabileceğini düşündürmektedir.

Üçüncü ve son olarak, mevcut araştırmada tükenmişlik değişkeninin kariyer stresi üzerinde pozitif yönlü ve yüksek düzeyde yordama gücü olduğu saptanmıştır. Tükenmişlik, ilk olarak çalışan popölyasyonunda tanımlanmış olmakla beraber (Kaçmaz, 2005), öğrenciler arasında da son yıllarda incelenmeye başlanmış bir kavramdır (Gündüz ve ark., 2012). Tükenmişlik genellikle yoğun ve sürekli stresle baş edememe sonucunda gelişen duygusal-fiziksel çöküş hali olarak tanımlanmaktadır (Kaçmaz, 2005). Stres, tükenmişlik gelişmesinde rol oynayan başlıa faktörlerden biridir (Sarıkaya, 2007). Dolayısıyla araştırma kapsamında kariyer stresinin, öğrencilerin yaşadığı tükenmişlik düzeyiyle ilişkili olabileceği düşünölmektedir. Araştırma bulguları, tükenmişliğin kariyer stresini yüksek düzeyde yordadığını göstermiştir (Cohen, 1989). Tükenmişlik düzeyi yüksek öğrencilerin kariyer stresi de anlamlı şekilde yüksek çıkmıştır. Bu sonuç, genel öz yeterlik ve belirsizliğe tahammülsüzlük bulguları göz önüne alındığında kariyer stresi üzerinde en güçlü belirleyicinin tükenmişlik olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Literatürde doğrudan öğrencilerin kariyer stresi ve tükenmişlik ilişkisini inceleyen çok az çalışma bulunmakla birlikte, ilgili araştırma bulguları paralellik göstermektedir. Pamuk ve Yumak (2020) yaptıkları çalışmada, tükenmişlik ile kariyer stresinin alt boyutları arasında pozitif ve orta düzeyde ilişkiler tespit etmiş; ayrıca tükenmişliğin, iş bulma baskısı ve dışsal çatışma boyutları tarafından anlamlı düzeyde yordandığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu, tükenmişliğin özellikle kariyer stresi altındaki bazı boyutlarla yakından ilişkili olduğunu göstermektedir. Evcili (2023) de lise öğrencileri ile yaptığı çalışmada tükenmişlik ile kariyer kaygısı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu bulmuştur. Ancak literatürde, öğrenci gruplarında kariyer stresi ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi doğrudan ele alan fazla çalışma olmaması, bu alanın henüz yeni çalışılmaya başlanmasından kaynaklanıyor olabileceği düşünülmektedir. Tükenmişliğe yönelik önleyici programların, kariyer planlama sürecine entegre edilmesi özellikle risk altındaki öğrencilere yönelik koruyucu etkiler yaratabilir. Bu nedenle bu araştırmanın, kariyer stresi ve tükenmişlik arasındaki güçlü bağlantıyı ortaya koymasının daha sonra yapılacak araştırmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

Literatür incelendiğinde kariyer stresinin yeni çalışılmaya başlanan bir alan olduğu ve bu araştırmanın konusu olan genel öz yeterlik, belirsizliğe tahammülsüzlük ve tükenmişlik ile bir arada incelendiği araştırma sayısının oldukça sınırlı olduğu gözlemlenmiştir. Araştırma bulguları ve benzer araştırmalar göz önüne alındığında genel öz yeterliğin arttıkça kariyer stresinin azaldığı görülmektedir. Bireylerin yaşamlarına dair pek çok farklı alanda kendini geliştirmesinin ve genel öz yeterlik ile ilişkisi oldukça yüksek olan kavramlar arasında sayılabilecek öz güven, öz saygı ve öz farkındalık konusunda çalışmasının, kariyer stresini azaltma konusunda etkili olması beklenmektedir. Belirsizliğe tahammülsüzlük ile kariyer stresi arasındaki ilişkinin aynı yönlü olmasının, kaygı ile ilişkilendirilen bu kavram için tutarlı olduğu düşünülmektedir. Genele yayılmış ve uyarandan bağımsız da ortaya çıkabilen kaygı ile baş etmenin, belirsizlik krizine optimal tepki vermek ile daha etkili sonuçlanacağı ve bu durumun bireyin mevcut stres düzeyini de olumlu şekilde etkileyeceği düşünülmektedir. Tükenmişlik ile kariyer stresi arasındaki ilişki de güçlü seviyede aynı yönlü olarak bulunmuştur. Tükenmişlik uzun vadede depresyona kadar gidebilecek bir durum olması nedeniyle erken zamanda müdahale edilerek iyileştirilebilmekte ve bireyin yaşama ve kendisine olan bakış açısı iyileşebilmektedir.

Ele alınan araştırma bulguları ile de tutarlı olarak, bireyin tükenmişlik seviyesinin düşürülmesinin, daha etkili ve geniş açılı bir kariyer yönetimi yapmasını sağlayacağı düşünülmektedir. Mevcut araştırmaya ya da özetlenen araştırmalara ait bulgulara aykırı sonuçlar elde eden farklı araştırmalara ya da doğrulayan daha çok araştırmaya rastlanmamasının kariyer stresinin yeni çalışılan bir değişken olması ve tükenmişlik değişkeninin de öğrenci gruplarıyla yeni çalışılan bir değişken olması ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Mevcut araştırma kariyer stresini bireysel faktörlerle bağlamında ele almaktadır. Ancak bireylerin içinde bulunduğu çevresel koşullar – örneğin ekonomik kriz, sosyal destek sistemlerinin zayıflığı veya aileden gelen baskılar – da bu bireysel faktörlerle etkileşim hâlinde olup stres düzeyini artırabilmektedir. Yapılacak araştırma sayısının arttırılması, veri toplanacak grupların sayı ve nitelik bakımından genişletilmesinin kariyer stresinin bu üç faktörle olan ilişkisini daha geçerli ve güvenilir bulgularla inceleme konusunda önemli olduğu düşünülmektedir.

Bu araştırmanın konusu olan değişkenlerin ilk kez tek bir çalışmada bir arada incelenmesinin literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Kariyer stresine dair literatürün genişletilmesi, bu değişkeni etkileyebilecek yeni değişkenlerin keşfedilmesi ve kariyer stresi yönetiminde yeni yöntemlerin geliştirilmesinde etkili olacaktır.

5.2. Sonuçlar

Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar aşağıda listelenmiştir:

Genel öz yeterlik, belirsizliğe tahammülsüzlük ve tükenmişlik düzeylerinin kariyer stresini anlamlı ve yüksek düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Genel öz yeterlik düzeyinin kariyer stresini negatif yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı ve yüksek düzeyde yordadığı bulunmuştur.

Belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyinin kariyer stresini pozitif yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı ve düşük düzeyde yordadığı bulunmuştur.

Tükenmişlik düzeyinin kariyer stresini pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı ve yüksek düzeyde yordadığı sonucu elde edilmiştir.

5.3. Öneriler

Bu bölümde, araştırmanın bulguları ve sınırlılıkları dikkate alınarak ileride yapılacak araştırmalara ve uygulamalara yönelik önerilerde bulunulmuştur.

5.3.1. Araştırmaya Dönük Öneriler

Bu araştırma Ege Üniversitesi'nde öğrenim gören ve mezuniyet yılında olan, 4, 5 ve 6. sınıf öğrencilerini kapsamaktadır. Kariyer stresi, genel öz yeterlik, belirsizliğe tahammülsüzlük ve tükenmişlik demografik özelliklere göre değişim gösterebilen bir durumdur. Araştırmadaki katılımcılar yakın yaş grubunda ve çoğunlukla kadındır. Farklı çalışmalarda, farklı üniversiteler dahil edilebilir, sınıflar arası karşılaştırmalar yapılabilir ve cinsiyete göre katılımcı dengesi gözetilebilir.

Bu çalışmada odaklanılan değişkenlerin bireysel faktörler olduğu görülmektedir. Kariyer stresini anlamada bireysel faktörleri değerlendirmek önemli bir zemin oluşturmaktadır. Ancak bireysel faktörlerin yanı sıra, çevresel unsurların – örneğin aile baskısı, iş piyasasındaki belirsizlik ya da toplumsal beklentiler – kariyer stresini etkileyebilecek ek değişkenler arasında yer alması da önem arz etmektedir.

Kariyer stresinin ülkemizdeki literatürde oldukça yeni olduğu görülmektedir. Pek çok çalışma 2000'li yıllarda yapılmıştır. Bu nedenle kariyer stresini daha iyi anlamak ve bu süreci daha iyi yönetmek adına yurtdışında yapılmış araştırma ve ölçek çalışmalarının uyarlanması ve bu çalışmada kullanılan değişkenler ve yeni değişkenlerle farklı araştırmalar yapılması hem kültürel hem de bilimsel anlamda katkı sağlayabilir.

Gelecekteki çalışmalarda sadece nicel değil nitel araştırma teknikleri kullanarak öğrencilerin kariyer stresi deneyimlerini derinlemesine anlamaya yönelik çalışmalar yapılabilir. Öğrencilerin kendi ifadeleri, kariyer stresi üzerindeki farklı faktörleri ortaya çıkarabilir. Ayrıca, boylamsal çalışmalar yürütülerek öğrencilerin öz yeterlik, belirsizliğe tahammülsüzlük ve tükenmişlik düzeylerindeki değişimlerin kariyer stresi üzerindeki etkisi zaman içinde izlenmesi önerilmektedir. Birinci sınıftan mezuniyet sonrasına kadar aynı öğrencileri takip eden bir çalışma, kariyer stresi dinamiklerini ve nedensel ilişkileri daha iyi ortaya koyabilir. Bu tür yöntemsel çeşitlilik, kariyer stresi konusunda daha zengin ve güvenilir bir bilgi birikimi oluşmasına katkıda bulunacaktır.

5.3.2. Uygulamaya Dönük Öneriler

Kariyer stresi ile baş etmek için belirsizliğe tahammülsüzlüğün ve tükenmişliğin azaltılması ve genel öz yeterliğin güçlendirilmesi eğitim hayatının erken

yıllarından itibaren üzerinde durulması gereken bir konudur. Bu nedenle ortaokul yıllarından itibaren tanımlayıcı ve önleyici psikolojik danışmanlık ve rehberlik çalışmalarının yürütülmesi faydalı olabilir.

Kariyer stresi pek çok genç bireyde ortak bir sorun olsa da her birey kendi kişisel özellikleri nedeniyle bunu farklı şekilde deneyimlemektedir. Bu nedenle okul ve üniversite ortamlarında yapılacak psikolojik danışmanlık çalışmaları bireyin kendini tanımasına ve bireysel becerileri de güçlendirmeye yönelik olmalıdır.

Araştırma bulgularında, genel öz yeterliliğin artması ile kariyer stresinin düşmesi arasında bir ilişki olduğu görülmüştür. Öğrencilerin eğitim hayatlarının ilk yıllarından itibaren yaşamla baş etmeye dair beceriler kazanması, onların genel öz yeterlik düzeyini arttıracak ve yetişkinlik hayatını da önemli ölçüde etkileyecektir. Bu nedenle öğrencilerin hem mesleki anlamda hem de yaşama uyum anlamında sadece teorik değil, uygulamalı derslerle de desteklenmesi, üniversite yaşamından önce dahi hayatta karşılaşılabilecekleri sorunlara karşılık kendi becerilerini nasıl geliştirebilecekleri konusunda rehberlik edilmelidir.

Araştırma bulgularında belirsizliğe tahammülsüzlüğün kariyer stresi ile ilişkili olduğu görülmüştür. Kariyer seçimi, meslekten bağımsız olarak belirsizlik içeren bir süreçtir. Belirsizlikle baş etme becerilerinin artması ve belirsizliği yoğun bir stres ve kaygı ile karşılamak yerine problem çözmeye odaklı, stresi yönetmeyi ve duygularını tanımayı bilen bireyler olmak üniversite öğrencileri için oldukça önemlidir. Bu konuda gerektiğinde bilişsel davranışçı terapi desteği alınması, buna ek olarak psiko-eğitim etkinlikleri, bibliyoterapi gibi yöntemler kullanılabilir.

Araştırma bulgularına göre, tükenmişlik ve kariyer stresi arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Sürekli bir çalışma ve hedef geçme temposu içinde olmak üniversite hatta lise öğrencilerinde dahi tükenmişlikle sonuçlanabilir. Bu nedenle öğrencilere boşluk alanları tanımak, tüm programı derslerle değil, kişisel ihtiyaçlara yönelik dengeli şekilde kurmak, üniversite derslerine kültürel ya da sosyal içerikli dersler de eklemek faydalı olabilir.

Bu araştırmada ele alınan bağımsız değişkenler kişilik özellikleri ile oldukça ilişkilidir. Bu nedenle özgüveni ve öz disiplini arttıracak çalışmalar yapmak, öğrencileri sosyal ve ekonomik olarak destekleyici çalışmaların içinde olmak gençlerin kariyer stresi ile baş etme sürecinde önem arz etmektedir. Bu nedenle, kampüslerde

kariyer merkezleri ve psikolojik danışma birimleri kurmak, kariyer ve network kazanımı üzerine uzmanlarla birlikte çalıştaylar hazırlamak, bu etkinlikleri hazırlama ve sunma süreçlerinde öğrencilere de rol vermek ve hobi, sanat ve spor alanlarının geliştirilmesi ve sayılarının arttırılması önem arz etmektedir.



6. KAYNAKÇA

- Agun, H., Üçok, D. I., ve Küçük, B. A. (2021). Kariyer dönemlerinin değişmeyen gerçeği: kariyer endişesi. *İş ve İnsan Dergisi*, 8(1), 59-72. <https://doi.org/10.18394/iid.807278>.
- Akdemir, H. (2021). *Belirsizliğe tahammülsüzlük algısı ve kariyer uyum yetenekleri kısıcında iş bulma kaygısı* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi (Tez No: 678617).
- Akkoç, F. F. (2012). Lise öğrencilerinin mesleki kararsızlıklarının sosyo-demografik faktörlere göre incelenmesi, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(23), 215-233. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/181371>.
- Alparslan, C., (2024). *Kariyer geçiş sürecinde üniversite öğrencilerinin kariyer stresini açıklamada kariyer uyumu, kariyer iyimserliği ve kariyer kararı verme öz yeterliğinin rolü*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi (Tez No: 876024).
- Altun, M. (2019). *Beden eğitimi ve spor yüksekokulunda öğrenim gören öğrenciler ile diğer fakültelerde öğrenim gören öğrencilerin genel öz-yeterliklerinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi (Tez No: 534176).
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: işle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 27-35. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/66520>.
- Arbona, C., Fan, W., Phang, A., Olvera, N., ve Dios, M. (2021). Intolerance of uncertainty, anxiety, and career indecision: A mediation model. *Journal of Career Assessment*, 29(4), 699-716. <https://doi.org/10.1177/10690727211002564>.
- Armutlu, İ. (2019). *Belirsizliğe Tahammülsüzlük, Dürtüsellik, Ruminasyon ve Genel Erteleme Eğiliminin Psikolojik Belirtiler İle İlişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi (Tez no: 558631).
- Arslan, E. (2019). *Tükenmişlik ve öz yeterlilik inancı arasındaki ilişkide sosyal destek algısının aracı rolü: Akademik personel örneğinde kuşaklar arası farklılık*.

- (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi (Tez no: 550126).
- Aşık, G. & 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. <https://doi.org/10.33711/yyuefd.1083796>.
- Avcı Temizer, D. ve Erol, M. (2016) Eyleme geçiren bir katalizör “öz yeterlik algısı”: Üniversite öğrencileri üzerine bir inceleme. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(4), 711-23. <http://dx.doi.org/10.29228/smryj.71570>.
- Avşaroğlu, S., Koç, M. ve Sezer, A. (2004). Üniversite öğrencilerinin akademik başarıları ile problem alanları arasındaki ilişki. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 484-498. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1722229>.
- Aydın, Ş. (2004). Örgütsel stres yönetimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 49-74. <https://acikerisim.nevsehir.edu.tr/bitstream/handle/20.500.11787/2839/6.3%2520aydin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aydın, D., Akay, B., ve Baydemir, S. (2017). Hemşirelik öğrencilerinde tükenmişlik ve etkileyen faktörler. *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 19-23. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/343556>.
- Aydiner, B. B. (2011). Üniversite öğrencilerinin yaşam amaçlarının alt boyutlarının genel öz-yeterlik, yaşam doyumu ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi (Tez no: 328014).
- Aypay, A. (2010). Genel öz yeterlik ölçeği'nin (GÖYÖ) Türkçe'ye uyarlama çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 113-132. <https://hdl.handle.net/11616/4353>
- Aypay, A., & Eryılmaz, A. (2011). Lise öğrencilerinin derse katılmaya motive olmaları ile okul tükenmişliği arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(21), 26-44. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/181320>.
- Aytaç, S. (2009). "*İş Stresi Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yöntemleri. İş Stresi Yönetimi El Kitabı*," ÇASGEM.

- Azar, A. (2010). Ortaöğretim fen bilimleri ve matematik öğretmeni adaylarının öz yeterlilik inançları. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 6(12), 235-252. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1123430>.
- Balkıs, M., Duru, E., Buluş, M., ve Duru, S. (2011). Tükenmişliğin öğretmen adayları arasındaki yaygınlığı, demografik değişkenler ve akademik başarı ile ilişkisi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(29), 151-165. <https://hdl.handle.net/11499/25832>.
- Bandura, A. (1977). Selfefficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215. Bandura, A. (1982). Selfefficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147. DOI: 10.1037//0033-295x.84.2.191.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1988). Organizational Applications of Social Cognitive Theory. *Australian Journal of Management*, 13(2):275-302. <https://doi.org/10.1177/031289628801300210>.
- Bandura, A. (1989). "Regulation of Cognitive Processes Through Perceived Self-Efficacy" *Developmental Psychology*. 25(5). <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0012-1649.25.5.729>.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman [Ed.], *Encyclopedia of mental health*. San Diego: Academic Press, 1998).
- Barthauer, L., Kaucher, P., Spurk, D., ve Kauffeld, S. (2020). Burnout and career (un)sustainability: Looking into the Blackbox of burnout triggered career turnover intentions. *Journal of vocational behavior*, 117, 103334. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.jvb.2019.103334>.
- Basım, H. N., Korkmazyürek, H., ve Tokat, A. O. (2008). Çalışanların öz yeterlilik algılamasının yenilikçilik ve risk alma üzerine etkisi: kamu sektöründe bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (19), 121-130. <http://dergisosyalbil.selcuk.edu.tr/susbed/article/view/407>.

- Bayrak, Y. (2020). *Türkiye'de genç işsizliği ve yükseköğretim öğrencileri arasında işsizlik kaygısı: Bir alan araştırması örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi (Tez no: 646650).
- Bayrakçıken, E., ve Buztepe, S. (2021). Sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu öğrencilerinin kariyer streslerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(3), 260. <https://doi.org/10.53424/balikesirsbd.890243>.
- Bekir, H. Ş., Şahin, H., ve Şanlı, H. S. (2012). Eğitim fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Vocational Education*, 7(2), 18-32. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/112083>
- Belge, J. (2019). *Bir grup yetişkinde depresif semptomlar, anksiyete semptomları ve belirsizliğe tahammülsüzlük arasındaki ilişkinin belirlenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi. (Tez No: 583816).
- Betz, N. E., & Klein, K. L. (1996). Relationships Among Measures of Career Self-Efficacy, Generalized Self-Efficacy, and Global Self-Esteem. *Journal of Career Assessment*, 4(3), 285–298. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/106907279600400304>.
- Bıkmaz, Z., ve Yağan, N. A. (2020). Üniversite son sınıf öğrencilerinin iş bulma kaygısı ve belirsizliğe tahammülsüzlük düzeylerinin incelenmesi. *Pearson Journal*, 5(8), 169-181. <https://doi.org/10.46872/pj.161>.
- Bican, B., (2023). *Üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlıklarının belirsizliğe tahammülsüzlük, benlik farklılaşması ve kariyer kararı verme öz yeterliğine göre incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi. (Tez No: 790384).
- Bilgiz Öztürk, Ş., *Ebeveyn tutumlarının kariyer kaygısı ile ilişkisinde öz-yeterlik, aktif başa çıkma ve olumlu gelecek beklentisinin aracılık rolü*. (Yayımlanmamış doktora tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi. (Tez No: 849684).
- Boelen, P. A. ve Reijntjes, A. (2009). Intolerance of uncertainty and social anxiety. *Journal of anxiety disorders*, 23(1), 130-135. <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2008.04.007>.

- Bozkur, B., Kıran, B., ve Cengiz, Ö. (2020). Üniversite öğrencilerinin umutsuzluk, belirsizliğe tahammülsüzlük, gelecekte iş bulmaya yönelik algı ve öz-yeterliklerinin incelenmesi. *Kastamonu Education Journal*, 28(6), 2401-2409. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.702233>.
- Bozyiğit, E., ve Gökbaraz, N. (2020). Career stress determinants of the students in faculty of sports sciences. *Journal of Computer and Education Research Year*, 8(15), 181-200. <http://dx.doi.org/10.18009/jcer.679874>.
- Budner, S. (1962). Intolerance of ambiguity as a personality variable. *Journal of Personality*, 30(1), 29–50. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1467-6494.1962.tb02303.x>
- Buhr, K. ve Dugas, M. J. (2002). The intolerance of uncertainty scale: Psychometric properties of the English version. *Behaviour research and therapy*, 40(8), 931-945. [https://doi.org/10.1016/s0005-7967\(01\)00092-4](https://doi.org/10.1016/s0005-7967(01)00092-4).
- Buhr, K. ve Dugas, M. J. (2009). The role of fear of anxiety and intolerance of uncertainty in worry: An experimental manipulation. *Behaviour Research and Therapy*, 47, 215-223. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2008.12.004>.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak-Kılıç, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (13. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Can, S. (2013). Kamu personeli seçme sınavı nedeniyle öğretmen adaylarında oluşan stresle başa çıkma yöntemleri, *E-Journal of New World Sciences Academy*, 8(1), 27-45. dergipark.org.tr/tr/download/article-file/185407.
- Canlı, B. (2024). The Impact of Intolerance of Uncertainty on Career Decision-Making: The Mediating Effect of Career Adaptability. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Open Access Theses and Dissertations veri tabanından elde edildi.
- Cantez, E. ve Can, M. (2018). Üniversite öğrencilerinin mutluluk, psikolojik sağlamlık ve öz yeterlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Aydın İnsan ve Toplum Dergisi*, 4(2), 61-76. dergipark.org.tr/en/download/article-file/664337.
- Carleton, R. N., Norton, M. P. J. & Asmundson, G. J. (2007). Fearing the unknown: A short version of the Intolerance of Uncertainty Scale. *Journal of anxiety disorders*, 21(1), 105- 117. <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2006.03.014>.

- Carleton, R. N., Collimore, K. C. ve Asmundson, G. (2010). "It's not just the judgments—It's that I don't know": Intolerance of uncertainty as a predictor of social anxiety. *Journal of Anxiety Disorders*, 24, 189–195.
- Carleton, R. N. (2016). Into the unknown: A review and synthesis of contemporary models involving uncertainty. *Journal of anxiety disorders*, 39, 30-43. <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2016.02.007>.
- Chen, L., ve Zeng, S. (2021). The relationship between intolerance of uncertainty and employment anxiety of graduates during COVID-19: The moderating role of career planning. *Frontiers in Psychology*, 12, 694785. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.694785>.
- Cho, B. R., ve Lee, J. (2017). Investigating relationships between career stress and career indecision of female students: career adaptability as the mediator. *Journal of Digital Convergence*, 15(5), 1-12. <https://doi.org/10.14400/JDC.2017.15.5.1>
- Choi, B. Y., Park, H., Nam, S. K., Lee, J., Cho, D., ve Lee, S. M. (2011). The development and initial psychometric evaluation of the Korean Career Stress Inventory for college students. *The Career Development Quarterly*, 59(6), 559-572. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/j.2161-0045.2011.tb00976.x>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Creed, P. A., Hood, M., ve Hu, S. (2017). Personal orientation as an antecedent to career stress and employability confidence: The intervening roles of career goal-performance discrepancy and career goal importance. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 79-92. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.jvb.2016.12.007>
- Crigger, N. J. (1996). Testing an uncertainty model for women with multiple sclerosis. *Advances in Nursing Science*, 18(3), 37-47. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1097/00012272-199603000-00005>
- Çam, Z., Deniz, K. Z., ve Kurnaz, A. (2014). Okul tükenmişliği: Algılanan sosyal destek, mükemmeliyetçilik ve stres değişkenlerine dayalı bir yapısal eşitlik modeli sınaması. *Eğitim ve Bilim*, 39(173). <https://search.trdizin.gov.tr/tr/yayin/detay/242697>

- Çakır, M. A. (2003). *Bir meslek grup rehberliği programının lise öğrencilerinin mesleki kararsızlık düzeylerine etkisi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi. (Tez No: 205187).
- Çakır, B. (2007). Belirsizlik ve Korkunun Yeni Düzenin Oluşmasına Katkısı. *Sosyoloji Konferansları*, (36), 63-82. dergipark.org.tr/en/download/article-file/100938
- Çapulcuoğlu, U. ve Gündüz, B. (2013). Lise öğrencilerinde tükenmişliğin cinsiyet, sınıf düzeyi, okul türü ve algılanan akademik başarı değişkenlerine göre incelenmesi. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(1), 12-24. dergipark.org.tr/tr/download/article-file/200353
- Çardak, M. (2012). *Affedicilik yönelimli psiko-eğitim programının affetme eğilimi, belirsizliğe tahammülsüzlük, psikolojik iyi oluş, sürekli kaygı ve öfke üzerindeki etkisinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış doktora tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi. (Tez No: 328121).
- Çelik, K. (2021). Kariyer çapaları/kariyer değerleri üzerine bir literatür taraması. *In International Marmara Social Sciences Congress*, 258-265, Kocaeli. dergipark.org.tr/tr/download/article-file/200353
- Çetinkaya, T. (2019). The Analysis of Academic Motivation and Career Stress Relationships of the Students in Department of Physical Education and Sport. *International Education Studies*, 12(4), 24-35. <https://doi.org/10.5539/ies.v12n4p24>.
- Çırak, B.Y. (2021). *Pandemi sürecinde bireylerin geleceğe karşı belirsizlik algıları, kaygı düzeyleri ve yaşam doyumlarının incelenmesi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi. (Tez No: 693355).
- Çolak, G. (2019). *Öğretmenlerin öz yeterlilik algıları ile iş stresleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış doktora tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi. (Tez No: 566062).
- Daniels, L. M., Stewart, T. L., Stupnitsky, R. H., Perry, R. P., ve LoVerso, T. (2011). Relieving career anxiety and indecision: The role of undergraduate students' perceived control and faculty affiliations. *Social Psychology of Education*, 14(3), 409-426. <https://doi.org/10.1007/s11218-010-9151-x>
- Dereli, M., (2021). *Üniversite öğrencilerinde akademik stres: belirsizliğe tahammülsüzlük, akademik öz yeterlik, akademik sorumluluk ve cinsiyet*

- değişkenlerinin rolü.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi (Tez No:681317).
- Doğan, S., & Şahin, S. N. (2022). Z kuşağı bağlamında kariyer yönetiminin iş-yaşam dengesine ve role tutulmaya etkisinde kuşak farklılığının düzenleyici rolü. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 439–459. <http://doi.org/10.25287/ohuiibf.1078511>.
- Doğanülkü, H. A. (2021) Üniversite Öğrencilerinin Belirsizliğe Karşı Tahammülsüzlük Düzeylerinin Proaktif Kariyer Davranışları İle İlişkisi. *In International Marmara Social Sciences Congress* (s. 160).
- Doğanülkü, H.A. (2022). “Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ve Kariyer Uyumu Arasındaki İlişki”, *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 8(59):1833-1839. <http://dx.doi.org/10.29228/JOSHAS.66582>
- Dugas, M. J., Gosselin, P. ve Ladouceur, R. (2001). Intolerance of uncertainty and worry: investigating specificity in a nonclinical sample. *Cognitive Therapy and Research*, 25(5), 551–558. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1023/A:1005553414688>
- Dugas, M. J., Schwartz, A., ve Francis, K. (2004). Intolerance of Uncertainty, Worry, and Depression. *Cognitive Therapy and Research*, 28(6), 835–842. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/s10608-004-0669-0>
- Dugas, M. J., Marchand, A. ve Ladouceur, R. (2005). Further validation of a cognitive-behavioral model of generalized anxiety disorder: diagnostic and symptom specificity. *Journal of Anxiety Disorders*, 19, 329–343. <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2004.02.002>
- Durna, U. (2006). Üniversite öğrencilerinin stres düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi, *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 319-343. dergipark.org.tr/tr/download/article-file/30095
- Emirel, M., (2021). *Kariyer stresi ile belirsizlikten kaçınma arasındaki ilişkinin incelenmesi: Sigortacılık ve sosyal güvenlik bölümü öğrencileri üzerine bir araştırma.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi. (Tez No: 678077)
- 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.
dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2034473
- Erdoğan, E. (2022). *Üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri ile öz yeterlikleri ve kariyer stresleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi. (Tez No:739815).
- Ergün, B. N. *Üniversite öğrencilerinin genel iyi oluş, kariyer stresi ve genel özyeterliklerinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi (Tez No: 892042).
- Erol, S. (2020). *Beliren yetişkinlerin belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyleri ile kişilerarası duyarlılık ve mükemmeliyetçilik düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi (Tez No: 630529).
- Ersöz, F., Ersöz, T. ve Konuşkan, Ö. (2016). Belirsizlikle başa çıkmada etkili olan kriterlerin araştırılması: Bir üniversite uygulaması, *Ç.Ö. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(3), 215-232. dergipark.org.tr/tr/download/article-file/364325
- Erturgut, R. ve Soyşekerci, S. (2010). An Empirical Analysis on Burnout Levels Among Second Year Vocational Schools Students. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2, 1399-1404.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.03.208>
- Eryılmaz, A., ve Mutlu, T. (2017). Yaşam boyu gelişim yaklaşımı perspektifinden kariyer gelişimi ve ruh sağlığı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(2), 227-249. <https://doi.org/10.18863/pgy.281802>
- Esen, D. (2019). Kariyer stresi ile özyeterlilik inancı ilişkisinin demografik değişkenlerin farklılaştırıcı rolü bağlamında incelenmesi: İzmir meslek yüksek okulu iktisadi ve idari programlar örneği. *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 217-232.
dergipark.org.tr/tr/download/article-file/890020
- Evcili H. (2023). School Burnout and Career Anxiety of Turkish Adolescent Students. *Journal of Interdisciplinary Educational Research*, 7(16), 417-425.
dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3456944

- Freeston, M. H., Rhéaume, J., Letarte, H., Dugas, M. J., ve Ladouceur, R. (1994). Why do people worry? *Personality and Individual Differences*, 17(6), 791-802. [https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/0191-8869\(94\)90048-5](https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/0191-8869(94)90048-5)
- Frenkel-Brunswick, E. (1948). Tolerance toward ambiguity as a personality variable. *American Psychologist*, 3(268), 385-401.
- Freudenberger, H.J. (1974). Staff burnout. *J Soc Issues*. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Gati, I., Krausz, M., ve Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 510-526. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0167.43.4.510>
- Geçgin, F. M., ve Sahranç, Ü. (2017). The relationships between intolerance of uncertainty and psychological well-being. *Sakarya University Journal of Education*, 7(4), 739-756. <https://doi.org/10.19126/suje.383737>
- Gill, T. K. (2013). Career development in the context of globalization, privatization and liberalization. *American International Journal of Research in Humanities, Arts and Social Sciences*.
- Grau, R., Salanova, M., ve Peiró, J. M. (2000). Moderator effects of self-efficacy on occupational stress. *Apuntes de Psicología*, 18(1), 57-75. https://www.researchgate.net/publication/28057267_Moderator_effects_of_self-efficacy_on_occupational_stress
- Guichard, J. (2001). A century of career education: Review and perspectives. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1(2), 3-24. <http://dx.doi.org/10.1023/A:1012207018303>
- Güdü, M., Erol, g., Yağcıbulut, Ö., Uğur, Z., Özvarı, g. B. ve Aslan, D. (2005). Ankara'da Bir Tıp Fakültesinde Okuyan Son Sınıf Öğrencilerde Tükenmişlik Sendromu. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 14(8), 169-173. <https://www.ttb.org.tr/sted/sted0805/ankara.pdf>
- Güçlü, N. (2001). Stres yönetimi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91-109. [/dergipark.org.tr/tr/download/article-file/77499](http://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/77499)
- Günay, A., ve Çelik, R. (2019). Kariyer stresinin psikolojik iyi oluş ve iyimserlik değişkenleriyle yordanması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(33), 205-218.

- Gündoğdu, Y. (2021). *Üniversite öğrencilerinin algılanan kariyer engelleri, kariyer stresi ve kariyer farkındalığı ile akademik başarıları arasındaki ilişkiler*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi (Tez No: 673921).
- Gündüz, B., Çapri, B., ve Gökçakan, Z. (2012). Üniversite öğrencilerinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (19), 38-55. dergipark.org.tr/tr/download/article-file/786961
- Gündüz, B., Çapri, B. ve Gökçakan, Z. (2013). Mesleki tükenmişlik, işle bütünleşme ve iş doyumunu arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi - Journal of Educational Sciences Research*, 3 (1), 29-49. dergipark.org.tr/tr/download/article-file/697244
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. SAGE Publications.
- Haslam, D. M., Pakenham, K. I., ve Smith, A. (2006). Social support and postpartum depressive symptomatology: The mediating role of maternal self-efficacy. *Infant mental health journal*, 27(3), 276-291. <https://doi.org/10.1002/imhj.20092>
- Heppner, P.P., Wampold, B. E., ve Jr. Kivlighan, D. M. (Ed.) (2008). *Psikolojik Danışmada Araştırma Yöntemleri*. (Çev: Siyez, D.M.). Ankara: Mentis Yayıncılık.
- Higgins, H. R. (2001). Construct validity of general self-efficacy: investigation of the overlap in general self-efficacy, domain-specific self-efficacy, and personality. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). UPA Open Scholar veri tabanından elde edildi.
- İlbay, A. B. (2014). *Çözüm odaklı kısa süreli grupla psikolojik danışmanın üniversite öğrencilerinin tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi (Tez No: 358191).
- İpçi, T. (2020). *Kariyer koçluğu uygulamalarının üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinliği ve kariyer stresi düzeylerine etkisinin incelenmesi: izmir kâtip çelebi üniversitesi örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi (Tez No: 639095).

- Jex, S. M., ve Bliese, P. D. (1999). Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work-related stressors: A multilevel study. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 349-361. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.84.3.349>
- Jung, Y. M. (2019). Nursing students' career identity, satisfaction with major, and career stress by career decision type. *Japan Journal of Nursing Science*, 17(1), 1-10. <https://doi.org/10.1111/jjns.12281>
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (burnout) sendromu. *Journal of Istanbul Faculty of Medicine*, 68(1), 29-32. dergipark.org.tr/tr/download/article-file/98456
- Kalafat, T. (2012). Kariyer geleceği ölçeği (KARGEL): Türk örnekleme için psikometrik özelliklerinin incelenmesi, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 169-179. dergipark.org.tr/en/download/article-file/200083
- Kalaycı Kırlioğlu, H. İ. (2019). *Sosyal Hizmet uygulamasında mesleki uygunluk, genel öz yeterlilik ve mesleki doyum ilişkisi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi. (Tez No: 562232).
- Kaplanoğlu, E. (2014). Mesleki stresin temel nedenleri ve muhtemel sonuçları: Manisa ilindeki SMMM'ler üzerine bir araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (64), 131-150. <https://doi.org/10.25095/mufad.396494>
- Karakulak, L. Ş. (2017). *Üniversite son sınıf öğrencilerinin geleceğe karşı belirsizlik ve kaygı düzeylerinin yaşam duyumları üzerindeki etkisi* [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edilmiştir. (Tez No: 525575)
- Kezer, F., Oğurlu, Ü., ve Akfırat, O. N. (2016). Eleştirel Düşünme Eğilimi, Genel Öz Yeterlilik ve Umutsuzluk Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(34), 202-218. dergipark.org.tr/tr/download/article-file/226449
- Kır, A., & Salkım Er, A. (2017). Organizasyonlarda kariyer planlaması ve kariyer engelleri. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 7(2), 14-23. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/461246>
- Kızılkaya, N. (2018). *Üniversite öğrencilerinin depresyon düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi (Tez No: 495717).

- Kiremit, H. (2006). *Fen bilgisi öğretmenliği öğrencilerinin biyoloji ile ilgili öz yeterlik inançlarının karşılaştırılması* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi. (Tez No: 186547).
- Koç, A., *Üniversite öğrencilerinde kariyer stresi ile genel öz yeterlik düzeyinin a ve b tipi kişilik örüntüsü açısından incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi (Tez No: 814385).
- Korkmaz, L., Yurtören, D. D. ve Tümözen, T. (2020). Tükendim, tükendim, tükendim artık! Üniversite öğrencilerinde tükenmişliğe neden olan faktörler. *Klinik Psikoloji Dergisi*, 4(2), 106-123. <https://doi.org/10.5455/kpd.26024438m000025>
- Kusumawardani, A., ve Hidayat, D. R. (2024). The Effect of Academic Burnout and Quality of Life in Adolescents' Career Indecisiveness. *G-Couns: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 8(2), 1175-1187. <https://doi.org/10.31316/gcouns.v8i2.5005>
- Kuzgun, Y. (2006). *Meslek gelişimi ve danışmanlığı*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Küçüksüleymanoğlu, R., & Eğilmez, H. O. (2013). Müzik öğretmeni adaylarının tükenmişlik düzeyleri: uludağ üniversitesi örneği. *The journal of academic social science studies*, 6(3). <http://dx.doi.org/10.9761/JASSS734>
- Ladouceur, R., Talbot, F., ve Dugas, M. J. (1997). Behavioral expressions of intolerance of uncertainty in worry: Experimental findings. *Behavior Modification*, 21, 355-371. <https://doi.org/10.1177/01454455970213006>
- Lazarus, R. S. (1993). From psychological stress to the emotions: A history of changing outlooks. *Annual Review of Psychology*, 44, 1-21 <https://psycnet.apa.org/doi/10.1146/annurev.ps.44.020193.000245>
- Lent R, W., Brown S. D., Gover M. R., ve Nijjer S. K. (1996). Cognitive assessment of the sources of mathematics self-efficacy: A thought-listing analysis. *Journal of Career Assessment*, 4, 33-46
- Lent, R. W., Ezeofor, I., Morrison, M. A., Penn, L. T., ve Ireland, G. W. (2016). Applying the social cognitive model of career self-management to career exploration and decision making. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 47-57. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.12.007>

- Le Roux, L., Steyn, F., ve Hall, B. (2018). Burnout and engagement in fourth-year social work students: Why we should be concerned. *Social Work*, 54(2), 179-193. <http://dx.doi.org/10.15270/54-2-632>
- Macit, M. (2021). Üniversite öğrencilerinde tükenmişlik ve yaşam tatmini: KSÜ öğrencileri üzerine bir çalışma. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8(2), 263-290. <https://doi.org/10.17541/optimum.872828>
- Marcionetti, J., ve Rossier, J. (2019). A Longitudinal Study of Relations Among Adolescents' Self-Esteem, General Self-Efficacy, Career Adaptability, and Life Satisfaction. *Journal of Career Development*, 48(4), 475-490. <https://doi.org/10.1177/0894845319861691>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Maslach, C., ve Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World psychiatry*, 15(2), 103-111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- McLean, L., Taylor, M., Jimenez, M. (2019). Career choice motivations in teacher training as predictors of burnout and career optimism in the first year of teaching. *Teaching and Teacher Education*, 85(1), 204-214. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.06.020>
- Milledzi, E. Y., Asamani, L., Mensah, A. O., ve Naamwanuru, V. (2024). Career Decision Self-efficacy Mediates the Relationship Between General Self-efficacy and Career Decision-making of Undergraduate Students. *Canadian Journal of Career Development*, 23(2), 169-181. <https://doi.org/10.53379/cjcd.2024.389>
- Misra, R., Mckean, N., ve Westand, T. (2000). Academic stress of college students: Comparison of students and faculty perceptions. *College Student Journal*, 34(2), 236-246 <https://doi.org/10.1037/1072-5245.11.2.132>
- Mutlu, T., K. Owen, F., Özdemir, S. ve U. Kılıç, Ö. (2019). Öğretmen adaylarının kariyer planları, yaşadıkları kariyer kararsızlık karı ve bununla baş etme stratejileri, *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(1), 1-31. dergipark.org.tr/tr/download/article-file/746719
- Nadir, Y., (2023). Üniversite öğrencilerinde algılanan kariyer engelleri, kariyer stresi, kariyer iyimserliği ve demografik değişkenler arasındaki ilişkilerin

- incelenmesi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi. (Tez No: 797415).
- Özçelik Bozkurt, H. (2023). The Effect of Intolerance of Uncertainty on Career Anxiety and Career Change Intention A Case Study of the Hospitality Industry, *Journal of Business Research-Turk*, 15 (3), 2084-2095. <http://dx.doi.org/10.20491/isarder.2023.1699>
- Özden, K., Sertel-Berk, Ö. (2017). Kariyer Stresi Ölçeği'nin (KSÖ) Türkçe'ye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin sınanması. *Psikoloji Çalışmaları*, 37(1), 35-51. dergipark.org.tr/tr/download/article-file/407171
- Özdoğan, H. K., & Özdemir, N. K. (2023). 21. Yüzyılda Kariyer Psikolojik Danışmanlığı ve Yapay Zeka Uygulamaları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, (57), 2127-2152. <https://doi.org/10.53444/deubefd.1326692>
- Özkan, A. (2020). Üniversite öğrencilerinin yılmazlık ve genel öz yeterlilik düzeylerinin kariyer stresini yordayıcılığının incelenmesi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi (Tez No: 665387).
- Özkoç, H. H., Marangoz, M. ve Aydın, A. E. (2018). Öğrencilerin kariyer alternatiflerini etkileyen faktörler ve girişimcilik eğitimi, *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(1), 98-119. <https://doi.org/10.29131/uiibd.413610>
- Öztaş, U. ve Akın, O. (2009). Örgütsel çatışma yönetiminde cinsiyet farklılıkları: Antalya Serbest Bölgesinde bir araştırma, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 9-24. dergipark.org.tr/tr/download/article-file/150919
- Öztürk, E. (2006). Çoklu Doğrusal Regresyon Modeli. İçinde Ş. Kalaycı (Ed.), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* (ss. 259-269). Asil Yayın Dağıtım.
- Pajares, F. (1997). Current directions in self-efficacy research. In P. R. Pintrich & M. L. Maehr (Eds.), *Advances in motivation and achievement* (Vol. 10, pp. 1-49). <https://techofcomm.wordpress.com/wp-content/uploads/2015/09/pajares-current-directions-in-self-efficacy-research.pdf>
- 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.
<https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.674185>

- Park, H., Choi, B. Y., Nam, S. K., ve Lee, S. M. (2011). The role of career stress in the relationship between maladaptive perfectionism and career attitude maturity in South Korean undergraduates. *Journal of Employment Counseling*, 48(1), 27-36. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/j.2161-1920.2011.tb00108.x>
- Park, H. M., ve Lee, H. S. (2015). The effects of career education program on career self-efficacy, career adaptability and career stress for nursing students. *The Journal of the Korea Contents Association*, 15(8), 304-312. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2015.15.08.304>
- Peng, H. (2005). Reduction in state anxiety scores of freshmen through a course in career decision. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 293-302. <http://dx.doi.org/10.1007/s10775-005-3603-4>
- Pignault, A.; Rastoder, M. ve Houssemand, C. (2023). The Relationship between Self-Esteem, Self-Efficacy, and Career Decision-Making Difficulties: Psychological Flourishing as a Mediator. *Eur. J. Investig. Health Psychol.* <https://doi.org/10.3390/ejihpe13090113>
- Pisarik, C. T., Rowell, P. C., ve Thompson, L. K. (2017). A phenomenological study of career anxiety among college students. *The Career Development Quarterly*, 17(65), 339-352. <http://dx.doi.org/10.1002/cdq.12112>
- Ran, Z. O. U., Zeb, S., Nisar, F., Yasmin, F., Poulova, P., ve Haider, S. A. (2022). The Impact of Emotional Intelligence on Career Decision-Making Difficulties and Generalized Self-Efficacy Among University Students in China. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 865-874. <https://doi.org/10.2147/prbm.s358742>
- Ranganathan, M., Telang, S., ve Antony, J. M. (2023). Quarter-Life Crisis During the Pandemic: Career Indecision, Intolerance of Uncertainty and Mental Well-Being in Emerging Adults. *International Journal of Indian Psychology*, 11(4). <http://dx.doi.org/10.25215/1104.248>
- Rosser, B. A. (2019). Intolerance of uncertainty as a transdiagnostic mechanism of psychological difficulties: A systematic review of evidence pertaining to causality and temporal precedence. *Cognitive therapy and research*, 43(2), 438-463. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/s10608-018-9964-z>

- Safi, D. (2022). *Fen lisesi öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerinde genel öz yeterlik ve ebeveyn kişilik özelliklerinin rolü*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi. (Tez No:790506)
- Sahranç, Ü. (2007). *Stres kontrolü, genel öz-yeterlik, durumluk kaygı ve yaşam doyumuyla ilişkili bir akış modeli*. (Yayımlanmamış doktora tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi (Tez No: 206997).
- Saka, N., & Gati, I. (2007). Emotional and personality-related aspects of persistent career decision-making difficulties. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 340–358. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.jvb.2007.08.003>
- Sarıçam, H., Erguvan, F. M., Akın, A., ve Akça, M. Ş. (2014). The Turkish short version of the intolerance of uncertainty (IUS-12) scale: *The study of validity and reliability*. *Route Educational and Social Science Journal*, 1(3), 148-157. <http://dx.doi.org/10.17121/ressjournal.109>
- Sarıçam, H. ve Çetintaş, K. (2015). Ergenlerde Presenteeism İle Okul Tükenmişliği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *13. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi*, Mersin. <http://dx.doi.org/10.17121/ressjournal.109>
- Sarıkaya, P., *Tükenmişlik sendromunun kişilik özelliklerinden denetim odağı ile ilişkisi ve bir uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi Veri Tabanından elde edildi. (Tez No: 208695).
- Savickas, M. L. (2008). *Helping people choose jobs: A history of the guidance profession*. In *International Handbook of Career Guidance* (pp. 115-132). Springer.
- Scholz, U., Gutiérrez Doña, B., Sud, S., ve Schwarzer, R. (2002). Is General Self-Efficacy a Universal Construct? *European Journal of Psychological Assessment*, 18(3), 242–251. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1027/1015-5759.18.3.242>
- Scholz, U. ve Schwarzer, R. (2005). The general self-efficacy scale: Multicultural validation studies. *The Journal of Psychology*, 139 (5), 439-457. <https://doi.org/10.3200/jrlp.139.5.439-457>
- Seçer, B., ve Yazıcı, M. O. (2018). Üniversite öğrencilerinde iş umudu ve tükenmişlik ilişkisi. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 9(2), 48-60. dergipark.org.tr/tr/download/article-file/598573

- Shihata, Sarah., McEvoy, Peter M., Mullan, Barbara Ann., ve Carleton, R.Nicholas. (2016). Intolerance of Uncertainty in Emotional Disorders: What Uncertainties Remain?. *Journal of Anxiety Disorder*. <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2016.05.001>
- Sidiropoulou-Dimakakou, D., Mylonas, K., Argyropoulou, K., ve Tampouri, S. (2012). Career Decision-Making Difficulties, Dysfunctional Thinking and Generalized Self-Efficacy of University Students in Greece. *World Journal of Education*, 2(1), 117-130. <http://dx.doi.org/10.5430/wje.v2n1p117>
- Steketee, G., Frost, R. O. ve Cohen, I. (1998). Beliefs in obsessive-compulsive disorder. *Journal of Anxiety Disorders*, 12(6), 525–537. [https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/S0887-6185\(98\)00030-9](https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/S0887-6185(98)00030-9)
- Sternheim, L., Startup, H. ve Schmidt, U. (2011). An experimental exploration of behavioral and Cognitive-emotional aspects of intolerance of uncertainty in eating disorder patients. *Journal of Anxiety Disorders*, 25, 806–812. <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2011.03.020>
- Super, D. E. (1980). A Life-Span, Life-Space approach to career development. Brown D. & Brooks L. (Ed.), *Journal of Vocational Behaviour*. 2nd Edition: 197-261. San Francisco: Jossey-Bass. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Şar, A., Işıklar, A., ve Aydoğan, İ. (2012). Atama bekleyen öğretmen adaylarının yaşam doyumunu yordayıcı değişkenlerin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(23), 257-271. dergipark.org.tr/tr/download/article-file/181377
- Tabachnick, B.G., ve Fidel, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (sixth ed.) Pearson, Boston.
- Tarigan, M., ve Wimbari, S. (2011). Career planning program to increase career search self efficacy in fresh graduates. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 11(4), 75-87. <http://www.na-businesspress.com/JHETP/TariganWeb11-4.pdf>
- Taşgın, A., ve Sönmez, S. (2013). Öğretmenlik mesleği genel yeterliklerinin sınıf öğretmenleri ve sınıf öğretmeni adaylarının görüşlerine göre değerlendirilmesi (Öğretme ve öğrenme süreci yeterlikleri-öğrenmeyi, gelişimi izleme ve değerlendirme yeterlikleri). *Middle Eastern & African*

- Journal of Educational Research*, 3, 80-90.
atauni.edu.tr/yuklemeler/63b5c63e04561f00fe8728cc1ac94.pdf
- Taşğın, Ö., Bozgeyikli, H. ve Boğazlıyan, E. E. (2017). Üniversiteli gençlerin işsizlik kaygıları ile psikolojik dayanıklılıkları arasındaki ilişki, *Emek ve Toplum Dergisi*, 6(16), 551-567. dergipark.org.tr/tr/download/article-file/391001
- Taylor, K. M., ve Betz, N. E. (1983). Application of Self-efficacy Theory to the Understanding and Treatment of career Indecision. *Journal of Vocational Behaviour*, 22. 63-81. [https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/0001-8791\(83\)90006-4](https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/0001-8791(83)90006-4)
- Tekin, B. ve Deniz, B. (2019). Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi, iş performansı ve iş tatmini düzeyleri üzerinde kontrol odağı etkili bir faktör mü?, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 65-94. <https://doi.org/10.25095/mufad.625730>
- Tican, C. (2020). Öğretmen adaylarının girişimcilik özellikleri ile kariyer streslerine yönelik görüşleri, *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 9(3), 2768-2795. <https://doi.org/10.15869/itobiad.777304>
- Tolin, D. F., Abramowitz, J. S., Brigidi, B. D. V ve Foa, E. B. (2003). Intolerance of uncertainty in obsessive-compulsive disorder. *Journal of Anxiety Disorders*, 17, 233-242. [https://doi.org/10.1016/s0887-6185\(02\)00182-2](https://doi.org/10.1016/s0887-6185(02)00182-2)
- 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.
- Torun, Y., Çakar, H., ve Budak, S. (2021). Üniversite öğrencilerinin temel benlik değerlendirmeleri ile kariyer stresleri arasındaki ilişkide girişimcilik niyetinin aracılık rolü: bir vakıf üniversitesi örneği. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 53, 280-304. <https://doi.org/10.9779/pauefd.796817>
- Turpçu, E., ve Akyurt, H. (2018). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kariyer Streslerinin Belirlenmesi: Giresun Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *The Journal Of Academic Social Science Studies*, 5(69), 365-380. <http://dx.doi.org/10.9761/JASSS7612>
- Türkiye İstatistik Kurumu, (2025). *İşgücü İstatistikleri, IV. Çeyrek: Ekim-Aralık, 2024*, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-IV.-Ceyrek:-Ekim-Aralik,-2024-53520>

- Tümekaya, S. (2016). Sınıf öğretmenliği öğrencilerinin tükenmişlik ve yabancılaşma düzeylerinin incelenmesi. Ç <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/364130>ukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 25(2), 251-268.
- Tümekaya, S., Çam, S., ve Çavuşoğlu, I. (2009). Tükenmişlik ölçeği kısa versiyonu'nun Türkçe'ye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 18(1), 387-398. dergipark.org.tr/tr/download/article-file/50519
- Türk Dil Kurumu, Güncel Türkçe Sözlük, Kariyer, <https://sozluk.gov.tr/> (ET: 12.01.2025).
- Türk Dil Kurumu, Güncel Türkçe Sözlük, Stres, <https://sozluk.gov.tr/> (ET: 12.01.2025).
- 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.
- Uzun, K., ve Karataş, Z. (2020). Predictors of academic self-efficacy: Intolerance of uncertainty, positive beliefs about worry, and academic locus of control. *International Education Studies*, 13(6), 23-35. <http://dx.doi.org/10.5539/ies.v13n6p104>
- Ülker, F. E. (2019). Kariyer Güvencesizliği: Kavramsal Bir Çerçeve. *Van Yüzyüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(8), 28-38. dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1194103
- Üzüm, B., Uçkun, Ö. Ü. S., ve Uçkun, C. G. (2018). Üniversite öğrencilerinin yaşadığı bir fenomen: Kariyer stresi. *Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 5(24), 1641-1651. <https://doi.org/10.26450/jshsr.532>
- Wells, S., Black, K. J., Bremmer, C., Melhorn, E., ve Zelin, A. I. (2023). College students' perceptions of anticipated career burnout. *Journal of American College Health*, 71(3), 921-929. <https://doi.org/10.1080/07448481.2021.1909045>
- Xu, H., ve Tracey, T. J. (2014). The role of ambiguity tolerance in career decision making. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 18-26. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.04.001>

- Xu, H. (2020). Incremental validity of the career adapt-abilities scale total score over general self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103425. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103425>
- Xu, C., Qiang, J., He, X., Xia, Z., ve Huang, J. (2024). The association between intolerance of uncertainty and academic burnout among university students: The role of self-regulatory fatigue and self-compassion. *Public Health*. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1441465>
- Yazıcı, S. G. (2015). *Evli ve bekar yetişkinlerin genel öz-yeterlik ve benlik saygılarının incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi (Tez No: 431252).
- Yemenici, A. D., Bozkurt, Ö., ve Özkara, M. (2020). Genç nesilde başarı odaklı motivasyon ve öz saygının kariyer stresi ile ilişkisi. *Uluslararası Turizm, Ekonomi ve İşletme Bilimleri Dergisi*, (IJTEBS) E-ISSN: 2602-4411, 4(1), 56-66. <https://ijtebs.org/index.php/ijtebs/article/view/480>
- Yeşilyaprak, B. (2012). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya*. 2. Baskı. Ankara. Pegem Yayınları.
- Yu, E. Y., ve Yang, Y. J. (2013). A study on the difference among college students' department satisfaction and career maturity and the influence on career stress. *Journal of Digital Convergence*, 11(12), 557-568. <http://dx.doi.org/10.14400/JDPM.2013.11.12.557>
- Yükseköğretim Programı Atlası. (2019). Ege Üniversitesi'ndeki Tüm Lisans Programları. (Erişim Tarihi: 14.09.2022). <https://yokatlas.yok.gov.tr/lisans-univ.php?u=1034>
- Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi. (2022). (Erişim Tarihi: 24.10.2022). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Zhou, T., Bao, Y., Guo, D., Bai, Y., Wang, R., Cao, X., ... ve Hua, Y. (2022). Intolerance of uncertainty and future career anxiety among Chinese undergraduate students during COVID-19 period: Fear of COVID-19 and depression as mediators. *Public health*, 10, 1015446. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.1015446>
- Zlomke, K. R. ve Young, J. N. (2009). A retrospective examination of the role of parental anxious rearing behaviors in contributing to intolerance of

uncertainty. *Journal of Child and Family Studies*, 18(6), 670-679.
<http://dx.doi.org/10.1007/s10826-009-9269-7>

Zorbaz, S., Mutlu, T., K. Owen, F. ve A. Şahin, F. (2020). Kariyer uyumu ve iyimserliğini arttırmada kariyer yelkenlisi modeline dayalı psiko-eğitim programının etkililiği, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 28(5), 2100-2111.
<https://doi.org/10.24106/kefdergi.693258>



EKLER DİZİNİ

EK 1. ETİK KURUL ONAY BİLDİRİMİ



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

Ek-1

YÜRÜTÜCÜNÜN ADI SOYADI / KURUMU	Prof. Dr. Süleyman DOĞAN / Eğitim Fakültesi
DANIŞMANIN ADI SOYADI / KURUMU	-
DİĞER ARAŞTIRMACILAR	Sena İME / Eğitim Bilimleri Enstitüsü
ARAŞTIRMANIN TÜRÜ	☒ Yüksek Lisans Tezi ☐ Doktora Tezi ☐ Özgün Araştırma
ARAŞTIRMANIN BAŞLIĞI	Mezuniyet Yılında Olan Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Stresi Düzeylerinin İncelenmesi
BİLİRKİŞİ GÖRÜŞÜ	Yok
KARARIN ALINDIĞI TOPLANTI TARİHİ	30/11/2022
TOPLANTI / KARAR SAYISI	12 / 37
KARAR	Araştırma OYBİRLİĞİ ile etik açıdan uygun bulunmuştur.
PROTOKOL NO: 1710	

Prof. Dr. Mehmet ERSAN

Kurul Başkanı

Elektronik onaylıdır (online toplantı yolu ile)

Prof. Dr. Hülya YILMAZ

Kurul Başkan Yardımcısı

Elektronik onaylıdır (online toplantı yolu ile)

Prof. Dr. Fazlı GÖKÇEK

Kurul Üyesi

Elektronik onaylıdır (online toplantı yolu ile)

Prof. Dr. Sonia AMADO

Kurul Üyesi

Elektronik onaylıdır (online toplantı yolu ile)

Prof. Dr. Mustafa MUTLUER

Kurul Üyesi

Elektronik onaylıdır (online toplantı yolu ile)

Prof. Dr. Prof. Dr. Aydanur GACENER ATİŞ

Kurul Üyesi

Elektronik onaylıdır (online toplantı yolu ile)

Prof. Dr. Nadim MACİT

Kurul Üyesi

(Toplantıda bulunmadı.)

EK 2. KARIYER STRESİ ÖLÇEĞİ İZİN YAZIŞMALARI

Sena İme

17 Ekim Pzt 13:38 (7 gün önce)

Alıcı: [REDACTED]

Sayın Kadir Hocam,

Ben Sena İme. Ege Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Tezli Yüksek Lisans öğrencisiyim.

Prof. Dr. Süleyman Doğan danışmanlığında yürütmeyi planladığım "Mezuniyet Yılında Olan Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Stresi Düzeylerinin Genel Öz Yeterlik, Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ve Tükenmişlik Düzeylerine Göre İncelenmesi: Ege Üniversitesi Örneği" başlıklı tezimde izniniz olursa siz ve Özlem Sertel-Berk'in uyarladığı Kariyer Stresi Ölçeği'ni kullanmak istiyorum. Ölçeği ve değerlendirme kriterlerini de izninizle sizden rica etmekteyim.

Yanıtınız doğrultusunda etik kurul işlemlerini başlatacağım. Yanıtınızı bekliyorum. İyi çalışmalar dilerim.

Saygılarımla,

Sena.



Kadir Ozden 6 gün önce

Alıcılar: ben ✓



Merhabalar,

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

Kolaylıklar ve iyi çalışmalar dilerim.
Kadir



[Alıntılanan metni göster](#)

EK 3. GENEL ÖZ YETERLİK ÖLÇEĞİ İZİN YAZIŞMALARI

Sena İme

19 Ekim Çar 11:20 (5 gün önce)

Alıcı: [REDACTED]

Sayın Ayşe Hocam,

Ben Sena İme. Ege Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Tezli Yüksek Lisans öğrencisiyim.

Prof. Dr. Süleyman Doğan danışmanlığında yürütmeyi planladığım "Mezuniyet Yılında Olan Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Stresi Düzeylerinin Genel Öz Yeterlik, Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ve Tükenmişlik Düzeylerine Göre İncelenmesi: Ege Üniversitesi Örneği" başlıklı tezimde izniniz olursa Türkçeye uyarladığınız Genel Öz Yeterlik Ölçeği'ni kullanmak istiyorum. Ölçeği ve değerlendirme kriterlerini de izninizle sizden rica etmekteyim.

Yanıtınız doğrultusunda etik kurul işlemlerini başlatacağım. Yanıtınızı bekliyorum. İyi çalışmalar dilerim.

Saygılarımla,

Sena.



Ayşe Aypay 10:41

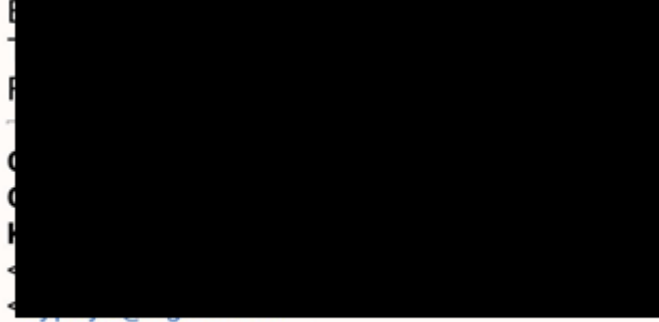
Alicılar: ben v



Merhaba Sena,

Ölçek formu ektedir. Tezinde başarılar dilerim.

Prof. Dr. Ayşe AYPAY
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Eğitim Fakültesi



Konu: Ölçek Kullanım İzni

EK 4. BTÖ-12 İZİN YAZIŞMALARI

Sena İme

17 Ekim Pzt 13:43 (7 gün önce)

Alıcı: [REDACTED]

Sayın Hakan Hocam,

Ben Sena İme. Ege Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Tezli Yüksek Lisans öğrencisiyim.

Prof. Dr. Süleyman Doğan danışmanlığında yürütmeyi planladığım "Mezuniyet Yılında Olan Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Stresi Düzeylerinin Genel Öz Yeterlik, Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ve Tükenmişlik Düzeylerine Göre İncelenmesi: Ege Üniversitesi Örneği" başlıklı tezimde izniniz olursa siz ve Filiz Mine Erguvan, Ahmet Akın, Mehmet Şirin Akça'nın uyarladığı Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği'ni (BTÖ-12) kullanmak istiyorum. Ölçeği ve değerlendirme kriterlerini de izninizle sizden rica etmekteyim.

Yanıtınız doğrultusunda etik kurul işlemlerini başlatacağım. Yanıtınızı bekliyorum. İyi çalışmalar dilerim.

Saygılarımla,

Sena.



Hakan Sarıçam 7 gün önce

Alıcılar: ben ✓



Sena Merhabalar,
Ölçeğin maddeleri ve puanlama bilgileri
ektedir.
Tez çalışması kapsamında memnuniyetle
kullanabilirsin.
Süleyman hocama selamlar.
Kolaylıklar ve sağlıklı günler dilerim.

**Not: Ölçek maddeleri ticari kazanç
sağlayan çalışmalarda kullanılamaz ve
ölçek maddelerinin tamamı sanal
ortamda (tezin sonu, web siteleri vb.)
paylaşılamaz.**



Konu: Ölçek Kullanım İzni

EK 5. TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ KISA VERSİYONU İZİN YAZIŞMALARI

Sena İme

17 Ekim Pzt 13:41 (7 gün önce)

Alıcı: [REDACTED]

Sayın Songül Hocam,

Ben Sena İme. Ege Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Tezli Yüksek Lisans öğrencisiyim.

Prof. Dr. Süleyman Doğan danışmanlığında yürütmeyi planladığım "Mezuniyet Yılında Olan Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Stresi Düzeylerinin Genel Öz Yeterlik, Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ve Tükenmişlik Düzeylerine Göre İncelenmesi: Ege Üniversitesi Örneği" başlıklı tezimde izniniz olursa siz, Sabahattin Çam ve İlknur Çavuşoğlu'nun uyarladığı Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu'nu kullanmak istiyorum. Ölçeği ve değerlendirme kriterlerini de izninizle sizden rica etmekteyim.

Yanıtınız doğrultusunda etik kurul işlemlerini başlatacağım. Yanıtınızı bekliyorum. İyi çalışmalar dilerim.

Saygılarımla,

Sena.



Songul Tumkaya 6 gün önce

Alıcılar: ben ▾



Merhaba Sena

Ölçeği kullanabilirsin. Ekli dosyada gönderiyorum.
Başarılar.

Prof. Dr. Songül TÜMKAYA

[Alıntılanan metni göster](#)

EK 6. KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Kişisel bilgi formu

Değerli Katılımcı,

Bu araştırma “Mezuniyet Yılında Olan Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Stresi Düzeylerinin Genel Öz Yeterlik, Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ve Tükenmişlik Düzeylerine Göre İncelenmesi: Ege Üniversitesi Örneği” adlı tez kapsamında gerçekleştirilecektir. Bu araştırmadan elde edilecek bilgiler gizli tutulacak, yalnızca bilimsel amaçlı olarak kullanılacak ve başka bir kişi ya da kurumla paylaşılmayacaktır. Aşağıdaki ölçeklerde sizinle ilgili maddeler bulunmaktadır. Araştırma verilerinin güvenilir ve tutarlı olması açısından lütfen içten ve dürüst bir şekilde size uygun olan dereceyi işaretleyiniz.

Sena İME

EÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü RPD Yüksek Lisans Programı Öğrencisi

Cinsiyetiniz: K () E ()

Bölümünüz/Programınız: _____

Sınıfınız: 4 () 5 () 6 ()

Anne Eğitim Durumu:

Okur-Yazar Değil ()

Okur-Yazar ()

İlkokul Mezunu ()

Ortaokul Mezunu ()

Lise Mezunu ()

Üniversite Mezunu ()

Lisansüstü Mezunu ()

Baba Eğitim Durumu:

Okur-Yazar Değil ()

Okur-Yazar ()

İlkokul Mezunu ()

Ortaokul Mezunu ()

Lise Mezunu ()

Üniversite Mezunu ()

Lisansüstü Mezunu ()

Size göre ailenizin gelir düzeyi nasıldır?: Düşük () Orta () Yüksek ()

Şu an eğitim aldığınız bölümden/programdan memnun musunuz?

Memnunum () Kısmen Memnun Değilim () Memnun Değilim ()

EK 7. KARİYER STRESİ ÖLÇEĞİ

Kariyer Stresi Ölçeği

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

	H iç K a t ı l m ı y o r u m	Ç o k A z K a t ı lı y o r u m	B ir a z K a t ı lı y o r u m	E p e y K a t ı lı y o r u m	T a m a m e n K a t ı lı y o r u m
1. Ailemle çatışma yaşıyorum çünkü ailem benim garantili bir işe girmemi istiyor ve benim neyi önemseydiğimle ilgilenmiyor.					
5. İstedğim iş hakkında yeterince bilgi sahibi olmadığımı dair endişelerim var.					
6. Kariyer alanımda yeteri kadar pozisyon olmadığı konusunda endişelerim var.					
10. Bir iş bulmak için yapılması gereken çok fazla şey olduğundan kendimi stres altında hissediyorum.					

4. Ailemle çatışma yaşıyorum, çünkü onların benden yapmamı istedikleri ile benim yapmak istediklerim farklı.			
5. Kariyerim için hazırlanmama yardımcı olan pek fazla kişi olmadığından kendimi engellenmiş hissediyorum.			
8. Seçmiş olduğum meslek ile yeteneklerimin birbirine uygun olup olmadığı konusunda kaygılarım var.			
9. Neye yeteneğim olduğunu bilmediğim için endişeliyim.			

EK 8. GENEL ÖZ YETERLİK ÖLÇEĞİ

Genel Öz Yeterlik Ölçeği

	Tamamen yanlış	Biraz doğru	Orta düzeyde doğru	Tamamen doğru
1) Yeterince çaba harcarsam, zor sorunları çözmenin bir yolunu daima bulabilirim.....	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐
3) Amaçlarıma bağlı kalmak ve bunları gerçekleştirmek benim için kolaydır.....	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐
5) İstediğim şey elde edemediğim durumlarda nasıl başdebileceğimi biliyorum.....	☐	☐	☐	☐
6) Gerekli çabayı gösterirsem, birçok sorunu çözebilirim.....	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐
8) Bir sorunla karşılaştığımda, genellikle birkaç çözüm yolu bulabilirim.....	☐	☐	☐	☐
9) Başım derde olduğunda, genellikle bir çözüm düşünebilirim.....	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐

EK 9. BELİRSİZLİĞE TAHAMMÜLSÜZLÜK ÖLÇEĞİ KISA FORMU ÖRNEK MADDELER

Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği (Btö-12)

Lütfen aşağıdaki maddelerin karşısında bulunan ve maddelere ne kadar katıldığınızı gösteren sayılardan size en uygun olanını işaretleyiniz. (1) Bana hiç uygun değil, (2) Bana çok az uygun, (3) Bana biraz uygun, (4) Bana çok uygun ve (5) Bana tamamen uygun anlamına gelmektedir.	
1. Beklenmedik olaylar canımı çok sıkar.	1 2 3 4 5
4. En iyi planlamayı yapsam bile beklenmedik küçük bir olay her şeyi mahvedebilir.	1 2 3 4 5
7. Her şeyi önceden ayrıntılı bir şekilde organize edebilmeliyim.	1 2 3 4 5
11. En küçük bir şüphe bile hareket etmemi engeller.	1 2 3 4 5
12. Tüm belirsiz durumlardan uzak durmak zorundayım.	1 2 3 4 5

EK 10. TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ KISA VERSİYONU

Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu

		D a i m a	Ç o k s ı k	S ı k ç a	B a z e n	N a d i r e n	N e r e d e y s e h i ç	H i ç
2	İnsanlar tarafından hayal kırıklığına uğratılmış hissediyorum	7	6	5	4	3	2	1
3	Umutsuzluk duyuyorum	7	6	5	4	3	2	1
5	Çaresiz hissediyorum	7	6	5	4	3	2	1
8	Değersiz ve başarısız biri gibi hissediyorum	7	6	5	4	3	2	1