



**T.C.
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Tezli Yüksek Lisans Programı**

**ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN YILMAZLIK VE GENEL ÖZ
YETERLİLİK DÜZEYLERİNİN KARIYER STRESİNİ
YORDAYICILIĞININ İNCELENMESİ**

**Adile ÖZKAN
Yüksek Lisans Tezi**

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. Mehmet Ali ÇAKIR**

Burdur, 2020

T.C.
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Tezli Yüksek Lisans Programı

**ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN YILMAZLIK VE GENEL ÖZ
YETERLİLİK DÜZEYLERİNİN KARIYER STRESİNİ
YORDAYICILIĞININ İNCELENMESİ**

Adile ÖZKAN
Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Mehmet Ali ÇAKIR

Burdur, 2020



**MAKÜ EĞİTİM BİLİMLERİ
ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK LİSANS/DOKTORA JÜRİ
ONAY FORMU**

M.A.K.Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun tarih ve sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından 30/11/2020 tarihinde tez savunma sınavı yapılan Adile ÖZKAN’ın “**Üniversite Öğrencilerinin Yılmazlık ve Genel Öz Yeterlilik Düzeylerinin Kariyer Stresini Yordayıcılığının İncelenmesi**” konulu tez çalışması Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı’nda YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

JÜRİ

ÜYE (TEZ DANIŞMANI) : Doç. Dr. Mehmet Ali ÇAKIR

ÜYE : Dr. Öğr. Üyesi Fikriye Eda KARAÇUL

ÜYE : Dr. Öğr. Üyesi ÜMÜT ARSLAN

ONAY

M.A.K.Ü Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun/...../..... tarih ve/..... sayılı kararı.

İMZA / MÜHÜR

BİLDİRİM

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu taahhüt edip, tezimin kaynak göstermek koşuluyla aşağıda belirttiğim şekilde fotokopi ile çoğaltılmasına izin veriyorum.

[] Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

[] Tezim sadece Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.

[] Tezimin yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

Adile ÖZKAN

Tarih

İmza



Kıymetli Ailem'e...

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimime başladığım ilk günden bugüne kadar her konuda destek ve yardımlarını gördüğüm danışmanım Sayın Doç. Dr. Mehmet Ali ÇAKIR'A, hem lisans hem yüksek lisans eğitimimde bilgileriyle yoluma ışık tutan hocalarım Prof. Dr. Zeynep KARATAŞ'A, Doç. Dr. Özlem TAGAY'A, Doç. Dr. Firdevs Savi ÇAKAR'A, ve Doç. Dr. Kenan DEMİR'e teşekkürlerimi sunuyorum.

En başından beri beni motive eden, hayatımın her anında maddi ve manevi desteğini esirgemeyen, varlığıyla daha güçlü ve mutlu olmamı sağlayan canım babam Eyyüp ÖZKAN'a, her anımda yanımda olmasından dolayı huzur bulduğum canım annem Rafiye ÖZKAN'a, hayatıma neşe katan kardeşlerim Mehmet Safa ÖZKAN'a ve Merve ÖZKAN'a, beni motive eden kıymetli meslektaşım Adile KUZUCU DEMİR'e, hep yanımda olan canım arkadaşım Sema ALTINÖZ'e, kıymetli arkadaşım Merve UZUN'a, tanıştığım ilk andan beri hayatıma eşsiz güzellikler katan ablam Yasemin GÜNEŞ'e sonsuz sevgi ve teşekkürlerimi sunuyorum.

Üniversite Öğrencilerinin Yılmazlık Ve Genel Öz Yeterlilik Düzeylerinin Kariyer Stresini Yordayıcılığının İncelenmesi

(Yüksek Lisans Tezi)

Adile ÖZKAN

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerinin yaş, cinsiyet, sınıf, bölüme istekli olarak girip girmediği, öğrenim gördüğü bölümü tercih nedenleri, iş tecrübesi olup olmadığı, ailesinin yaşadığı yer, ailenin aylık geliri değişkenlerine anlamlı bir farklılık olup olmadığının incelenmesi, yılmazlık ve genel öz yeterliliğin kariyer stresini yordayıcılığının incelenmesi ve genel öz yeterlilik düzeyleri ve kariyer stresleri arasında yılmazlığın aracılık rolünün belirlenmesidir. Araştırmada betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, 2018-2019 öğretim yılı bahar döneminde Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (AİÇÜ) Okul Öncesi Öğretmenliği, Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenliği, Tarih, Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik, İlköğretim Matematik Öğretmenliği, Sosyal Bilgiler Öğretmenliği, İslami İlimler, iktisat, işletme ve Resim İş Öğretmenliği bölümlerinde öğrenim gören 432 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri, Özden ve Sertel Berk (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan ve geçerlik güvenirlik çalışması yapılmış olan “Kariyer Stresi Ölçeği”, Gürkan (2006) tarafından geliştirilen “Yılmazlık Ölçeği”, İlhan ve Yıldırım (2010) tarafından Türkçeye uyarlanan ve geçerlik güvenirlik çalışması yapılmış olan “Genel Öz Yeterlilik Ölçeği” ve araştırmacı tarafından geliştirilen “Kişisel Bilgi Formu” ile toplanmıştır. Kariyer Stresi Ölçeğinin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .94, Yılmazlık Ölçeğinin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .80 ve Genel Öz Yeterlilik Ölçeğinin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .80 olarak hesaplanmıştır. Verilerin analizi, SPSS programı ile yapılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde, frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, t testi, tukey testi, ANOVA, varyans analizi, korelasyon analizi ve aracılık analizleri kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre üniversite öğrencilerinin kariyer stresi ile genel öz yeterlikleri ve yılmazlıkları arasında negatif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Üniversite öğrencilerinin yılmazlıkları ve genel öz yeterlilikleri arttıkça kariyer streslerinin düştüğü görülmektedir. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri öğrenim gördüğü bölümden memnuniyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Öğrenim gördüğü bölümden memnun olmayan üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri memnun olanlardan daha yüksektir. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri öğrenim gördüğü bölüme isteyerek girip girmediğine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Öğrenim gördüğü bölüme isteyerek girenlerin kariyer stresleri istemeyerek girenlerden daha düşüktür. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri öğrenim gördüğü bölümü tercih nedenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Puana göre tercih edenlerin kariyer stresleri sevdiği meslek olanlardan daha yüksektir. Diğer yandan başka seçenek yok diyenlerin kariyer stresleri puana göre tercih edenler, sevdiği meslek, tavsiye (aile, öğretmen) ve geçerli bir meslek diyenlerden daha yüksektir. Benzer şekilde tesadüfen, tavsiye (aile, öğretmen) ve diğer diyenlerin (üniversite bitirmiş olmak için, ailem istediği için, yatay geçiş yapmak için, iş bulabilmek için, yaşadığım yerde üniversite olduğu için, kendimi geliştirmek için) kariyer stresleri sevdiği meslek diyenlerden daha yüksektir. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri ailesinin aylık gelirin'e göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Ailesinin aylık geliri 1000 TL ve altı

olan öğrencilerin kariyer stresi 1001-2000 TL arası, 2001-3000 TL arası, 3001-4000 TL arası, 4001-5000 TL arası, 5001-6000 TL arası olanlardan daha yüksektir. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri ailesinin yerleşim yerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Ailesi köyde yaşayanların kariyer stresi il ve büyükşehir de yaşayanlardan daha yüksektir. Diğer yerleşim yerlerinden yaşayanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Yılmazlığın genel öz yeterlik ve kariyer stresi arasında kısmı aracı bir değişken olduğu görülmektedir. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerinde cinsiyete, sınıf düzeyine, iş tecrübesi olup olmadığına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Genel Öz Yeterlilik, Kariyer Stresi, Yılmazlık

Sayfa Adedi:133

Danışman: Doç. Dr. Mehmet Ali ÇAKIR



The Investigation Of University Students' Resilience And General Self-Efficacy Levels Of Prediction Of Career Stress

(Master Thesis)

Adile ÖZKAN

ABSTRACT

The of purpose this study is to examine whether the stress levels of university students have a significant difference according to their age, gender, class, their enthusiasm to enter the department, reasons for choosing the department they study at, their work experience, their family lives, family monthly income, examining the predictors of resilience and general self-efficacy in career stress, and determining the mediating role of resilience between general self-efficacy levels and career stresses. Descriptive scanning model was used in the research. The study group of the research is consists of 432 university students in the spring term of 2018-2019 academic year, Ağrı İbrahim Çeçen University (AIÇU) Pre-School Teacher Education, Turkish Language and Literature Teacher Education, History, Psychological Counseling and Guidance, Primary Mathematics Teacher Education, Social Studies Teacher Education, Islamic Sciences, Economics, Business Administration the Department of Painting Education. The data of the research are collected with “Career Stress Scale”, whose validity and reliability study was conducted and adapted to Turkish by Özden and Sertel Berk (2017), “Resilience Scale” developed by Gürgen (2006) and “General Self-Efficacy Scale” whose validity and reliability was conducted and adapted to Turkish by Yıldırım and İlhan (2010), “Personal Information Form” created by the researcher. The cronboach alpha reliability coefficient of the Career Stress Scale was .94, the cronboach alpha reliability coefficient of the Resilience Scale was .80, and the cronboach alpha reliability coefficient of the General Self-Efficacy Scale was .80. The analysis of the data was done with the SPSS program. In analyzing the data, frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, t test, tukey test, ANOVA, variance analysis, correlation analysis and mediation analysis were used. According to the results of the research, a negative relationship was found between the career stress of university students and their general self-efficacy and resilience. Career Stress decreases as the resilience and General Self-Efficacy of university students increase. Career Stress of the university students show a statistically significant difference according to the satisfaction from the department they are studying. The career stresses of university students who are not satisfied with the department they study at are higher than those who are satisfied. Career Stress of university students varies statistically according to whether they intentionally enter the department they are studying. Career stresses of those who enter the department where they study intentionally are lower than those who do not want to enter the department. The section where university students study career stress varies statistically according to their preference. The career stresses of those who prefer according to the scores are higher than those they love. On the other hand, those who prefer the career stresses according to the scores of those who say there are no other options are higher than those who call my profession, advice (family, teacher) and a valid profession. Likewise, career stresses are higher than those who say that they love counseling (family, teacher) and other people (who want to be graduated from the university, because my family wants, to move horizontally, to find a job, to be a university where I live, to improve myself). Career stress of the university

students show statistically significant difference according to the monthly income of the family. Career stress of students whose family income is 1000 TL or less is higher than those between 1001-2000 TL, 2001-3000 TL, 3001-4000 TL, 4001-5000 TL, 5001-6000 TL. Career Stress of the university students show a statistically significant difference according to the location of the family. The career stress of those whose families live in the village is higher than those living in the province and metropolitan areas. There is no significant difference between those living in other settlements. The resilience is seen that the partiality between the general self-efficacy and career stress is a mediating variable. There was no statistically significant difference in the career stress levels of university students according to gender, class level, and whether they have work experience.

Key Words: Career Stress, General Self-Efficacy, Resilience

Page Number: 133

Supervisor: Assoc. Dr. Mehmet Ali akır



İÇİNDEKİLER

BİLDİRİM.....	i
İTHAF.....	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
ÖZ.....	iv
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	viii
KISALTMALAR.....	xii
TABLolar DİZİNİ.....	xiii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xiv
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Problem Cümlesi.....	7
1.2.1. Alt Problemler.....	7
1.3. Araştırmanın Amacı.....	8
1.4. Araştırmanın Önemi.....	8
1.5. Sınırlılıklar.....	10
BÖLÜM II.....	11
KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	11
2.1. Kuramsal Çerçeve.....	11
2.1.1. Kariyer Kavramı.....	11
2.1.2. Kariyer Gelişim Kuramları.....	12
2.1.2.1. Özellik Faktör Uyumlu Kuramlar.....	13
2.1.2.1.1. Özellik Etmen Kuramı.....	13
2.1.2.1.2. İşe Uyum Kuramı.....	134
2.1.2.1.3. Holland'ın Tipoloji Kuramı.....	14
2.1.2.2. Psikodinamik Yaklaşımlar.....	16
2.1.2.2.1. Psikanalitik Yaklaşım.....	16
2.1.2.2.2. Adlerin Yaklaşımı.....	17
2.1.2.2.3. Ann Roe'nun Yaklaşımı.....	18
2.1.2.3. Gelişimsel Kuramlar.....	18
2.1.2.3.1. Ginzberg ve Arkadaşlarının Mesleki Gelişim Kuramları.....	19
2.1.2.3.2. Super'ın Yaşam Boyu Yaşam Alanı Kuramı.....	19

2.1.2.3.3. Gottfredson'ın Daraltma-Uzlaşma Kuramı	22
2.1.2.4. Sosyal Bilişsel Kuramlar	23
2.1.2.4.1. Krumboltz'un Sosyal Öğrenme Kuramı.....	23
2.1.2.4.2. Lent, Brown ve Hackett'in Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı	25
2.1.3. Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler.	27
2.1.3.1. Psikolojik Faktörler.....	27
2.1.3.1.1. Yetenek.....	27
2.1.3.1.2. İlgi..	29
2.1.3.1.3. Kişilik Özellikleri	30
2.1.3.1.4. Mesleki Değer.	30
2.1.3.2. Sosyolojik Faktörler.	31
2.1.3.3. Cinsiyet	32
2.1.3.4. Politik ve Ekonomik Faktörler	32
2.1.4. Kariyer Stresi	33
2.1.4.1. Stres Kavramı.....	33
2.1.4.2. Kariyer Stresi.	35
2.1.5. Yılmazlık Kavramı.	37
2.1.5.1. Yılmazlığın Tanımı.	39
2.1.5.2. Yılmaz Bireylerin Özellikleri.....	39
2.1.5.3. Yılmazlıkta Risk ve Koruyucu Faktörler.	40
2.1.5.3.1. Risk Faktörleri.	40
2.1.6. Öz Yeterlilik Kavramı	44
2.1.6.1. Öz Yeterliliğin Tanımı	44
2.1.6.2. Öz Yeterlilik İnancının Kaynakları.....	45
2.1.6.3. Öz Yeterliliğin Birey Üzerindeki Etkileri	47
2.1.6.4. Kariyer Yaşamı ve Öz Yeterlilik.....	49
2.2. İlgili Araştırmalar	50
2.2.1. Kariyer Stresiyle İlgili Araştırmalar.	50
2.2.1.1. Yurt İçinde Yapılmış Araştırmalar.	50
2.2.1.2. Yurt Dışında Yapılmış Araştırmalar.	57
2.2.2. Yılmazlıkla İlgili Araştırmalar.....	59
2.2.2.1. Yurt İçinde Yapılmış Araştırmalar	59
2.2.2.2. Yurt Dışında Yapılmış Araştırmalar	64
2.2.3. Öz Yeterlilikle İlgili Araştırmalar.....	65

2.2.3.1. Yurt İçinde Yapılmış Araştırmalar	65
2.2.3.2. Yurt Dışında Yapılmış Araştırmalar	70
BÖLÜM III	74
YÖNTEM.....	74
3.1. Araştırmanın Modeli.....	74
3.2. Çalışma Grubu.....	75
3.3. Veri Toplama Araçları.....	77
3.3.1. Kariyer Stresi Ölçeği	77
3.3.2. Yılmazlık Ölçeği.....	78
3.3.3. Genel Öz Yeterlilik Ölçeği	79
3.4. Verilerin Analizi	80
BÖLÜM IV	83
BULGULAR VE YORUM.....	83
4.1. Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistikler.....	83
4.2. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Streslerinin Cinsiyete Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular	84
4.3. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Streslerinin Okudukları Bölümden Memnuniyet Durumlarına Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular	84
4.4. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Streslerinin Sınıfa Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular	85
4.5. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Stresinin Okuduğu Bölüme İsteyerek Girip Girmedigine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular.....	86
4.6. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Streslerinin Okuduğu Bölümü Tercih Nedenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular	86
4.7. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Stresinin Bir İş Tecrübem Olup Olmadığına Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular	88
4.8. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Streslerinin Ailenin Aylık Gelirine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular	89
4.9. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Streslerinin Ailenin Yaşadığı Yerleşim Yerine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular	90
4.10. Genel Öz Yeterlilik ve Kariyer Stresi Arasındaki İlişkide Yılmazlığın Aracılık Rolüne İlişkin Bulgular	91
BÖLÜM V.....	94
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	94

5.1. Sonuç ve Tartışma	94
5.2. Öneriler.....	101
KAYNAKLAR.....	103
EKLER	121
EK-1.....	122
EK 2.....	124
EK-3.....	126
EK-4.....	127
EK-5.....	130
EK-6.....	131
EK-7.....	132
ÖZGEÇMİŞ	133

KISALTMALAR

AİÇÜ: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi

EAP: Çalışan Yardım Programı

GA: Güven Aralığı

GO: Genel Öz Yeterlilik

KSÖ: Kariyer Stresi Ölçeği

KST: Kariyer Stresi

M: Aracı Değişken

MAKÜ: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

ÖMYT: Öğretmen Adaylarının Mesleğe Yönelik Tutum Puanları

SBKK: Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı

SPSS: Statistical PacketForSocialSciences

TDK: Türk Dil Kurumu

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

ULAKBİM: Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi

X:Yordayıcı Değişken

Y: Kriter Değişken

YL: Yılmazlık

TABLÖLAR DİZİNİ

<u>Tablolar</u>	<u>Sayfa</u>
Tablo 1 Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Okumakta Olduğu Bölüm, Cinsiyet, Sınıf, Bölüme İstekli Olarak Girip Girmediği, Bölümü Tercih Nedenleri, Okuduğu Bölümden Memnuniyet, İş Tecrübesi Olup Olmadığı, Ailenin Aylık Geliri, Ailesinin Yaşadığı Yer, Değişkenlerine Göre Dağılımları.....	76
Tablo 2 Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	80
Tablo 3 Değişkenlerine İlişkin Betimsel İstatistikler.....	83
Tablo 4 Cinsiyet Değişkenine Göre Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Stresi T Testi Sonuçları.....	84
Tablo 5 Okuduğu Bölümden Memnuniyet Duyup Duymamaları Değişkenine Göre Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Stresi T Testi Sonuçları.....	85
Tablo 6 Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Streslerinin Sınıfa Göre İncelenmesine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları.....	85
Tablo 7 Öğrenim Gördüğü Bölüme İstekli Olarak Girip Girmediği Değişkenine Göre Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Stresi T Testi Sonuçları.....	86
Tablo 8 Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Streslerinin Okuduğu Bölümü Tercih Nedenine Göre İncelenmesine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları.....	87
Tablo 9 Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Streslerinin Okuduğu Bölümü Tercih Nedenine Göre İlişkin Tukey Testi Sonuçları.....	87
Tablo 10 Bir İş Tecrübesi Olup Olmadığı Değişkenine Göre Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Stresi T Testi Sonuçları.....	88
Tablo 11 Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Streslerinin Ailenin Aylık Gelirine Göre İncelenmesine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları.....	89
Tablo 12 Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Streslerinin Ailenin Aylık Gelirine Göre İlişkin Tukey Testi Sonuçları.....	90
Tablo 13 Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Streslerinin ailenin yaşadığı yerleşim yerine Göre İncelenmesine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları.....	90
Tablo 14 Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Streslerinin Ailenin Yaşadığı Yerleşim Yeri Göre İncelenmesine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları.....	91
Tablo 15 Üniversite öğrencilerinde Genel Özyeterlik, Yılmazlık ve Kariyer Stresi Arasındaki Aracılık ilişkisi Bootstrapping sonuçları.....	93

ŞEKİLLER DİZİNİ

<u>Şekiller</u>		<u>Sayfa</u>
Şekil 1	Örnek Aracılık Modeli.....	81
Şekil 2	Genel Özyeterlik, Yılmazlık ve Kariyer Stresi Arasındaki Aracılık	92



BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmaya temel teşkil eden problem durumu, problem cümlesi ve alt problemler ile araştırmanın amacı, önemi ve sınırlılıklarına yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Eğitim, bireye yaşamdaki rollerini yerine getirebilmesi ve tüm yönleriyle gelişebilmesi için belli özellikler kazandırmaya yönelik bir süreçtir. Bu süreçte de bireyler; birey olarak insan, sosyal varlık olarak insan, meslek elemanı olarak insan olmak üzere üç farklı alanda yetiştirilmeye çalışılır. Çağdaş eğitim sistemi ülkenin kalkınması ve refahı için bireylerin performanslarını en üst seviyede kullanmasını ister bunun içinde bireylerin bu performanslarını sergileyebileceği en iyi mesleği seçmesine ve kariyerini sürdürmesine önem verir (Yeşilyaprak, 2019).

Kariyer; bir kimsenin hayatında herhangi bir anında sahip olduğu tüm yaşam rollerinin gerektirdiği etkinliklerin bir araya gelmesidir ve bu roller bireyin “çalışan” olarak üstlendiği rolleri içine alır. Kariyer, yaşam boyu devam eden bir süreçtir, bir meslek seçmekle veya mesleğe girmekle tamamlanmaz. Çünkü kariyer kavramı meslek öncesi- meslek sonrası görevleri olduğu kadar, boş zaman faaliyetlerini, toplumda üstlenilen diğer rolleri ve bütün bu rolleri oynarken bireyin kendine özgü gelişimini ve uyumunu ifade eden bir kavramdır (Yeşilyaprak, 2019).

Kariyer süreçlerinin başında kariyerin planlanması vardır. Kariyer planlama süreci bireyin kendini değerlendirme, örgüt, meslek ve iş atamaları ile ilişkili olarak farkında olarak yapılan seçimleri içerir. Bireyin kariyer planlaması üzerinde yakın çevresi, mesleğin zorluk derecesi, mesleğin farklılığı, mesleğin saygınlığı, mesleğin sağlayacağı güvenlik ve güç, başarıma arzusu ve meslek öncesi eğitim etkili olmaktadır (Adıgüzel, 2008). Kariyer planlama sürecinde önemli olan diğer unsurlar

ise bireyin ilgi, yetenek ve değerleridir. Örneğin, yetenek ile bireyin mesleğinden memnun olması, mutlu bir meslek ömrü sürmesi ve kendini gerçekleştirmesi arasında bir ilişki söz konusudur. Eğer kişi mesleğinde başarılı olursa hem gizil güçlerini sergilediği için mutlu olacaktır hem de çevresinden aldığı desteklerle diğer gereksinimlerini karşıladığı için doyum sağlayacaktır. Bu durum da kişinin yetenekleriyle mesleğin karmaşıklık düzeyinin birbirine yakın olmasını gerekli kılar. Kişinin mesleği yeteneğinin üstünde bir kapasite gerektiriyorsa başarısızlığa, yeteneklerinin altında bir yetenek gerektiriyorsa bu kişinin fazla kapasitesini kullanamadığı için mutsuz olmasına neden olur (Kuzgun, 2017).

Kariyerle ilgili birçok durumu göz önünde bulundurarak doğru kararlar verebilmek önemli olmakla beraber meslek tanımları bulunduğumuz bilgi iletişim çağı içerisinde hızlı bir değişim göstermektedir. Örneğin maden mühendisliğinin 80'li yıllardaki görev tanımıyla şu an ki görev tanımı, iş anlayışı ve sektörün beklentileri birçok yönden farklılık göstermektedir (Erol ve Müftüoğlu, 2013). Aynı zamanda işsizlik tehdidi de gittikçe artmaktadır. Üniversite eğitimi alanların sayısı artsa da mezun olduktan sonra iş bulma imkânı azalmaktadır bu durum bireylerin kaygılarının ve umutsuzluklarının artmasına neden olmaktadır. Özellikle son sınıfta öğrenim gören öğrencilerin gelecek ve iş kaygıları daha fazla olmaktadır (Aytaç ve Dursun, 2009). 2020 yılı Mart ayı itibari ile TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) tarafından yapılan araştırmaya göre işsizlik oranı %13,2'dir. Genç nüfustaki yani 15-24 yaş arasındaki işsizlik oranı ise %24,6'dır (TÜİK, 2020). Genç nüfustaki işsizlik oranının genel işsizlik oranından yüksek olması gençlerin daha fazla işsizlik sorunu yaşadığını göstermektedir. Üniversite öğrencilerinin iş değerleri ile kariyer seçimleri arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırmaya göre; öğrencilerin en fazla önem verdikleri iş değerlerinin sırasıyla yaratıcılık, başarı ve güvenlik olduğunun yönetim, prestij ve değişiklik değerlerinin ise en az önem verilen iş değeri olduğu görülmüştür. "güvenlik" değerinin yüksek olması bireylerin iş bulma ve işten çıkarılma endişelerinin olduğunu göstermektedir (Pilavcı, 2007).

Öğretmen adaylarının öğretmen istihdamına ve mesleki geleceklerine ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla yapılan araştırmaya katılan bireylerin görüşleri incelendiğinde beşte dördünün mesleki gelecekleriyle ilgili olumsuz düşüncelere sahip olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan bireylerin %28'i gelecekleri hakkında

kaygı duyduğunu; %19'u kendilerini gelecekte büyük büyük olasılıkla öğretmen olarak görmediklerini ve öğretmenlik dışında bir iş yapmak zorunda kalacaklarını düşündüğü; %18'i KPSS'nin gereksiz, yıpratıcı ve çok saçma olduğunu, psikolojilerini olumsuz etkilediğini, kendilerini alan bilgisinden ve sosyallikten uzaklaştırdığını ifade etmişlerdir (Şahin, 2011).

Bireylerin bir işte çalışıyor olmaları da tek başına başarılı bir kariyer için yeterli olmamaktadır örneğin, hızlı teknolojik değişimler bireylerin eskiye oranla daha fazla iş değiştirmelerine neden olmaktadır. Teknolojik değişimlere ayak uydurabilen kişiler kariyer süreçlerinde ilerleme yaşarken bu değişimlere ayak uyduramayan kişiler ise meslek yaşamında yer almakta ya da daha yüksek ücretle çalışmakta zorlanmaktadır (Pişkin, 2019). Arık ve Seyhan'ın (2016) üniversite son sınıfta öğrenim görmekte olan öğrencilerin kariyer planları üzerine yaptıkları araştırmaya göre, üniversite öğrencilerinin kariyer planlamaları üzerinde gelecek beklentisi ve teknoloji farkındalığının olumlu etkisi olduğu görülmüştür.

Kariyer planlama sürecinin ilgi, yetenek ve değerlerin belirlenmesi gibi danışmanlık gerektiren farklı süreçleri içermesi, değişen mesleki tanımlar, teknolojik gelişmeler ve işsizlik gibi durumlar bireylerin kariyer stresi yaşamalarına neden olmaktadır.

Bireyler yaşamları boyunca farklı stres durumlarıyla karşılaşır ve stres insanı yakın duygusal ilişkilerden uzaklaştıran, verimliliğini düşüren ve en önemlisi hayattan aldığı zevki azaltan bir durumdur (A. Baltaş ve Baltaş, 2013). Stres tepkisi, ortamda ne olduğuna bağlı olarak değil insanın olana nasıl tepki verdiğine bağlı olarak ortaya çıkar burada önemli olan bireysel farklılıktır (A. Baltaş ve Baltaş, 2013). Stresle başa çıkmayı kolaylaştıran bazı etkenler vardır örneğin yeni koşulları uyum sağlayabilen, değişim şartlarını görmeye gayret eden esnek kişilik özelliğindeki bireyler ve içten denetimli kişiler stresle daha kolay başa çıkmaktadırlar. İçten denetimli bireyler, zihinsel ve duygusal enerjilerini kendi dışlarındaki faktörlere değil kontrol edebilecekleri kendi içlerindeki faktörlere yöneltirler. Bir problemle karşılaşan kişi şartlardan şikâyet etmek ve hayıflanmak yerine, duygusal ve zihinsel enerjisini problemi nasıl çözeceğine yöneltirse hem stresi azalır hem de başarılı olma şansı artar (A. Baltaş ve Baltaş, 2013).

Bazı insanların strese karşı daha dayanıklı olduğu bilinmektedir. Strese dayanıklı bireyleri diğerlerinden ayıran özellikler araştırıldığında ilk sırada işlerine ve sosyal hayata daha aktif katılanlar, yaptıkları işten ve katıldıkları sosyal faaliyetten zevk alanların olduğu görülmektedir. Diğer özelliklerde şu şekilde sıralanmaktadır: mücadele ve değişiklikten zevk alanlar, hayatlarını ve çevredeki şartları kontrol ettiklerine inananlar, gelecekle ilgili olumlu beklenti içinde olanlar (umut faktörü), kişiliklerinde hoşgörü ve esneklik faktörünü bulunduranlar, yakın çevreleriyle olumlu duygusal ilişki içinde bulunanlar (A. Baltaş ve Baltaş, 2013). İş yaşamının strese dayanıklılık üzerinde ilk sırada etkili olması kariyer sürecinin bireyin yaşamı üzerindeki önemini göstermektedir.

Eryılmaz ve Mutlu'nun (2017) araştırmasına göre bireylerin ruh sağlığı onların kariyer gelişimini etkilemektedir. Bireylerin ruh sağlığı iyiye kariyer gelişimi de bundan olumlu etkilenmektedir. Kariyer gelişimini olumlu olarak etkileyen faktörler pozitif ruh sağlığı bağlamında değerlendirildiğinde kariyer gelişimini olumsuz olarak etkileyen faktörler ise ruh sağlığının patolojik yanının yansıması olarak değerlendirilebilir. Gelişim dönemlerine göre kariyer gelişimi ve ruh sağlığı arasındaki ilişkiye bakıldığında çocukluk döneminde, yaşam doyumu ve duygusal kontrol olumlu ruh sağlığı göstergesiye durumluk kaygı olumsuz ruh sağlığı göstergesidir. Ergenlik döneminde yaşam doyumu, öznel iyi oluş, yaşama anlam yükleme, umut, iyimserlik olumlu ruh sağlığı göstergesiye durumluk kaygı ve sürekli kaygı olumsuz ruh sağlığı göstergesidir. Beliren yetişkinlik döneminde yaşama anlam yükleme, öz-yeterlik, yaşam doyumu, iyimserlik, umut olumlu ruh sağlığı göstergesiye akılcı olmayan inançlar, stres, nevrozizm, depresyon, kaygı olumsuz ruh sağlığı göstergesidir. Yetişkinlik döneminde ihtiyaç doyumu, kişi- çevre uyumu, yaşam doyumu olumlu ruh sağlığı göstergesiye işkoliklik, intihar, depresyon, uyku bozuklukları, stres, nevrozizm, aile içi çatışmalar; olumsuz ruh sağlığı göstergesidir. İleri yetişkinlik döneminde yaşam doyumu, dışa dönüklük, psikolojik iyi oluş, psiko-sosyal iyi oluş olumlu ruh sağlığı göstergesiye depresyon, madde kullanımı, nevrozizm olumsuz ruh sağlığı göstergesidir.

Kariyer stresinin yaşanmasında iş bulmayla çevresel faktörlerle ve strese dayanıklılık gibi kişisel özelliklerin etkili olmasıyla birlikte bireylerin sahip oldukları genel öz

yeterliliklerinin ve yılmazlıklarının kariyer stresiyle baş etmede etkisinin araştırılması da önemli görülmektedir.

Bireyin başarı ve refahı için iyimser bir yeterlilik duygusu gerekmektedir. Çünkü yaşam; engeller, sıkıntılar, aksilikler, hayal kırıklıkları gibi zorluklarla doludur. Bireylerin bu zorluklar karşısında başarılı olmak için gerekli azmi sürdürmeleri sağlam bir öz yeterlilik inancına sahip olmalarını gerektirir. Yeterlilik inancı yüksek kişiler zorluklar karşısında daha dayanıklıdırlar (Bandura, 1994). Yeteneklerine güvenen, eyleme geçmekte cesaretli, problemlerle baş etme konusunda azimli öz yeterliliği yüksek bireyler, yeni fikirlere olumlu bakmakta aynı zamanda örgütsel alanda daha çok yenilik yapmaktadırlar. Belirsizlik içeren durumlarda hesaplı bir şekilde risk almada öz yeterliliği düşük çalışanlara göre daha cesur davranma eğiliminde oldukları görülmektedir (Basım, Kokmazyürek ve Tokat, 2008).

Öz yeterlilik inancı yüksek bireyler kendi yeteneklerine ve yapabileceklerine dair inançlarının ve özgüvenlerinin yüksek olması dolayısıyla işlerinde de daha azimlidir, işlerinde yüksek başarıya odaklı, sorumluluk sahibi olmakla birlikte diğer çalışma arkadaşlarına karşı sert, koruyucu ve tehditkâr davranmamaktadır. Bu durum öz yeterliliği yüksek kişilerin güç elde etme arayışlarında kişisel yeterliliklerin ve kendine güvenlerinin rolünün etkili olduğunu olumsuz dışsal etkenlerin etkili olmadığını göstermektedir (Çetin ve Basım, 2010).

Öz yeterlilikle ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında öz yeterlilik inancı ile işin kendisinin çalışana, ortaya koyduğu performans ile ilgili içsel geri bildirim sağlaması arasında kuvvetli bir ilişkinin olduğu görülmüştür (Türkmen, 2009). Diğer bir araştırmada öz yeterliliğin ilkokuma yazmaya etkisi incelenmiştir. Araştırmaya göre okuma yazma etkinliklerinde kendilerine ve yeteneklerine güvenen öğrencilerin diğer öğrencilere göre daha fazla gayret gösterdikleri, daha ısrarcı oldukları ve daha başarılı oldukları görülmüştür (Akar, 2008). Yapılan araştırmalar öz yeterlilik ve kariyer stresi arasında önemli bir ilişkinin olabileceğini göstermektedir.

Yılmazlık, önemli sıkıntılar karşısında olumlu adaptasyon sürecini kapsayan dinamik bir süreçtir (Işık, 2016). Yılmaz bireylerin; içten denetim odaklı, problem çözme becerisine sahip, öz saygısı yüksek, iyi bir iletişim becerisine sahip, olumlu benlik algısına sahip, zorluklar karşısında yılmayan, pes etmeyen, mücadeleci, içsel

yüklemeler yaparak kendini geliştiren ve empati becerisine sahip bireysel özelliklere sahip olduğu yılmazlıkla ilgili araştırmalardan derlenmiştir (Gürkan, 2006).

Bireyler yaşamları boyunca zorlayıcı, örseleyici, travmatik, stresli durumlarla yüz yüze gelmektedir. Fakat her bireyin karşılaştığı bu zorluk karşısında tepkisi, etkilenmesi veya mücadelesi farklılık göstermektedir. Bazı bireyler yaşadıkları stresli bir durum karşısında depresyon ve anksiyete gibi olumsuz durumlar yaşayabilmektedir. Bazı kimseler ise aynı zorlu durumlar karşısında kısa sürede kendilerini toparlayabilmekte ve normal yaşamlarına devam edebilmektedir. Bireylerin bu kendini toplama, normal yaşantılarına hızlı geçme güçleri, pozitif psikoloji yaklaşımında, yılmazlık kavramıyla açıklanmıştır (Doğan, 2015).

Yılmazlıkla ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında, yılmazlığın kariyer sürecine olumlu etkisinin olduğu görülmektedir. Yılmazlık, iş yaşamında bireyin başarılı olmasını sağlamaktadır. Çünkü yılmaz birey, iş yaşamında stresi daha iyi yönetmektedir, çatışma ve kriz durumlarında sakinliğini koruyarak doğru kararlar alabilmektedir. Stres durumları karşısında kolayca yıpranmayıp iş tatmini sağlayabilmektedirler (Kavi ve Karakale, 2018). Diğer bir araştırmada kamu çalışanlarının tükenmişlikleri ve yılmazlıkları arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Bu araştırmaya göre yılmazlığın iş görenlerin tükenmişliğini negatif yönde etkilediği görülmüştür (Bitmiş, Sökmen ve Turgut, 2013).

Kariyer stresi üniversite sürecinde ve sonrasında birçok bireyin karşılaşacağı önemli bir sorun olabilmektedir. Fakat her bireyin stres durumuyla baş etmesi farklılık göstermektedir. Bazı bireyler kariyerleriyle ilgili iyimser bir gelecek beklentisi içindeyken bazı bireyler ise olumsuz bir beklenti içinde olmaktadır. Bireylerin benzer durumlara farklı tepkiler vermesi üzerinde etkili olan kişisel özelliklerin açıklığa kavuşturulması önemli görülmektedir. Bireyin belli bir performansı meydana getirmesi için gerekli etkinlikleri organize edip başarılı bir biçimde yapma kapasitesine ilişkin algısı olarak tanımlanan öz yeterliliğin ve hastalıklardan, olumsuz durumlardan, psikolojik sorunlardan veya stresli durumlardan hızlıca kurtulabilme, iyileşme ve kendini toparlayabilme gücü olarak tanımlanana yılmazlığın kariyer stresiyle ilişkisinin incelenmesi önem arz etmektedir.

1.2. Problem Cümlesi

Bu araştırmanın problemini; “Üniversite Öğrencilerinin Yılmazlık ve Genel Öz yeterlilik Düzeylerinin Kariyer Stresini Yordayıcılığının İncelenmesi” oluşturmaktadır.

1.2.1. Alt problemler. Bu çalışmada aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır.

1. Üniversite öğrencilerinin genel öz yeterlilik düzeyleri kariyer stresini yordamakta mıdır?
2. Üniversite öğrencilerinin yılmazlık düzeyleri kariyer stresini yordamakta mıdır?
3. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyleri cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
4. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyleri ile okudukları bölümden memnuniyet durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?
5. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyleri sınıfa göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
6. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyleri öğrenim gördükleri bölüme istekli girip girmediklerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
7. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyleri öğrenim gördükleri bölümü tercih nedenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
8. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyleri iş tecrübesi olup olmamasına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
9. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyleri ailenin aylık gelirine göre göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
10. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyleri ailenin yaşadığı yerleşim yerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
11. Üniversite öğrencilerinin genel öz yeterlilik düzeyleri ve kariyer stresleri arasında yılmazlığın aracılık rolü nedir?

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesinde, Okul Öncesi Öğretmenliği, Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenliği, Tarih, Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik, İlköğretim Matematik Öğretmenliği, Sosyal Bilgiler Öğretmenliği, İslami İlimler, İktisat, İşletme ve Resim İş Öğretmenliği bölümlerinde öğrenim görmekte olan üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerinin yaş, cinsiyet, sınıf, bölüme istekli olarak girip girmediği, bölümü tercih nedenleri, iş tecrübesi olup olmadığı, ailesinin yaşadığı yer, ailenin aylık geliri değişkenleriyle ilişkisinin incelenmesi; yılmazlık ve genel öz yeterliliklerinin kariyer stresini yordayıcılığının incelenmesi ve genel öz yeterlilik düzeyleri ve kariyer stresleri arasında yılmazlığın aracılık rolünün belirlenmesidir.

1.4. Araştırmanın Önemi

Kariyer süreci bireylerin yaşamlarında önemli bir konumdadır. Fakat ülkemizde birçok birey bu süreçte zorlanmaktadır. Bu bireyler istediği bölümü okuma, kendine uygun mesleği seçmeve iş bulma konusunda stres yaşamaktadırlar. Karşılarına kariyerle ilgili birçok engel çıkmaktadır. Kariyerle ilgili engeller arttıkça da bireyler kariyer stresi yaşamaktadırlar. Karşılaşılan kariyer engellerinin fazla olması, kariyer kararı vermemiş olmak ve kariyer kararı verme öz yetkinliğinin düşük olması kariyer kararı verme güçlüğüne arttırmaktadır (Salman, 2018). Yeterli mesleki bilgiye sahip olmayan, iş bulma olanağı düşük olan ve kişilik özelliklerini engel olarak gören öğrencilerin kariyer seçimlerine bağlılıklarının da zayıf olduğu araştırma bulguları arasındadır. İşe girme olanağını engel olarak gören öğrencilerin erken mesleki karar verme eğilimleri düşmekte ve farklı meslekleri araştırma eğilimleri artmaktadır (Balın, 2008). Bazı öğrencilerin akademik kariyer yapma ve kendini geliştirme düşünceleri olmasına rağmen güçlü ve zayıf yönlerinin bu duruma uygun olmadığı görülmektedir (Esmer ve Pabuçcu, 2019). Kariyerle ilgili algılanan engel ne kadar az olursa kariyer geleceğiyle ilgili algıda daha olumlu olmakta ve birey daha fazla sorumluluk almaktadır (Kalafat, 2014). Bu nedenle kariyer stresine neden olan farklı değişkenlerin incelenmesi, bireylerin karşılaştıkları kariyer engellerinin azaltılabilmesi için önemli görülmektedir.

Öğrencilerin kariyerle ilgili algılarında, daha çok kişilik özelliklerinin ve başa çıkma becerilerinin etkili olduğu görülmüştür. Öz disipline sahip ve başarıya odaklanan bireylerin aktif başa çıkma ve planlama becerilerini kullandıkları; deneyimlere açık olan bireylerin sorunlar karşısında daha kolay alternatifler üretebildikleri ve problemler karşısında daha çözüm odaklı oldukları görülmüştür. Deneyime açık olan ve sorumluluk sahibi bireylerin kariyer gelecekleriyle ilgili olarak daha iyimser oldukları görülmüştür (Kalafat, 2014). Deneyime açıklık gibi kişilik özelliklerinin kariyer sürecinde etkili olduğu görülmüştür bu bağlamda öz yeterlilik ve yılmazlık kişisel özelliklerinin kariyer stresini azaltmadaki etkisinin incelenmesi kariyer danışmanlığı süreci için önemli görülmektedir. Aynı zamanda okullarda yapılacak mesleki ve eğitsel rehberlik çalışmaları için yararlı olacağı düşünülmektedir.

Stres genellikle çevredekilerin düşünceleri, toplum baskısı, sınav kaygıları, mezuniyet sonrası hemen iş bulma düşüncesi, akademik konular, önceki başarısızlıklar, sosyal ilişkiler, kariyer süreci, finansal kaygılar veya aşırı mükemmeliyetçi olma gibi sebeplerden dolayı ortaya çıkmaktadır (Altan ve Tarsuslu, 2019). Essel ve Owusu'un (2017) araştırmalarının sonuçlarına göre, üniversite öğrencilerinin en önemli stres kaynaklarının gelecek kaygısı ve iş baskısı olduğu ifade edilmiştir. Bu nedenle birey üzerinde önemli bir etkisi olan stres durumunun kariyer sürecinde de ortaya çıkması kariyer stresi üzerinde durulması gerektiğini göstermektedir. En önemli stres önleme mekanizmalarından biri, ileride ne olduğunu tahmin etme ve buna hazırlık yapma yeteneğimizdir. Kendimiz ve seçeneklerimiz hakkında net bir anlayışa sahipsek ve çevremizde olup bitenleri deşifre edebiliyorsak daha iyi seçimler yapabiliriz (Schein, 1990). Bu nedenle kariyer stresi üzerinde etkili olan değişkenlerin bilinmesiyle bireyin daha fazla kariyer stresi yaşaması da önlenabilir bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yurt dışında kariyer stresi ile yılmazlık ve genel öz yeterlilik arasındaki ilişkilerin incelendiği bazı araştırmalar yapılmıştır. Brouwers, Evers ve Tomic (2002), tarafından yapılan bir araştırmaya göre öğretmenlerin öz yeterlilik inançlarının stres düzeyleriyle ilişkili olduğu görülmüştür. Başka bir araştırmada daha yüksek umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve dayanıklılık seviyelerinin daha düşük mesleki stres ve tükenmişlik seviyeleri ile ilişkili olduğu görülmüştür (Herbert, 2011). Yılmazlık ne kadar yüksek olursa mesleki stresin o kadar düşük ve mesleki memnuniyet de o

kadar yüksek olacağı araştırmacılar tarafından belirtilmiştir (Kim, Oh, & Park, 2011). Fakat ülkemizde kariyer stresiyle öz yeterlilik arasındaki ilişkinin incelendiği sadece Esen'in (2019) araştırması olduğu görülmüştür. Kariyer stresiyle yılmazlık arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırma ise yapılmamıştır. Bu nedenle kariyer stresi ile yılmazlık ve öz yeterlilik ilişkisinin incelenmesinin alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma,

1. 2018-2019 eğitim öğretim yılı; Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesinde Okul Öncesi Öğretmenliği, Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenliği, Tarih, Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik, İlköğretim Matematik Öğretmenliği, Sosyal Bilgiler Öğretmenliği, İslami İlimler, iktisat, işletme ve Resim İş Öğretmenliğinde, 2., 3. ve 4.sınıfta öğrenim gören öğrenciler ile sınırlıdır.
2. Araştırmadan elde edilen bulgular Kariyer Stresi Ölçeği, Yılmazlık Ölçeği ve Genel Öz Yeterlilik ölçeğinin ölçtüğü nitelikler ile sınırlıdır.

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Kuramsal Çerçeve

Bu bölümde araştırmanın konusu ile ilgili literatür bilgisi taranarak araştırmanın kuramsal çerçevesi oluşturulmuştur.

2.1.1. Kariyer kavramı. Kariyer kavramının tanımlarına bakıldığında kariyer kavramı Türk Dil Kurumu sözlüğünde “bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” olarak tanımlanmıştır (TDK, 2011). Bir başka kariyer tanımında ise kariyer; bir kimsenin hayatında herhangi bir anında sahip olduğu tüm yaşam rollerinin gerektirdiği etkinliklerin bir araya gelmesidir ve bu roller bireyin “çalışan” olarak üstlendiği rolleri içine alır. Kariyer, yaşam boyu devam eden bir süreçtir, bir meslek seçmekle veya mesleğe girmekle tamamlanmaz. Çünkü kariyer kavramı meslek öncesi- meslek sonrası görevleri olduğu kadar, boş zaman faaliyetlerini, toplumda üstlenilen diğer rolleri ve bütün bu rolleri oynarken bireyin kendine özgü gelişimini ve uyumunu ifade eden bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Yeşilyaprak, 2019). Super (1976), kariyerin yaşam boyu oluşan olayların bir yönü olduğunu, Richardson (1992), ise kariyerin içinde gönüllü etkinliklerin ya da ev hanımı olma yaşam rolünün de olduğunu ifade etmişlerdir (akt. Niles ve Harris Bowslbey, 2013). Bu tanımdan da görüldüğü üzere kariyer sadece iş/çalışma kavramıyla sınırlı değildir, bir yaşam biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır (Niles ve HarrisBowslbey, 2013). Bireylerin yaşamlarında takip ettikleri yol veya başarılması gereken mesleki bir süreç olarak da tanımlanabilir (Acar ve Özdaşlı, 2017).

Alan yazında kariyer kavramı gelişim kavramını da içinde barındırdığı için meslek sözcüğünün yerini almaktadır. Kariyer sürecine bakıldığında kariyerin durağan olmadığı mesleki gelişim süreci olarak ele alındığı görülmektedir. Kariyerimiz

yaşam biçimimiz üzerinde etkilidir çünkü kariyerimiz bütün yaşamımız boyunca devam eder ve eğitimimizin ilk yıllarından emekliliğimize kadar süregelir. Bireyler kariyerleri süresince farklı mesleklere geçiş yapabilirler ya da bu süreç bazen sekteye uğrayabilir bu nedenle kariyer sürekli bir gelişim göstermeyebilir. Çalışanların kariyer sürecinde hem iş yaşamları hem de serbest zaman etkinlikleri önemli bir yer tutar. Kariyer süreci sadece para karşılığı yapılan hizmetleri değil para karşılığı yapılmayan hizmetleri de içine alır. Serbest zamanları değerlendirmekte, topluma hizmet etmekte amaçlanabilir (Özyürek, 2016). Birey kariyer gelişimi sürecinde farklı kararlar verir, seçimler yapar, kendi özellik ve koşulları içinde yaşamda mesleki rolleri ve diğer rollerin kendine özgü bir şekilde devam ettirerek kariyerini oluşturur. Kariyer, bireye hazır sunulan ve alternatifler arasından seçilen bir şey değil, oluşturulan/yapılan bir şeydir; kişi kariyerini kendisi oluşturur. Bu durumda meslek seçiminden bahsedebilir fakat kariyer, bireyin seçimlerinin ötesinde bireyin aldığı sorumluluklarıyla ve gösterdiği çabalarıyla oluşturup şekillendirdiği bir süreçtir (Bendat, Raufman & Sukiennik 2004, akt. Yeşilyaprak, 2019).

Kariyer kavramının tanımları incelendiğinde; kariyer sürecinin bireyin eğitim hayatının ilk yıllarından emekliliğe kadar süren, bireyin aktif katılımıyla şekillendirdiği bir süreci kapsadığı görülmektedir. Sadece meslek seçimi veya mesleği icra etme durumuyla sınırlandırılmayan meslek seçimini, meslek icrasını, bireyin meslek hayatı dışında yaptığı hobilerini, meslek değişikliklerine kadar daha geniş bir anlamda ifade edildiği görülmektedir.

2.1.2. Kariyer gelişim kuramları. Kariyer kavramının tam anlaşılabilmesi ve kariyer gelişim sürecini daha iyi anlayabilmek için kariyer gelişim kuramlarının bilinmesinin önemli olduğu söylenebilir. Kariyer gelişimi başlı başına bireyin yaşamında önemli bir süreçtir. Bu süreç beraberinde birçok zorluğu da getiren karmaşık, önemli ve uzun bir süreçtir. Kariyer gelişim kuramları ise bu süreci farklı disiplinlerin bakış açısıyla daha anlaşılır kılmakta ve süreç hakkında fikir vermektedir.

Sadece bir tane kariyer kuramı değil birçok farklı kariyer kuramı vardır. Bu kadar farklı kariyer kuramının olmasının en önemli nedeni ise tek bir kariyer kuramının

bireyin ya da kariyer davranışını tam olarak açıklamada yetersiz kalacaktır. Kuramlar karmaşık kariyer davranışlarını farklı farklı yönlerden açıklayarak birbirlerini tamamlamaktadır (Niles ve Harris Bowlsbey, 2013). Bu sebeple farklı kariyer kuramlarında yararlanılması bir kariyer kuramından yararlanılmasından daha önemli ve kaçınılmaz bir durumdur (Yeşilyaprak, 2013). Aşağıda çeşitli kariyer kuramlarına dair bilgi ve açıklamalara yer verilmiştir.

2.1.2.1. Özellik faktör uyumlu kuramlar. Bu bölümdeki kuramların genel özelliği kişinin özellikleriyle mesleklerin gerektirdiği özelliklerin eşleştirilmesiyle mesleki başarı ve doyumun elde edilebileceği yönündedir. Bu görüşteki en eski kuram ise Parsons'ın Özellik ve Etmen kuramıdır. Sonraki süreçte ortaya çıkan İş Uyumu kuramı ve Holland'ın kuramı da Özellik Faktör Uyumlu kuramlar arasındadır (Bacanlı, 2019).

2.1.2.1.1. Özellik etmen kuramı. Meslek alanlarına uygun elemanları yerleştirmek için bir kurama dayanmadan mesleki rehberlik çalışmaları başlamıştır. Bu amaçla Parsons tarafından başlatılan, genellikle ampirik yöntemlerle yürütülen model daha sonra Minnesota Üniversitesi öğretim elemanları olan Williamson, Peterson ve Darley tarafından geliştirilerek Özellik Etmen kuramı olmuştur (Kuzgun, 2017).

Bu kurama göre bireyin kendine özgü özellikleri vardır ve her mesleğinde kendine ait özellikleri vardır. Bu nedenle meslek seçim süreci karmaşık değildir, bu süreç bireyin özellikleriyle mesleğin özelliklerinin eşleştirilmesidir. Kişinin özellikleriyle mesleğin gerektirdiği özellikler birbirine ne kadar yakın olursa da meslekte başarı o kadar artacaktır. Kuram'a göre farklı mesleklerde çalışan kişilerin genel özelliklerini objektif ölçme araçlarıyla belirlemek ve bu temel özellikleri standart ve yüzdelik puanlarla ifade etmek mümkündür. Bu ölçme araçları kullanılarak kişiyi en uygun meslek belirlenebilir (Kuzgun, 2017).

2.1.2.1.2. *İşe uyum kuramı.* Rene Dawis, Lloyd Dawis ve meslektaşları bireyin iş çevresinin en temel çevre olduğunu düşündüğü için bireyin iş çevresine odaklanmıştır. Bu teoriyi oluşturanlar “her birey çevresiyle uyum kurmaya ve bu uyumu sürdürmeye çabalar” görüşünü ileri sürmüşlerdir (Dawis, Lofquist & Weiss, 1968, akt. Bacanlı, 2019). Uyuşma/benzeşme, kuramın önemli kavramlarından. Her birey çevreyle uyuşmaya benzeşmeye çalışır, kurama göre bu insanların temel güdüsüdür. Uyuşma/benzeşme, iş çevresiyle birey arasında farklı faktörler arasındaki uyumdur. Birey ve çevre arasındaki ilişkide birey çevrenin gereksinimlerini, çevrede bireyin gereksinimlerini karşılamalıdır. Bireyin çevrede kalabilmesinin koşulu bireyin ve çevrenin uyuşma/benzeşmeyi büyük oranda sağlamasıdır. Bireyin mesleğini uzun süre devam ettirmesi de uyuşma/benzeşmenin en büyük kanıtıdır (Bacanlı, 2019). Örneğin çalışanın performansından memnun olmayan iş yeri sahibinin çalışanın performansını arttıracak çalışma yapması veya çalışma koşullarından memnun olmayan çalışanın yöneticisiyle iletişim kurarak çalışma koşullarını düzeltmesi konusunda talepte bulunması ve sonuçta iki tarafında memnun olacağı şekilde bu durumun sonuçlanması bireyin ve çevrenin birbirini etkilediğini göstermektedir (Ünsal, 2014, akt. Demirci, 2017).

İşe uyum kuramında bireyler ev, okul ve iş ortamlarıyla ilişki kurmalıdır, bu çevrelerden biriyle kurulan uyuşma/benzeşme başarısı diğer alanlarında başarısını etkiler. Bu çevrelerden de iş çevresi ilişki kurulması gereken en temel çevredir. İş ortamı ve bireyler sürekli değişim içindedir. İş uyumu da bireyin de bu değişime ayak uydurmayı sürdürebilmesi, uyuşmayı benzeşmeyi başarmak ve sürdürmek için sürekli bir çabayı göstermesi gereken bir süreçtir. Bireyin becerileri iş çevresinin gereksinimlerini, iç çevresini sağladığı ödüller (ödülleri, para, prestij gibi) de bireyin gereksinimlerini karşılayabilmelidir. İş çevresi bireyin gereksinimlerini tam anlamıyla karşılırsa birey işinden doyum sağlar (Sharf, 2010, akt. Bacanlı, 2019; Patton & McMahon, 2006, akt. Bacanlı, 2019).

2.1.2.1.3. *Holland’ın tipoloji kuramı.* John L.Holland Amerika’da eğitim, ordu ve ruh sağlığı ile ilgili farklı kurumlarda meslek danışmanı olarak görev yaptığı sırada tecrübelerinden yararlanarak bireylerin kişilik özelliklerinin

gruplanabileceğini, bu niteliklerine uygun çevrelerde olan kişilerin mutlu ve başarılı olabileceği görüşüne ulaşmıştır. Bu tecrübelerinin sonucunda “Kişilik Kuramı ”nı geliştirmiştir (Kuzgun, 2017).

Holland’ın geliştirdiği kişilik kuramında, kişilik yapısı bireylerin meslek seçimleri üzerinde etkilidir. Çünkü meslek seçimi kişiliğin bir göstergesidir. Holland bireylerin farklı kişilik yapıları nedeniyle ilgilerinin, amaçlarının, yeteneklerinin ve tutumlarının değiştiğini bu nedenle de her bireyin kendine uygun olan mesleği veya işi seçtiklerini belirtmiştir. Birey eğer ki ilgilerinin, yeteneklerinin, değerlerinin ve beklentilerinin farkında olursa kendisi için daha iyi olan mesleki tercihlerde bulunacaktır. Holland iş tatmininin ve meslekte mutlu olmanın bu sürecin sağlıklı işlemesine bağlı olduğunu belirtmiştir (Swanson ve Fouad, 1999. akt. Yusupu, 2015).

Holland’ın kuramına göre insanlar altı kişilik tipinden birine dâhildir. Bu kişilik tipleri; realistik, araştırmacı, yaratıcı, sosyal ve girişimci kişilik tipleridir. Bu altı kişilik tipinin de başat olduğu altı tane çevre vardır. Kişiler kendi kişilik tiplerine uygun çevreyi oluşturup o çevreyi tercih ederler (Kuzgun, 2017). Holland (1973;1994), tarafından tanımlanan altı kişilik tipinin özellikleri şu şekilde sıralanabilir (akt. Niles ve Harris Bowlsbey, 2013):

- Gerçekçi kişilik tipi: Nesneler, aletler, makineler, hayvanlarla ilgili düzenli ve sistemli yapabilecekleri işleri tercih ederler, eğitsel ya da terapötik etkinlikleri tercih etmezler. Bu kişiler, tamircilik, çiftçilik, elektrikçilik gibi işleri seçerler.
- Araştırmacı kişilik tipi: Bazı durumları ve olayları anlamak ve kontrol edebilmek için kültürel, biyolojik ve fiziki olaylar üzerinde yaratıcı, sembolik ve simgesel araştırmalar yapmayı tercih eder. İkna gerektiren işleri, sosyal etkinlikleri ve tekrar eden etkinlikleri tercih etmezler. Bu kişiler, kimyager, biyolog, antropolog, tıbbi teknisyenlik gibi işleri tercih eder.
- Artistik kişilik tipi: Sanat eserlerini yaratmak için farklı materyalleri biçimlendirmesini gerektiren esnek, plansız, özgür faaliyetleri tercih eder. Düzenli işleri tercih etmezler. Bu kişiler, müzisyenlik, sahne yönetmenliği, yazarlık, aktörlük/ aktrislik gibi meslekleri tercih ederler.

- Sosyal kişilik tipi: Diğer insanları yardımcı olabilecekleri, bilgilendirici, eğitici, tedavi edici etkinlikleri tercih ederler. Materyallerle ilgili işleri, düzenlilik gerektiren işleri tercih etmezler. Bu kişiler, öğretmenlik, konuşma terapistliği, psikolojik danışmanlık, hemşirelik gibi işleri tercih ederler.
- Girişimci kişilik tipi: Organizasyon yapmayı, ekonomik kazanç sağlayacak işleri ve diğerlerini yönlendirecek etkinlikleri tercih ederler. Liderlik, ikna becerisine sahiptirler. Bu kişiler pazarlamacılık, iş idareciliği, televizyon yapımcılığı gibi işleri tercih ederler.
- Geleneksel kişilik tipi: kayıt tutma, materyalleri doldurma, yeniden üretme, sayısal verilerle çalışma, bilgisayar kullanma gibi etkinlikleri tercih ederler. Bu kişiler esnek, özgür, sistematik olmayan işleri tercih etmezler. Bu kişiler muhasebecilik, finansal analistlik, hesap uzmanlığı gibi meslekleri tercih ederler.

Holland'ın kuramına göre kişilik tipleri önemlidir çünkü bireyler meslek seçimi yaparlarken kişilik tiplerine uygun, kendi uyum oryantasyonları ile bağlantılı meslekleri seçmeye çalışırlar. Bireyin mesleki kararları üzerinde kalıplaşmış mesleki özellikler etkili olur. Eğer ki mesleki kararsızlık yaşıyorsa sebebi bireyin seçtiği meslek ile kişilik tipinin uyuşmamasıdır (Çakır, 2003). Bireyler kendi kişilik tiplerine uygun çevreyi ve mesleği tercih ederlerse mesleki doyum, mesleki kararlılık ve başarı gibi beklenen olumlu durumları yaşayacaklardır (Holland, 1997, akt. Özyürek, 2016).

2.1.2.2. Psikodinamik yaklaşımlar. Bu bölümdeki yaklaşımlar, erken çocukluk yaşantılarının meslek yaşamı üzerindeki etkilerini vurgular. Bu bölümde Psikanalitik yaklaşım, Adlerin yaklaşımı ve AnnRoe'nun yaklaşımı incelenecektir.

2.1.2.2.1. Psikanalitik yaklaşım. Bu yaklaşım, gelişim ile mesleki davranışlar arasındaki ilişkiye değinmiştir. Bu ilişki psikoseksüel gelişim evrelerinden ziyade üzerinde durulan gelişimsel bağlantı çocukluk yaşantılarının gelişim üzerindeki etkisidir. Bu sebeple yetişkinlikteki meslek süreciyle ilgili davranışlar erken

çocukluk döneminden kaynaklanmaktadır, yetişkinlikteki davranışların etkisi ise daha azdır (Crites,1969, akt. Güneri, 2019). Bilinçaltı kariyer seçimi üzerinde etkilidir (Pines ve Yanai, 2001, akt. Güneri). Bu yaklaşımda meslek seçimi kişiliğin bir ifadesi olarak değerlendirilmiştir. Özdeşleşme, savunma mekanizmalarını özellikle yücelte savunma mekanizmasını meslek seçimini anlamada kullanılabileceğini ifade edilmiştir (Osipow, 1968, akt. Güneri, 2019).

2.1.2.2.2. Adlerin yaklaşımı. Bu kuramda aile bütünlüğü, doğum sırası, yaşam tarzı, ilk çocukluk anıları ve sosyal ilgili kuramın önemli temel kavramlarıdır ve bu beş faktör meslek seçimi üzerinde etkili olmaktadır (Güneri, 2019).

Aile bütünlüğü: Çocukların içinde yetiştikleri aile ortamı onlar hakkında bilgi verir. Bireyi bir bütün olarak incelenmelidir hem anne- baba- çocuk ilişkisine bakılmalıdır hem de kardeşler arasındaki ilişkiye bakılmalıdır. Bir işte çalışmanın ne anlama geldiği, çalışan rolü gibi kavramlara yönelik ilk algılar aile bireyleriyle iletişimle ve onları izlemeyle oluşur (Adler, 2000, akt. Güneri, 2019). Örneğin çocukluk döneminde babasıyla sorun yaşayan birey iş yaşamında yönetici pozisyonundaki bireylerle sorun yaşayabilir (Aytaç ve Keser, 2017).

Doğum sırası: Adler doğum sırasının kesin olarak bireylerin üzerinde etkisinin olmasa da etkisinin olabileceğinden bahsetmiştir. Örneğin; birinci çocuklar liderlik ve hırslı olduğu meslekleri; ortanca çocuklar daha sosyallik ve yaratıcılık gerektiren meslekleri; en küçük çocuklar yaratıcılık gerektiren ve ön plana çıkmayı sağlayacak meslekleri, tek çocuklar da yüksek başarı gerektiren meslekleri seçebilirler (Campell, Davies, Pilkington, Stewart & White, 1997, akt Güneri, 2019).

Yaşam tarzı: Yaşam tarzı kişiyi kendisi, başkası ve dünyası hakkındaki inançlarını kapsar. Bu nokta da kişinin mesleki benliği, kendine karşı algısının ve tutumunun bir uzantısıdır. Bu yaklaşıma göre meslek, ilgilerin, yeteneklerin, değerlerinin ve yaşam amaçlarının gerçekleştirilmesini sağlar. Bu sebeple yaşam tarzı kişinin kariyer konusundaki kararsızlığını, kararlılığını veya ulaşılmak istenen kariyer düzeyinin tek belirleyicisidir. Kişinin beklentileriyle mesleki beklentiler de paralellik gösterir. Bireyin kendisine yönelik algıları da iş arkadaşlarına yönelik algısı üzerinde etkili olacaktır (Güneri, 2019).

İlk çocukluk anıları: Adler ilk anıların bireylerin mesleki tercihleri sürecinde etkili olduğunu, ilk anılara bakılarak bireyin ilgi alanlarının anlaşılabilirliğini ifade etmiştir (Aytaç ve Keser, 2017).

Sosyal ilgi: Adler'e göre toplumda bir yere sahip olma, ait olma önemli temel ihtiyaçlardır. Bu ihtiyaç sayesinde toplumda bireyler birbirlerine bağlanır. Adler topluma ait olma duygusunu sosyal ilgi olarak açıklar. Çocuklar ailesinde ve toplumda yeri olduğu inancında olurlarsa topluma katkı sağlamak isteyeceklerdir fakat bunun tam tersi bir inanca sahiplerse insanlık ve toplum için iyi işler yapmak yerine kendilerini ispatlayacakları, yer oluşturabilecekleri mesleklere yöneleceklerdir (Ferguson, 2008, akt. Güneri, 2019).

2.1.2.2.3. AnnRoe'nun yaklaşımı. AnnRoe (1957)'nin yaklaşımına göre bireylerin çocukluk yaşantıları, ebeveynleriyle kurduğu ilişkilerden sağladığı doyum bireyin gelecekteki davranışlarını şekillendiren iç uyarıcılar olmaktadır. Çocukluk yaşantıları bir kişinin gereksinim görüntüsünü belirler. Bireyler bu gereksinim yollarını doyurma şekli de bireyin ilgi, yetenek ve tutumlarından hangilerini geliştireceğini hangisini geri plana atacağını belirler. Örneğin aile ortamında sevgi doyumunu sağlayamamış çocuklar meslek seçiminde bu sevgi doyumunu telafi edebileceği mesleklere yönelebilirler (Ültanır, 2000). Aynı zamanda bilinçdışı gereksinim örüntüsü ve şiddeti bir kimsenin çalışma isteğini üzerinde de etkili olmaktadır (Kuzgun, 2017).

AnnRoe (1956)'nin yaklaşımında üç farklı ebeveyn yaklaşımı vardır. Bu yaklaşımlar; çocuğa duygusal yoğunlaşma, çocuktan kaçınma ve çocuğun kabulüdür. Bireylerin ailelerinden etkilenme durumlarına göre “insanlara yönelik” ve “insanlara yönelik olmayan” iki temel meslek grubu söz konusudur (akt. Güneri, 2019). Yaklaşımda vurgulanan nokta çocukluk yaşantılarının ve ebeveynle kurulan iletişim aracılığıyla karşılanan ve karşılanmayan gereksinimlerin meslek seçiminde etkili olduğudur.

2.1.2.3. Gelişimsel kuramlar. Meslek seçim sürecine gelişimsel açıdan bakan kuramcılara göre, meslek seçimi çocukluktan başlar, meslek seçimi ve icrasıyla

emekliliğe kadar devam eden gelişimsel bir süreçtir. Bu süreçte bireyin kişisel özellikleri ve çevre de etkili olmaktadır (Çakır, 2003).

2.1.2.3.1. Ginzberg ve arkadaşlarının mesleki gelişim kuramları. Ginzberg ve arkadaşları meslek seçim sürecini gelişimsel bir süreç olarak değerlendirmişlerdir. Meslek seçim süreci, sadece bir anda gerçekleşmeyip, çocukluktan ergenliğe, ergenlikten de yetişkinliğe doğru uzanan geniş bir süreci kapsar. Kuramın temel üç özelliği bulunmaktadır; meslek seçimi belirli bir anda gerçekleşmez bir süreci kapsar, bu süreç ise büyük oranda geri dönülemezdir ve bu seçim süreci sürekli bir uzlaşma gerektirir (Ginzberg, 1952, akt. Çakır, 2003). Meslek seçim süreci, hayal, deneme ve gerçeklik dönemi olmak üzere üç döneme ayrılır (Kuzgun, 2017).

Hayal Dönemi (6-11 yaş): Bu dönemde çocukların meslek seçimleri hayalidir, çocuk gelecekle ya da mesleğin mali durumuyla ilgilenmez. Keyfi seçimlerde bulunur, hoşlandıkları meslekleri tercih ederler. Bu dönemde çocuklar yetişkinlerle özdeşim kurarlar ve hoşlandıkları meslekleri yapmak istediklerini söylerler (Altanır, 2000). Dönemin sonlarına doğru gerçeklik faktörü artmaktadır. Bu dönemin en önemli gelişimsel görevi, oyunlardan yavaş yavaş uzaklaşıp işe yönelmektir (Kuzgun, 2017).

Deneme Dönemi (11-12 yaş ile 17- 18 yaş arası): 11-12 yaş arasında çocukların ilgileri belirginleşmeye başlar. 12-14 yaş arasında çocuklar yeteneklerini fark etmeye, 15-16 yaş arasında da mesleki değer kavramları şekillenmeye başlar. En sonunda da genç birey daha somut ve gerçekçi kararlar vermeye başlar (Kuzgun, 2017).

Gerçeklik Dönemi (18-22 yaş): Birey bu dönemde öncelikle mesleki seçimlerini daraltır, sonrasında kararları giderek şekillenir ve en sonunda da özgül bir iş belirler. Doğru bir meslek seçimi üzerinde bireyin, gerçeklik kontrolü, uygun zaman yönetiminin gelişimi, zevklerini erteleyebilmesi, mesleki planlarının gerçeğe uzlaştırabilme yeteneği gibi etmenler önemlidir (Kuzgun, 2017).

2.1.2.3.2. Super'ın yaşam boyu yaşam alanı kuramı. Super, Ginzberg'in görüşlerinden yola çıkarak oluşturduğu kuramında sosyoekonomik statü, cinsiyet,

sosyal değişim ve seçim süreci gibi kavramlara yer vererek diğerler kuramcılardan ayrılmıştır. Aynı zamanda Super kuramını oluştururken gelişim psikolojisi, farklılıklar psikolojisi, sosyoloji ve kişilik kuramları ile ilgili yapılan araştırmalardan etkilenmiştir (Siyez, 2013).

Super, 1953 yılında yayınladığı makalesinde kuramın 10 temel varsayımının olduğunu belirtmiştir. Bu varsayımlar ise şu şekildedir:

1. İnsanlar yetenekleri, ilgi alanları ve kişilik özellikleri açısından farklıdırlar. Bu özellikler sayesinde bireyler farklı mesleklere uygundurlar.
2. Bireyler bu özellikleri nedeniyle birçok işi yapabilecek donanıma sahiptir.
3. Her mesleğin gerektirdiği karakteristik bir yetenek, ilgi alanı ve kişilik özelliği vardır. Her birey de bu mesleklerin karakteristik özelliklerinin bir örüntüsüne sahip olmalıdır.
4. Mesleki tercihler ve yeterlilikler, insanların çalıştığı durumlar değiştiği için öz kavramları da zamanla ve deneyimle değişir. Mesleki seçim süreci, bireyin öz kavramı genellikle geç ergenlikten son olgunluğa kadar istikrarlı olsa da yine de bir süreç halindedir.
5. Bu süreç, büyüme, keşif, yerleşme, sürdürme ve çekilme şeklinde özetlenebilir.
6. Kariyer modelinin doğası (yani edinilen meslek düzeyi ve istikrarlı işlerin sırası, sıklığı ve süresi) bireyin ebeveyninin sosyoekonomik düzeyine, zihinsel yeteneklerine, kişisel özelliklerine ve ona sunulan fırsatlara göre şekillenir.
7. Çevrenin istekleriyle baş edebilme bireyin yaşam evreleri boyunca oluşan, yeteneklerinin gelişim süreciyle hazır oluşuna (kariyer olgunluğuna) bağlıdır.
8. Mesleki gelişim süreci aslında benlik kavramı geliştirme sürecidir.
9. Benlik kavramı ile geeklik arasında uzlaşmada bireysel ve sosyal faktörler, danışmalık görüşmeleri, yarı zamanlı işleri, çalışma deneyimleri etkilidir.

10. Bireylerin iş yaşam doyumları, bireyin yetenekler, ilgi alanları, kişilik özellikleri, değerlerine uygun bir benlik kavramlarına uygun bir çıkış bulmalarına bağlıdır.

Super'ın varsayımları dikkate alındığında kuramın gelişimsel kuramdan çok daha fazlası olduğu ve ne kadar kapsamlı olduğu ortaya çıkmaktadır. Varsayımlara bakıldığında benlik kavramının önemli olduğu karşımıza çıkmaktadır. Super'a göre meslek gelişim süreci bir bakıma benlik kavramı geliştirme sürecidir (Brown & Isaacson, 2000, akt. Siyez, 2013). Benlik kavramının gelişimi de çocuklukta ya da duruma göre ergenlik döneminde başlar. Birey çocuklukta gözlemleriyle çevresindeki insanlardan kime benzeyip benzemeyeceği konusunda bilgi edinir. Sonraki süreçte de farklı mesleklerdeki bireyleri izleyerek mesleklerin özellikleri konusunda da bir fikir edinir. Tüm bu süreçler benlik kavramının şekillenmesinde etkili olur (Ültanır, 2000).

Kuram da üzerinde durulan önemli bir kavram mesleki olgunluktur, mesleki olgunluk bireyin mesleki gelişim evrelerinde ondan beklenen gelişimsel görevleri yerine getirebilmesi olarak tanımlanmaktadır. Genel mesleki gelişimsel görevler de olumlu ve gerçekçi bir öz kavram oluşturabilme, meslekler ve iş yaşamı konusunda ayrıntılı, doğru bilgilere ulaşma, çalışma ve farklı mesleklere karşı olumlu bir bakış açısı geliştirme, doğru seçimler yapma olarak sıralanabilir (Kuzgun, 2017). Bireylerin doğru mesleki kararlar verebilmeleri için mesleki olgunluklarının yüksek olması beklenir çünkü düşük mesleki olgunluk düzeyi bireyin doğru mesleki kararlar verebilmek için uygun davranışları yeterince kazanmadığını göstermektedir (Çakır, 2003).

Super'ın kuramında bireylerin genç yetişkinlik ve ergenlik döneminde çoğunlukla mesleki kararlarını şekillendirdiği görülmektedir. Fakat 1970 yılı ve sonrasında teknolojik gelişmelerin hızlı değişimiyle bireylerin meslekte çalışma süreleri kısalmıştır. Şu an ki zaman dilimine bakıldığında da bireylerin bir işte uzun süre çalışmaları da eskiye oranla zorlaşmıştır. Bu sebeple de çocukluk ve ergenlik döneminde verilen mesleki kararların uzun süre geçerli olmayacağı görülmektedir. Bu nedenle Super ve Knasel (1981) “kariyer olgunluğu” kavramının yetişkinlikte

“kariyer uyumluluğu” kavramı olarak şekillenmesi gerektiğini belirtmişlerdir (Kalafat, 2014).

Super’ın kuramında kariyer gelişim süreci beş dönemde gerçekleşmektedir. Bu evreler: büyüme dönemi, keşfetme dönemi, yerleşme dönemi, sürdürme dönemi ve çöküş dönemidir (Kuzgun, 2017).

- Büyüme dönemi (4-13 yaş): Bu dönemin gelişimsel görevleri; gelecekle ilgilenme, yaşamı giderek daha fazla kontrol edebilme, okulda ya da meslek hayatında başarılı olacağına dair inanç geliştirme, verimli çalışma alışkanlığı geliştirme.
- Araştırma dönemi (14-24): Bu dönemin gelişimsel görevleri, mesleki hedeflerini billurlaştırma, belirleme ve uygulamadır.
- Yerleşme basamağı (25-44): Bu dönemin gelişimsel görevleri bireyin içinde bulunduğu mesleki pozisyonu sağlamlaştırması ve ilerlemesidir.
- Sürdürme basamağı (45-65): Bu dönemin gelişimsel görevleri, çalıştığı işte kalma ve bu işine yenilikler katabilmedir.

2.1.2.3.3. Gottfredson’ın daraltma-uzlaşma kuramı. Bu kuramda meslek seçimi bir eşleştirme süreci olarak görülür. Bireyler ilgilerine, yeteneklerine, kişilik özelliklerine uygun meslek seçmek isterler bunun içinde farklı mesleklerin gerektirdiği özelliklerine göre kendilerine en uygun mesleği seçmeleri gerekmektedir. Kuramda önemli olan nokta ise kariyer seçim sürecinin üst düzey bilişsel yeterlilik gerektirdiğidir (Gottfredson, 2004, akt. Siyez, 2019). Aynı zamanda Gottfredson’ın kuramında da zekâyâ, mesleki ilgiye, yeterliliklere ve değerlere yer verilmektedir (Ültanır, 2000). Gottfredson’ın (1996) kuramında kariyer hedeflerinin gelişimiyle ilgili dört varsayım vardır (Brown & Isaacson, 2000, akt. Siyez, 2019):

- Kariyer gelişim süreci çocukluk döneminde başlar.
- Kariyer hedefleri, kişinin benlik kavramını ortaya koyma girişimleridir.

- Kariyer memnuniyeti ve iş doyumu kişinin kariyer yaşamının sahip olduğu benlik algısı ile ne kadar tutarlı olduğuna bağlıdır.
- Bireyler, kariyer seçim süreçlerinde kullanacakları bazı mesleki kalıp yargılar geliştirirler.

Daraltma ve uzlaştırma kuramına göre eşleştirme sürecinde önemli olan dört gelişimsel süreç bulunmaktadır. Bu süreçler, bilişsel büyüme, öz yaratım, daraltma ve uzlaşmadır. Yaşla beraber bilişsel becerilerin gelişimi bilişsel büyüme sürecidir; bireyin kendine yöneliminin artması ve benlik algısının gelişimi öz yaratım sürecidir; kademe kademe daha az tercih edilen mesleklerin elenmesi daraltma sürecidir; meslek seçimi sürecinde dışsal sınırlıkların fark edip bu duruma uyum sağlanması da uzlaşma sürecidir (Gottfredson, 2004, akt. Siyez, 2019). Uzlaşma sürecinde rekabetçi iş piyasası gibi nedenlerle bireyin çok istememesine rağmen sırayla ilgilerinden, saygınlıktan ve cinsiyet tipinden ödün vererek mesleki tercihlerde bulunmasıdır (Ültanır, 2000).

2.1.2.4. Sosyal bilişsel kuramlar. Sosyal bilişsel kariyer kuramlarında kariyer belirleme sürecinde; yeteneklerin, genetik yapının, çevresel deneyimlerin, öğrenme yaşantılarının, sosyal koşul ve durumların, yaşam olaylarının etkili olduğu görüşü savunulur. Bu sürecin anahtar kavramaları karar verme ve problem çözme becerisidir. Öğrenme süreci önemlidir. Yanlış inançların değiştirilerek daha akılcı kararlar verilebileceği savunulur (Özyürek, 2019).

2.1.2.4.1. Krumboltz'un sosyal öğrenme kuramı. Krumboltz, Albert Bandura'nın sosyal öğrenme kuramına göre kariyer kararlarının nasıl verildiğini açıklamıştır (Krumboltz, 1996, akt. Özyürek, 2019). Sosyal öğrenme kuramına göre kariyer kararı süreci birey ve çevrenin etkileşimiyle oluşur. Buna göre meslek seçimi, bireyin sosyalleşme süreci içerisinde birçok farklı etmenin karşılıklı etkileşimiyle ortaya çıkmaktadır (Özyürek, 2019). Krumboltz'a göre mesleki inançların gelişimi üzerinde etkili dört unsur mevcuttur. Bu unsurlar: genetik yapı, çevresel koşul ve

olaylar, öğrenme yaşantıları ve göreve yaklaşım becerileridir (Jones, 1982; Enright 1996; Herr & Cramer, 1992. akt. Çakır, 2003):

- Genetik yapı: Bireyin kalıtım yoluyla getirdiği, doğuştan sahip olduğu özelliklerdir. Genetik becerilerin fazla olması da bireyin öğrenme ve öğretmeye daha yatkın olmasına katkı sağlayacaktır.
- Çevresel koşul ve olaylar: Bireyin kontrolü dışında oluşan çevresel, toplumsal durumlardır. Örnek olarak, kültürel, politik ve ekonomik durumlar gösterilebilir. Örneğin teknolojik değişikliklerle yeni meslekler ortaya çıkmaktadır bu durumda bireyin mesleki kararlarını etkilemektedir. Diğer bir örnek olarak coğrafi yapıya baktığımızda kırsal kesimde çiftçiye daha çok ihtiyaç duyulurken şehirlerde çiftçinin yerini satıcı ve pazarlamacı almaktadır.
- Öğrenme yaşantıları: Bireyin yaşamı boyunca çevreyle etkileşim sürecinde kendi deneyimleriyle veya başkalarını gözlemleyerek oluşturduğu yaşantılarıdır. Örneğin öğretmenini gözlemleyen bir öğrenci öğretmenlik mesleği hakkında bir fikir edinecektir. Her bireyin yaşantısının farklı olması nedeniyle öğrenme yaşantıları da birbirinden farklılık göstermektedir.
- Göreve yaklaşım becerileri: Bireyin genetik yapısı, yetenekleri, geçmiş öğrenme yaşantıları ve çevrenin etkileri arasındaki etkileşim göreve yaklaşım becerilerinin oluşumunu sağlar. Bireyin çalışma alışkanlıklarını, öğrenme yollarını, duygusal tepki verme şekli bir bakıma onun genetik özelliklerinin, geçmiş öğrenme yaşantılarının ve çevre etkisinin bir sonucudur. Bu nedenle de göreve yaklaşım becerileri mesleki karar sürecinde önemlidir.

Bireyler çevreyle etkileşim sürecinde problem çözme becerilerini kullanırlar, bu süreçte aktiftirler bu nedenle de yukarıda belirtilen dört durumun karmaşık etkileşimi sonucunda bireyler farklı tepkilerde bulunabilirler. Kendilerine ve dünyaya ilişkin farklı genellemeler ve inançlar geliştirebilirler. Bu geliştirilen inançlar ve genellemelerde yeni becerilere yaklaşımı ve buna bağlı olarak bireyin hayallerini ve davranışlarını etkiler. Özetle bu dört etmen bireyin kendine ilişkin genellemelerine, dünya görüşüyle ilgili genellemelerine, karar vermede kullandığı göreve yaklaşım becerilerine ve eylemlerine etki eder (Özyürek, 2019).

2.1.2.4.2. *Lent, Brown ve Hackett'in sosyal bilişsel kariyer kuramı.* Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (SBKK)'na göre kariyer süreçlerinde bilişsel etmenler önemlidir. Bu kuram Krumboltz'un Kariyer Psikolojik Danışmanlığında Öğrenme Kuramıyla ilişkilidir ama yine de birkaç yönden farklılık gösterir. SBKK kariyer kararında bilişsel süreçlere daha fazla önem verir, bireylerin gelecekları üzerinde kontrolleri olduğunu vurgular. Bunlara ek olarak özellik-faktör yaklaşımı ve gelişimsel modelleri tamamlayıcı bir model olarak değerlendirmektedir (Brown & Lent, 1996; Lent, 2005; Lent & Brown, 2002; Lent & Brown, 2006, Lent & ark., 1996, 2002, akt. Niles ve Harris Bowlsbey, 2013).

SBKK Albert Bandura'nın (1986) Sosyal Bilişsel Kuramından etkilenmiştir. SBKK Bandura'nın, kişisel yüklemeler, çevre ve açık davranışların birbirini etkilediği şeklinde ifade edilen karşılıklı üçlü nedensellik modelini kapsamaktadır. Fakat SBKK bu model içerisinde öz yeterlilik inançları, sonuç beklentileri ve kişisel hedeflere de vurgu yapmaktadır (akt. Niles ve Harris Bowlsbey, 2013).

Öz yeterlilik inançları “insanların kapasitesini organize etmek ve performansların düzenlenmiş tiplerine ulaşmak için gereken davranış biçimlerini yerine getirmekle ilgili yargıları” şeklinde tanımlanmaktadır (Bandura, 1986, akt. Niles ve Harris Bowlsbey, 2013). Bireyin bir işi, beceriyi yapıp yapamayacağına dair inançları vardır ve bireyin yetenekleri hakkındaki inançları kariyer kararı verme sürecinde etkili olmaktadır. Eğer birey bir mesleği yapmak için kendi kapasitesini yeterli bulursa o mesleğe yönelir fakat kapasitesini yetersiz bulursa da o meslekten uzaklaşmayı tercih eder. Öz yeterlilik inançları üzerinde etkili olan dört kaynak vardır, bunlar; başarılı kişisel performanslar, dolaylı öğrenme, sosyal ikna ve fizyolojik durum ve tepkilerdir. Başarılı kişisel performanslar ise diğerlerine göre bireyin inançları üzerinde daha fazla etkili olmaktadır. Yapılan davranış olumlu sonuçlanmışsa kişinin yapacağı işe dair öz yeterlilik inançları da artmaktadır (Niles ve Harris Bowlsbey, 2013).

Sonuç beklentileri, dışsal pekiştiriciler, bireyin kendisinin yönlendirdiği sonuçlar ve belirli bir görevi yaparken ortaya çıkan sonuçla ilgili inançlardır. Kısaca belirli davranışları yapmanın sonucuyla ilgili davranışlardır (Niles ve Harris Bowlsbey, 2013). Sonuç beklentileri insanların önceden sergilediği davranışlar sonucunda ne

gibi durumlarla karşılaştıklarını hatırlamayla, diğer insanların davranışlarının sonuçlarına dikkat etme, bireyin kendi davranışlarının sonuçlarını gözlemleyerek ve diğer insanların kendi davranışlarına verdiği tepkilere dikkat ederek, bedensel-fizyolojik ipuçlarını inceleyerek elde edilir. Yetkinlik inançları bireyin kapasitesiyle ilgili bir durumken sonuç beklentileri bireyin belirli bir davranışı sergilemesinden sonra oluşması muhtemel durumlarla ilgilidir. Karmaşık durumlarda ise yetkinlik inançları sonuç beklentilerinden daha etkili olmaktadır (Özyürek, 2019). Nitekim Bandura (1986), yetkinlik beklentisinin, sonuç beklentisine göre davranışı daha iyi yordadığını belirtmektedir. Çünkü yüksek bir yetkinlik beklentisine sahip olan kişiler, belirli bir hedefe ulaşmada ya da sorunlarıyla başa çıkma çabalarında ısrarcı ve kararlı olurlar. Diğer taraftan, düşük öz yeterlik algısına sahip bireyler ise, üstesinden gelemeyeceğini düşündükleri şeyleri yapmaktan kaçınır, bu doğrultuda çaba göstermezler ve hızlıca vazgeçme eğiliminde olurlar (akt. Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2014).

Kişisel hedefler, bireyin istediği hedefe ulaşması sürecindeki kararlılığını ifade eder. Bu da bireyin uzun bir süreçte davranışlarını yönlendirmesini ve organize etmesini katkı sağlar (Niles ve Harris Bowlsbey, 2013). SBKK’nda seçim hedefleri ve performans hedefleri birbirinden farklıdır. Seçim hedefleri daha genel ve daha uzak hedeflerdir ama performans hedefleri uzak olan hedefe ulaşma sürecinde yapılması gereken alt hedeflerdir, örneğin öğrencinin tıp kazanmak istemesi seçim hedefi sınavda çıkacak konuları çalışmayı planlaması performans hedefi olabilir. Bireylerin kişisel kontrollerini ellerine tutabilmeleri açısından kişisel hedefler önemlidir (Özyürek, 2019).

Sosyal bilişsel kuram, kişisel hedeflerin, yetkinlik ve sonuç beklentilerinin karmaşık bir şekilde etkileşimiyle davranış üzerinde etkili olduğu görüşündedir. Örneğin, hedefler yetkinlik beklentilerinin gelişmesine katkı sağlar, yetkinlik beklentileri ve sonuç beklentileri de sonrasında bireyin hedeflerini etkilemektedir. Daha yetkin olduğunu düşünen birey yeni performans ve daha olumlu sonuç beklentisi içinde olabilir (Özyürek, 2019).

Sosyalleşme insan yaşamının önemli bir parçasıdır ve kariyer gelişimi de insanın sosyalleşmesinin sonuçları ve etkilerinin bir boyutudur. Bu süreç ise karmaşık,

etkileşimsel aynı zamanda yordanması güçtür. Bu sebeple kariyer kuramları bu karmaşık sürece farklı açılardan, farklı durumları dikkate alarak disipline bir bakış sunarak kariyer gelişim sürecinin anlaşılmasını kolaylaştırmaktadır. Kuramlar bir harita gibi yol göstericidir ve de gerçeğin bir resmidir. Bu resim gerçeği düşünmeyi ve daha kolay kavramayı sağlamaktadır (Yeşilyaprak, 2013). Bu açıdan bakıldığında kariyer kuramları bireylerin kariyer gelişim süreçlerini daha anlaşılır olmasını sağlamakta ve her bireyin içinde bulunduğu gelişim evresindeki görevlerinin belirlenmesini kolaylaştırmaktadır. Bireylerin de içinde bulunduğu kariyer gelişim evrelerinin bilinmesi yaşanan kariyer streslerinin nedenlerini daha iyi açıklayacaktır ve bireye ihtiyaç halinde daha planlı ve doğru bir kariyer danışmanlığı verilebilecektir. Bu nedenle bireylerin kariyer streslerinin nedenleri ve bu nedenlerle ilişkili durumların daha anlaşılır olması için kariyer kuramlarının bilinmesi önemlidir.

2.1.3. Kariyer seçimini etkileyen faktörler. Doğru kariyer seçimi birey için önemli ve stresli bir süreçtir. Bireyin meslek seçimi sürecinde kişisel farkındalığının yüksek olması bireye kariyer sürecinde yol gösterici olacaktır. Kariyer seçim sürecinde etkili olan psikolojik faktörler, sosyolojik faktörler, cinsiyet ile politik ve ekonomik faktörler bu bölümde incelenecektir.

2.1.3.1. Psikolojik faktörler. Psikolojik faktörler bireyin kişisel özelliklerinden ve kişisel tercihlerinden kaynaklanan her bireyde farklılık gösterebilen durumlardır. Bu bölümde psikolojik faktörler arasında yer alan yetenek, ilgi, kişilik özellikleri ve mesleki değer incelenecektir.

2.1.3.1.1. Yetenek. Meslek seçimi üzerinde en önemli etkenlerden biri yetenektir. Türk Dil Kurumu sözlüğünde yetenek “bir kimsenin bir şeyi anlama veya yapabilme niteliği, istidat, kabiliyet, kudret” olarak tanımlanmıştır (TDK, 2011). Kuzgun da (2017), yeteneğin tanımını şu şekilde yapmıştır;

Yetenek, herhangi bir davranışı (bilgi veya beceriyi) öğrenebilmek için doğuştan sahip olunan gizil gücün (kapasitenin) çevre ile etkileşim sonucu geliştirilmiş ve yeni

öğrenmeler için hazır hale getirilmiş kısmıdır. Bu anlamda yetenek, bir kimsenin belli yaşa kadar kapasitesini kullanarak geliştirdiği zihinsel, duyuşsal ya da psiko-motor beceriler olup, daha sonra kişinin göreceği eğitimden ne ölçüde yararlanabileceği, ne gibi yeni beceriler öğrenebileceği hakkında bir tahminde bulunmanıza yardımcı temel davranışlar sayılabilir.

Yetenek genel anlamda farklı alanlarda bireyin sergilediği performans kapasitesi anlamına gelmektedir. Aynı zamanda öğrenme gücü veya bir iş görev ya da faaliyeti diğer insanlara göre daha başarılı ve daha hızlı bir şekilde yapabilme yetisi olarak tanımlanabilir. Bu sebeple bireyler yetenekli oldukları alanda diğer alanlara göre daha hızlı öğrenebilir ve daha başarılı olabilirler (Pişkin, 2019). Örneğin sayısal alanda yetenekli bir öğrencinin matematik sınavından yüksek not alması beklenen bir durumdur çünkü öğrenci yetenekli olduğu bu alanda daha hızlı öğrenme kapasitesine sahiptir.

Yetenekleri Guilford (1976), belli bir içeriğin (bunlar sayılar, sözcükler, şekiller, sesler, renkler, devinsel uyarımlar soyut kavramlar vb. olabilir) belli işlemlerden sonra (uyaranları alma, duyumları oluşturma, bunları sınıflama, genelleme ve zihinde canlandırma, yeni bileşimler yapma, belli ürünler (yeni kavramlar, tasarımlar vb.) üretme gücü olarak tasarlanmıştır. O halde yetenek belli türdeki uyarımları algılayıp onları işleyerek kavramlar oluşturma ve bunları yeni durumlara uyum için kullanabilme gücü olarak tanımlanabilir (akt. Kuzgun, 2017).

Tanımlanabilecek çok sayıda yetenek vardır ve alanyazında farklı şekilde yetenek sınıflandırılması yapılmıştır. Rotundo (2006) yetenekleri: a) Zihinsel Yetenekler (cognitiveability), b) Psikomotor yetenekler (psychomotorabilities), c) Duyuşsal veya Algısal yetenekler (sensory or perceptualabilities) ve d) Fiziksel yetenekler (physicalabilities) olmak üzere dört temel kategoriye ayırmıştır. Zihinsel yetenekler daha çok okuma, yazma, düşünme, muhakeme, matematiksel usavurum gibi zihinsel kapasite ile ilgili olan yeteneklerdir. Psikomotor yetenekler bedenle ve kaslarla yapılan etkinliklerde kendini gösterir. Bu yetenek bedensel etkinliklerde ortaya konan reaksiyon zamanı, reaksiyon hızı, bedensel koordinasyon, duyarlılık ve bedensel faaliyetlerde ortaya konan beceriyle ilişkilidir. Duyuşsal veya algısal yetenekler bir uyarıcıyı algılama ya da fark etmeyi sağlayan işitsel, görsel kapasiteyle ilgilidir. Fiziksel yetenekler ise kardiyovasküler dayanıklılık, kas gücü ve bedensel olarak yapılabilen hareket kalitesi ile ilişkilidir. Rotunda bu yetenek türlerinden zihinsel yeteneğin diğer yetenek alanlarına göre kariyerle daha ilişkili

olduğunu iddia etmektedir (akt. Pişkin, 2019). Her bir davranış türü için ayrı yetenek tanımlansa da birçok davranış karmaşık bir yapıdadır ve bu nedenle her işte birden fazla yeteneğe ihtiyaç duyulmaktadır (Kuzgun, 2017).

Yetenek, meslek seçimi süreciyle birlikte mesleğin icra edildiği süre içerisinde de önemlidir. Çünkü birey yeteneğine uygun bir meslek seçmemişse çalışma yaşamında daha fazla zorluk ve stres yaşayabilir. Başarılı bir kariyer yaşamı için bireyin yetenekleriyle ilgili kişisel farkındalığı da önemlidir (Alçelik, 2011).

Meslek seçiminde etkili olan diğer bir diğer psikolojik faktör ise ilgidir.

2.1.3.1.2. İlgi. Kuzgun (2017), ilgiyi “belli faaliyetlere isteyerek yönelme, bu faaliyeti kısıtlayıcı koşullarda dahi başka bir faaliyeti yapmak yerine tercih etme ve bu faaliyetleri yaparken yorgunluk yerine dinlenmişlik, bıkkınlık yerine devam etme isteği duyma durumlarında, varlığına hükmettiğimiz bir iç uyarıcı” olarak düşünülebileceğini ifade etmiştir. İlgi, bireyin eylemsel bir faaliyete süreklilikle bağlanması olarak da tanımlanabilir. Bazı psikologlar ilginin, birey için belirli bir alan da gereksinimlerini gideren ve hoşlanma durumunu ortaya çıkaran bir belirli davranışlar olduğunu belirtmektedir (Koç, 2006). Pişkin’e göre (2019) ilgi, görev ya da nesneye karşı duyulan sevmeye ya da sevmeme durumudur ve ilgilerin oluşumunda, içsel dinamikler, aile yapısı, kültür, sosyal sınıf, aile yapısı ve çevre gibi faktörler etki olmaktadır.

Birey ilgisi olduğu alanda çaba harcayıp bilgi ve beceri kazanmazsa bir süre sonra o alana ilgisi zayıflayacaktır. Bu nedenle birey ilgisi olduğu alanı keşfetmeli ve kendini bu alanda geliştirmelidir. Fakat küçük yaşlarda çocuğun özel ilgi alanlarının belirlenmesi zordur bu nedenle genel ilgi alanları belirlenmelidir. Yaş ve eğitim düzeyi ilerledikçe, meslek eğitimi görme sürecine girileceği zaman daha özgül ilgi alanları belirlenmelidir. Doğru ilgi alanlarını keşfeden birey de mesleğinden daha fazla doyum alacaktır (Kuzgun, 2017).

Super (1957), mesleki ilgilerin dört farklı yöntemle anlaşılabileceğini ifade etmiştir;

- İfade Edilen İlgiler: Bireyin kendisinin sözle ifade ettiği ilgiler.

- Gözlenen İlgiler: Bireyin yaptıklarından veya yaptığı davranışlara bakılarak anlaşılan ilgiler.
- Envanterle Ölçülen İlgiler: Bireyin hangi etkinlikten hoşlanıp hangi etkinliklerden hoşlanmadığını anlamak için bir dizi maddeden oluşan envanterlerle ölçülen ilgiler.
- Testlerle Ölçülen İlgiler: Yetenek testi sonuçlarına göre belirlenen ilgiler (akt. Pişkin, 2019).

2.1.3.1.3. *Kişilik özellikleri.* Eysenck (1970), kişiliği, “insanın çevreyle kendine özgü bir biçimde uyum sağlamasını belirleyen karakterlerinin, duygusal, bilişsel ve fiziksel yapısının nispeten kararlı ve durağan bir biçimde örgütlenmesi” olarak tanımlamıştır (akt. Pişkin, 2019). Kişilik bireyin farklı durumlarda sergilediği davranışları ve kariyer süreçleri üzerinde etkilidir. Kişilik özellikleri erken kariyer araştırması, kariyer değişiklikleri, meslek seçimi ve iş performansı gibi temel kariyer kararlarını etkilemektedir. Kişiliğin sadece bir temel boyutu düşünüldüğünde belki de akla binlerce farklı kişilik özelliği akla gelebilir. Bu kişilik özellikleri arasından özsaygı, benlik kavramı, öz yeterlilik inancı, denetim odağı kavramları bireylerin kariyer gelişimleri üzerinde en etkili olan kavramlar arasında sayılabilir. İnsanların farklı kişilik özellikleri olduğu kadar mesleklerinde gerektirdiği farklı kişilik özellikleri mevcuttur. Bireylerin kişilik özellikleriyle mesleğin gerektirdiği kişilik özellikleri ne kadar örtüşürse iş doyumunu ve verimlilik o kadar artacaktır. Bu sebeple meslek seçiminde bireylerin kişilik özelliklerine uygun meslekleri tercih etmeleri önemlidir (Pişkin, 2019).

2.1.3.1.4. *Mesleki değer.* Meslek değerleri (kariyer değerleri), “bir mesleğe girme sonucunda o mesleğin getirilerinden elde edilen doyumdur” şeklinde tanımlanabilmektedir. Mesleğin kazandırdığı statü, saygınlık, saygınlık, maddiyat, meslekle gelen yan olanaklar, devamlı bir gelir kaynağını neticesinde kendini güvende hissetme meslek değerleri arasında yer alır. Mesleki değerleri çeşitlendirmekte mümkündür: risk alma, ün sahibi olma, liderlik, işbirliği, değişiklik, düzenlilik, esnek çalışma saatleri gibi mesleki değerlerde mevcuttur. Bu değerler

aslında mesleği birey için önemli kılan durumlar ve mesleki doyum türlerinin de bir şeklidir. Her birey için aynı mesleki değerler önemlidir denilemez bu durum kişiden kişiye göre farklılık göstermektedir. Bir bireyin için meslekte öncelikli olan güvenlik olurken diğer bir birey için yüksek kazanç veya mesleğin toplumdaki saygınlığı olabilmektedir (Uğurlu, 2007). Örneğin cinsiyete göre değerlerin değişip değişmediğiyle ilgili bir araştırmada kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre güvenlik değerine daha fazla önem verdiği görülmüştür (Koca, 2010).

2.1.3.2. Sosyolojik faktörler. Her birey bir yönden içinde doğup büyüdüğü sosyal sınıfın bir ürünüdür. Çoğu zaman bireyin benimsediği değerlerde, gösterdiği davranış kalıplarında ve yaptığı seçimlerde bu sosyal sınıfın etkileri görülmektedir (Pişkin, 2019).

Bir kişinin eğitim basamaklarında nereye kadar çıkabileceğini öncelikle yeteneğine bağlıdır. Fakat yetenekler çevre ile desteklenirse gelişir bu nedenle de kişinin eğitim hedeflerinin belirlenmesinde ailenin ekonomik durumu çok önemlidir. Diyebiliriz ki ailenin ekonomik koşulları kişinin göreceği eğitimi bu da bireyin seçeceği mesleği belirler. Diğer sosyal ve psikolojik faktörlerin etkisi önemli olmakla beraber, ailenin statüsü ile psikolojik özellikler, ulaşılan eğitim hedeflerini etkilemektedir. Ulaşılan eğitim düzeyi sonuçta mesleki hedefi, kazancı ve statüyü belirlemektedir. Eğitim görebilme imkânı ailenin sosyoekonomik düzeyine bağlı oldukça üst sosyoekonomik düzeydeki bir ailenin çocuğu alt sosyoekonomik düzeydeki çocuklara göre üst düzey mesleklere ulaşma olasılığı daha fazla olacaktır. Maddi imkânsızlıklar bireylerin eğitim görme şansını azaltmaktadır (Kuzgun, 2017).

Düşük sosyoekonomik düzeydeki ailelerin çocukları ergenlik dönemine geldiğinde öğrenimlerine yarıda bırakıp bir işte çalışmak zorunda kalabilirler. Dolayısıyla bu ailelerin çocukları uzun süreli eğitim imkânlarına sahip olamamakta, çevrelerindeki olumsuz durumları değiştirme konusunda kendilerini güçlü hissedememekte, dış koşulları değiştiremeyeceklerine inanmakta ve yetişkinlik yıllarına geldiklerinde ise uzun süreli işsizlik sorunu yaşayabilmektedirler (Özyürek, 2016).

2.1.3.3. Cinsiyet. Cinsiyet kavramı, kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılık ile beraber toplum, cinsiyet rolleri ve medya gibi bazı faktörlerin etkili olması nedeniyle toplumsal bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınlarla ve erkeklerle ilişkili toplumsal cinsiyet rolleri söz konusudur ve bu durum bireylerin meslek seçimleri üzerinde etkili olmaktadır (Değirmenci, 2018). Örneğin erkek çocukların kızlara göre kariyer edinme konusunda daha fazla güdülenmiş olmalarında toplumsallaşma süresince edindikleri öz kavram ve kimlik duygusu etkili olmaktadır (Kuzgun, 2016).

İlerleyen zamanla birlikte kadınlar da erkekler kadar iş yaşamında yer almaya başlamıştır. Buna bağlı olarak da meslek tanımları değişim göstermektedir. Zamanla erkeklerin daha iyi olduğu söylenen mesleklerde kadınlarında başarılı oldukları görülmüştür. Mühendislik, kameramanlık ve kaymakamlık gibi meslekler buna örnek gösterilebilir. Fakat kadınlara uygun olduğu düşünülen mesleklerde ekonomik koşulların zorlaması gibi nedenlerle erkekler de mesleklere karşı bakış açılarını değiştirmektedirler. Hemşirelik, hosteslik, sekreterlik gibi meslekler bu duruma örnek gösterilebilir (Eser, 2010).

Cinsiyete göre meslek seçiminin çevresel koşullar, toplumsal bakış açısı, ekonomik ihtiyaçlar ve bireysel tercihler gibi durumlardan etkilenecek farklılaştığı söylenebilir.

2.1.3.4. Politik ve ekonomik faktörler. Ülkenin ekonomik ve politik sitemleri bireylerin kariyerleri üzerinde etkili olmaktadır. Ekonomik faktörlerin başında da işletmelerin ihtiyaç duyduğu meslek elemanı ve bu mesleğin gerektirdiği becerilere sahip kişilere duyulan ihtiyaç gelir. Bu arz talep dengesi bireylerin iş bulmasını, işini sürdürmesini, alınacak ücretleri ve toplumsal statüleri üzerinde etkili olabilmektedir. Özellikle de mesleğe talebin fazla o alanda çalışacak yeterliliklere sahip kişinin az olması bireylerin iş bulmasını kolaylaştırmakta alacakları ücretleri arttırmaktadır. Tam tersi bir durum olursa şayet bir mesleğe talep ihtiyaçtan fazlaysa bireylerin iş bulma imkânları da azalmakta ve daha düşük ücretlerle çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Fakat mesleğe talep ne kadar olursa olsun çalışanların yasalarca belirlenen asgari ücretin altında çalışamaması ve belli bir yaştan altındaki kişilerin

çalıştırılamaması işletmelerin başına buyruk hareket etmesini engellemektedir (Pişkin, 2019).

Çalışanları sadece arz talep dengesi ve serbest ekonomi değil çıkarılan yasalar, yönetmelikler ve mevzuatta çalışanlara yeni iş olanaklar sağlayabilir ya da mesleklerin önünü kapatabilir. Örneğin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 82. Maddesine göre 2010 yılında çıkartılan bir yönetmelikle 50 işçi çalıştıran sanayi işletmelerinde çalışanların iş güvenliği eğitimi almalarının zorunlu olmasıyla Türkiye de “iş güvenliği uzmanı” alanında yeni bir meslek alanının doğmasını sağlamıştır (Pişkin, 2019).

Bireylerin iş bulmaları ya da işsiz kalmaları üzerinde ülkelerin ya da bölgelerin eğitim sistemi (Vurucu, 2010), ekonomik durumları ve iş gücü piyasalarının büyüklüğü etkili olmaktadır. Teknolojik gelişmelerle de iş hayatı da toplumsal hayatta değişim içindedir. Bu değişime ayak uydurmaya sağlayan bireyler kariyerlerinde daha ileri basamaklara gidebilirken değişime ayak uyduramayan bireylerde kariyer basamaklarında durağanlık yaşayabilmektedir. Politik, ekonomik ve teknolojik değişim nedenleriyle 21. yüzyılda bireyler iş bulma, işte tutunmaları ve yükselebilmek için bilgi ve becerilerini güncellemek zorundadırlar (Pişkin, 2019).

Yapılan bazı araştırmalar incelendiğinde ailenin ekonomik düzeyi bireyin meslek seçimleri üzerinde etkili olmaktadır. Ekonomik düzeyi yüksek ailelerin çocuklarını yetenekleri ve ilgileri doğrultusunda meslek seçimine yönlendirdiği fakat gelir durumu düşük ailelerin çocuklarını ilgileri ve yetenekleri yerine öncelikli olarak geliri ve itibarı yüksek mesleklere yönlendirdikleri görülmektedir (Vurucu, 2010).

2.1.4. Kariyer stresi. Bu bölümde stres ve kariyer stresi kavramlarına yer verilmiştir.

2.1.4.1. Stres kavramı. Stres, İngilizce dilinde kullanılan Latince de “Estrictia”dan türetilmiş Latince kökenli bir kavramdır. Stresin, kelime anlamına bakıldığında zorlanma, gerilme baskı gibi anlamlarına gelmektedir. 17. yy'da bela, musibet, felaket, keder, elem, dert gibi anlamlarda; 18. ve 19. yy'da kavramın

değişen anlamlarıyla birlikte stres; objelere, organlara, kişiye veya ruhsal yapıya yönelik güç, baskı ve zor gibi anlamlarda kullanılmıştır (A. Baltaş ve Baltaş, 2014). Stres, bireyin psikolojik ve fiziksel kaynaklarını zorlayıcı, tehdit edici olarak algıladığı çevresel uyaranlara karşı bireyin kaynaklarını ve bütünlüğünü korumak için gösterdiği çaba ve mücadeledir. Bu süreç birey ve çevre arasında etkileşimsel olarak devam eder (Semerci, 2016). Lazarus ve Folkman da stresin insanın ve çevrenin etkileşimiyle ortaya çıktığını belirtmiştir. Çünkü çevre insanın kaynaklarını zorlayabilir veya sınırlarını aşabilir bu durumda bireyin iyilik halinin bozulmasına neden olduğu için birey stres yaşar. Strese neden olan durumun nedeninin içsel mi dışsal mı olduğu zarar verici olup olmadığı konusunda bireyin zihninde bir değerlendirme süreci ortaya çıkar (Lazarus, 1993). Kısacası stresin organizmanın bütünlüğünü etkileyen ve tehdit eden durumunun varlığıyla ortaya çıktığı söylenebilir (Yıldırım, 1991).

Stresin genel özelliklerine bakıldığında ise stresin yapısının istekler, tepkiler ve sonuçlar içerisinde anlaşılabilirdiği görülmektedir. Stresin ortaya çıkmasında bireyin istekleri ve bu isteklere ulaşma sürecindeki karşılaştığı engeller etkili olduğu gibi (Aktaş, 2001) bireyin fizyolojik, psikolojik veya sosyal kaynaklı stres nedenleriyle çevreden gelen istekleri eşleştirememesi, değişkenlik, belirsizlik hissetmesi ve/veya bu durumun kaynakların bütünlüğünü bozan bir durum olarak değerlendirmesi etkili olmaktadır (Semerci, 2016). Bunun dışında kişilik özellikleri, sosyal çevre, iş yaşamı, çalışma arkadaşları, fiziksel ortamla ilgili sıcaklık soğukluk gibi durumlarda stresin nedenleri arasında gösterilebilir (Aktaş, 2001).

Stres kavramı ne kadar olumsuz bir durum gibi görünse de bazı durumlarda olumlu olabilmektedir. Çünkü zorlanmalar yeni şeyleri aramak ve çalışmak konusunda da insanları teşvik etmektedir. Bir bakıma stresler insanı ileriye götürmektedir. Örneğin eğitim hayatı sürecinde bireylerin karşılaştıkları sınavlar, mesleki ilerleme sürecinde yaşanan zorluklar, psikososyal yönden bireyin ilerlemesini sağlayacağı için olumlu stres durumlarıdır bununla birlikte biyolojik değişim sürecindeki stresler de yaşanılması zorunlu ve gereklidir (A. Baltaş ve Baltaş, 2014). Fakat Kanner ve Lazarus bireyin sorumluluklarını çok fazla olması, bireyin enerjisinin düşük olması, mesleki alanlarda yaşanan kaygı durumunun, dinlenme için yeterli zamanının olmaması, reddedilme korkusu, hayatın anlamı gibi endişelerin bireyin günlük stresle

baş etmesini zorlaştırdığını ve bu durumlarında tek başına birey için önemli stres nedenleri olduğunu belirtmişlerdir (akt. A. Baltaş ve Baltaş, 2014).

Stresin kısa veya uzun dönemli fizyolojik, duygusal ve zihinsel etkileri olabilmektedir. Kısa dönemde kalp atışının hızlanması, ellerin terlemesi gibi fizyolojik; endişe, karamsarlık ve kızgınlık gibi duygusal ve dikkat dağınıklığı, unutkanlık gibi bilişsel kısa dönemli etkileri olabilmektedir. Stresin uzun süre devam etmesi durumunda ise kronik hastalıklara, kronik anksiyeteye, depresyona, düşünce ve hafıza kusurlarına neden olabilmektedir. Yoğun stres, bireyin üretkenliğini azalmakta, hayattan zevk alamamasına neden olmakta, yakın çevreyle olan ilişkilerine ve duygusal yakınlığına zarar vermektedir (A. Baltaş ve Baltaş, 2014). Stres, bireyin sahip olduğu öğrenme ve bilgiyi kullanma yetisini zarar verdiği için bireyin işe girme ve verimlilik sağlama gibi durumlarda zorlanmasına neden olur ve sonuçta bireyin kariyer sürecini olumsuz etkiler (Barişıl, Fekete Farkas & Yavuzaslan, 2016).

2.1.4.2. Kariyer stresi. Kariyer; meslek seçimini, iş yaşamını, bireyin hobilerini, meslek içindeki pozisyon değişikliklerini, işe yerleşmeyi, işten ayrılmayı, emeklilik sürecini aynı zamanda bireyin bu gelişimsel süreçteki uyumunu da içine alan geniş bir kavramdır. Bu süreç bireyin yaşamında uzun bir dönemi kapsamaması nedeniyle de birçok zorluğu beraberinde getirebilmektedir. Bu zorluklar karşısında ise her bireyin bunlarla baş etme becerileri, stres tepkileri ve stres seviyesi farklılık gösterebilmektedir.

Yükseköğretimde yapılan birçok araştırmada öğrencilerin yaşadıkları en temel sorun olarak kariyer planlama için yardıma ihtiyaçlarının olduğunu bildirdiği görülmüştür (Niles ve Harris Bowlsbey, 2013). Üniversitede okunan bölümün bireyin ileride yapacağı mesleği etkiliyor olması, bireyin meslek seçimi sürecinde doğru kararlar vermesini gerekli kılmaktadır. Aynı zamanda meslek seçimi bireyin yaşamını geçireceği işi de belirlemektedir. İş bireye hem maddi hem de manevi bir kazanç sağlamakta ve sürekli uğraşı alanı oluşturmaktadır. Meslek seçimi sürecinde bireyin cinsiyeti, fiziksel özellikleri, istekleri, hayalleri, mesleğin toplumdaki statüsü, mesleğin geliri, mesleğe olan talep, akademik başarı, öğretmenlerin düşünceleri,

ailenin beklentisi etkili olmaktadır. Bireyin kendilik algısı, bireyin çalışma alışkanlıkları, okul başarısı, ilgileri, özel yetenekleri, zekâsı, akranlarının etkisi, ailenin sosyoekonomik düzeyi, çevre etkisi, ülkenin ekonomik koşulları, teknolojik gelişmeler, ilerlemeler, bireyin mesleki bilgi düzeyi ve bireyin mesleki olgunluk düzeyi de meslek seçiminde etkili olan diğer faktörlerdir (Deniz, 2001). Meslek seçiminin birey için önemli olması ve meslek seçiminde etkili olan bu süreçlerin fazla olması kariyer süreciyle ilgili zorlukları beraberinde getirmektedir. Bu durum Yükseköğretimde yaşanan temel sorunun kariyer planlaması olmasının bazı nedenlerini de açıklar niteliktedir.

Choi ve arkadaşları (2011), kariyer stresini bireyin karşılaştığı zorluklar ve sahip olduğu kaynaklarına çevreden gelen engellemeler ya da çevrenin bireyden beklentisinin bireyin yapabileceklerinden fazla olması gibi nedenlerle bireyin psikolojik iyi oluşunun zarar gördüğü süreç olarak ifade etmişlerdir. Choi ve arkadaşlarının (2011) kariyer stresiyile ilgili yaptıkları araştırmaya göre kariyer stresi dört alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlardan kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği alt boyutları, yeterli mesleki bilgiye sahip olmamayı ve kariyerle ilgili hedeflerin net olmaması durumunu açıklamaktadır. Dışsal çatışma alt boyutu ise bireyin kariyer tercihleri ile bireyin ailesinin ve çevresinin kariyer tercihleri arasındaki çatışma durumunu ve desteklenmemesi durumunu açıklamaktadır. Son olarak iş bulma baskısı alt boyutu ise bireyin istediği, kendine uygun işi bulmakta güçlük yaşaması, ülkenin işsizlik durumu, iş imkânlarının yetersizliği gibi karşılaşılan zorlukların olmasıdır.

Choi ve arkadaşlarının (2011) da belirttiği gibi kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği kariyer stresinin bir boyutudur. Herr (1989), yüksek seviyedeki kariyer belirsizliği ve iş doyumsuzluğunun yüksek seviyede fiziksel ve psikolojik stres ile ilişkili olduğunu belirtmektedir (akt. Niles ve Harris Bowlsbey, 2013). Fakat Sağdıç ve Demirkaya'nın (2009) araştırmasına bakıldığında bazı öğrencilerin kariyerleriyle ilgili bir planlarının olmadığı görülmektedir. Öğrencilerin geleceğe yönelik kariyer planlarının olmamasında ise yabancı dil eğitimindeki yetersizlikler, kariyer gelişimine yönelik danışman ve yönlendirici eksikliği, maddi olanaksızlıklar ve bir an önce iş hayatına atılma isteği etkili olmaktadır.

Schein'e göre (1990) kariyer stresinin kaynakları arasında; işsizlik, okuldan işe geçişle birlikte her meslekte ortaya çıkan gerçeklik şoku yer almaktadır. Orta yaş ve orta kariyer döneminde kişisel ve aile sorunlarının kariyeri etkilemesi, işle ilgili değişiklikler, birleşmeler, devralmalar, erken emeklilik imkânlarının olmaması, başka bir yerde yeniden işe başlamanın zorluğu gibi nedenler diğer kariyer stresinin nedenleri arasındadır. Emeklilikte de finansal açıdan güvende olma ihtiyacı, iş hayatından ev hayatına geçmeyle beraber bu yeni yaşam düzenine ayak uydurabilme yaşanması muhtemel kariyer stresi kaynaklarıdır. İç ve dış kariyer süreci de kariyer stresinin nedenleri arasındadır. İç kariyer, gelecekte hangi beceri ve bilgi araçlarına ihtiyaç duyulacağını bilinememesi gibi nedenlerle çalışanların hayatları boyunca kendi meslekleriyle ilgili değişen iş koşullarına uyum sağlamaları sürecidir. Dış kariyer ise bir kişinin belirli bir mesleğe girme ve onu geçme yolunda attığı adımlar, bir kişinin genellikle bir özgeçmiş haline getirdiği şeyler olarak düşünülebilir. Hem iç hem de dış kariyerle ilgili değişiklikler, kariyerle ilgili yeniden planlamalar kısacası kariyer yönetimi de birey için stresli bir süreçtir.

Bireyin kariyer olgunluğuna, yeterli mesleki bilgi ve beceriye sahip olmaması gibi kişisel durumların yanında ülkenin içinde bulunduğu ekonomik durum, iş imkânları, teknolojik ilerlemeler ve değişen mesleki tanımlar gibi çevresel faktörler kariyer stresi üzerinde etkili olabilmektedir. Aynı zamanda bir mesleğe yerleştikten sonra işe uyum süreci, işle ilgili yaşanan zorluklar, pozisyon değişiklikleri gibi meslek içi zorluklarla beraber aile yaşantısı ve iş uyumu gibi birçok durum da kariyer stresinin nedenleri arasında yer aldığı söylenebilir. Çünkü kariyer süreci uzun ve karmaşık bir süreci kapsamakta ve birçok durumdan da etkilenmektedir. Niles ve Harris Bowsbey'in (2013) de belirttiği gibi bir yaşam alanında karşılaşılan zorluk diğer bir yaşam alanı üzerinde etkili olmaktadır ve yayılan etki üzücü ve olumsuz olabilmektedir. Örneğin işsizlik sorunuyla karşı karşıya kalan birey için bu durum aile yaşamında da farklı sorunlar yaşamasına neden olabilmektedir.

2.1.5. Yılmazlık kavramı. Bu bölümde yılmazlığın tanımına ve yılmazlıkla ilişkili kavramlara yer verilmiştir.

2.1.5.1. Yılmazlığın tanımı. İngilizce bir kelime olan “Resilience”ın Türkçe de farklı kullanımları bulunmakla birlikte alan yazında ilk defa Öğülmüş (2001) tarafından “yılmaz” olarak kullanılmıştır. Türkiye de yapılan farklı araştırmalar incelendiğinde “resilience” kavramı, psikolojik sağlamlık (Gizir, 2007), kendini toplama gücü (Terzi, 2006) ve yılmazlık (Çakar, Karataş ve Çakır, 2014; Gürkan, 2006) olarak Türkçeye çevrilmiş ve kullanılmıştır. Bu araştırmada ise Yılmazlık Ölçeği kullanıldığı için “yılmazlık” kavramı tercih edilmiştir.

Yılmazlık kavramı; Latince “resiliens” kökünden türemiştir, bir maddenin elastik olması ve aslına kolayca dönebilmesini ifade etmektedir (Greene, 2002). Yılmazlık kavramı, insanın aşırı travmanın üstesinden gelme kapasitesine ve/veya normalin altındaki yaşam olayları kümesi karşısında dayanma kapasitesine vurgu yapması nedeniyle stres araştırmalarında önemli bir kavramdır (McCubbin, 2001). Aynı zamanda yılmazlığın hastalıklardan, olumsuz durumlardan, psikolojik sorunlardan veya stresli durumlardan hızlıca kurtulabilme, iyileşme ve kendini toparlayabilme gücü olarak da tanımlandığı görülmektedir (Doğan, 2015). Fraser, Richman ve Galinsky (1999) yılmazlığı “olağanüstü durumlara uyum sağlama, zor koşullar altında olumlu ve beklenmedik başarılar elde edebilme ve sıra dışı koşul ve durumlara uyum sağlama becerisi” olarak tanımlamaktadırlar. Bu kavram içerisinde iki önemli durumu içerir birincisi önemli tehdide veya ciddi sıkıntıya maruz kalma; ikincisi gelişim sürecine yönelik büyük saldırılara rağmen olumlu adaptasyonun başarılmasıdır (Becker, Cicchetti & Luthar, 2000). Yılmazlık, ilk başta tümüyle yıkıcı olarak hissedilen yaşamdaki olumsuzluklara karşı yeniden toparlanabilme gücüne sahip olma anlamına gelir. Yılmaz kişiler, hayat düzenleri bozulduğunda, duygularıyla sağlıklı yollardan başa çıkabilen kişilerdir. İncitildiklerinde ve rahatsız edildiklerinde; kendilerine üzüntü, öfke, kaybolmuşluk ve şaşkınlık gibi duyguları yaşamayı müsaade etmekle birlikte bunun kalıcı duygusal bir duruma gelmesine izin vermezler. Yılmazlık, bireylerin beklenmeyen olumsuz bir durumdan sonra düzelmenin yanında öncekinden daha güçlü bir hale gelmesidir. Yılmaz bireyler zorluklardan sonra daha da güçlenmeleri nedeniyle genellikle önemli zorluklarla, diğer bireylere göre daha kolay başa çıkarlar. Kendileri için bozulan hayatlarını yeni bir şekilde tekrardan oluşturmayı ümit ederler ve zorlukların üstesinden gelmek için çabalarıyla yeni güçlerin gelişmesini sağlarlar (Ünüvar, 2012). Yılmaz bireyler, bir

stres veya olayı yeniden kavramsallaştırma yeteneği ile yaşam olaylarının olumsuz etkilerini hafifletebilirler (McCubbin, 2001). Yılmazlık, önemli sıkıntılar karşısında olumlu adaptasyon sürecini kapsayan dinamik bir süreçtir. Yılmazlık kavramının çeşitli tanımlarında; “risk ve/veya zorluk”, “olumlu uyum gösterme, baş etme, yeterlik” ve “koruyucu faktörler” olmak üzere üç temel ortak noktanın olduğu ifade edilmektedir (Işık, 2016). Yılmazlık tanımları incelendiğinde yılmaz bireylerin zorlu bir yaşam olayı karşısında diğer kişilere göre daha fazla baş etme becerisi sergilediği mücadele etmeyi tercih ettikleri görülmektedir. Bu bireylerin zor durumlar karşısında kendilerine olumsuz duyguları yaşama fırsatı verdikleri ve karşılaşılan zorlukla baş etme sürecinin sonucunda bu durumdan güçlenerek çıktıkları görülmektedir.

2.1.5.2. Yılmaz bireylerin özellikleri. Arıcıoğlu ve Çapan (2014), yılmazlığı yüksek olan bireylerin dışsal yüklemelerden ziyade içsel yüklemeler de bulunduklarını, gelecek için planlamalar yapabilme yeteneklerinin olduğunu, endişeli durumlar karşısında mücadeleciler olduklarını, yüksek motivasyonlu olduklarını, yeni bir duruma kolayca uyum sağlama becerisine sahip olduklarını, duygularının farkında ve bu duygu durumlarını yönetme becerisine sahip olduklarını, öz saygı, öz güven ve kendini kabul gibi kendine yönelik algılarının yüksek olduğunu, iletişim becerilerini iyi olduğunu, travmatik ve stresli durumlar karşısında güçlü kalabilen, mücadele edebilen kimseler olduğunu ifade etmişlerdir.

Yılmazlıkta koruyucu bazı bireysel faktörler vardır ve yılmazlıkla ilgili yapılan araştırmalarda belirtilen bu özelliklerden bazılarının, içten denetim odaklı olmak, problem çözme becerisine sahip, öz saygısı yüksek, iyi bir iletişim becerisine sahip, olumlu benlik algısına sahip, zorluklar karşısında yılmayan, pes etmeyen, mücadeleciler, içsel yüklemeler yaparak kendini geliştiren ve empati becerisinin yüksek olması gibi kişisel özellikler olduğu görülmektedir (Gürkan, 2006).

İç kontrol odağı ya da kişinin hayatını şekillendiren kuvvetlerin büyük ölçüde kendi kontrolü dâhilinde olduğu inancına sahip öğrenciler dış yönelimli öğrencilere göre stresli durumlarda daha iyi başa çıkmaktadırlar. Strese karşı korunmada kişilerarası becerilerin rolü etkili olmaktadır. Sınıfta popüler olan öğrencilerin strese karşı daha

dayanıklı olduğu görülmüştür. Zeki çocuklar ise çevrelerine karşı daha hassas olmaları gibi nedenlerle strese karşı daha duyarlı olabilmektedirler (Luthar, 1991).

2.1.5.3. Yılmazlıkta risk ve koruyucu faktörler. Yılmazlık; kişisel özellikler, dayanıklılık, uyumluluk gibi farklı yapıların gelişimini aynı zamanda da risk ve koruyucu faktörleri de kapsamaktadır. Bu nedenle yılmazlık değerlendirilirken, çevreye uyum, zorlu durumla baş edebilme becerisi gibi birçok durum ele alarak değerlendirilmektedir (McCubbin, 2001). Literatürdeki bazı tanımlara göre risk ve koruyucu faktörlerin etkileşim içinde olduğu belirtilmektedir. Risk faktörleri, birey için zorlayıcı-güç yaşam koşulları ve olayları olup kişiyle ve çevresiyle ilişkili zorluklar olmak üzere iki başlıkta ele alınmıştır. Koruyucu faktörler ise oluşan bu olumsuz koşullara ve olaylara karşı destekleyici, tedavi edici bir görev üstlenmektedir. Bu koruyucu unsurlar bazen kişisel özellikler olurken bazen de okul, aile ve toplum tarafından oluşmaktadır (Demirbaş, 2010).

Risk ve koruyucu faktörler her bireyde farklılık gösterebilmektedir. Çocuklukta bir risk faktörü veya stres faktörü olarak düşünülebilecek şey, yetişkinlerin karşılaştığı stres faktörlerine göre çok farklı olabilir. Ayrıca, dünya hakkında daha fazla tecrübe ve bilgi birikimi kazandıkça bu stres faktörleriyle nasıl başa çıkabileceği veya uyum sağlayabileceği de zaman içinde değişebilir. Güçlü bağları olan bir aile ortamı, güçlü bir dini inanç, genç yaşlarda koruyucu faktör olabilirken ergenlik dönemindeki isyankârlık ise bir risk faktörü olabilir. Kültüre göre aile yanında olmak koruyucu bir faktör olabilirken farklı bir kültürde aileden ayrı olmak bağımsızlık olarak tanımlanabileceği için farklı kültürlerle göre ailenin koruyucu özellikler arasında olup olmayacağı değişiklik göstermektedir. Zamanla bireylerin sahip olduğu kişilik özellikleri ve çevresel faktörlerde değişebileceği için risk ve koruyucu faktörlerde değişebilmektedir (McCubbin, 2001).

Yılmazlık sürecini daha iyi anlayabilmek için yılmazlıkla ilgili risk ve koruyucu faktörlerin bilinmesi önemli görülmektedir.

2.1.5.3.1. Risk faktörleri. Risk terimi belirli, klinik, biyolojik, bilişsel, duyuşsal ya da duyuşsal bozuklukları (örneğin fiziksel engel, zihinsel gerilik, otizm,

işitsel bozukluk gibi) olan çocukların zorladıkları durumlar için kullanılmamaktadır. Risk, tek başına ya da diğer faktörlerle bir araya gelerek çocuğun başarısızlık ihtimalini arttıran çevresel faktörler anlamına gelmektedir (Dryden, Howard & Johnson, 1999).

Yılmazlığın ortaya çıkmasında risk ana faktör konumundadır. Herhangi bir örseleyici yaşam olayına maruz kalmayan fakat yaşamın farklı alanlarında başarılı olan bireyler sağlam (resilient) değil yalnızca yeterli (competent) veya başarılı (successful) bireyler olarak nitelendirilmektedirler (Becker, Cicchetti & Luthar, 2000). Yılmazlığın ortaya çıkabilmesi için bireyin zorlayıcı bir durumla veya bir riske maruz kalması ve süreç sonunda da duruma uyum sağlayarak tüm zorluklara rağmen yaşamının farklı noktalarında başarı elde etmesi gerekmektedir (Gizir, 2007).

Bu nedenle yılmazlıkla ilgili risk faktörlerinin yüksek olduğu koşullarda yaşayan bireylerin bilinmesi veya riskin miktarının yüksek olduğu durumlara uyum sağlayabilmeyi başarmış kişilerin incelenmesi gereklidir. Risk unsurları araştırmalarda içsel (bireysel) ve dışsal (ailesel/çevresel ve toplumsal) olmak üzere iki başlıkta ele alınmıştır.

Yılmazlıkla ilişkili içsel (bireysel) risk faktörleri arasında: prematüre doğum, yaşamda karşılaşılan olumsuz hadiseler, kronik hastalıklar (Gizir, 2007) aynı zamanda 13-19 yaşlarında anne olma, okula uyum sağlayamama, okulda başarısızlık, okulu bırakma yer almaktadır (Gürgen, 2006).

Yılmazlıkla ilişkili dışsal (ailesel/çevresel ve toplumsal) risk faktörleri arasında: bireyin annesinin babasının hastalıkları ve psikopatolojisi, ilgisiz anne baba tutumları, kötü çocuk yetiştirme yöntemleri, boşanma, ebeveynlerin ayrı yaşaması, aile sıkıntıları ve evsizlik gibi ailesel/çevresel durumlar yer almaktadır. Düşük sosyo-ekonomik düzey, yoksulluk, çocuk ihmali ve istismarı, savaşlar, doğal afetler ve toplumsal şiddet gibi toplumsal durumlar yer almaktadır (Gürgen, 2006; Gizir, 2007). Görülmektedir ki birçok risk faktörü yılmazlığın oluşması üzerinde etkili olmaktadır.

2.1.5.3.2. *Koruyucu faktörler.* Risklerin kümülatif olarak tanımlandığı gibi, koruyucu faktörlerin bireylerin yaşamlarında aynı kümülatif etkiye sahip olduğu

görülmektedir. Bir çocuğun hayatında ne kadar koruyucu faktör varsa zorluklar karşısında direnç gösterme olasılığı da o kadar yükselmektedir (Dryden vd., 1999). Koruyucu faktörler, riskli durumlar karşısında maruz kalınan olumsuz etkiyi azaltmaya yarayan ve bireyin gelişimsel ihtiyaçlarının karşılanmasına yardımcı bireysel, çevresel ve toplumsal değişkenleri ifade etmektedir (Mangham, McGrath, Reid & Stewart, 1999 akt. Terzi, 2006). Bireyin içinde bulunduğu çevredeki koruyucu faktörler hem bir sorunla karşılaşmayı önlemekte hem de problemli bir durumun birey üzerindeki etkisini azaltmakta, bireyin fiziksel ve duygusal iyi oluşunu arttıracak davranışları, tutumları ve bilgilerini güçlendirerek zorluklar karşısında mücadele etmesini kolaylaştırmaktadır (Romano & Hage, 2000, akt. Terzi, 2006).

Garmezy (1987), yılmazlıkla ilgili koruyucu faktörleri üç başlık altında değerlendirmektedir. Birinci koruyucu etmen, bireyin kendisine güveni, içinde bulunduğu sosyal çevresine karşı duyarlılığı ve her türlü konuya ilişkin iyimserliğidir. İkinci koruyucu etmen, önceliğin aile olmasıyla beraber çevreyle kurulan aktif iletişim sayesinde diğerlerinin desteği ve yönlendirmesidir. Üçüncü koruyucu etmen ise sosyalleşme sürecinin katkısı olan sinerjinin ve karşılıklı koruyuculuğun hissedilmesidir (akt. Özdayı, 2016).

Sosyal hayat sayesinde kurulan kişiler arası ilişkiler bireyin kendine güvenini arttırmakta ve ihtiyaç hissetmesi halinde destek alabileceği kişilerin olduğu rahatlığını vermektedir. Bu sebeple de birey zorlanması halinde ona destek olacak kişilerin de olduğunu düşünerek kendine daha fazla güven duyacak ve daha fazla olumlu, motivasyonlu olarak sıkıntılarla mücadele edebilecektir. Kısaca sosyal çevre bireyin yetersiz kalması durumunda ona destek kaynakları oluşturmaktadır ve zorluğun üstesinden gelebileceği inancı vermektedir (Özdayı, 2016).

Haynes (2005), yılmaz gençleri diğer gençlerden ayıran sosyal, duyuşsal ve bilişsel/akademik özelliklerinin olduğunu belirtmiştir. Yılmaz gençlerin sosyal özellikleri arasında, sosyal becerileri daha gelişmiş olması, arkadaşlık kurmada daha iyi olmaları ve diğerlerine göre daha olumlu ilişkiler kurmada yetenekli olmaları, sözlü iletişim kurmada ve ihtiyaç halinde yardıma ulaşmada daha iyi olmaları gibi özellikler yer almaktadır. Yılmaz gençlerin duygusal özellikleri arasında, yüksek

özgüven, yüksek öz yeterlilik duygusu, duygu farkındalığı ve duyguları yönetebilme becerisi, yeni bir duruma uyum sağlayabilme becerisi ve kaygı verici zorlu durumlar karşısında dayanıklı olabilme gibi özellikler yer almaktadır. Yılmaz gençlerin bilişsel/akademik özellikleri arasında; başaracaklarına dair motivasyonlarının yüksek olduğu, geleceği planlama konusunda kabiliyetli oldukları, stres verici zor durumlarla doğru baş etme stratejileri kullanabildikleri, içsel yüklemeler(şans, yetenek vb.) yapabildikleri daha az dışsal yüklemeler (çaba vb.) yaptıkları, içinde bulunduğu çevresini şekillendirirken çevresindeki bireylerin yararını düşündükleri ve onları bu amaçla şekillendirip harekete geçirdikleri görülmektedir (akt. Gürkan, 2006).

Yılmazlıkta risk faktörlerinin içsel (bireysel) ve dışsal risk faktörleri olmak üzere iki başlıkta eli aldığı görülmektedir. Yılmazlıkla ilgili araştırmalarda ele alınan bazı içsel (bireysel) faktörler arasında sosyal yeterlilik, etkili problem çözme becerisine sahip olmak, bağımsızlık, iyimserlik, umutluluk, iyimserlik, öz yeterlilik, yüksek öz saygı, mizaç ve iç kontrol odağı yer almaktadır. Bu bireysel özellikler geliştirilebilen az çok birçok insanda da bulunan özelliklerdir. Bu özellikler, daha çok zorlu durumlarda ortaya çıkan, bireyin bu zorlukla mücadelesini kolaylaştıran, bireyin başkalarıyla iletişim kurabilmesini sağlayan, olası zorlu durumları öngörebilmeyi ve tedbir almayı sağlayan özelliklerdir. Burada önemli olan ise diğer durumda bireyin sahip olduğu bu özelliklerini destekleyecek ve geliştirebilmesini sağlayacak ortamın olmasıdır (Gürkan, 2006).

Dışsal koruyucu faktörlere bakıldığında yetkin ebeveyn, iyi bir aile ortamı, düzenlenmiş ev çevresi, anne babanın eğitim düzeyi, destekleyici ebeveyn tutumu, ailenin çocuğa yönelik hem yüksek hem de gerçekçi beklentilerinin olması aile içindeki koruyucu faktörler arasındadır. Yakın ilişkiler, toplumla barışık aile çevresi ve yakın ilişkilerin varlığı, aile ve ilişkiler içindeki koruyucu faktörler arasındadır. Etkili okul, toplum yanlısı kurumlar (okul, kulüpler, gençlik merkezleri, gençlik organizasyonları vb.), güvenli çevre, sorunların çözümünde işbirlikçi etkin mahalli koşullar, yeterli sosyal hizmetler ve halk sağlığı hizmetlerinin varlığı, toplum içindeki koruyucu faktörler arasında yer almaktadır (Demirbaş, 2010; Gizir, 2007).

Dışsal koruyucu faktörler okul, aile, toplum gibi üç farklı başlık altında toplanabilir. Bu üç boyut birbiriyle etkileşim halinde ve birbirini destekler niteliktedir. Üç boyuttan birinde yaşanan eksiklik diğer alanları da olumsuz etkileyecektir. Bu sebeple üç alandaki faktörlerin işlev görmesi yılmazlık için önemlidir. Fakat bireysel koruyucu faktörler dışsal koruyucu faktörler kadar kolay korunmamaktadır. Çünkü birçok kişi veya kurumun etkisi söz konusudur. Eğer ki içsel faktörler kadar dışsal faktörlerinde etkililiği sağlanırsa yılmazlığın gelişmesi için en uygun koşulların oluşması sağlanmış olur (Gürkan, 2006).

2.1.6. Öz yeterlilik kavramı. Bu bölümde öz yeterliliğin tanımına ve öz yeterlilikle ilişkili kavramlara yer verilmiştir.

2.1.6.1. Öz yeterliliğin tanımı. Sosyal öğrenme kuramcılarından Bandura (1977) *Self efficacy* (öz yeterlilik) kavramını ortaya atmıştır (Kuzgun, 2017). Bandura (1994), öz yeterliliği, “bireyin belli bir performansı meydana getirmesi için gerekli etkinlikleri organize edip başarılı bir biçimde yapma kapasitesine ilişkin inancı” olarak tanımlamıştır. Bu kavram Türkçede bir ölçüde azimli ve kararlı olma şeklinde ifade edilebilir. Öz yeterlilik, kişinin kendi yetenekleri sayesinde çevreyi etkileyerek engelleri aşacağı ve sonucunda hedefine ulaşabileceği inancı olarak tanımlanabilir (Kuzgun, 2017). Öz yeterlilik bireyin potansiyel zorluklarla mücadeleyi ya da belli bir alandaki davranışı sergileyebileceğine dair kişisel inancı olarak tanımlansa da temelde insanın kendini gerçekleştirmesini sağlayan içsel bir kaynaktır (Avcı Temizer ve Erol, 2016). Öz yeterlilik, bireyin istediği bir alanda başarılı olabileceğine dair inancı olarak tanımlanırken genel öz yeterlilik, daha genel bir anlamda bireyin yaşam koşullarıyla başa çıkabileceğine dair inancıdır (Kalaycı Kırlioğlu, 2019).

Azar (2010), öz yeterliliğin, bireyin becerilerinin bir fonksiyonu olmadığını bireyin kendi becerilerine ya da becerisine güvenerek yapabileceklerine dair kişisel yargıları olduğunu belirtmiştir. Öz yeterlilik bireyin ulaşmak istediği hedef için harekete geçmesinde etkilidir. Özellikle ilk defa bir becerinin kazanılmasında ve öğrenilmesinde aynı zamanda öğrenilenin veya kazanılan becerinin hayata

aktarılmasında kritik bir öneme sahiptir (Kotaman, 2008). Yüksek (olumlu) öz yeterlilik bireyin bir işi yapmak için harekete geçmesini sağlarken tam tersi düşük (olumsuz) öz yeterlilik algısı da bireyin harekete geçmesini engellemektedir (Avcı Temizer ve Erol, 2016). Öz yeterliliğin bireyin davranışlarında güdüleyici bir durum olduğu görülmektedir. Birey bir davranışı yapmak için güdülenirse davranış sonucunda başarıya ulaşma ihtimali yükselmektedir (Zararsız, 2012).

Öz yeterlilik inancı bireyin davranışlarını, bir iş karşısında göstereceği çabayı, işle ilgili edinimlerini doğrudan etkilediği için başarılı bir performans sergileyebilmek için bireyin öz yeterlilik inancının yüksek olması gerekmektedir (Kiremit, 2006). Yüksek öz yeterlilik inancına sahip bireyler yeteneklerine güvenirler zor durumları bir tehdit olarak algılayıp kaçmak yerine üstesinden gelinmesi gereken zorluklar olarak algırlar. Başarısızlıklarının nedeninin yeterli çaba sarf etmediklerine ya da yeterli bilgi ve beceriye sahip olmadıklarına bağlarlar. Bu bireyler kendilerini hızla toparlayıp bu süreçte çabalarını daha da arttırırlar (Bandura, 1994). Örneğin yazma becerilerine güvenen öğrenciler, yazma ödevlerinde yüksek notlar beklerken tersine yazma becerilerinden şüphe duyan öğrenciler yazmaya başlamadan önce düşük puanlar almayı beklerler. Örnekten de anlaşılacağı üzere öz yeterlilik öğrencilerin akademik yeterliliklerinin geliştirilmesinde rol oynar (Pajares & Schunk, 2001). Öz yeterlilik düşüncesiyle olaylara yaklaşım, kişisel başarı sağlar, stresi azaltır ve depresyona karşı savunmayı arttırır fakat bireylerin öz yeterlilik inançları zayıf ise bu durumda stres ve depresyon yaşamaları muhtemeldir (Bandura, 1994).

2.1.6.2. Öz yeterlilik inancının kaynakları. Öz yeterlilik inançları; insanların kendilerini nasıl hissettiklerini, düşündüklerini, kendilerini nasıl motive ettiklerini (Bandura, 1994), bireylerin istedikleri hedeflere ulaşmak için ne kadar gayret göstereceklerini, bu süreçte karşılaştıkları güçlüklerle ne kadar süre baş edebileceklerini ve başarısızlık durumunda nasıl tepki vereceklerini etkilemektedir (Çubukçu ve Girmen, 2007). Öz yeterlilik inancının dört ana kaynağı vardır. Bunlar bireyin kendi deneyimleri, sosyal modellerin sağladığı dolaylı deneyimler, sosyal ikna ve fizyolojik durumlardır (Bandura, 1994;1989).

En etkili yol bireyin *kendi deneyimleridir*. Eğer birey başarılı bir deneyim geçirdiyse bu öz yeterlilik inancını arttıracaktır. Başarısızlıklar ise öz yeterlilik inancı tam oluşmadan önce gerçekleştiyse öz yeterlilik inancını zayıflatır. Fakat kolayca başarıya ulaşılmışsa bu durum bireylerde hızlı bir sonuç beklentisi oluşturur ve bu beklentide bireylerin çabuk vazgeçmesine neden olabilir (Bandura, 1994;1989). Bireyin başarıları onda ödül etkisi oluşturmaktadır ve benzer durumlarda tekrar başarı elde edebileceğini dair bireyin inancının gelişmesini sağlamaktadır (Arslan, 2019). Genel öz yeterlilik inancı üzerinde de bireyin yaşamında karşılaştığı başarılı ve başarısız tecrübeleri etkili olmaktadır (Chen, Eden & Gully 2004).

Öz yeterlilik inançlarını oluşturmanın ve güçlendirmenin diğer yolu *sosyal modellerin sağladığı dolaylı deneyimlerdir*. Başka insanların çabalarını görüp başarılı olduklarını gözlemlemek bireyin kendisinin de başarılı olabileceklerine dair inancını arttırmaktadır. Fakat diğerler bireylerin yüksek çaba göstermelerine rağmen başarısız olduklarını gözlemlemek kendilerine dair yeterlilik inançlarının zayıflamasına ve çabalarının azalmasına neden olur. Model alınan kişiyle benzer yönler ne kadar fazla olursa bireyin öz yeterlilik inancı üzerindeki etkisi de daha fazla olur. Birey model aldığı bireylerden yeni bilgiler öğrenir, farklı düşünme becerisi kazanır ve yeni stratejiler edinir. Bu yeni deneyimler de bireyin öz yeterlilik inançları üzerinde etkili olur (Bandura, 1994;1989).

Sosyal ikna, öz yeterlik inançlarının üçüncü kaynağıdır (Bandura, 1994). Bireyin çevresindeki insanlar, kişinin başarısının ya da başarısızlık durumunun kaşısının da sözel ikna yoluyla kişiyi cesaretlendirebilir ve gayretinin artmasını sağlayabilirler. Bu durum bireyin kendine olan inancının artmasına katkı sağlar (Altınparmak, 2018). Etkinliklerde başarılı olabileceklerine sözlü olarak ikna edilen kişiler, kendilerinden şüphe duysalar ve problemler yaşasalar da kişisel eksikleri üzerinde eskisine göre daha az dururlar ve başarmak için daha fazla çaba gösterirler. Fakat sosyal ikna ile bireyin gerçekçi olmayan yeterlilik inançları başarılı deneyimlerle desteklenmezse zayıflar. İkna ediciler arttıkça bu durum bireylerin daha fazla çaba harcamasına ve becerilerini geliştirmesine teşvik eder buna bağlı öz yeterlilik inançlarının artmasına katkı sağlar. Eğer bireyler yetenekli olmadıklarına ikna olurlarsa potansiyellerini geliştirmekten vazgeçme ve zorlu durumlarda kolayca pes etme eğiliminde olurlar (Bandura, 1994;1989). Kadın ve erkekler farklı toplumsallaşma sürecinde oldukları

için çevrenin kadın ve erkeğin yaptığı davranışlara verdiği tepkiler farklı olabilmektedir ve bu nedenle de bireyler kendilerini farklı alanlarda ve düzeylerde yetkin görmektedir (Kuzgun, 2017).

Yeterlilik inançlarının dördüncü kaynağı *fizyolojik durumdur*. Yorgunluk, uykusuzluk, kaygı, stres ve ruh hali gibi psikolojik durumlar öz yeterlilik inancının diğer kaynakları arasındadır (İsrael, 2007). Örneğin pozitif ruh hali algılanan öz yeterliliği artırır, umutsuz ruh halini ise algılanan öz yeterliliği azaltır. Bireylerin yeterlilik inançlarını arttırmak için stres tepkilerini azaltmak, olumsuz duygusal eğilimlerini azaltmak ve fiziksel durumlarını yanlış yorumlamalarını düzeltmek gerekir. Çünkü önemli olan duygusal ve fiziksel tepkilerin yoğunluğu değil bunların nasıl algılandığı ve yorumlandığıdır. Yeterlilik duygusu yüksek olan kişiler duygusal durumlarının enerjilerini arttıracaklarını ve performansını kolaylaştıracağını düşünürken kendinden kuşku duyan kişiler bu duygusal uyarımlarının enerjilerini ve performanslarını düşüreceğine inanmaları muhtemeldir (Bandura, 1994;1989).

2.1.6.3. Öz yeterliliğin birey üzerindeki etkileri. Öz yeterlilik inançları bireylerin duygularını, düşüncelerini ve davranışları üzerinde etkilidir. Bireylerin öz yeterlilik inançları farklı şekillerde bilişsel, motivasyonel, duygusal ve seçim süreçleri üzerinde etkili olur (Bandura, 1994).

Bilişsel süreçlere etkisi: Bireyler öz yeterlilik inançlarını oluştururken öncelikle deneyimlerini bilişsel bir süzgeçten geçirirler ve sonrasında bu inançları şekillenir (Güneş, 2016). Birçok eylem tarzı öncelikle düşüncede düzenlenir. İnsanların yeterliliklerine olan inançları, inşa ettikleri ve prova ettikleri beklenen senaryo türlerini şekillendirir. Yeterlilik duygusu yüksek olan bireyler olumlu kılavuzlar ve başarılı olacaklarına dair senaryolar üretirler. Yeterliliklerinde şüphe edenler başarısızlık beklentisi içinde olurlar daha çok çıkabilecek olumsuzluklar üzerinde dururlar ama birey kendisinden şüphe duyarken başarılı olması zordur (Bandura, 1994). Yüksek öz yeterlilikteki bireyler, daha fazla bilişsel kaynaklara ve daha çeşitli stratejilere sahiptirler. Bu bireyler sorumluluk alanındaki durumları yönetme konusunda daha başarılıdır (Yalçın, 2016). Altınparmak (2018), öz yeterliliği yüksek bireylerin, zorlanmaları durumunda çözüm odaklı olduklarını, etkin

düşünebildiklerini ve farklı çözüm yollarını denediklerini fakat öz yeterliliği düşük olan bireylerin daha çok olumsuz düşünmeye meyilli olduklarını, kendilerini yetersiz hissettiklerini ve bunun da daha az gayret göstermelerine neden olduğunu belirtmiştir. Düşük öz yeterlilik inancındaki kişiler yeteneklerinden şüphe duyarlar. Farklı durumların gerçekte olduğundan daha zor olduğunu düşünürler. Bu sebeple başaracaklarına dair inançları da daha düşüktür (Pajares & Schunk, 2001).

Motivasyonel süreçlere etkisi: Öz yeterlilik inancı, motivasyon üzerinde kilit bir rol oynar. İnsanlar hedefler belirler ve gelecekleri için eylem planları oluşturur bu süreçte de kendilerini motive eder, eylemlerini tahmin ederek yönlendirir ve yapabileceklerine dair inanç geliştirir (Bandura, 1994). Eğer bir kişinin bir işi başaracağına dair inancı yüksekse bu durum onun motivasyonunu da yükseltmektedir (Avcı Temizer ve Erol, 2016; Kotaman, 2008). Kariyer tercihleri sürecinde başarılı olacağı inancına sahip bireylerin de bir işi başlatmak için daha fazla motivasyona sahip olabilecekleri düşünülebilir.

Bandura (1993), öz yeterlilik inancının motivasyona dört şekilde katkısı olduğunu belirtmiştir: birincisi, belirlenen hedefe ulaşma azmi; ikincisi, bu süreçte gereken çaba; üçüncüsü, güçlükler karşısında azim ve dördüncüsü de hatalara karşı anlayış gösterebilmektir (akt. Yalçın, 2016)

Duygusal süreçlere etkisi: İnsanların baş edebilme yeteneklerine olan inançları yaşadıkları stres, depresyon ve motivasyon düzeyleri üzerinde etkilidir. Öz yeterlilik algısı stresörler üzerindeki kontrol algısında etkilidir. Kontrol edebilme algısı yüksek olan kişiler olumsuz düşünce kalıpları geliştirmezler. Ancak tehditlerle baş edemeyeceğini düşünen bireylerin kaygı seviyesi yükselir. Çevrelerini tehdit olarak görürler, olası tehdit durumlarını da normalden daha fazla büyütürler, gerçekleşmesi düşük durumlar için bile endişelenirler. Algılanan başa çıkma öz yeterliliği ve de düşünce kontrol yeterliliği, kaygıyı ve kaçınma davranışlarını azaltmada etkilidir (Bandura, 1994).

Seçim süreçlerine etkisi: Bireylerin öz yeterlilik inançları, seçtikleri faaliyetleri ve ortam türlerini etkileyerek yaşamlarının izlediği yolu şekillendirir. Bu şekilde de farklı yeterlilikler, ilgi alanları ve sosyal ağlar geliştirirler. Öz yeterlilik inançları kariyer seçimi ve gelişimi sürecinde etkili olmaktadır. Bireylerin öz yeterlilik

inançları ne kadar yüksek olursa düşündükleri kariyer seçenekleri de o kadar geniş, ilgisi o kadar fazla ve başarıları da o kadar büyük olur. Seçmeyi planladıkları meslekler için kendilerini eğitime daha iyi hazırlarlar (Bandura, 1994). Fakat öz yeterlilik inancı düşük bireyler bir işi başlama konusunda kendilerini yetersiz hissederler ve istenilen alanda kendilerini yetenekli görmezler. Bireyin bu kişisel yüklemeleri onların güdülenmeleri, başarıları ve duygusal durumları üzerinde etkili olur (Çubukçu ve Girmen, 2007).

2.1.6.4. Kariyer yaşamı ve öz yeterlilik. Genç yetişkinlik, insanların kalıcı ortaklıklar, evlilik ilişkileri, ebeveynlik ve mesleki kariyerlerden kaynaklanan yeni taleplerle başa çıkmayı öğrenmesi gereken bir dönemdir. Daha önceki deneyimler ve başarılar sağlam bir öz-yeterlilik duygusu kazanmada etkilidir. Öz yeterliliğe sahip olmayan ve kendinden şüphe duyarak yetişkinliğe girenler yetişkinlikte daha stresli ve depresif olabilirler. Yetişkinlik yaşamında üretken bir mesleki kariyere başlamak birey için önemlidir. Bu dönemde bireylerin algıladıkları öz yeterlilikleri, mesleki kariyerleri üzerinde etkili temel bilişsel süreçleri, özyönetim ve kişilerarası becerileri kısmen belirler. Bu durum, daha başarılı bir kariyer hayatının oluşmasına katkı sağlar (Bandura, 1994). Taylor ve Betz (1983), bireylerin mesleki karar verme sürecinde öz yeterliliğin önemli olduğunu çünkü öz yeterliliği düşük bireylerin mesleki kararsızlık yaşayabileceklerini belirtmişlerdir (akt. Çakır, 2003).

Kariyer yaşamı üzerinde de etkili olan öz yeterlilik, bireyin bir işe girip girmeyeceğine, yapmakta olduğu işi sonlandırıp sonlandırmayacağı, isterse işi sonlandırmak için ne kadar emek vermesi gerektiği, engeller veya yıkıcı durumlar karşısında ne kadar direneceği üzerinde etkili olmaktadır. Meslek yaşamı sürecinde de öz yeterlilik inancı yüksek bireyler bir işi yapmak için güdülenirken öz yeterlilik inancı düşük bireyler başaramayacaklarına dair inançları nedeniyle bir işe girmekten uzak durabilmektedirler (Kuzgun, 2017). Aynı zamanda iş yaşamı bireye toplumsal statü sağlamakla birlikte ailesine daha iyi imkânlar sağlar ve bireyin yaşam doyumu üzerinde etkilidir. Bu nedenle de iş yaşamı bireyin beden ve ruh sağlığıyla yakından ilişkilidir (A. Baltaş ve Baltaş, 2013). Modern yaşamdaki hızlı teknolojik değişikliklere, iş değiştirme ve mesleki faaliyetlerin yeniden yapılandırılmasının

gerekmesi gibi durumlarla etkili bir şekilde başa çıkabilmek için bireylerin yüksek problem çözme becerisine ve yüksek öz yeterliliğe ihtiyaçları vardır. Örneğin yüksek öz yeterlilik inancına sahip kadınlar hem ailevi hem de mesleki rollerini daha iyi yönetebilmektedirler. Fakat yüksek öz yeterlilik inancına sahip olmayan kişiler ise bu süreçte daha fazla stresli olabilmektedirler (Bandura, 1994). Kadın ve erkeklerin toplumsallaşma süreci birbirinden farklı olduğu için mesleklere dair yeterlilik inançları birbirinden farklılık göstermektedir (Uğurlu, 2007).

Kariyer yaşamında karşılaşılan birçok zorluk karşısında yüksek öz yeterliliğe sahip bireylerin zorlukları aşabileceklerine dair inançlarının yüksek olması nedeniyle diğer bireylere oranla daha mücadeleci oldukları ve buna bağlı daha az stres yaşadıkları görülmektedir. Bu durum kariyer yaşamı için yüksek öz yeterliliğin önemli olduğunu göstermektedir.

2.2. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde kariyer stresi, yılmazlık ve genel öz yeterlilikle ilgili yapılmış araştırmalara yer verilmiştir.

2.2.1. Kariyer stresiyle ilgili araştırmalar. Bu bölümde kariyer stresiyle ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılmış araştırmalara yer verilmiştir.

2.2.1.1. Yurt içinde yapılmış araştırmalar. Üniversitede öğrenim görmekte olan öğretmen adaylarının kariyerleriyle ilgili olarak yaşadıkları stres düzeylerinin ve mesleklerinin geleceğine ilişkin öngörülerinin incelendiği bir araştırma yapılmıştır. 2017-2018 Eğitim-Öğretim yılında Kırkkale Üniversitesinde Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık bölümünde, Okul Öncesi öğretmenliği bölümünde ve Beden Eğitimi öğretmenliği bölümünde öğrenim gören 239 kişiyle yapılan çalışmada “Kişisel Bilgi Formu”, “Açık Uçlu Soru Formu” ve “Kariyer Stresi Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre; öğretmen adaylarının orta seviyede kariyer stresi yaşadıkları görülmüştür. Öğretmen adaylarının yaşı arttıkça yaşanan kariyer stresinde azalmanın meydana geldiği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada nitel bulgular

incelendiğinde öğretmen adaylarının atanamama, KPSS den atanmak için yeterli puanı alamamak, yeterli kadro alımının olmaması, ücretli öğretmen istihdamı, formasyonların verilmesiyle artan mezun sayısı, mesleğin gerektirdiği bilgi beceri ve donanıma sahip olmama alanlarında kaygı yaşadıkları görülmüştür. Atamalarda yeterli alımın olmaması nedeniyle öğretmen adaylarının %80'inin kariyer geleceklerine ilişkin olumsuz düşüncelere sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. (Yılmaz, 2019).

Bozyiğit ve Gökbaraz (2020) spor bilimleri alanında öğrenim görmekte olan üniversite öğrencilerinin kariyer stresi kaynaklarını araştırmıştır. Araştırmada kariyer stresi ölçeği ve kişisel bilgi formu kullanılmıştır. 2018-2019 eğitim öğretim yılında öğrenim görmekte olan 280 öğrenciyle çalışma yapılmıştır. Ulaşılan sonuçlara göre, bu bölümdeki öğrencilerin düşük düzeyde kariyer stresi yaşadıkları ve bu durumun sporla uğraşan bireylerin stresle baş etme becerilerini süreç içerisinde öğrenmelerinin etkili olabileceği ifade edilmiştir. Kariyer stresi ölçeğinde cinsiyete göre bir farklılık görülmemiştir. Sınıf düzeyi arttıkça kariyer stresi puanlarının arttığı görülmüştür.

Şahin'in (2011) öğretmen adaylarıyla yaptığı bir araştırmaya göre öğretmen adayları bu mesleği seçerlerken bazıları isteyerek bazıları da zorunlu olarak seçmişlerdir. İsteyerek seçen kişiler alanı sevdiği, ilgi duyduğu, merak ettiği ve kolaylıkla iş bulabilme düşüncesi, kişisel özelliklerini ve yeteneklerini uygun buldukları için bu mesleği seçtiklerini söylemişlerdir. Bu mesleği isteyerek seçmeyenlerde seçmek zorunda kaldıkları için, başka bir alan için puanlarının yeterli olmadığını, açıkta kalmamak, bir meslek sahibi olmak, iş bulma kolaylığı veya iş garantisi olduğu düşüncesiyle seçtiğini belirtmiştir.

Üniversiteli gençlerin işsizlik kaygıları ve psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasındaki ilişkiye bakıldığında işsizlik kaygısı düzeylerinin cinsiyet ve sosyoekonomik düzeylerine göre farklılaşmaktadır. Kadınların "istihdam daralması ve işgücü ihtiyacındaki azalmanın etkisi", çevre ve sosyal baskı", kişisel karamsarlık ve özgüven eksikliği" ve niteliksel bilgi ve beceri eksikliği" konularında erkeklere göre daha fazla kaygılı oldukları bulunmuştur. Araştırmanın diğer bir bulgusu işsizlik kaygısının dört alt boyutu (istihdamdaki daralma ve iş gücü ihtiyacındaki azalmanın etkisi, çevre ve sosyal baskı, niteliksel bilgi, kişisel karamsarlık ve özgüven eksikliği

ve beceri eksikliği) ile psikolojik dayanıklılık arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğudur. Psikolojik dayanıklılığın işsizlik kaygısının alt boyutlarını anlamlı düzeyde yordadığı görülmüştür (Boğazlıyan, Bozgeyikli ve Taşgın, 2017).

Yükseköğretimde eğitim ve gençlerin okullaşma, işsizlik oranıyla ilgili yapılan araştırmaya göre iş tecrübesine sahip öğrencilerin iş bulabileceklerine yönelik kendine güvenlerinin artmasıyla beraber kaygı ve umutsuzluklarının da azaldığı görülmüştür. Araştırmaya katılan öğrenciler işsizlik üzerinde istihdam daralması ve işgücü ihtiyacındaki azalmanın, çevrenin ve sosyal baskının, bireysel karamsarlık ve özgüven eksikliğinin, niteliksel bilgi, beceri eksikliğin ve de psikolojik dayanıklılığın etkisi olduğunu ifade etmişlerdir (Sezer, 2020).

Bireyler geleceğe yönelik kariyer planlarının olmamasında yabancı dil eğitimindeki yetersizlikler, kariyer gelişimine yönelik danışman ve yönlendirici eksikliği, maddi olanaksızlıklar ve bir an önce iş hayatına atılma isteği etkili olmaktadır (Sağdıç ve Demirkaya, 2009).

Kariyer stresinin bireyin psikolojik iyi oluşuna ve iyimserlik durumuna etkisinin incelendiği bir araştırma yapılmıştır. Araştırma Süleyman Demirel Üniversitesi İletişim Fakültesi Halkla İlişkiler ve Tanıtım bölümünde öğrenim görmekte olan 293 öğrenciyle yapılmıştır. Araştırmada Kariyer Stresi Ölçeği, Psikolojik İyi Oluş ölçeği ve İyimserlik Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre kariyer stresi üzerinde öğrencilerin psikolojik iyi oluşlarının ve iyimserliklerinin etkili olduğu görülmüştür (Günay ve Çelik, 2019).

Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerini ve kariyer streslerini etkileyen faktörleri belirlemek için Erciyes Üniversitesi ve Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi “İlk ve Acil Yardım Programı” ve “Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik Programı”nda öğrenim gören 253 öğrencinin katılımıyla araştırma yapılmıştır. Araştırmada kariyer stresi ölçeği ve kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre kadın öğrencilerin erkek öğrencilere göre daha yüksek stres yaşadıkları görülmüştür. Bölüm stajını yapan öğrencilerin kariyer streslerinin daha düşük olduğu bununda iş başında eğitimin öğrencilerin kendilerine olan güvenlerini yükseltmesiyle beraber kariyerlerine ilişkin stres düzeylerinin de etkilendiği ve birebir alandaki çalışanlarla iletişim kurmanın bu şekilde bir sonuç çıkması üzerinde

etkili olabileceği açıklanmıştır. Bölümü tercih sırası 6 ve üzerinde olan öğrencilerin kariyer stresi bölüm tercih sırası 6'nın altında olan öğrencilere göre daha fazla olduğu belirlenmiştir (Altan ve Tarsuslu, 2019).

Farklı fakültelerdeki üniversite öğrencilerinin yaş, cinsiyet, fakülte, sınıf ve finansal durum değişkenlerine göre kariyer stres düzeylerini incelemek için araştırma yapılmıştır. Araştırmaya Kastamonu Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Sanat Fakültesi ve Mühendislik-Mimarlık Fakültesi'nden 1.189 üniversite öğrenci katılmıştır. Araştırmada Kariyer Stres Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın bulgularına göre, kariyer stres ölçeğinin toplam puanından katılımcıların ortalama puanının 2.43 olduğu belirlenmiştir. Bu sonuca göre katılımcıların kariyer stresi düzeylerinin alt sınırdan orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Araştırma sonucunda, araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin kariyer stres düzeylerinin orta düzeyde olduğu, cinsiyet, sınıf, yaş, fakülte ve gelir durumu gibi değişkenlere göre farklılıklar olduğu bulunmuştur. Araştırmada düşük yaş ve düşük gelir düzeyine sahip üniversite öğrencilerinin kariyer stres düzeyleri yaşı daha büyük ve gelir durumu daha fazla olan öğrencilere göre daha fazla bulunmuştur, fakülte değişkenine göre Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi öğrencilerinin kariyer stres düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu durumun nedeni Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi mezunlarının diğer fakülte öğrencilerine göre kamu sektöründe istihdam edilme olasılıklarının düşük olması ile açıklanabileceği araştırmacı tarafından belirtilmiştir. Gelir değişkenine göre 0-500 TL ve 501-1.500 TL'lik gruplarla 1.501 ve üstü gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmüş. Başka bir deyişle, kariyer stresi ile artan gelir arasında negatif bir ilişki olduğu bulgular arasındadır (Turgut ve Yaşar, 2019).

Üniversite öğrencilerinin kariyer streslerinin belirlemek amacıyla Giresun üniversitesinde 223 turizm eğitimi alan lisans öğrencileriyle, Kariyer Stresi ölçeği kullanılarak yapılan araştırma bulgularına göre, cinsiyet değişkenine göre kariyer stresi düzeylerinde anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Turizm sektöründe iş deneyimi olan öğrencilerin iş deneyimi olmayan öğrencilere göre kariyer stresi düzeyleri yüksek çıkmıştır. Bu durumun daha önce turizm sektöründe iş deneyimi olmayan öğrencilerin sektöre yabancı olmaları ve belirsizlik oluşturmaları nedeniyle

kariyer beklentileriyle ilgili daha fazla stres yaşadıkları sonucunun ortaya çıktığı açıklanmıştır (Akyurt ve Turpcu, 2018).

Beden eğitimi ve spor bölümlerindeki öğrencilerin kariyer stresi ve akademik motivasyon düzeylerini belirlemek için Ahi Evren Üniversitesi, Erciyes Üniversitesi, Dumlupınar Üniversitesi ve Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Akademileri'nde eğitim gören 527 öğrencinin katılımıyla araştırma yapılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu, kariyer stres ölçeği ve akademik motivasyon ölçeği kullanılmıştır. Analizler sonucunda cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark görülmemiştir. Kariyer stresi sınıf değişkenine göre anlamlı farklılık göstermiştir. Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, katılımcıların akademik motivasyon ve kariyer stres düzeyleri arasında negatif anlamlı korelasyon saptanmıştır (Çetinkaya, 2019).

Yılmaz (2019), tarafından öz yeterlik ve kariyer gelişiminin incelendiği bir araştırma yapılmıştır. Araştırmaya özel ve devlet okullarında çalışan 755 öğretmen, 90 müdür yardımcısı ve 80 okul müdürü katılmıştır. Araştırmada genel öz yeterlilik ölçeği ve kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre, okul yöneticilerinin öz yeterlilik düzeyleri ortalamadan daha yüksek çıkarken öğretmenlerin öz yeterlilik düzeyleri ortalama göre daha düşük çıkmıştır. Kariyer hedefi olan öğretmen, okul müdürü ve müdür yardımcılarının öz yeterlilik düzeyi kariyer hedefi olmayanlara göre daha yüksek olduğu bulgular arasındadır. Eğitim düzeyine göre lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerin öz yeterlilik düzeyleri farklılaşırken müdür ve müdür yardımcılarının öz yeterlilik düzeyleri farklılaşmadığı, yüksek lisans mezunu öğretmenlerin öz yeterlilik düzeyleri lisans mezunu öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Esen (2019), meslek yüksekokulu öğrencilerinin kariyer stresi ile öz yeterlilik inancı arasındaki ilişkisinin demografik değişkenlerin farklılaştırıcı yolu bağlamında bir araştırma yapmıştır. Araştırmaya İzmir meslek yüksekokulu İktisadi ve İdari Programlarda öğrenim gören 287 öğrenci katılmıştır. Araştırmada kariyer stresi ölçeği, öz yeterlilik ölçeği ve kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Araştırma sonucunda öz yeterliliğin artışı durumunda kariyer stresinde azalmanın olduğu görülmüştür. Çalışmaya katılan öğrencilerin öz yeterliliklerinin yüksek kariyer streslerinin orta

düzeyde olduğu ve orta düzeyde yaşanan stresin kişilerin kariyer hedeflerine ulaşmasında umutsuzluğa neden olmayıp motive edici bir durum olduğu değerlendirilmiştir.

Eğitim fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin kariyer stresleri, kariyer uyum yetenekleri ve mentörlük arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırma yapılmıştır. Araştırma bulguları Kastamonu üniversitesinde öğrenim gören 294 öğrencinin katılımıyla toplanmıştır. Araştırmada kariyer stresi ölçeği, kariyer uyum yeteneği ölçeği ve yükseköğretim öğrenci mentörlük ölçeği kullanılmıştır. Araştırma bulguları incelendiğinde, öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri, kariyer stresleri ve öğrenciye sunulan mentörlük hizmetleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yükseköğretim de öğrenci mentörlüğünün ve kariyer uyum yeteneklerinin, kariyer stresini anlamlı düzeyde yordadığı araştırma sonucunda ulaşılmıştır (Duru ve Gültekin, 2020).

İş tecrübesi geçirmiş kişilerin herhangi bir iş tecrübesi olmayan kişilere nazaran kaygı ve umutsuzluk düzeyleri daha düşüktür. İş konusunda kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre kaygı ve umutsuzluk düzeyleri ise daha fazladır (Aytaç ve Dursun, 2009).

Bireylerin kariyer geleceği algılarının öğrenim gördükleri bölüme göre bir farklılık görülmemiştir. Araştırmacı bu durumu kariyer psikolojik danışmanlığının yetersiz olabileceği şeklinde yorumlamıştır. Üniversitede öğrenim görmekte olan öğrencilerin gelecekteki kariyerleriyle ilgili algıları üzerinde cinsiyetin etkili olmadığı bu konuda öğrencilerin kararlarını önceden verdikleri için cinsiyetin etkili olmayabileceği değerlendirilmiştir (Kalafat, 2014).

Staj/yarı zamanlı iş deneyimi olan ve olmayan üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme güçlüklerinde herhangi bir farklılığın olmadığı görülmüştür, Salman (2018), bu durumun öğrencilerin staj gibi mesleki deneyimleri ders kapsamında bir zorunluluk olarak görmelerinden kaynaklanabileceğini ifade etmiştir (Salman, 2018).

Ailesinin aylık geliri 7.501 tl olan öğrencilerin bu miktardan daha az miktarda gelire sahip üniversite öğrencilerine kıyasla iş/meslek bilgisi konusunda kendilerini daha yetkin gördükleri görülmüştür (Uğurlu, 2020).

Öğretmen adaylarının mesleğe yönelik tutumlarının incelendiği bir araştırmaya göre öğretmen adaylarının öğretmen mesleğine yönelik tutup puanlarının (ÖMYT)

bölümü tercih nedenlerine göre değiştiği görülmüştür. Bölümü “öğretmen olma isteği” ile seçen adayların “iş garantisi ve çalışma koşulları” ile “ailemin isteği” nedenlerine göre öğretmenlik mesleğini seçen adayların ÖMYT puanları daha yüksek bulunmuştur. Araştırmacı meslek seçiminde öğretmen adaylarının tutumu üzerinde isteğin önemli olabileceğini belirtmiştir. Ailemin isteği ile öğretmenlik mesleğini seçtim diyen öğretmen adaylarının ÖMYT puanlarının düşük olduğu görülmüştür. Araştırmacılar öğretmen olma isteği ile öğretmenlik mesleğine karşı olumlu tutum geliştirme arasında ilişkinin olduğunu belirtmiştir (Özder, Konedra ve Zeki, 2010).

Öğretmenlik mesleğini üniversiteye geçiş tercihlerinde ilk beş sırada yazarak bu bölüme yerleşen öğretmen adaylarının mesleğe yönelik tutumlarının ilk beş’e yazamayanlar göre daha olumlu olduğu görülmüştür (Çetinkaya, 2009).

Üniversite de odyoloji bölümünde öğrenim gören öğrencilerin mesleğe yönelik kaygı ve umutsuzluk düzeylerinin belirlenmesi için yapılan araştırmaya göre, öğrencilerin mesleği seçme nedenleri ile durumluk kaygı ve umutsuzluk düzeyleri arasında anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Odyoloji bölümü kendi isteğiyle seçtim diyen öğrencilerin mesleği farklı nedenle seçtim diyen öğrencilere göre mesleğe yönelik umutsuzluklarının daha düşük olduğu görülmüştür. Mesleği iş bulma kolaylığı için seçen öğrencilerin durumluluk kaygı düzeyleri farklı nedenlerle bu mesleği seçen öğrencilere göre daha yüksek bulunmuştur. Ailenin aylık gelirinin arttıkça sürekli kaygı ve umutsuzluğunda azaldığı bulgular arasındadır. Seçtiği bölümden memnuniyet ile kaygı düzeyleri arasında anlamlı ilişkinin olduğu görülmüş (Adalı, Uludağ, Kartal, Erbaşaran, İskender ve Konukseven, 2019).

Özkan’ın (2017) Öğretmen adaylarının psikolojik sağlamlık, duygusal zeka özellikleri ve kariyer geleceği algıları arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, öğrencilerin kariyer geleceği algılarının sınıf düzeyine göre farklılaşmadığı görülmüştür. Kariyer geleceği algısının bölümden memnun olan öğrencilerin memnun olmayan öğrencilere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Öğrencilerin bölümü tercih nedenlerine göre kariyer geleceği algılarına bakıldığında kendini mesleğe yatkın hissedenlerin kariyer geleceği algıları aile ve yakınlarının isteği ile seçenlere göre daha yüksek olduğu, ekonomik getirisi yüksek meslek olduğu için bölümü seçenlerin

kariyer geleceği algıları üniversite sınavından alınan puana göre mesleğini seçenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Yaşamın çoğunu geçirilen yerleşim yerine kariyer geleceği algılarının farklılaşmadığı görülmüştür.

Sosyal bilgiler öğretmeni adaylarının mesleki kaygı düzeylerinin incelenmesi için yapılan araştırmada büyükşehir ve şehirde yetişene öğrencilerin mesleki kaygılarının farklı olduğu görülmüştür (Avaroğulları, Oran ve Uygun, 2016).

Ü. Uçkun, Uçkun ve Üzüm (2018) Üniversite öğrencilerinin kariyer stresleriyle ilgili yaptıkları araştırmaya bulgularına göre cinsiyet, gelir durumu ve sınıf değişkenlerine ile kariyer stresi arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Öğretmen adaylarının mezun olmadan önce var olabilecek mesleki kaygılarının tükenmişlik düzeylerini yordayıp yordamadığının belirlenmesi için yapılan araştırmaya göre, cinsiyet, yaş ve ailenin gelirin göre mesleki kaygı arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (Akın Kösterelioğlu ve Bozgün, 2018).

2.2.1.2. Yurt dışında yapılmış araştırmalar. Cinsiyet, öğretilen sınıf düzeyi, öğretim yılı deneyimi ve strese katkıda bulunan çalışma faktörlerinin öğretmen algıları arasında bir bağlantı olup olmadığını belirlemek için öğretmenlerin yaşadığı stres faktörlerini karşılaştırmak için bir araştırma yapılmıştır. Mesleki strese neden olan veya azaltan faktörlere ilişkin bulgular anket yöntemiyle analiz edilmiştir. Araştırma sonucuna göre cinsiyete, deneyime göre mesleki stres düzeylerinde bir fark olmadığı ve stresin farklı deneyim sürelerindeki tüm öğretmenler arasında mevcut olduğu görülmüş. Öğretilen sınıf düzeyine göre ise mesleki stres düzeylerinin farklılaşmadığı; ilkokul öğretmenleri ortaokul veya lise öğretmenlerinden daha yüksek stres seviyeleri sergiledikleri araştırma bulgularındandır. Araştırmacı öğretmenlerin orta derecede mesleki stres sergilediğini ve maaş endişelerinin öğretimde işle ilgili strese katkıda bulunan birçok sorundan biri olduğunu ifade etmiştir (Johannsen, 2011).

388 üniversite öğrencisinin katılımıyla depresyon ve olumlu / olumsuz etkiler dahil duygusal yaşamları ile kariyer karar durumu ve ortalama mesleki yeterlilik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Kariyer kararı vermiş olan öğrencilerin kariyerleri hakkında kararsız olan öğrencilere göre daha az depresyonda oldukları görülmüş.

Aynı zamanda öğrencilerin kariyer planlama aşamasında kaygı nedenlerine bakıldığında öğrencilerin karar verme aşamasında kendilerini yeterli görmemeleri, bireysel özelliklerini, yeteneklerini yeterince iyi bilmemeleri ve geleceğe yönelik hedef belirlemede zorlanmaları ifade edilmiştir (Rottinghaus, Jenkins & Jantzer, 2009).

Greenbank ve Hepworth (2008), araştırmasında daha iyi geliri olan üniversite öğrencilerinin geliri daha düşük öğrencilere göre daha makul ve akıllıca kariyer karar verme süreçlerine sahip olduklarını belirtmiştir.

Başarı çabası ve stres arasında bir ilişki olduğu görülmüş. Güçlü bir başarı yönelimi ve yüksek derecede mesleki bağlılığı olan öğretmenler, üzerinde kontrol sahibi olmadıkları durumlar veya çevresel stres faktörleri ile karşı karşıya kaldıklarında genellikle daha az iş stresi algılarlar (Forrest & Jepson, 2006).

Dewhurst, Savellis, Parker ve Wilhelm (2000) 1979 ve 1994 yılları arasında on beş yıllık bir boylamsal çalışma yürütmüştür ve öğretmenlerin meslekte kalmayı ya da meslekten ayrılmayı seçme nedenlerini belirlemeye çalışmıştır. Çalışmayı tamamlayan 156 katılımcıdan 70 kişi (% 45) öğretim alanından ayrılmıştır ve 52'si (% 74) ilk beş yıl içinde istifa etmiştir. Araştırmacılar öğretmenlikten ayrılmayı seçenlerin, finansal endişeleri içeren nedenlerle böyle yaptıklarını bulmuştur.

Batchelor ve Gold (2001) tarafından yapılan bir çalışmada, cinsiyet ve öğretilen sınıf düzeyi gibi faktörlerin öğretmenler arasında tükenmişliğe neden olan belirleyici etkenler olup olmadıkları araştırılmıştır. Çalışma, cinsiyet veya öğretilen sınıf seviyesi ve algılanan stres duyguları arasında bir ilişki olmadığı sonucuna varmıştır.

Yeni hemşireler arasında iş stresi, iş memnuniyeti ve iş bırakma niyetinin incelendiği araştırma Karasek'in (1979) İş Talepleri Kontrol-Destek (JDC-S) modeli kuramsal çerçevesi kullanılarak yapılmıştır. Bu model, iş taleplerinin çalışan stresini artırdığını, ancak artan kontrolün yüksek taleplerin olumsuz etkilerini hafifletebileceğini öne sürmektedir. Sosyal destek ve öz-yeterlik bu çalışmaya, talep ve kontrol ile sonuç değişkenleri arasındaki ilişkilerin potansiyel moderatörleri olarak dahil edilmiştir. Veri toplamak için anket yönteminin kullanılmıştır. Anketler Kanada, Ontario'daki akut bakım hastanelerinde çalışan yeni hemşirelerin evlerine postalanmıştır. Veriler, % 23.8'lik yanıt oranı olan 232 yeni hemşireden alınmıştır.

Örneklemdaki hemşireler ortalama 18.2 ay iş deneyimine sahiptirler. Veriler her bağımlı değişken için ayrı hiyerarşik regresyon modelleri kullanılarak analiz edilmiştir. Sonuçlar göstermiştir ki, iş stresi, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti incelendiğinde, iş taleplerinin ana etkileri, sosyal destek ve öz-yeterlilik JDC-S modeli için kısmi destek sağlamıştır. Sadece öz-yeterlilik mesleği bırakma niyeti ile önemli ölçüde ilişkili olduğu görülmüştür (Peterson, 2009).

Seinäjäski Uygulamalı Bilimler Üniversitesi öğrencileri arasında stresin öğrencilerin akademik performansı ve stres yönetimi üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın temel amacı, stresin öğrencilerin akademik başarısını, sağlığını ve genel yaşam tarzını ne ölçüde etkilediğini tespit etmek veya tanımlamak ve aynı zamanda öğrencilerdeki mevcut stresin etkilerini ortadan kaldırmak için hafif tedbirler araştırmaktır. Verilerin toplanmasında ve analizinde nicel bir yöntem kullanılmıştır. Bu amaçla, Finli ve uluslararası öğrencilerden oluşan iki öğrenci grubuna anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda öğrenciler arasında strese neden olan faktörler, İlişki faktörleri, Çevresel faktörler, Akademik faktörler ve Kişisel faktörler olmak üzere dört gruba ayrılmıştır. İlişki faktöründe yeni gruplarla çalışmak stresin ana kaynağıyken çevresel faktörde stresin ana kaynağı gelecek kaygısı oluşturmuştur. Akademik faktörler açısından, sınıftaki iş yükü, kişisel faktörler kategorisinde finansal problemler öğrencilere en fazla stres yaratan durumlar olmuştur (Essel & Owusu, 2017).

2.2.2. Yılmazlıkla ilgili araştırmalar. Bu bölümde yılmazlıkla ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılmış araştırmalara yer verilmiştir.

2.2.2.1. Yurt içinde yapılmış araştırmalar. Günel ve Furat (2012) İlköğretim ve Ortaöğretim okullarında görev yapan yöneticilerin yılmazlık düzeylerini inceledikleri bir araştırma yapmışlardır. Araştırma sonucunda yılmazlık ölçeğinin alt boyutlarından (güçlü lider olma, girişimci olma, iyimser olma/yaşama bağlı olma, iletişim/ilişki kurma, amaca ulaşma, lider olma, araştırmacı olma) öngörü alt boyutu hariç kadın ve erkek yöneticiler arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. İlköğretim kademesinde görev yapan yöneticilerin ortaöğretimde görev yapan yöneticilere göre

“öngörü”, “amaca ulaşma” ve “lider olma” alt boyut puanlarının daha yüksek olduğu bulgular arasındadır. Mesleki hizmet yılına göre yılmazlık ölçeğinin “araştırmacı olma” alt boyutunda hizmet süresi 26 yıl ve üzeri olan yöneticilerin, 21-25 yıl hizmet süresi olan yöneticilere göre daha araştırmacı oldukları görülmüştür.

Yılmazlık ile iyilik hali arasında olumlu yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Geleceğe yönelik umut ve iyimserlik düzeyi arttıkça iyilik hali ve yılmazlığın da arttığı araştırma bulguları arasındadır. Cinsiyet değişkenine göre yılmazlık puanları arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Sınıf kademesine göre yılmazlık ve iyilik hali puanları arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. 3. sınıfların yılmazlık ve iyilik hali puanları 1. sınıflara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Balıkesir üniversitesinde öğrenim gören öğrencilerin yılmazlık düzeyleri Kosova üniversitesinde öğrenim gören öğrencilere göre daha yüksek olduğu bulgular arasındadır bu durum üzerinde Kosova da yaşanan savaş gibi durumların etkili olmuş olabileceği ifade edilmiştir (Gürkan, 2014).

Yaşam doyumu ve yılmazlık arasındaki ilişkide duygusal zekânın aracılık etkisinin incelendiği Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin katılımıyla gerçekleştirilen araştırmada yılmazlık ile yaşam doyumu arasında olumlu anlamlı ilişki bulunmuştur. Duygusal zekâ, yılmazlık ve yaşam doyumu ilişkisinde aracı etkide bulunmuştur (Bal ve Taşkırmaz, 2019).

Büyükşahin Çevik, Doğan ve Yıldız (2016), Adıyaman Üniversitesinde öğrenim gören 155 erkek ve 174 kadın öğrencinin katılımıyla pedagojik formasyon eğitimi alan öğrencilerin yılmazlık ve tükenmişlik düzeylerinin incelendiği bir araştırma yapmışlardır. Araştırmada yılmazlık ölçeği ile tükenmişlik ölçeğini kullanmışlardır. Araştırma sonucunda cinsiyet değişkenine göre yılmazlık ve tükenmişlik puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Fakat yılmazlık puanlarının yükselirken tükenmişliğin düştüğü, yılmazlık ile tükenmişlik arasında negatif yönde ilişkinin olduğu görülmüştür. Bu durumu araştırmacılar, yılmazlığın zorlu yaşam koşullarıyla mücadele edebilmeyi içerdiğini ve bu bağlamda ruh sağlığını koruyucu bir faktör olduğunu fakat tükenmişliğin bireylerin kendilerinin başarısız ve duygusal anlamda tükenmişlik hissetmelerini açıkladığını ifade etmişlerdir. Bu iki olgudan yılmazlık

olumlu bir durum iken tükenmişlik olumsuz olarak ele alınan bir değişken olması sebebiyle iki değişken arasında ki ilişkinin negatif yönde olması beklenen bir durum olarak açıklanmıştır. Araştırmanın diğer bir bulgusu okumakta olduğu bölümünden memnun olmayan, yanlışlıkla seçtiğini düşünen öğrencilerin yılmazlık ve tükenmişlik puanları arasında anlamlı farklılığın olmasıdır. Bulgulara göre yanlış alan seçtiğini düşünen öğrencilerin daha yüksek düzeyde yılmazlık puanlarına sahip olduğu ve daha az düzeyde tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Bir işte çalışan öğrencilerin yılmazlıkları bir işte çalışmayanlara göre daha düşüktür. Bu durumun çalışanların zorlu yaşam koşulları ile mücadele etmeleri (düşük maaşla çalışma, sigortalı bir işe sahip olmama, vb.), çalışma ve yaşam standartlarının düşük olması nedeniyle yılmazlık puanlarının da düşük olabileceği belirtilmiştir. Bir işte çalışıp çalışmamaya göre tükenmişlik puanları arasında anlamlı fark görülmemiştir. KPSS'ye hazırlanmakta olan öğrencilerin yılmazlık puanları hazırlanmayanlara göre daha düşük düzeydedir. Araştırmaya katılan öğrencilerin yarıdan fazlası KPSS'de başarılı olmayacağını düşünmektedir. Öğrencilerin başarısız olacaklarına dair inançlarının yılmazlık puanlarının düşük olmasında etkili olmuş olabileceği ifade edilmiştir.

Lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin yılmazlık, umutsuzluk ve sektörel tutumlarının kariyer seçimleri üzerindeki etkileri belirlenmeye çalışıldığı araştırma bulgularına göre; kariyer seçimi ile yılmazlık ölçeğinin alt boyutu olan lider olma arasında pozitif ilişki görülürken diğer alt boyutlar (güçlü olma, iyimser olma, öngörü) arasında anlamlı farklılıklar görülmemiştir. Kariyer seçimi ile umut arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur (İlgaz Yıldırım ve Toker, 2017).

Alt sosyoekonomik düzey bir ailede yetişen çocukların akademik başarıları ile yılmazlıkları arasındaki ilişkiyi araştırmak için vaka analizi incelemesi yapılmıştır. Veriler üç kız kardeşten ikisiyle yapılan görüşmelerle toplanmıştır. Araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme formları kullanılmıştır. Araştırmaya katılan öğrencilerin ailelerinin gelirleri çok düşük olmasına, köyün dışında izole bir yaşam sürmelerine, elektrik, su ve ulaşım gibi temel ihtiyaçlardan yoksun olmalarına rağmen öğrenciler okulda çok başarılıdırlar. Bulgular yılmazlık kuramı çerçevesinde, bireysel özellikler, aile ve çevre boyutları ele alınarak açıklanmıştır. Araştırma bulgularına göre ailenin sosyoekonomik düzey'i düşük olmasına rağmen babanın, annenin ve

çocukların bakış açısına göre bu durum bir zorluk ve stres kaynağı olarak yorumlanmamıştır. Öğrencilerin başarıları üzerinde hayata olumlu bakmak, kendi eksikliklerini fark edip düzeltmek için ısrarcı olmak, öğrenme ve çalışma stillerini bilmeleri ve kendi yeteneklerinin farkında olmaları ve yaşlılarına göre daha olgun olmaları gibi kişilik özellikleri etkili olmaktadır. Öğrencilerin özellikle içsel motivasyonları ve sorumluluk bilinci yüksektir. Aile içi iletişimin kuvvetli olması ve özellikle babanın desteği, kardeşlerin birbirlerine karşı ve anne babalarına karşı olumlu bir bakış açısında olmaları da başarıları üzerinde etkili olmuştur. Çevre ile ilgili faktörlere bakıldığında öğrenciler okullun hayatların da çok önemli bir yerinin olduğunu, öğrenmek ve sosyalleşmek için en güzel yer olduğunu ifade etmişlerdir. Arkadaş ilişkilerinin iyi olduğunu, dersleri iyi dinlediklerini, öğretmenleriyle sohbet etmeyi sevdiklerini, okulun eve uzak olmasına rağmen okul yolunda çok şey öğrendiklerini belirtmişlerdir. Arkadaşlarıyla ve öğretmenleriyle iyi iletişim kurabilmelerinin de başarıları üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir (Perdeci ve Seban, 2016).

Öğretmen adaylarıyla ilgili başka bir çalışmada, öğretmen adaylarının tükenmişliği ile yılmazlığı arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Aynı araştırmada bir işte çalışanların yılmazlık puanlarının bir işte çalışmayanlara göre daha düşük düzeyde yılmazlık puanlarının olduğu görülmüş ve KPSS'ye hazırlananların yılmazlık puanlarının hazırlanmayanlara göre daha düşük düzeyde olduğu görülmüştür (Büyükşahin Çevik vd., 2016).

Birinci sınıf hemşirelik ve ebelik öğrencilerinin yılmazlık düzeyleri ile stresle baş etme becerileri arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmaya göre, öğrencilerin stresle baş etmede olumlu yaklaşımları daha çok kullandıkları görülmüş. Katılımcılar stresle baş etme konusunda sosyal destek aramayı nadiren başvurdıklarını belirtmişler. Yılmazlık ile kendine güvenli yaklaşım arasında olumlu fakat zayıf bir ilişki, çaresiz yaklaşımları arasında olumsuz yönde kuvvetli bir ilişki, boyun eğici yaklaşım ile olumsuz yönde zayıf bir ilişki, iyimser yaklaşım ile arasında olumlu yönde zayıf bir ilişki olduğu bulgular arasındadır (Bahadır Yılmaz, 2015).

Çiftçi Arıdağ ve Ünsal Seydooğulları (2019), lise öğrencilerinin yaşam doyumu ve yılmazlık düzeylerinin anne-baba tutumlarına göre ilişkisini incelemişlerdir.

Araştırmaya İstanbul ve Kocaeli’nde farklı liselerde eğitim gören 679 (Meslek Lisesi, İmam-Hatip Lisesi, Fen Lisesi ve Anadolu Lisesi) lise öğrencisi katılmıştır. Araştırmada verilerin toplanması için Kişisel Bilgi Formu, Yaşam Doyumu Ölçeği, Yılmazlık Ölçeği ve Ana-Baba Tutum Ölçeği kullanılmıştır. Anne baba tutumlarından demokratik tutum ile yaşam doyumu ve yılmazlık arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki, otoriter tutum arasında negatif yönde zayıf bir ilişki olduğu görülmüştür. Cinsiyete göre yaşam doyumu ve yılmazlık düzeyi farklılaşmamaktadır. Akademik başarısını düşük olarak algılayan öğrencilerin yılmazlıkları akademik başarısını ortanın altı, orta, iyi ve çok iyi algılayan öğrencilere göre daha düşük olduğu görülmüş. Aynı zamanda akademik başarısını orta olarak algılayan öğrencilerin yılmazlıklarının akademik başarısını iyi olarak algılayan öğrencilere göre daha düşük olduğu görülmüş. Yaşam doyumu ve anne baba tutumunun birlikte yılmazlığı anlamlı bir şekilde yordadığı gözlenmiştir.

2010-2014 yılları arasında Türkiye’de “Resilience” kavramıyla yapılmış lisansüstü tezleri ve ULAKBİM Ulusal Veri Tabanında indeksli dergilerde yayımlanmış araştırmaları incelemek için nitel bir araştırma yapılmıştır. “Resilience” kavramının Türkçe karşılığı konusunda farklılıklar olduğu görülmüş, Türkçe karşılığı olarak; psikolojik sağlamlık, psikolojik dayanıklılık, yılmazlık ve kendini toparlama gücü kavramları kullanılmıştır. 2010-2014 yılları arasında 56 lisansüstü tez de ve 21 araştırmada yılmazlık ile ilgili araştırmalar yürütülmüştür. Bu araştırmaların 21 tanesi psikolojik sağlamlık kavramını, 16 tanesi psikolojik dayanıklılık kavramını, 15 tanesi yılmazlık kavramını, tanesi kendini toparlama gücü kavramını ve 1 tanesi de psikolojik güçlendirme kavramını kullanılmıştır (Işık, 2016).

Savi Çakar (2018), yetişkinlerin çocukluk çağı travmatik yaşantıları ile psikolojik belirtileri arasındaki ilişkide yılmazlığın ve cinsiyetin aracı rolünü incelemek için yaptığı araştırmada, yetişkinlerin çocukluk travmatik yaşantılarının yılmazlık üzerinde negatif yönde anlamlı etkisi olduğu görülürken yetişkinlerin çocukluk travmatik yaşantılarının psikolojik belirtileri üzerinde pozitif yönlü anlamlı düzeyde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Yılmazlığın çocukluk travmatik yaşantıları ile psikolojik belirtiler arasındaki ilişkide aracılık ettiği belirlenmiştir.

Öğretmenlerin yılmazlık düzeyleri ile iş doyumu, mesleki tükenmişlik, örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgüt iklimi algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik yapılan araştırmada; mesleki tükenmişlik ile yılmazlık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki, yılmazlık ile iş doyumu, örgütsel bağlılık ve örgütsel iklim arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur (Polat, 2018).

Karataş ve Savi Çakar'ın (2011) araştırmalarında benlik saygısı ve umutsuzluğun ergenlerde yılmazlığın yordayıcısı olduğu görülmüştür.

2.2.2.2. Yurt dışında yapılmış araştırmalar. Abbott, Collins ve Patterson (2004), başarılı kent okulu öğretmenleri ve yöneticileri arasında mevcut olan yılmazlık özelliklerini belirlemeye çalışmışlardır. Nitel bir çalışma ile araştırmacılar, olumsuz ekonomik ve çevresel koşullara rağmen yüksek seviyelerde öğrenci başarısı ortaya çıkarmak için eğitim çalışanlarının tercih ettiği işe alım stratejilerini içeren ortak bir liste hazırlamışlardır. Yılmazlık özelliği gösteren öğretmenlerin, öğrencilerin öğrenmesini daha iyi desteklemek için yeni öğretim yöntemlerini araştırdıkları ve aynı zamanda sürekli olarak diğer öğretmenlere danışmanlık hizmeti verdikleri ve kendilerini araştıran, problem çözücüler olarak nitelendirdikleri görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin ayrıca meslektaşlarından ve arkadaşlardan entelektüel ve duygusal destek almanın önemini vurguladıkları ifade edilmiştir.

Yarı yapılandırılmış mülakatlarla öğrencilerin yılmazlık faktörleri ve süreçlerinin incelendiği bir araştırmada katılımcılar açık bir şekilde ifade etmeseler de sahip oldukları ve geliştirmeye devam ettikleri kişilerarası özelliklerin ve akademik başarılarını arttırmak için kişilerarası ilişkileri ve desteğin önemini ifade etmişlerdir. İfade edilen kişilerarası beceriler ise, geleceğe yönelik, kararlı, azimli, inatçı, kararlı, iyimser ve sosyal açıdan yetkin olmaktır. Başarılarına katkıda bulunan dış destekler öncelikle aile, arkadaşlar, meslektaşlar ve öğretmenlerle olan ilişkilerin yanı sıra kapsayıcı müfredat, danışmanlık ve finansal yardım gibi kurumsal faktörlerde mevcuttur (McMahon, 2007).

Genç ve yaşlı yetişkinlerde yılmazlığın araştırıldığı bir araştırmada özellikle problem çözme, duygusal direnç gibi direncin alt boyutlarında yaşlı yetişkinlerin genç

yetişkinlere göre daha dirençli oldukları görülmüş. Bununla beraber sosyal destekle ilgili olarak genç yetişkinler yaşlı yetişkinlerden daha güçlü bir yılmazlığa sahip oldukları görülmüş. Araştırmanın diğer bir amacı olan hasta sağlığının direnç üzerindeki etkileriyle ilgili bulgulara bakıldığında kötü sağlık algısı ve düşük enerji düzeyleri, yaş grubuna bakılmaksızın genel olarak düşük direnç düzeyiyle ilişkili olduğu bulunmuş. Depresyondan ziyade umutsuzluk düşük yılmazlığın yordayıcısı olduğu araştırmanın bir diğer bulgusudur (Gooding, Hurst, Tarrier & Johnson, 2012).

Klinik hemşirelerin yılmazlığını, mesleki stresini ve mesleki memnuniyetini incelemek ve aralarındaki korelasyonları tespit etmek için yapılan araştırmada, yılmazlık yaş, medeni durum, din, eğitim düzeyi, yıllık gelir, hemşirelik bilimini seçme güdüsü, klinik kariyer, pozisyon ve işyerine göre anlamlı farklılık göstermiştir. Yılmazlık ile mesleki stres arasında negatif korelasyon ($r = -.405$) ve mesleki memnuniyet arasında pozitif korelasyon ($r = .380$) olduğu görülmüş. İş stresi ile iş tatmini arasında da negatif bir ilişki ($r = -.637$) olduğu araştırmanın diğer bulguları arasındadır. Yılmazlık ne kadar yüksek olursa, mesleki stres o kadar düşük ve mesleki memnuniyet de o kadar yüksek olacağı araştırmacı tarafından belirtilmiştir (Kim vd., 2011).

2.2.3. Öz yeterlilikle ilgili araştırmalar. Bu bölümde öz yeterlilikle ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılmış araştırmalara yer verilmiştir.

2.2.3.1. Yurt içinde yapılmış araştırmalar. Basım, Kokmazyürek ve Tokat (2008), çalışanların öz yeterlilik algılarının yenilikçilik ve risk alma üzerine etkisini araştırmışlardır. Farklı kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan 230 kişi bu araştırmaya katılmıştır. Araştırmada genel öz yeterlilik ölçeği ve yenilikçilik ve risk alma davranışları ölçeği kullanılmıştır. Araştırma bulguları doğrultusunda öz yeterliliği yüksek olan kişilerin, öz yeterliliği düşük olan kişilere göre daha yüksek oranda yenilikçi davrandıkları ve risk aldıkları görülmüştür.

Karabük il merkezinde, Yenice ve Eflani ilçelerinde 13-16 yaş arasında olan 352 ergenle bir farklı aile yapısına sahip (geniş, çekirdek ve parçalanmış) ergenlerin öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinin incelenmesine yönelik bir araştırma

yapılmıştır. Araştırma da “Çocuklar İçin Öz Yeterlilik ölçeği” ve “Ergen Psikolojik Dayanıklılık ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre farklı aile yapılarına göre ergen öz yeterliliği ve psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Ergenlerin cinsiyetine göre genel öz yeterlilik puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Çekirdek aileye sahip kız ergenlerin erkek ergenlere göre psikolojik dayanıklılıklarının daha fazla olduğu görülmüştür. Yaşanılan yere göre ergenlerin öz yeterlilikleri değişmediği görülmüştür (Saka, 2017).

Müzik öğretmeni adaylarının öz yeterlilik düzeylerinin problem çözme becerisi düzeylerine etkisini belirlemeye yönelik 2016-2017 eğitim öğretim yılında Necmettin Erbakan Üniversitesinde, Gazi Üniversitesinde ve Ömer Halis Demir Üniversitesinde öğrenim görmekte olan 306 öğrencinin katılımıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırma da Öz Etkinlik Yeterlilik ölçeği ile Problem Çözme Envanteri kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre problem çözme becerisi ile öz yeterlilik arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Araştırmada üniversite, cinsiyet, mezun olunan lise türü, yaş ve bireysel çalgı değişkenlerine göre öz yeterlilik ve problem çözme becerisinin değişip değişmediği incelenmiştir. Öz yeterlilik düzeyi ile 21 yaş ve üzerindeki öğrenciler için olumlu yönde anlamlı bir farklılık olduğu diğer değişkenlerle anlamlı bir fark olmadığı, problem çözme becerisi değişkenine göre ise kadın öğrenciler lehine olumlu yönde anlamlı bir farklılık olduğu diğer değişkenlerle ilgili anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür (Ertekin, 2017).

Öğretmenlerin genel öz yeterlilik algıları ile duygusal emek davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi: izlenim yöntemi taktiklerinin aracılık rolü ile ilgili bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırmaya 2016-2017 eğitim öğretim yılında Gaziantep ilinde ilkokulda görev yapan 480 öğretmen ile ortaokulda görev yapan 466 öğretmen katılmıştır. Araştırmada Genel öz yeterlilik ölçeği, duygusal emek ölçeği ve izlenim yöntemi taktikleri ölçeği kullanılmıştır. Öğretmenlerin öz yeterlilik algılarının yüksek olduğu görülmüştür. Okullarda öğretmenlerin duygusal emek davranışları sergiledikleri yönünde algılarının yüksektir yani durumsal şartlara göre öğretmenler duygularını düzenleyerek karşıya yansıtmaktadırlar. Öğretmenlerin genel öz yeterlilik düzeyleri ile izlenim yönetimi taktikleri ile negatif, duygusal emek

davranışları ile pozitif anlamlı bir ilişki vardır. Duygusal emeğin alt boyutları olan derinden rol yapma ve doğal duygular alt boyutları ile genel öz yeterlilik arasında pozitif, yüzeysel rol yapma boyutu ile negatif anlamlı bir ilişki vardır. Genel öz yeterlilik ile yüzeysel rol yapma arasında izlenim yönetimi taktikleri tam aracılık yapmaktadır. Genel öz yeterlilik ile yüzeysel rol yapma arasında yönetim taktiklerinin kısmi aracı etkisi vardır. Öğretmenlerin genel öz yeterlilik algıları, kullanacakları izlenim yönetimi taktiklerini ve sergileyecekleri duygusal emek davranışlarını etkilemektedir (Alev, 2018).

Geçmişte başarılı deneyimleri olan, kendi yeteneklerine güveni yüksek olan ve akademik geçmişleri başarılı olan bireylerin geleceğe yönelik umutlarının da yüksek olduğu görülmektedir. Bireyler hedeflerine ulaştıkça öz yeterlilik inançları artmakta, öz yeterlilikleri arttıkça da daha ileri düzeyde amaçlar belirlemektedirler (Bacanlı ve Tarhan, 2016).

Öğretmenlerin öz yeterlilik algıları ile iş stresleri arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırma yapılmıştır. Araştırmaya 2018-2019 eğitim öğretim yılında Kastamonu ve Denizli illeri, ilçeleri ve kasabalarında görev yapan 300 öğretmen katılmıştır. Araştırma da Kişisel bilgiler formu, öğretmen öz yeterlilik ölçeği, Minnesota öğretmen gerilimi ölçeğinin Türkçe formu kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin genel öz yeterlilik algıları olumludur. Demografik değişkenlere göre öz yeterlilik algısının değişip değişmediği incelenmiştir. Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin genel öz yeterlilik algıları ile öğrenci katılımı ve sınıf yönetimi alt boyutlarında erkek öğretmenlerin lehine anlamlı bir farklılık vardır. Yaş değişkenine göre 41-50 ve 51 yaşın üzerinde olan öğretmenlerin 22-30 yaş arasındaki öğretmenlere göre öz yeterlilik algıları daha yüksektir. Eğitim durumu değişkenine göre yüksek lisans/doktora ve lisans mezunu kişilerin ön lisans mezunu kişilere göre genel öz yeterlilik algılarının daha fazla olduğu öğrenci katılımı ve öğretim stratejisi alt boyutlarında da fazla olduğu görülmüş. Mesleki kıdem değişkenine göre de öz yeterlilik algıları arasında anlamlı farklılıklar vardır. Görev yaptıkları yere göre şehir merkezinde görev yapan öğretmenlerin ilçede ve kasabada görev yapan öğretmenlere göre öz yeterlilik algıları daha azdır. Öğretmenlerin iş stresi incelendiğinde; iş stresi düzeylerinin orta seviyede olduğu görülmüş. İş stresinin alt boyutları incelendiğinde öğretmenlerin en fazla eğitim politikaları en az müdür ve belirsizlik alt boyutlarında

iş stresi yaşadıkları bulgularına ulaşılmıştır. 11 yıl ve üstü süredir çalışan öğretmenlerin iş stresi düzeyleri 1-5 yıldır çalışan öğretmenlerin iş streslerine göre daha azdır. Öğretmenlerin genel öz yeterlilik algıları düştükçe belirsizliğe ve iş yüküne yönelik stres düzeylerinin arttığı gözlenmiştir (Çolak, 2019).

Tükenmişlik ile öz yeterlilik inancı arasındaki ilişkide sosyal destek algısının aracı rolü: akademik personel örneğinde kuşaklar arasında farklılık konusunda, bir vakıf üniversitesinde çalışan 211 akademik personelle Maslach tükenmişlik ölçeği, genel öz yeterlilik ölçeği ve çok boyutlu algılanan sosyal destek ölçeği kullanılarak bir araştırma yapılmıştır. Akademik personelin öz yeterliliğinin, tükenmişliğinin ve sosyal destek algısının yüksek olduğu görülmüş. Tükenmişlik ile öz yeterlilik arasında negatif anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırma da öz yeterlilik inancı ile tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları olan kişisel başarı da düşme hissi ve duygusal tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Duygusal tükenme ile öz yeterlilik inancı arasındaki ilişkide sosyal destek algısı ölçeğinin alt boyutlarından aile alt boyutu kısmi aracılık etkisine sahiptir (Arslan, 2019).

Üniversite öğrencilerinin mutluluk, psikolojik sağlamlık ve öz yeterlilik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırma yapılmıştır. Araştırmaya 208 kadın ve 105 erkek toplamda 323 öğrenci katılmıştır. Araştırmada Oxford Mutluluk Ölçeği, Genel Öz Yeterlilik Ölçeği, Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Üniversite öğrencilerinin mutluluk düzeyleri ile psikolojik sağlamlık ve öz yeterlilik düzeyleri arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Öğrencilerin mutluluk düzeyleri demografik değişkenler açısından incelendiğinde; cinsiyet, öğrenim görülen fakülte, sınıf düzeyi, nerede kaldığına göre mutluluk düzeyinin değişmediği sonucuna ulaşılmış. Psikolojik sağlamlığın demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelendiğinde; öğrencilerin psikolojik sağlamlıklarının cinsiyete, yaşamını geçirdiği yere, öğrenim görülen fakülteye göre farklılaşmadığı sadece sınıf düzeyine göre bir anlamlı bir farklılık olduğu görülmüş, 4. sınıf öğrencilerinin 1, 2 ve 3. sınıf öğrencilerine göre psikolojik sağlamlıklarının daha fazla olduğu görülmüş. Öz yeterliliğin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelendiğinde öğrenim görülen fakülteye göre öz yeterlilik değişmemektedir. Cinsiyete göre anlamlı bir farklılığın olduğu, erkeklerin kadınlara oranla öz yeterliklerinin daha fazla olduğu

bulgular arasındadır. 4. sınıf öğrencilerinin 1, 2 ve 3. sınıf öğrencilerine göre yalnız yaşayan öğrencilerin yurttan ve ailesinin yanında yaşayan öğrencilere göre öz yeterliliklerinin daha fazla olduğu görülmüş (Can ve Cantez, 2018).

Ortaöğretim öğrencilerinin akademik başarılarını yordayan akademik içsel motivasyon ve genel öz yeterlilik üzerine bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada veriler 254 ortaöğretim öğrencisinden ulaşılmıştır. Bulgular incelendiğinde akademik başarı ile akademik içsel motivasyon arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki, akademik başarı ile genel öz yeterlilik arasında da pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür (Akkuzu ve Uyulgan, 2017).

Biçer, Ekiz ve İlman (2018), Sağlık yönetimi mezunlarının öz yeterliliklerinin istihdam durumuna etkisini araştırmışlardır. Araştırmaya 1988-2017 yılları arasında sağlık yönetimi bölümünden mezun olan 255 kişi katılmıştır. Araştırma sonucunda eğitim düzeyi(lisans, yüksek lisans, doktora) arttıkça istihdam oranının da arttığı görülmüş. Mezunların öz yeterlilik düzeyleri ile mezun oldukları üniversite, cinsiyet ve meslek sahibi olma durumları ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Erkeklerin kadınlara oranla, meslek sahibi olanların meslek sahibi olmayanlara oranla öz yeterlilik düzeylerinin daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sağlık yönetimi mezunu kişilerin istihdam oranının düşük olduğu ve bu bölümden mezun olsalar bile kendi alanları dışında çalıştıkları görülmüş. Sağlık yönetimi bölümüyle ilgili işlerde çalışan kişilerinde aldıkları eğitimin içeriğinden farklı işler yaptıkları görülmüş.

Sınıf öğretmeni adaylarının psikolojik iyi oluş halleri, mesleki kaygı düzeyleri ve öz yeterlilik inançlarının incelenmesi için bir araştırma yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre adayların mesleki kaygı düzeyleriyle yaş, mezun olunan lise ve anne baba eğitim durumu değişkenleriyle anlamlı farklılık olduğu görülmüş sınıf, cinsiyet, genel not ortalaması, kardeş sayısı ve bölümü tercih sırası değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür. Sınıf öğretmeni adaylarının, psikolojik iyi oluş düzeyleri ile mesleki kaygı düzeyleri arasında negatif yönlü ve zayıf ile orta güçlük derecesi arasında değişen anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Adayların mesleki kaygıları azaldıkça psikolojik iyi oluşlarının arttığı görülmüştür (Sarıtay, 2019).

Bayer ve Bayram (2019), yaşam doyumunun öz yeterliliğe etkisini ve bu etkide yaşam yöneliminin aracı rolünü araştırmışlardır. Araştırmaya Ankara ilinde farklı hastanelerde çalışan 250 hemşire katılmıştır. Araştırmada yaşam doyumu ölçeği, yaşam yönelimi ölçeği ve genel öz yeterlilik ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda ulaşılan sonuçlar şu şekildedir: yaşam doyumunun öz yeterlilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır, yaşam doyumu ile yaşam yönelimi arasında da pozitif yönde anlamlı ilişki vardır, yaşam doyumunun öz yeterlilik üzerinde yaşam yöneliminin kısmi aracı etkisi vardır.

Saka (2017), ergenlerin aile içindeki zorlu durumlarla baş edebilme becerileri üzerinde öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinin etkili olduğunu belirtmiştir. Bu doğrultuda geniş, çekirdek ve parçalanmış aileye sahip ergenlerin öz-yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık düzeylerini araştırmıştır. Betimsel bir araştırma yapılmıştır. Araştırma Karabük il merkezi, Yenice ve Eflân ilçelerinde öğrenim gören 13-16 yaş arasındaki 352 ergenin katılımıyla yapılmıştır. Verilerin toplanması için “Çocuklar İçin Öz yeterlilik Ölçeği” ve “Ergen Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma bulguları doğrultusunda aile yapıları ile ergen öz yeterlilik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Cinsiyete göre ergen öz yeterlilikleri arasında bir farklılık yokken cinsiyete göre psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasında kız ergenler lehine fark anlamlıdır. Yaşanılan yere göre ergenlerin öz yeterlilik düzeyleri arasında anlamlı fark bulunmamıştır, psikolojik dayanıklılık düzeylerinde geniş aile yapısı değişkeninde anlamlı farklılık bulunmuştur. Araştırma da yaş ve anne baba eğitim durumuna göre de sonuçlar incelenmiştir.

Bal (2008), 21 şirkette çalışan 1033 çalışanla yaptığı araştırmada önemli bir kişisel kaynak olan öz yeterliliğin işe gönülden adanma üzerinde farklı ortamsal faktörlere oranla daha güçlü bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur.

2.2.3.2. Yurt dışında yapılmış araştırmalar. Kranzler ve Pajares (1995) öz yeterlilik inançları ile matematik problemi çözme konusundaki genel bilişsel beceriler arasındaki ilişkiyi incelemek için 329 lise öğrencisinin katılımıyla araştırma yapmışlardır. Analizler sonucunda öğrencilerin matematik yapabilirlikleriyle ilgili öz yeterlilik inançları ve matematik problemlerini çözme performansları arasında

bilişsel beceri kontrol edilse dahi doğrusal ve güçlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma öğrencilerin bilişsel beceri seviyeleri nasıl olursa olsun öz yeterlilik inançlarının öğrencilerin başarıları arasında fark oluşturduğunu göstermiştir (akt. Kotaman, 2008). 16 ila 19 yaş arasındaki ergenler üzerinde hem ergenlerden toplanan veriler hem de ebeveynlerden toplanan veriler doğrultusunda öz yeterlilik, kontrol algıları, strese tepki, kalıcılık ve başa çıkma mekanizmaları çeşitli anketler ve yapılandırılmış formlar kullanılarak ölçülmüştür. Analiz sonucunda ergenler; esnek ergenler, yetkin ergenler, uyumsuz ergenler ve düşük bir olumsuzluk / düşük yeterlilik grubunda olan ergenler olmak üzere dört gruba ayrılmıştır. Esnek ve yetkin ergenlerin öz-yeterlilik ve başa çıkma mekanizmaları açısından benzer oldukları görülmüş, uyumsuz ve düşük yeterlilik/düşük olumsuzluk grubunda yer alan ergenler öz-yeterlilik ve başa çıkma mekanizmaları açısından esnek ve yetkin gruplardan daha düşük puan almıştır. Öz yeterlilik ve başa çıkma tepkilerini ifade etme yeteneği, esnek grubu uyumsuz gençlerden ayıran önemli kişilik özellikleri arasında gözlenmiştir. İç kontrol, strese yanıt, kalıcılık ve pozitif başa çıkma seçenekleri seçme yeteneği dört grup arasında farklılık göstermemiştir ve bu özelliklerin olumsuzluk karşısında öz yeterlilik gelişiminde daha az önemli bir rol oynayabileceği olasılığı ortaya çıkmıştır (Hamil, 2003).

Genel öz yeterlilik ve farklı ülkelerdeki çeşitli diğer psikolojik yapılar arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada algılanan öz-yeterliliğin sadece göreve özgü nitelikte olmadığı aynı zamanda daha genel bir işlev düzeyinde de tanımlanabileceği ifade edilmiştir. Kosta Rika, Almanya, Polonya, Türkiye ve ABD'den 8796 katılımcı arasında genel öz-yeterlilik ve kişilik, esenlik, stres değerlendirmeleri, sosyal ilişkiler ve başarılar arasındaki ilişkiler incelenmiştir. En yüksek pozitif ilişki iyimserlik, öz düzenleme ve benlik saygısı arasında, en yüksek negatif ilişki ise depresyon ve kaygı arasında ortaya çıkmıştır. Akademik performans öz yeterlilikle ilişkili olduğu görülmüştür. Öz-yeterlilik ve diğer kişilik ölçütleri arasındaki ilişkiler, kültürler ve örnekler arasında sabit kalmıştır. Algılanan genel öz-yeterlilik, diğer psikolojik yapılarla anlamlı ilişkiler sağlayan evrensel bir yapı gibi görüldüğü açıklanmıştır (Gutie, Luszczynska & Schwarzer, 2005).

Güney Afrika bağlamında tükenmişlik, çalışan bağlılığı, mesleki stres ve psikolojik sermaye (örneğin umut, iyimserlik, öz-yeterlilik ve dayanıklılık) gibi kişisel kaynaklar

arasındaki ilişkileri araştırmak ve Psikolojik Sermaye (PS)'nin mesleki stres, tükenmişlik ilişkisinde ılımlı bir rol oynayıp oynamadığını belirlemek için bir araştırma yapılmıştır. Bu dört yapı arasındaki ilişkileri araştırmak için deneysel olmayan bir araştırma tasarımı (yani keşif araştırma çalışması) kullanılmıştır. Araştırmaya Güney Afrika'nın Batı Cape bölgesinde orta büyüklükte bir inşaat şirketinin 209 daimi çalışanı ve destek personeli katılmıştır. Araştırmada Kopenhag Tükenmişlik Envanteri, Utrecht İşe Katılım Ölçeği, Algılanan Stres Ölçeği ve Psikolojik Sermaye Anketi-Kişisel Değerlendirici Sürümü uygulanmıştır. Araştırma sonucunda tükenmişlik ve mesleki stres arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Korelasyon sonuçları ayrıca daha yüksek umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve dayanıklılık (ve PS toplam puanı) seviyelerinin daha düşük mesleki stres ve tükenmişlik seviyeleri ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. PS alt boyutları arasında çoklu orta pozitif korelasyonlar görülmüştür. Mesleki stres ile tükenmişliğin çalışan bağlılığı ile negatif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Sonuçlar ayrıca daha yüksek PS'nin daha yüksek katılım düzeyleri ile ilişkili olduğunu ve PS alt boyutları olarak İyimserlik ve öz yeterliliğin çalışan katılımının en güçlü iki öngörücüsü olarak ortaya çıktığını ortaya koymuştur. Mesleki stres ile kişisel ve iş tükenmişliği arasında psikolojik sermaye moderatör olarak ortaya çıkmıştır. Kişisel bir başa çıkma mekanizması olarak PS'nin uzun vadede tükenmişliği azaltabileceği görülmüştür (Herbert, 2011).

Bir diğer araştırmada stresle ilişkili çalışan tükenmişliğinde öz yeterlik ve Çalışan Yardım Programı'nın (EAP) rollerini araştırılmıştır. Tayvan'daki bir Bilim Parkı'ndaki yüksek teknoloji endüstrilerindeki çalışanlardan toplam 600 anket gönderilmiştir ve 205 tane veri toplanmıştır. Modeli test etmek için yol analizi kullanılmıştır. Sonuçlar stres faktörlerinin tükenmişliği öz-yeterlik yoluyla olumsuz ve dolaylı olarak etkileyebileceğini göstermiştir. Bu bulgu, çalışan tükenmişliğini azaltmaya çalışan şirketlerin, çalışanların öz yeterliklerinin artırılmasına daha fazla dikkat etmesi gerektiği anlamına geldiği araştırmacı tarafından belirtilmiştir (ChuYu, Lin & Hsu, 2009).

Luthans ve Stajkovic (1998), öz yeterlilik ve işle ilgili performans arasındaki ilişkiyi inceledikleri bir araştırma yapmışlardır. Grup içi korelasyonla bireysel işle ilgili performans arasında anlamlı sonuç ortaya çıkmıştır. Analizleri 75 sınıflara göre

(simülasyon ve gerçek alan) ve görev karmaşıklığı (basit ile karmaşık arası seviyeler) şeklinde seviyelere bölerek yapmışlardır. Araştırma sonucunda öz yeterlilik ile işle ilgili doğal spesifik bir yaklaşımla yetkinlik inançlarının insan davranışlarına katkısı olduğu açıklanmıştır.

Brouwers vd., (2002) tarafından yapılan bir araştırmaya göre öğretmenlerin öz yeterlilik inançları stres düzeyleriyle ilişkilidir ve aynı zamanda yeni öğretim stratejilerini uygulamaya hazır oluş derecelerini belirler. Araştırmacılar yürütülen yeni ve yenilikçi bir çalışma ev öğretim programı uygulama sürecindeki, yaklaşık olarak 500 ortaokul öğretmenin katılımıyla öz yeterliliğin öğretmen stresinin azaltılmasında oynadığı rol ve buna bağlı olarak yeni programın uygulanma başarısını belirlemeye çalışmışlardır. Araştırma bulgularına göre yüksek derecede öz-yeterliliğe sahip öğretmenlerin daha istekli olduklarını ve yeni bir öğretim yöntemini benimseyebildiklerini ve bunu düşük öz yeterliliğe sahip öğretmenlerden daha az stres ile yaptıklarını belirtmişlerdir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve verilerin analizi alt bölümleri ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Üniversite öğrencilerinin yılmazlık ve genel öz yeterlilik düzeylerinin kariyer stresini yordayıcılığının incelenmesi, genel öz yeterlilik düzeyleri ve kariyer stresleri arasında yılmazlığın aracılık rolünün belirlenmesi ve kariyer stresinin bazı değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeyi amaçlayan bu araştırma için tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da hâlen var olan bir durumu olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve değiştirilmeden, olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez. Bilinmek istenen şey vardır ve oradadır. Burada önemli olan onu uygun bir biçimde belirleyebilmektir (Karasar, 2016).

Aracılık etkiyi inceleyebilmek için de Pearson Korelasyon Katsayısı, Betimleyici İstatistikler ve Bootstrap Yöntemi kullanılmıştır. Bu analiz yöntemiyle alınan örneklem üzerinde tekrar tekrar yerleştirmeler uygulayarak evrenin küçük bir provası yapılmaktadır (Preacher & Kelley, 2011). Bootstrapping yöntemiyle oluşturulan örneklemelerden doğrulanabilen örneklem dağılımları üretilebilmekte ve dolaylı etkiler hesaplanabilmektedir (Bollen & Stine, 1990).

Bu araştırmada, üniversite öğrencilerinin yılmazlık ve genel öz yeterlilik düzeylerinin kariyer stresini yordayıpyordamadığı, genel öz yeterlilik düzeyleri ve kariyer stresleri arasında yılmazlığın aracılık rolünün olup olmadığı, kariyer stresinin

bazı değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği var olduğu şekliyle betimlenmeye çalışılmıştır.

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, 2018-2019 eğitim-öğretim yılı bahar döneminde Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesinde Okul Öncesi Öğretmenliği, Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenliği, Tarih, Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik, İlköğretim Matematik Öğretmenliği, Sosyal Bilgiler Öğretmenliği, İslami İlimler, İktisat, İşletme ve Resim İş Öğretmenliği 2., 3. ve 4. sınıfta öğrenim gören 441 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Bu toplanan verilerin uzaklık değerleri hesaplanmış ve 9'u analizden çıkarılmıştır. Kalan 432' si veri analizine alınmıştır. Çalışma grubu ise seçimi, kolay ulaşılabilir örneklem tekniğine (Şimşek ve Yıldırım, 2011) göre belirlenmiştir. Araştırmanın çalışma grubunun Ağrı ilinden seçilmesi ise araştırmacının bu ilde yaşamasıdır.

Katılımcıların yaş, cinsiyet, sınıf, okumakta olduğu bölüm, bölüme istekli olarak girip girmediği, bölümü tercih nedenleri, ailesinin yaşadığı yer, iş tecrübesi olup olmadığı, ailenin aylık geliri değişkenlerine göre dağılımları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1.

Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Okumakta Olduğu Bölüm, Cinsiyet, Sınıf, Bölüme İstekli Olarak Girip Girmediği, Bölümü Tercih Nedenleri, Okuduğu Bölümden Memnuniyet, İş Tecrübesi Olup Olmadığı, Ailenin Aylık Geliri, Ailesinin Yaşadığı Yer, Değişkenlerine Göre Dağılımları

Dağılımlar	Frekans	Yüzde
Okumakta Olduğu Bölüm		
Okul Öncesi Öğretmenliği	29	6.71
Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenliği	61	14.12
Tarih	67	15.51
Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik	46	10.65
Eczacılık	34	7.87
İlköğretim Matematik Öğretmenliği	38	8.80
Sosyal Bilgiler Öğretmenliği	30	6.94
İslami İlimler	54	12.50
İktisat	21	4.86
Resim İş Öğretmenliği	27	6.25
İşletme	25	5.79

Cinsiyet		
Kadın	267	61.81
Erkek	165	38.19
Toplam	432	100.00
Sınıf		
2	17	5.94
3	324	75.00
4	90	20.83
Toplam	432	100.00
Okuduğu Bölüme İsteyerek Girme		
Evet	303	70.14
Hayır	129	29.86
Toplam	432	100.00
Bölüm tercih sebebi		
Puana Göre Tercih	140	32.41
Sevdiğim Meslek	170	39.35
Geçerli Bir Meslek	25	5.79
Başka Seçenek Yok	21	4.86
Tavsiye(aile, öğretmen, arkadaş)	40	9.26
Tesadüfen	18	4.17
Diğer	15	3.47
Toplam	432	100.00
Okuduğu Bölümden Memnuniyet		
Duyuyorum	320	74.07
Duymuyorum	112	25.93
Toplam	432	100.00
İş Tecrübesi		
Evet	176	40.74
Hayır	256	59.26
Toplam	432	100.00
Ailesinin Aylık Geliri		
1000 tl ve altı	83	19.21
1001-2000 TL arası	139	32.18
2001-3000 TL arası	96	22.22
3001-4000 TL arası	54	12.50
4001-5000 TL arası	29	6.71
5001-6000 TL arası	20	4.63
Diğer	11	2.55
Toplam	432	100.00
Ailesinin Yaşadığı Yer		
Köy	116	26.85
İlçe	112	25.93
Şehir	129	29.86
Büyükşehir	75	17.36
Toplam	432	100.00

Öğrencilerin yaş ortalaması 22.7 ve standart sapması 2.3 olarak tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin %6,71'i Okul Öncesi Öğretmenliğinde, %14,12'si Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenliğinde, %15,51'i Tarih bölümünde, %10,65'i Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik bölümünde, %7,87'si Eczacılık bölümünde, %8,80'i İlköğretim Matematik Öğretmenliği bölümünde, %6,94'ü Sosyal Bilgiler Öğretmenliği bölümünde, %12,50'si İslami İlimler bölümünde,

%4,86'sı İktisat bölümünde, %6,25'i Resim İş Öğretmenliği bölümünde, %5,79'u İşletme bölümünde öğrenim görmektedir. Cinsiyete bakıldığında katılımcıların %61,81'i kadın, %38,19'u erkek öğrencidir. Sınıflara bakıldığında öğrencilerin %5,94'ü 2. sınıf, %75,00'i 3. sınıf ve %20,83'ü 4. sınıftır. Öğrencilerin bölüme istekli girip girmediğine bakıldığında: %70,14'ü evet cevabını, %29,86'sı hayır cevabını vermiştir. Öğrencilerin okumakta olduğu bölümü tercih nedenlerine bakıldığında: %32,41'i puana göre tercih, %39,35'i sevdiğim meslek, %5,79'u geçerli bir meslek, %4,86'sı başka seçenek yok, %9,26'sı tavsiye (aile, öğretmen, arkadaş), %4,17'si tesadüfen ve %3,4'si diğer cevabını vermiştir. Bölümden memnuniyete bakıldığında: öğrencilerin %74,07'si duyuyorum, %25,93'ü duymuyorum cevabını vermiştir. İş tecrübesine bakıldığında %40,74'ü evet, %59,26'sı hayır cevabını vermiştir. Ailenin aylık gelirine bakıldığında: öğrencilerin %19,21'i 1000 TL ve altı, %32,18'i 1001-2000 TL arası, %22,22'si 2001-3000 TL arası, %12,50'si 3001-4000 TL arası, %6,71'i 4001-5000 TL arası, %4,63'ü 5001-6000 TL arası ve %2,55'i diğer cevabını vermiştir. Ailenin yaşadığı yer değişkenine bakıldığında öğrencilerin %26,85'i köy, %25,93'ü ilçe, %29,86'sı şehir ve %17,36'sı büyükşehir cevabını vermiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri, “Kişisel Bilgi Formu”nun, “Kariyer Stresi Ölçeği”nin, “Yılmazlık Ölçeği”nin ve “Genel Öz Yeterlilik Ölçeği”nin yer aldığı formlar aracılığıyla toplanmıştır. Kişisel bilgi formu araştırmacı tarafından öğrencilerin bazı demografik bilgilerini (yaş, cinsiyet, sınıf, okumakta olduğu bölüm, bölüme istekli olarak girip girmediği, bölümü tercih nedenleri, ailesinin yaşadığı yer, iş tecrübesi olup olmadığı, ailenin aylık geliri) belirlemek amacıyla hazırlanmıştır.

3.3.1. Kariyer stresi ölçeği. Kariyer Stresi Ölçeği (KSÖ) (Choi ve ark., 2011), Özden ve Sertel Berk (2017) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak ölçeğin psikometrik özelliklerini sınanmıştır. KSÖ'nün Türkçe versiyonunun iç tutarlık katsayısı .94 olup madde-toplam puan korelasyonları .44 - .80 arasında değişmektedir. Test-tekrar test güvenirlik katsayısı ise .81 olarak hesaplanmıştır. Açıklayıcı faktör analizi, toplam

varyansın %64.7'sini açıklayan ve “Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği”, “Dışsal Çatışma” ve “İş Bulma Baskısı” olarak adlandırılan 3 faktörlü bir yapı ortaya koymuştur. Ölçeğin “Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği” boyutu toplam 10 maddeden (3, 5, 11, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20), “Dışsal Çatışma” boyutu toplam 4 maddeden (1, 2, 4, 15) ve “İş Bulma Baskısı” boyutu da toplam 6 maddeden (6, 7, 8, 9, 10, 12) oluşmaktadır. 5’li Likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin cevaplama sistemi her ifade için "(5) Tamamen katılıyorum", "(4), Epey katılıyorum", "(3) Biraz katılıyorum", "(2) Çok az katılıyorum, (1) " Hiç Katılmıyorum" olarak beşli Likert ölçeği şeklindedir. Her bir maddenin puanları "5" ile "1" arasında değişmektedir. KSÖ’den hem toplam puan hem de alt ölçek puanları elde edilebilmektedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 20 en yüksek puan ise 100’dür. Alınan yüksek puan yüksek düzeyde kariyer stresine işaret etmektedir (Özden ve Sertel Berk, 2017).

3.3.2. Yılmazlık ölçeği. Gürkan (2006), tarafından üniversite öğrencilerine yönelik geliştirilmiştir. Ölçeğin güvenirlik çalışmasında test-tekrar test güvenirliği ile Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı hesaplanmıştır. Uygulama sonunda yapılan analiz sonucunda birinci ve ikinci uygulamada alınan puanlar arasındaki korelasyon .89 olarak bulunmuştur. Cronbach alfa değerleri de .80 bulunmuştur. Yılmazlık Ölçeğinin geçerlik çalışmasında ölçüt geçerliği ve yapı geçerliğine bakılmıştır. Ölçeğin ölçüt geçerliliği ve yapı geçerliliği için benzer testler geçerliliği seçilmiştir ve bu sonuca göre Yılmazlık Ölçeği ile Rosenbaum’un Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği arasındaki ilişki .763 ($p < .001$) bulunmuştur. “Yılmazlık Ölçeği”nin, “Kontrol Odağı Ölçeği” ile arasındaki ilişki -.437 ($p < .001$), “Beck Umutsuzluk Ölçeği” ile arasındaki ilişki -.670 ($p < .001$), “Problem Çözme Envanteri” ile arasındaki ilişki -.788 ($p < .001$)’dir. “Yılmazlık Ölçeği” ile “Kontrol Odağı Ölçeği”, “Beck Umutsuzluk Ölçeği”, “Problem Çözme Envanteri” arasında negatif korelasyon bulunması “Yılmazlık Ölçeği”nin geçerliliğini göstermektedir. Faktör analizi sonucuna göre ölçek toplam varyansın %57.56’sını açıklayan 50 maddelik güçlü olma, girişimci olma, iyimser olma/yaşama bağlı olma, iletişim/ilişki kurma, öngörü, amaca ulaşma, lider olma, araştırmacı olma şeklinde 8 faktörlü bir yapıdadır. Ölçek temelde yılmazlık düzeyini ölçmektedir faktörler için ayrı ayrı hesaplanamaz. 5’li Likert şeklinde derecelendirilmiş bir ölçektir. Derecelendirme, hiç tanımlamıyor (1), biraz

tanımlıyor (2), orta düzeyde tanımlıyor (3), iyi tanımlıyor (4), çok iyi tanımlıyor (5) şeklinde yapılmakta ve puanlanmaktadır. Ters ifadeler ise yukarıdaki derecelemenin tam tersi şeklinde puanlanmaktadır. Puanlardaki yükselme yılmazlık düzeyinde artışı, düşüş ise yılmazlık düzeyinin azlığını göstermektedir (Gürkan, 2006).

3.3.3. Genel öz yeterlilik ölçeği. Sherer ve arkadaşları (1982) tarafından geliştirilen Genel Öz Yeterlilik Ölçeğinin Türkçe formunun geçerlilik ve güvenirlik çalışması İlhan ve Yıldırım (2010) tarafından yapılmıştır. Ölçek 5’li Likert şeklinde derecelendirilen bir ölçektir. Ölçekten alınan toplam puan 17-85 arasında değişmektedir. Ölçek 17 maddeden, yılmama, sürdürme çabası ve ısrar olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin üç faktörlü yapının varyansın % 41,5’ini açıklamaktadır. Genel Öz yeterlilik Ölçeğinin 17 maddesinin bir bütün olarak değerlendirilebilir ve ölçeğin tümünden elde edilen tek bir toplam puan üzerinden çalışılma yapılabilir. Genel Öz yeterlilik Ölçeği ve diğer ölçekler arasındaki korelasyonlar istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Tüm ölçeğin iç tutarlılık katsayısı (Cronbach alfa) 0,80 ve ikinci kez ulaşılabilen toplam 236 kişiden elde edilen veriler üzerinden elde edilen test tekrar test güvenirlik katsayısı 0,69 olarak bulunmuştur. Genel Öz yeterlilik Ölçeği Türkçe formu 18 yaş ve üstü en az ilkokul mezunu kişilerin genel öz yeterliliklerini ölçmede geçerli ve güvenilir bir araçtır (İlhan ve Yıldırım, 2010).

Bu araştırmadan elde edilen verilerle güvenirlik analizleri tekrar yapılmış ve analizler sonucunda elde edilen bulgular Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2.

Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Faktörler	Madde sayıları	Güvenirlik katsayıları (α)
Kariyer Stresi Ölçeği	20	.92
Genel Öz Yeterlilik Ölçeği	17	.86
Yılmazlık Ölçeği	50	.93

Tablo 2'deki güvenilirlik analizi sonuçlarına bakıldığında, Kariyer Stresi ölçeğinin güvenilirlik katsayısının (α) .94, olduğu, Yılmazlık ölçeğinin güvenilirlik katsayısının (α) .93 olduğu ve Genel Öz Yeterlilik ölçeğinin güvenilirlik katsayısının (α) .86 olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre ölçeğin genel olarak güvenilir olduğu söylenebilir.

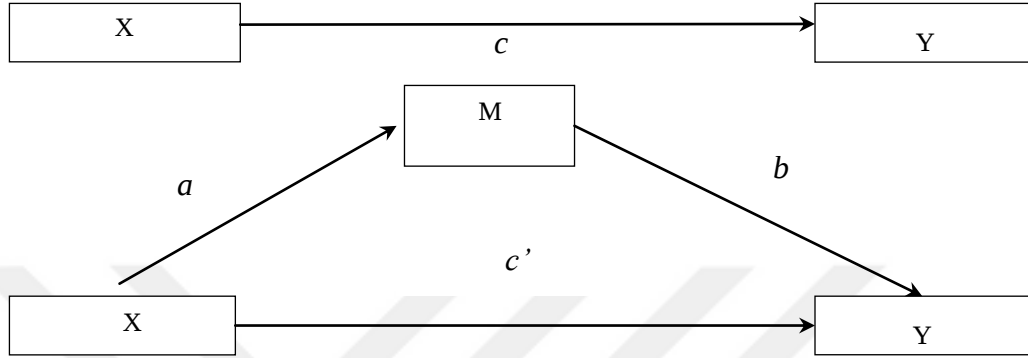
3.4. Verilerin Analizi

Araştırma soruları doğrultusunda analiz için t testi, ANOVA, korelasyon, betimsel istatistikler ve aracılık analizleri kullanılmıştır. Analizlerden önce 441 kişi üzerinden Mahalanobis uzaklık değerleri hesaplanmış analiz sonucunda 9 kişinin uç değer olduğu ve analizden çıkarılmasına karar verilmiştir. Analizler toplamda 432 kişi üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Aracılık ve parametrik testlerin şartları için çoklu doğrusal bağıntı, normal dağılım incelenmiştir. Basıklık ve çarpıklığın -2 ile +2 aralığında olması şartı aranmıştır. Varyansların homojenliği için Levene testi sonuçlarına bakılmıştır. Verilerin analizinde IBM SPSS 26 ve PROCES Macro kullanılarak analizler yapılmıştır. Ayrıca çalışmada test edilen aracılık modeline ek kanıt sağlamak amacı ile Bootstrapping yöntemi kullanılmıştır (Bollen & Stine, 1990).

Bootstrapping son yıllarda aracılık etkilerini ve dolaylı etkileri test etmek için daha fazla kullanılmaya başlanan bir tekniktir. Bootstrapping yöntemiyle varolan örneklem üzerinde tekrar tekrar yerleştirmeler yapılarak evrenin küçük bir provası yapılmaktadır. Yapılan simülasyonlar göstermiştir ki bu yöntem Sobel Testi gibi kullanılan diğer yöntemlerden daha güçlü sonuçlar ortaya koymuştur (Preacher & Kelley, 2011). Bootstrapping yöntemiyle ulaşılan örneklemelerden dolaylı etkiler hesaplanabilmektedir aynı zamanda doğrulanabilen örneklem dağılımları üretilebilmektedir. Bu dağılımlardan p değeri, standart hata veya güven aralığı katsayıları gibi hesaplamalara ulaşılabilmektedir. Değişkenlerin dolaylı aracılık etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı aracı değişkenin nokta tahminin % 95 (BCa) Güven Aralığı içerisinde sıfır içerip içermemesine göre yapılan Bootstrap sonucu değerlendirilmektedir. Bu sebeple güven aralığı hesaplanmalı ve sonrasında aralıkta sıfır olup olmadığına bakılmalıdır. Eğer ki aralıkta sıfır yoksa araştırmacı

güvenle dolaylı etkinin olduğunu ifade edebilir (Bollen & Stine, 1990). Bu araştırma da test edilen modeldeki dolaylı etkilerin istatistiksel açıdan önemli olup olmadığı, 10000 Bootstrap örnekleme kullanılarak incelenmiştir (Baron & Kenny, 1986). Tahminler % 95 güven aralığı içerisinde değerlendirilmiştir. Araştırmada kullanılan temel aracılık modeline ilişkin örnek şema, şekil 1'deki gibidir.



Şekil 1. Örnek temel aracılık modeli

X: yordayıcı değişken, Y: kriter (sonuç) değişken, M: aracı değişken

Şekil 1'de görüldüğü üzere Yordayıcı Değişken (X) ile Kriter Değişken (Y) arasındaki ilişkilerin Aracı Değişken (M) aracılığıyla olduğunu gösteren temel aracılık modeline göre, 'yol a', X'in aracı değişken üzerindeki etkisini göstermektedir, 'yol c', X'in Y üzerindeki toplam etkisini (total effect) göstermektedir. "yol b" ise aracı değişkenin sonuç değişken olan Y üzerindeki etkilerini bize göstermektedir. "c" şeklinde gösterilen "yol c" ise aracı değişken kontrol altında tutulduğunda X ile Y arasında bir ilişki olup olmadığının test edilmesini sağlayan doğrudan etki (directeffect) durumunu göstermektedir. Burada aracı değişken (M) müdahale edici ya da süreç değişkeni (processvariable) olarak adlandırılmaktadır. Tam aracılık (completemediation) durumunda X'in Y üzerindeki etkisi ortadan kalkmaktadır. M değişkeni tam kontrol sahibi olup yol c' değeri 0 olur. Yarı aracılık (partialmediation) durumunda aracı değişken modele dahil edildiğinde X ile Y arasındaki asıl değerden sıfırdan (0) farklı olmak şartıyla azalma olur (Baron & Kenny, 1986).

Test edilen model üzerindeki dolaylı etkileri belirlemek için PROCESS Macro 3.3 kullanılarak analizler yapılmıştır ve PROCES'te 4 no'lu model kullanılmıştır

(Preacher & Hayes, 2004). PROSESS Macro, Preacher ve Hayes (2004) tarafından SPSS ve SAS programları için geliştirilmiştir. Bu yazılımın katkısıyla regresyon temelli bootstraping yöntemi kullanılarak değişkenler arasındaki hem doğrudan hem de dolaylı etkiler hesaplanmakta ve aracı değişkenlerin güç bakımından karşılaştırmalarına sağlayan belirli dolaylı etki testi yapılmaktadır. Bootstraping yönteminde rassal olarak yeni veriler seçilir aynı zamanda eldeki veriler de tekrar dahil edilmek koşuluyla yeni bir veri seti oluşturularak model üzerinde yeniden örneklenen her veri kümesinde dolaylı etki tahmin edilebilmektedir (Hayes, 2013).



BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırma bulguları ve bulgulara dayalı olarak yapılan yorumlar yer almaktadır. Araştırmada elde edilen bulgular ve yorumlar, araştırmanın alt problemleri doğrultusunda sunulmuştur.

4.1. Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistikler

Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi, genel öz yeterlilik, yılmazlık değişkenlerine ilişkin betimsel dağılımlar Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3.

Değişkenlerine İlişkin Betimsel İstatistikler (N:432)

Değişkenler	Kariyer stresi	Genel öz yeterlilik	Yılmazlık
Kariyer Stresi	1	-,379**	-,370**
Genel öz yeterlilik	-,379**	1	,756**
Yılmazlık	-,370**	,756**	1
Geçerli kişi sayısı	432	432	432
Ortalama	49.36	63.02	178.50
Standart sapma	17.21	11.38	26.90
Çarpıklık	0.41	-0.51	-0.23
Çarpıklık Std. H.	0.12	0.12	0.12
Basıklık	-0.55	-0.02	-0.38
Basıklık std. H.	0.23	0.23	0.23
En düşük değer	20	27	79
En yüksek değer	97	85	229

**p < .01

Tablo 3'te görüldüğü üzere, üniversite öğrencilerinin kariyer stresi ile genel özyeterlikleri arasında negatif ($r = -.38, p < .01$) yılmazlık arasında da yine negatif

($r = -.37, p < .01$) yönde anlamlı ilişkiler gösterdiği anlaşılmaktadır. Diğer taraftan üniversite öğrencilerinin genel özyeterliliği ile yılmazlık arasında ise ($r = .76, p < .01$) pozitif yönde anlamlı bir biçimde ilişkilidir. Araştırmada t testi, varyans analizi ve aracılık modeli yapılacağı için çarpıklık-basıklık ve histogramlar göz önünde bulundurularak normallik incelenmiştir. Tablodaki çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1 ve -1 arasında olduğu yani verilerin normal dağıldığı söylenebilir.

4.2. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Streslerinin Cinsiyete Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Çalışmada, üniversite öğrencilerinin kariyer streslerinin cinsiyete göre değişimi incelenmiştir. Bu çerçevede üniversite öğrencilerinin kariyer streslerinin cinsiyete göre incelenmesi neticesinde ortalamaları ve standart sapmaları ile t testi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir. Araştırmada varyansların eşit olduğu görülmüştür.

Tablo 4.

Cinsiyet Değişkenine Göre Üniversite Öğrencileri Kariyer Stresi T Testi Sonuçları

Grup	N	Ortalama	Ss	T	Sd	P	Cohen d
Kadın	267	48.88	17.42	-0.73	430	0.47	-0.07
Erkek	165	50.12	16.87				

Tablo 4'te görüldüğü gibi üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri incelendiğinde, cinsiyete bağlamında anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($t(430) = -0.73, p < .47$). Buna göre kadınlar ve erkekler arasında cinsiyet bağlamında bir fark yoktur.

4.3. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Streslerinin Okudukları Bölümden Memnuniyet Durumlarına Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Çalışmada, üniversite öğrencilerinin kariyer streslerinin okudukları bölümden memnuniyet duyup duymamalarına göre değişimi incelenmiştir. Bu çerçevede üniversite öğrencilerinin kariyer streslerinin okudukları bölümden memnuniyet duyup duymamalarına göre incelenmesi neticesinde ortalamaları ve standart

sapmaları ile t testi sonuçları Tablo 5’de verilmiştir. Araştırmada varyansların eşit olduğu görülmüştür.

Tablo 5.

Okuduğu Bölümden Memnuniyet Duyup Duymamaları Değişkenine Göre Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Stresi T Testi Sonuçları

Grup	N	Ortalama	Ss	T	Sd	P	Cohen d
Duyuyorum	320	44.79	15.43	-10.43	430	< .001	-1.14
Duymuyorum	112	62.41	15.28				

Tablo 5’te görüldüğü gibi üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri incelendiğinde, okudukları bölümden memnuniyet duyup duymamaları bağlamında anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($t(430) = -10.43, p < .001$). Buna göre okudukları bölümden memnun olmayanların kariyer stresi memnun olanlardan daha yüksektir.

4.4. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Streslerinin Sınıfa Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer streslerinin Sınıfa göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek hedeflenmiştir. Bu çerçevede üniversite öğrencilerinin kariyer streslerinin Sınıfa yönelik puanlarının ortalamaları ve standart sapmaları, tek yönlü varyans analizi sonuçları tablo 6’da sunulmuştur. Varyansların homojen olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6.

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Streslerinin Sınıfa Göre İncelenmesine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Sınıf	Ortalama	Standart sapma	N	Varyansın kaynağı	KT	Sd	KO	F	P	η^2
2	41.12	15.62	17	Sınıf	1207.32	2	603.66	2.05	0.13	9.48
3	49.54	16.66	324							
4	50.04	19.13	90							

Tablo 6’da görüldüğü gibi üniversite öğrencilerinin kariyer streslerinin okudukları sınıfa göre gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

4.5. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Stresinin Okuduğu Bölüme İsteyerek Girip Girmediğine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Çalışmada, üniversite öğrencilerinin kariyer streslerinin okuduğu bölüme isteyerek girip girmediğine göre değişimi incelenmiştir. Bu çerçevede üniversite öğrencilerinin kariyer streslerinin okuduğu bölüme isteyerek girip girmediğine göre incelenmesi neticesinde ortalamaları ve standart sapmaları ile t testi sonuçları Tablo 7’de verilmiştir. Araştırmada varyansların eşit olduğu görülmüştür.

Tablo 7.

Öğrenim Gördüğü Bölüme İstekli Olarak Girip Girmediği Değişkenine Göre Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Stresi T Testi Sonuçları

Grup	N	Ortalama	Ss	T	Sd	P	Cohen d
Evet	303	45.27	15.72	-8.12	430	< .001	-0.85
Hayır	129	58.96	16.76				

Tablo 7’de görüldüğü gibi üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri incelendiğinde, okuduğu bölüme isteyerek girip girmediği bağlamında anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($t(430) = -8.12, p < .001$). Buna göre okudukları bölüme isteyerek girenlerin kariyer stresi istemeyerek girenlerden daha düşüktür.

4.6. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Streslerinin Okuduğu Bölümü Tercih Nedenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer streslerinin okuduğu bölümü tercih nedenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek hedeflenmiştir. Bu çerçevede üniversite öğrencilerinin kariyer streslerinin okuduğu bölümü tercih nedenine yönelik puanlarının ortalamaları ve standart sapmaları, tek yönlü varyans analizi sonuçları tablo 8’de sunulmuştur. Varyansların homojen olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 8.

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Streslerinin Okuduğu Bölümü Tercih Nedenine Göre İncelenmesine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Bu Bölümü Tercih Nedeni	Ortalama	Standart Sapma	N	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	P	η^2
Başka seçenek yok	64.63	19.13	21	Tercih	15899.69	6	2649.95	10.09	< .001	0.13
Diğer	58.27	21.18	15							
Geçerli bir meslek	48.96	10.64	25							
Puana göre tercih	52.51	16.71	140							
Sevdiğim meslek	42.71	15.58	170							
Tavsiye (aile, öğretmen)	52.11	14.84	40							
Tesadüfen	55.11	18.82	18							

Tablo 8’de görüldüğü gibi üniversite öğrencilerinin kariyer streslerinin okuduğu bölümü tercih nedenine göre gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p < .001$). Hangi nedenler arasında fark olduğunu tespit etmek için yapılan post hoc testlerinden Tukey testi sonuçları Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9.

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Streslerinin Okuduğu Bölümü Tercih Nedenine Göre İlişkin Tukey Testi Sonuçları

Bu bölümü tercih nedeni		Ortalama farkı	SE	T	Cohen d	P_{tukey}
Puana göre tercih	Sevdiğim meslek	9.80	1.85	5.30	0.61	< .001
	Başka seçenek yok	-12.13	3.79	-3.20	-0.71	0.02
Sevdiğim meslek	Başka seçenek yok	-21.92	2.75	-5.84	-1.36	< .000
	Tavsiye(aile, öğretmen)	-9.40	2.85	-3.30	-0.61	0.02
	Tesadüfen	-12.41	4.2	-3.09	-0.78	0.03
	Diğer	-15.56	4.36	-3.57	-0.97	0.01
Geçerli bir meslek	Başka seçenek yok	-15.67	4.80	-3.27	-1.04	0.02
Başka seçenek yok	Tavsiye(aile, öğretmen)	12.52	4.37	2.87	0.76	0.06

Tablo 9’da görüldüğü gibi puana göre tercih edenlerin kariyer stresleri sevdiği meslek olanlardan daha yüksektir. Diğer yandan başka seçenek yok diyenlerin kariyer stresi puana göre tercih edenler, sevdiğim meslek, tavsiye (aile, öğretmen) ve geçerli bir meslek diyenlerden daha yüksektir. Benzer şekilde tesadüfen, tavsiye (aile, öğretmen) ve diğer diyenlerin (üniversite bitirmiş olmak için, ailem istediği için, yatay geçiş yapmak için, iş bulabilmek için, yaşadığım yerde üniversite olduğu için, kendimi geliştirmek için) kariyer stresi sevdiği meslek diyenlerden daha yüksektir.

4.7. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Stresinin Bir İş Tecrübem Olup Olmadığına Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Çalışmada, üniversite öğrencilerinin kariyer streslerinin bir iş tecrübem olup olmadığına göre değişimi incelenmiştir. Bu çerçevede üniversite öğrencilerinin kariyer streslerinin bir iş tecrübem olup olmadığına göre incelenmesi neticesinde ortalamaları ve standart sapmaları ile t testi sonuçları Tablo 10’da verilmiştir. Araştırmada varyansların eşit olduğu görülmüştür.

Tablo 10.

Bir İş Tecrübem Olup Olmadığı Değişkenine Göre Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Stresi T Testi Sonuçları

Grup	N	Ortalama	Ss	T	Sd	P	Cohen d
Evet	176	49.99	16.12	0.64	430	0.52	0.06
Hayır	256	48.92	17.93				

Tablo 10’da görüldüğü gibi üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri incelendiğinde, bir iş tecrübem olup olmadığı bağlamında anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.

4.8. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Streslerinin Ailenin Aylık Gelirine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer streslerinin ailenin aylık gelirine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek hedeflenmiştir. Bu çerçevede üniversite öğrencilerinin kariyer streslerinin ailenin aylık gelirine yönelik puanlarının ortalamaları ve standart sapmaları, tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 11’de sunulmuştur. Varyansların homojen olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 11.

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Streslerinin Ailenin Aylık Gelirine Göre İncelenmesine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Ailemin aylık geliri	Ortalama	Standart sapma	N	Varyansın kaynağı	KT	Sd	KO	F	P	η^2
1000 TL ve altı	60.22	17.40	83	Gelir	13917.87	6	2319.64	8.67	< .001	0.11
1001-2000 TL arası	46.95	16.10	139							
2001-3000 TL arası	47.36	16.7	96							
3001-4000 TL arası	45.11	15.14	54							
4001-5000 TL arası	49.90	16.61	29							
5001-6000 TL arası	39.70	16.8	20							
Diğer	52.18	19.34	11							

Tablo 11’de görüldüğü gibi üniversite öğrencilerinin kariyer streslerinin ailenin aylık gelirine göre gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p < .001$). Hangi gelir grupları arasında fark olduğunu tespit etmek için yapılan post hoc testlerinden tukey testi sonuçları tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 13'te görüldüğü gibi üniversite öğrencilerinin kariyer streslerinin ailenin yaşadığı yerleşim yerine göre gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p < .001$). Hangi yerleşim yerleri arasında fark olduğunu tespit etmek için yapılan post hoc testlerinden tukey testi sonuçları Tablo 14'te sunulmuştur.

Tablo 14.

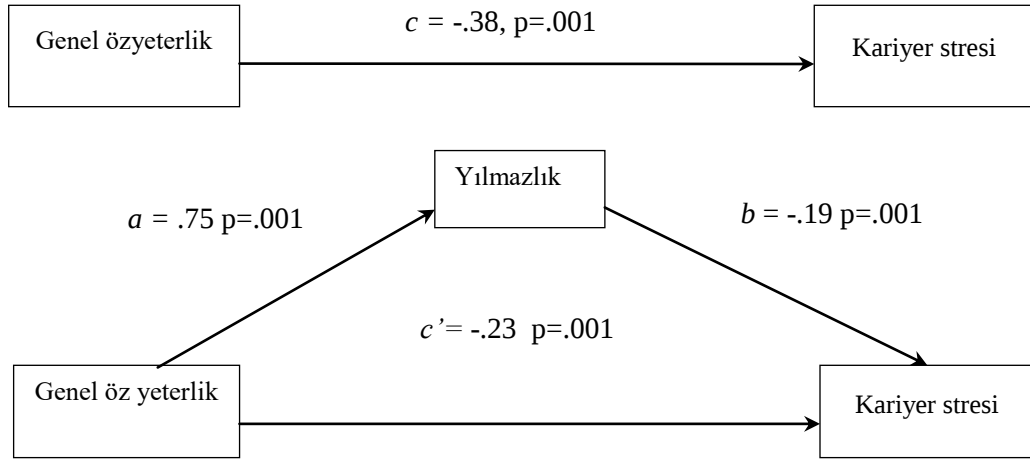
Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Streslerinin Ailenin Yaşadığı Yerleşim Yerine Göre İlişkin Tukey Testi Sonuçları

Ailemin Yaşadığı yer		Ortalama farkı	SE	T	Cohen d	P tukey
Köy	İlçe	3.59	2.25	2.59	0.21	0.38
	Şehir	6.15	2.18	2.83	0.36	0.03
	Büyükşehir	8.30	2.52	2.29	0.47	0.01
İlçe	Şehir	2.56	2.20	1.17	0.16	0.65
	Büyükşehir	4.71	2.54	1.86	0.28	0.25
Şehir	Büyükşehir	2.15	2.47	0.87	0.13	0.82

Tablo 14'te görüldüğü üzere ailesi köyde yaşayanların kariyer stresi İl ve Büyükşehir yaşayanlardan daha yüksektir. Diğer yerleşim yerlerinden yaşayanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

4.10. Genel Öz Yeterlik ve Kariyer Stresi Arasındaki İlişkide Yılmazlığın Aracılık Rolüne İlişkin Bulgular

Üniversite öğrencilerinde genel öz yeterlik ve yılmazlık ile kariyer stresleri arasındaki aracılık ilişkisi regresyon temelli bootstrapping aracılık analizi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen analizden elde edilen doğrudan ve toplam etkiler şekil 2 'de sunulmuştur.



Şekil 2. Genel öz yeterlilik, yılmazlık ve kariyer stresi arasındaki aracılık modeli

Şekil 2’de görüldüğü üzere, doğrudan etkiler incelendiğinde üniversite öğrencilerinin genel öz yeterlikleri onların yılmazlığını doğrudan anlamlı yordadığı $F(1,430)=571.85, p=.001, R^2=.57$ ve bu ilişkinin pozitif yönde $t(430)=23.91, \beta=.75, p=.001$ olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan genel özyeterlik ve yılmazlığın kariyer stresini doğrudan yordadığı görülmüştür. $F(2,429)=40.85, p=.001, R^2=.16$. buna göre genel özyeterlik kariyer stresini negatif yönde $t(429)=-3.43, \beta=-.23, p=.001$ benzer şekilde yılmazlıkta kariyer stresini negatif yönde $t(429)=-2.88, \beta=-.19, p=.001$ yordamaktadır. Genel özyeterliliğin kariyer stresi üzerindeki toplam etkilerinin anlamlı olduğu $F(1,430)=72.19, p=.001, R^2=.14$ ve bu etkilerin negatif yönde olduğu $t(430)=-8.49, \beta=-.38, p=.001$ tespit edilmiştir.

Sonuç olarak genel özyeterliliğin kariyer stresi üzerindeki toplam etkisinin $-.38$ olduğu ve aracı değişken yılmazlık modele dâhil edildiğinde bu etkinin $-.23$ ’e düştüğü için aracılık etkisinin varlığından söz edilebilir. Nitekim Literatürde yazıldığı gibi X değişkeni ve Y değişkeni arasındaki ilişki M değişkeni dâhil olduğunda sıfırdan (0) farklı olmak şartı ile düşüş gösteriyorsa aracılık ilişkisinin anlamlıdır (Judd & Kenny, 2010; Preacher & Hayes, 2004). Bu öneriler doğrultusunda yılmazlığın üniversite öğrencilerinin genel özyeterlik ile kariyer stresleri arasında kısmi aracı olduğu söylenebilir.

Şekil 2’deki yılmazlığın genel özyeterlik ile kariyer stresi arasındaki aracılık ilişkine ek kanıt sağlamak amacı ile dolaylı etkinin anlamlılığını test etmek için 10000 kişilik

Bootstrapping örnekleme katsayısı ile %95 güven aralıkları (GA) Tablo 15’te sunulmuştur.

Tablo 15.

ÜniversiteÖğrencilerinde Genel ÖzYeterlik, Yılmazlık ve Kariyer Stresi Arasındaki Aracılık İlişkisi Bootstrapping Sonuçları

Model	Dolaylı etki			
	Bootstrapping		%95 Güven aralıkları	
	Katsayı (sh)	Sh	Alt limit	Üst limit
GÖ →YL → KST	-.14	.05	-.25	-.04

GÖ genel özyeterlik; YL yılmazlık; KST kariyer stresi

Tablo 15’teki Bootstrapping analizi göz önünde bulundurulduğunda yılmazlığın dolaylı etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir (Bootstrap katsayısı = -.14, %95 GA = -.25, -.04). Böylece yılmazlığın genel özyeterlik ve kariyer stresi arasında kısmi aracı bir değişken olduğu söylenebilir.

BÖLÜM V

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın sonuçlarına ve bu sonuçlar doğrultusunda önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuç ve Tartışma

1) Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi ile genel öz yeterlikleri arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Bu bulgu Esen'in (2019) araştırmasıyla örtüşmektedir. Benzer bir araştırmada da yüksek öz yeterliliğin daha düşük mesleki stres ve tükenmişlik seviyeleri ile ilişkili olduğu görülmüştür (Herbert, 2011). Kariyer stresi ve öz yeterlilik ilişkisinin birebir araştırıldığı başka araştırmaların olmaması nedeniyle kariyer stresi ve öz yeterlilikle ilgili benzer araştırmalar incelenmiştir. Biçer vd. (2018) Sağlık yönetimi mezunlarının öz yeterliliklerinin istihdam durumuna etkisini araştırmışlardır. Araştırma sonucunda mezunlardan meslek sahibi olanların meslek sahibi olmayanlara oranla öz yeterlilik düzeylerinin daha fazla olduğu görülmüştür. Basım, Kokmazyürek ve Tokat'ın (2008) araştırmasına göre öz yeterliliği yüksek olan kamu kurumu çalışanlarının, öz yeterliliği düşük olanlara göre daha yüksek oranda yenilikçi davrandıkları ve risk aldıkları görülmüştür. Yapılan başka bir araştırmada öz yeterliliğin mesleği bırakma niyeti ile önemli ölçüde ilişkili olduğu görülmüştür (Peterson, 2009). Bal (2008) ise 21 farklı şirkette çalışan 1033 çalışanla yaptığı araştırmada önemli bir kişisel kaynak olan öz yeterliliğin işe gönülden adanma üzerinde farklı ortamsal faktörlere oranla daha güçlü bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur.

Rottinghaus vd. (2009) araştırmalarında öğrencilerin kariyer planlama aşamasında kaygı yaşama nedenlerini incelemişlerdir. Bu araştırmaya göre öğrenciler karar verme aşamalarında kendilerini yeterli görmemelerini, bireysel özelliklerini, yeteneklerini yeterince iyi bilmemelerini ve geleceğe yönelik hedef belirlemede

zorlanmalarını kariyer planlama aşamasında kaygı yaşama nedenleri olarak ifade etmişlerdir. Kariyer hedefinin öz yeterlilikle ilişkisinin incelendiği Yılmaz'ın (2019) araştırmasında kariyer hedefi olan öğretmen, okul müdürü ve müdür yardımcılarının öz yeterlilik düzeylerinin kariyer hedefi olmayanlara göre daha yüksek olduğu aynı zamanda yüksek lisans mezunu öğretmenlerin öz yeterlilik düzeylerinin lisans mezunu öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerle yapılan araştırmalarda öğretmenlerin genel öz yeterlilik düzeyleri ile mesleklerini icra ederken ki duygusal emek davranışları arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu Alev'in (2018) araştırmasında görülmüştür. Öğretmenlerin genel öz yeterlilik algılarının düştükçe belirsizliğe ve iş yüküne yönelik stres düzeylerinin arttığı Çolak'ın (2019) araştırmasında görülmektedir. Yüksek derecede öz yeterliliğe sahip öğretmenlerin daha istekli oldukları, yeni bir öğretim yöntemini benimseyebildiklerini ve bunu düşük öz yeterliliğe sahip öğretmenlerden daha az stres ile yaptıkları Brouwers vd. (2002) araştırmasında görülmüştür.

Diğer bir araştırma stres faktörlerinin tükenmişliği öz yeterlik yoluyla olumsuz ve dolaylı olarak etkileyebileceğini göstermiştir. Araştırmacılar bu durumunla ilgili olarak çalışan tükenmişliğini azaltmaya çalışan şirketlerin, çalışanların öz-yeterliklerinin artırılmasına daha fazla dikkat etmesi gerektiğini vurgulamışlardır (ChuYu vd., 2009). Öz yeterliliğin işle ilgili performans üzerinde etkili olduğu Luthans ve Stajkovic (1998) araştırmalarında ve akademik performansla ilişkili olduğu Gutie vd. (2005) araştırmalarında görülmüştür. Araştırmalar incelendiğinde kariyer stresiyle öz yeterlilik arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu bulgusunun desteklendiği görülmektedir.

2) Üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri ile yılmazlıkları arasında da negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Bu bulguya göre üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri arttıkça yılmazlıklarının azaldığı görülmektedir. Alanyazın incelendiğinde kariyer stresi ile yılmazlığın ilişkisinin incelendiği araştırmalara ulaşılamamıştır. Bu nedenle bu bulgu benzer araştırmalar doğrultusunda tartışılacaktır. Yılmazlık ile mesleki stres arasında anlamlı ilişkinin olduğu araştırmalar da görülmüştür (Kim vd., 2011). Aynı zamanda güçlü bir başarı yönelimi ve yüksek derecede mesleki bağlılığı olan öğretmenlerin, üzerinde kontrol

sahibi olmadıkları durumlar veya çevresel stres faktörleri ile karşı karşıya kaldıklarında genellikle daha az iş stresi algıladıkları bilinmektedir (Forrest & Jepson, 2006). Abbott vd., (2004) araştırmalarında yılmazlık özelliği gösteren öğretmenlerin, öğrencilerin öğrenmesini daha iyi desteklemek için yeni öğretim yöntemlerini araştırdıkları ve aynı zamanda sürekli olarak diğer öğretmenlere danışmanlık hizmeti verdikleri ve kendilerini araştıran, problem çözücüler olarak nitelendirdikleri görülmüştür. Araştırmalara bakıldığında yılmaz bireylerin sorunlar karşısında olumlu tutum sergiledikleri bu durumda onların kariyerleriyle ilgili daha az stres yaşamalarında etkili olabileceğini göstermektedir.

Işık (2016) alanyazındaki araştırmaları incelemiştir ve yılmazlığın farklı araştırmalarda psikolojik dayanıklılık olarak da kullanıldığını belirtmiştir. Bu sebeple psikolojik dayanıklılıkla ilgili araştırmalara da yer verilmiştir. Özden ve Sertel Berk'in (2017) Türk kültürüne uyarlama, geçerlilik ve güvenirlik çalışmalarını yapmış oldukları kariyer stresi ölçeğinin iş bulma kaygısı alt boyutu düşünüldüğünde; Boğazlıyan vd. (2017) ile Sezer'in (2020) araştırmalarında işsizlik kaygısı ve psikolojik dayanıklılık arasında negatif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bu bulguda araştırma bulgularıyla örtüşmektedir.

Geleceğe yönelik umut ve iyimserlik düzeyi arttıkça iyilik halinin ve yılmazlığın da arttığı bilinmektedir (Gürkan, 2014). Kariyer stresinin geleceğe yönelik stresle ilişkili olduğu düşünülünce bu durumun araştırma bulgusunu desteklediği söylenebilir. Bununla beraber araştırmacılar, yılmazlığın zorlu yaşam koşullarıyla mücadele edebilmeyi içerdiğini ve bu bağlamda ruh sağlığını koruyucu bir faktör olduğunu fakat tükenmişliğin bireylerin kendilerinin başarısız ve duygusal anlamda tükenmişlik hissetmelerini açıkladığını ifade etmişlerdir aynı zamanda yılmazlık ile tükenmişlik arasında negatif yönde ilişkinin olduğu görülmüştür (Büyükşahin Çevik vd., 2016). Bu bağlamda Herbert'in (2011) araştırmasına bakıldığında tükenmişlik ve mesleki stres arasında anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Polat'ın (2018) araştırmasına bakıldığında ise mesleki tükenmişlik ile yılmazlık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki, yılmazlık ile iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve örgütsel iklim arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür.

3) Üniversite öğrencilerinin cinsiyetleri ile kariyer stresleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Bu bulgu Bozyiğit ve Gökbaraz (2020), Akyurt ve Turpcu (2018), Çetinkaya (2019) ve Ü. Uçkun vd. (2018) tarafından yapılan araştırmalar ile örtüşmektedir. Benzer araştırmalara bakıldığında Johannes (2011) ve Batchelor ve Gold'un (2001) araştırmalarına göre farklı cinsiyetteki öğretmenlerin mesleki stresleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmüştür. Bir başka araştırmada üniversitede öğrenim görmekte olan öğrencilerin gelecekteki kariyerleriyle ilgili algıları üzerinde cinsiyetin etkili olmadığı görülmüş bunun nedenin ise öğrencilerin kararlarını önceden verdikleri için cinsiyetin etkili olmayabileceği olarak değerlendirilmiştir (Kalafat, 2014). Öte yandan Turğut ve Yaşar'ın (2019) araştırmasına bakıldığında cinsiyete göre kariyer stresinin farklılaştığı görülmüştür. Altan ve Tarsuslu'nun (2019) araştırmasında da kadın öğrencilerin erkek öğrencilere göre daha fazla kariyer stresi yaşadıkları görülmüştür.

4) Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerinin okudukları bölümden memnuniyet duyup duymamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Öğrenim gördüğü bölümden memnun olan öğrencilerin öğrenim gördüğü bölümden memnun olmayan öğrencilere göre kariyer streslerinin daha düşük olduğu görülmüştür. Yapılan araştırmalar da üniversite de seçtiği bölümden memnuniyet ile kaygı düzeyleri arasında anlamlı ilişkinin olduğunu göstermektedir (Adalı vd., 2019). Bir diğer araştırmada kariyer geleceği algısının bölümden memnun olan öğrencilerin memnun olmayan öğrencilere göre daha yüksek olduğu görülmüştür (Özkan, 2017). Yapılan araştırmalar bu bulguyu desteklemektedir. İstemediği bir bölümü okuyan öğrencilerin mezun olduktan sonra kendi alanlarında çalışmak istemedikleri düşünülebilir bu durum da okuduğu bölümden memnun olmayan öğrencilerin kariyer stresini okuduğu bölümden memnun olanlara göre daha fazla yaşamaları beklenen bir durum olarak görülmektedir.

5) Üniversite öğrencilerinin kariyer streslerinin sınıfa göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Ü. Uçkun vd. (2018) Üniversite öğrencilerinin kariyer stresleriyle ilgili yaptıkları araştırma bulgularına göre sınıf ile kariyer stresi arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Benzer şekilde Özkan'ın (2017) araştırmasında öğretmen adaylarının kariyer geleceği algılarının sınıf düzeyine göre farklılaşmadığı görülmüştür. Fakat bu bulgu Bozyiğit ve Gökbaraz'ın (2020) bulgularıyla

çelişmektedir çünkü araştırma bulgularına göre sınıf kademesi arttıkça kariyer stresi de artmaktadır aynı zamanda Çetinkaya'nın (2019) araştırmasında da sınıf değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu görülmüştür.

6) Üniversite öğrencilerinin kariyer streslerinin okudukları bölüme istekli girip girmediklerine göre anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Okuduğu bölüme istekli girenlerin kariyer stresleri okuduğu bölüme istekli girmeyenlerden daha düşüktür. Araştırma bulgularını destekler şekilde Altan ve Tarsuslu'nun (2019) araştırmasına göre bölümü tercih sırası 6 ve üzerinde olan öğrencilerin kariyer streslerinin bölümü tercih sırası 6 ve altında olan öğrencilerden daha yüksektir. Diğer bir çalışmada öğretmenlik mesleğini üniversiteye geçiş tercihlerinde ilk beş sırada yazarak bu bölüme yerleşen öğretmen adaylarının mesleğe yönelik tutumlarının ilk beş'e yazamayanlara göre daha olumlu olduğu görülmüştür (Çetinkaya, 2009). Aynı şekilde öğretmen adaylarının “öğretmen olma isteği” ile seçen adayların “iş garantisi ve çalışma koşulları” ile “ailemin isteği” nedenlerine göre öğretmenlik mesleğini seçen adayların öğretmenlik mesleğine yönelik tutum puanları daha yüksek bulunmuştur. Araştırmacılar tarafından öğretmen olma isteği ile öğretmenlik mesleğine karşı olumlu tutum geliştirme arasında ilişkinin olduğunu belirtmiştir (Özder vd., 2010). Bu bulgular da göstermektedir ki istemediği bölümde okuyan öğrenciler istediği bölümde okuyan öğrencilerden daha az kariyer stresi yaşamaktadır.

7) Üniversite öğrencilerinin kariyer streslerinin okudukları bölümü tercih nedenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Puana göre tercih edenlerin kariyer stresleri sevdiği meslek olanlardan daha yüksektir. Diğer yandan başka seçenek yok diyenlerin kariyer stresleri puana göre tercih edenler, sevdiğim meslek, tavsiye (aile, öğretmen) ve geçerli bir meslek diyenlerden daha yüksektir. Benzer şekilde tesadüfen, tavsiye (aile, öğretmen) ve diğer diyenlerin kariyer stresi sevdiğim meslek diyenlerden daha yüksektir. Öğrencilerin bölümü tercih nedenleri farklılık göstermektedir örneğin; Şahin'in (2011) öğretmen adaylarıyla yaptığı bir çalışmaya göre öğretmen adayları bu mesleği seçerlerken bazıları isteyerek bazıları da zorunlu olarak seçmişlerdir. İsteyerek seçen kişiler alanı sevdiği, ilgi duyduğu, merak ettiği ve kolaylıkla iş bulabilme düşüncesi, kişisel özelliklerini ve yeteneklerini uygun buldukları için bu mesleği seçtiklerini söylemişlerdir. Bu mesleği isteyerek

seçmeyenlerde seçmek zorunda kaldıkları için, başka bir alan için puanlarının yeterli olmadığını, açıkta kalmamak, bir meslek sahibi olmak, iş bulma kolaylığı veya iş garantisi olduğu düşüncesiyle seçtiğini belirtmiştir.

Yapılan bazı araştırmalar incelendiğinde; ailemin isteği ile öğretmenlik mesleğini seçtim diyen öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutum puanlarının düşük olduğu görülmüştür (Özder vd., 2010). Benzer şekilde Odyoloji bölümünü kendi isteğimle seçtim diyen öğrencilerin mesleği farklı nedenle seçtim diyen öğrencilere göre mesleğe yönelik umutsuzluklarının daha düşük olduğu görülmüştür. Mesleği iş bulma kolaylığı için seçen öğrencilerin durumluluk kaygı düzeyleri farklı nedenlerle bu mesleği seçen öğrencilere göre daha yüksek bulunmuştur (Adalı vd., 2019). Özkan'ın (2017) araştırmasında da kendini mesleğe yatkın hissettiği için okuduğu bölümü tercih edenlerin kariyer geleceği algıları aile ve yakınlarının isteği ile seçenlere göre daha yüksek olduğu, ekonomik getirisi yüksek meslek olduğu için bölümü seçenlerin kariyer geleceği algıları üniversite sınavından alınan puana göre mesleğini seçenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulgular da araştırma bulgularını desteklemektedir.

8) Üniversite öğrencilerinin kariyer streslerinin bir iş tecrübeleri olup olmadığına göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Johannes'ın (2011) araştırmasına göre farklı mesleki deneyim sürelerine sahip öğretmenlerin mesleki streslerinin değişmediği araştırma bulguları arasındadır. Salman'ın (2018) araştırmasında staj/yarı zamanlı iş deneyimi olan ve olmayan üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme güçlüklerinde herhangi bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Araştırmacı bu durumun öğrencilerin staj gibi mesleki deneyimleri ders kapsamında bir zorunluluk olarak görmelerinden kaynaklanabileceğini ifade etmiştir. Araştırma bulgularıyla örtüşen araştırmalar olmakla birlikte araştırma bulgularıyla çelişen araştırmalarda bulunmaktadır. Altan ve Tarsusulu'nun (2019) araştırmasına göre bölüm stajını yapan öğrencilerin kariyer streslerinin bölüm stajını yapmayan öğrencilere göre daha düşük olduğu görülmüştür. Akyurt ve Turpcu'nun (2018) araştırmasında da Turizm sektöründe iş deneyimi olan öğrencilerin iş deneyimi olmayan öğrencilere göre kariyer stresi düzeyleri yüksek bulunmuştur. Aytaç ve Dursun (2009) İş tecrübesinin bireylerin kaygı ve umutsuzlukları üzerinde etkili olduğunu belirtmiştir.

9) Üniversite öğrencilerinin kariyer streslerinin ailenin aylık gelirine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Bulgulara bakıldığında ailenin aylık geliri 1000 TL ve altı olan öğrencilerin kariyer stresi 1001-2000 TL arası, 2001-3000 TL arası, 3001-4000 TL arası, 4001-5000 TL arası, 5001-6000 TL arası olanlardan daha yüksektir. Turgut ve Yaşar'ın (2019) araştırma bulguları da aynı şekilde kariyer stresi ile artan gelir arasında negatif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Greenbank ve Hepworth (2008) araştırmasında da daha iyi geliri olan üniversite öğrencilerinin geliri daha düşük öğrencilere göre daha makul ve akıllıca kariyer karar verme süreçlerine sahip oldukları görülmüştür. Başka bir çalışmada ailesinin aylık geliri 7.501 TL olan öğrencilerin bu miktardan daha az miktarda gelire sahip üniversite öğrencilerine kıyasla iş/meslek bilgisi konusunda kendilerini daha yetkin gördükleri görülmüştür (Uğurlu, 2020). Johannes (2011) öğretmenlerin mesleki stres yaşamalarında maaş endişelerinin olduğunu belirtmiştir. Dewhurst vd. (2000) on beş yıllık boylamsal çalışmasında işinden ayrılmayı seçen öğretmenlerin finansal endişeleri içeren nedenlerle böyle yaptıklarını bulmuştur. Başka bir çalışmada finansal problemler öğrencilere en fazla stres yaratan durum olmuştur (Essel & Owusu, 2017). Ailenin aylık gelirinin arttıkça mesleğe yönelik sürekli kaygı ve umutsuzlukta azaldığı görülmüştür (Adalı vd., 2019). Öteki taraftan öğretmen adaylarının mezun olmadan önce var olabilecek mesleki kaygılarının ailenin aylık gelirine göre farklılaşmadığı görülmüştür (Akın Kösterelioğlu ve Bozgün, 2018). Benzer şekilde, Ü. Uçkun vd. (2018) Üniversite öğrencilerinin kariyer stresleriyle ilgili yaptıkları araştırma bulgularına göre gelir durumu kariyer stresi arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

10) Üniversite öğrencilerinin kariyer streslerinin ailesinin yaşadığı yer değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Ailesi köyde yaşayanların kariyer stresi il ve büyükşehir de yaşayanlardan daha yüksektir. Diğer yerleşim yerlerinde yaşayanlar arasında ise anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Kariyer stresleriyle ailenin yaşadığı yer arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırma yapılmamıştır ama benzer bir çalışmada Sosyal bilgiler öğretmeni adaylarının mesleki kaygı düzeylerinin incelenmesi için yapılan çalışmada büyükşehir ve şehirde yetişen öğrencilerin mesleki kaygılarının farklı olduğu görülmüştür (Avaroğulları, vd., 2016). Fakat başka bir araştırma da yaşamın çoğunu geçirilen yerleşim yerine

öğrencilerin kariyer geleceği algılarının farklılaşmadığı görülmüştür (Özkan, 2017). Bu konuda daha fazla araştırmanın yapılması gerekmektedir.

11) Genel öz yeterlik ve kariyer stresi arasındaki ilişkide yılmazlığın aracılık rolüne ilişkin bulgulara bakıldığında genel öz yeterliğin kariyer stresi üzerindeki toplam etkisinin $-.38$ olduğu ve aracı değişken yılmazlık modele dâhil edildiğinde bu etkinin $-.23$ 'e düştüğü için aracılık etkisinin olduğu görülmüştür. Yapılan araştırmalar arasında bu konuda yapılmış bir araştırmaya ulaşılamamıştır. Fakat benzer bir araştırmada psikolojik sermayenin mesleki stres ile kişisel ve iş tükenmişliği arasında aracı etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır (Herbert, 2011). Bu konuda daha fazla araştırmanın yapılmasına ihtiyaç vardır.

5.2. Öneriler

- 1) Bu araştırma sadece Ağrı ile sınırlıdır. Farklı illerde ve fakültelerde daha geniş örnekleme araştırmalarının yapılması yararlı olacaktır.
- 2) Kariyer stresiyle yılmazlık ve genel öz yeterlilik dışında farklı kişisel, sosyal ve çevresel özelliklerin ilişkisinin araştırılması, kariyer stresiyle ilişkili durumların daha iyi anlaşılması için yararlı olacaktır.
- 3) Kariyer stresiyle bu araştırmada ölçülmeyen değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi literatürü zenginleştirecektir.
- 4) Araştırma bulgularına göre yılmazlığın ve öz yeterliliğin kariyer stresini yordadığı görülmektedir. Bu nedenle bireylerin kariyer stresi yaşamalarını önlemek ve azaltmak için yılmazlıklarını ve öz yeterliliklerinin arttırılmasının etkili olabileceği düşünülmektedir.
- 5) Kariyer yaşamının bireylerin diğer kişisel, sosyal yaşamaları üzerinde etkili olduğu düşünüldüğünde meslek seçimi önemlidir. Bu nedenle bireylerin gerek lise tercihlerinde gerek üniversite tercihlerinde kendi kişisel özelliklerine, ilgi, yetenek ve mesleki değerlerine uygun olarak tercih yapabilmeleri için okul psikolojik danışmanları tarafından danışmanlık ve rehberlik çalışmaları yapılmalıdır.

6) Öğrencilerin üniversite hayatı boyunca kariyerleriyle ilgili konularda bilgi alabilecekleri ve ihtiyaç halinde psikolojik danışma alabilecekleri danışma merkezlerinin olması gerekmektedir.



KAYNAKLAR

- Abbott, G., Collins, L. & Patterson, J. H. (2004). A Study of Teacher Resilience in Urban Schools. *Journal of Instructional Psychology*, 31(1), 3-11.
- Acar, R. ve Özdaşlı K. (2017). Bireysel kariyer planlama yapmanın öğrenci başarısı üzerindeki etkisi: SBMYO öğrenci üzerine bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(21), 301-314.
- Adalı, İ., Erbaşaran, E., İskender, S., Uludağ, B., Kartal, A., Konukseven, Ö. ve Meral, M. (2019). Odyoloji bölümü öğrencilerinin mesleğe yönelik kaygı ve umutsuzluk düzeylerinin belirlenmesi. *TJAHR*, 2(3), 65-74.
- Adıgüzel, O. (2008). *Türkiye’de gençlerin kariyer planlamasını etkileyen faktörler ve üniversite hazırlık öğrencileri üzerine bir araştırma* (Doktora tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Akar, C. (2008). Öz yeterlilik inancı ve ilkokuma yazmaya etkisi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 185-198.
- Akın Kösterelioğlu, M. ve Bozgün, K. (2018, Kasım-Aralık). Öğretmen adaylarında tükenmişliğin yordayıcısı olarak mesleki kaygı. 2. Uluslararası Bilimsel Araştırmalarda Yenilikçi Yaklaşımlar Sempozyumu’nda sunulmuş bildiri, Samsun, Türkiye.
- Akkuzu, N. ve Uyulgan, M. A. (2017). Ortaöğretim öğrencilerinin akademik başarıların yordayan kişisel faktörler üzerine bir araştırma. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(3), 1211-1226.
- Aktaş, A. M. (2001). Bir kamu kuruluşunun üst düzey yöneticilerinin iş stresi ve kişilik özellikleri. *Ankara Üniversitesi SSF Dergisi*, 56(4), 24-42.

- Akyurt, H. ve Turpcu, E. (2018). Determination of career stresses of tourism education students: a research on Giresun University Undergraduate students. *Jass Studies-The Journal of Academic Social Science Studies*, 69, 365–380.
- Alçelik, K. G. (2011). *Kariyer gelişimi açısından psikolojik danışmanların mesleki doyum ve değerlerinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Alev, S. (2018). *Öğretmenlerin genel öz yeterlilik algıları ile duygusal emek davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi: izlenim yönetimi taktiklerinin aracılık rolü* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Altan, F. ve Tarsuslu, S. (2019). *Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerinin belirlenmesi*. Uluslararası Akdeniz Doğa Bilimleri, Sağlık Bilimleri ve Mühendislik Kongresi (MENSEC)'nde sunulmuş bildiri. Budapeşte, Macaristan.
- Altınparmak, E. (2018). *Psikoteknik merkezinde sınava giren bireylerde algılanan stres, stresle başa çıkma tarzları, genel öz yeterlilik ve anksiyete ile sınav başarısı arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arıcıoğlu, A. ve Çapan, B. E. (2014). Psikolojik sağlamlığın yordayıcısı olarak affedicilik. *International Journal Of Educational Research*. 5(4), 70-82.
- Arık, N. ve Seyhan, B. (2016). Üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasında teknoloji bilgisi ve gelecek beklentilerinin rolü. *Itobiad: Journal of the Human & Social Science Researches*, 5(7). 2218-2231.
- Arslan, E. (2019). *Tükenmişlik ile öz yeterlilik inancı arasındaki ilişkide sosyal destek algısının aracı rolü: akademik personel örneğinde kuşaklar arası farklılık* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Avaroğulları, M., Oran, M. ve Uygun, K. (2016). Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının mesleki kaygı düzeylerinin incelenmesi. *Electronic Turkish Studies*, 11(21).
- 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.
- Aytaç, S. ve Dursun, S. (2009). Üniversite öğrencileri arasında işsizlik kaygısı. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(1), 71-84.
- Aytaç, S. ve Keser, A. (2017). *Çalışma Yaşamında Kariyer*. Kocaeli: Umuttepe Yayınevi.
- Azar, A. (2010). Ortaöğretim fen bilimleri ve matematik öğretmeni adaylarının öz yeterlilik inançları. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(12), 235-52.
- Bacanlı, F. (2019). Özellik-Faktör Uyumlu Kuramlar. Yeşilyaprak, B. (Ed.), *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya* (s.189-134). Ankara: Pegem Akademi.
- Bacanlı, H. ve Tarhan, S. (2016). İlkokuldan üniversiteye umut kavramının tanımlanması üzerine nitel bir çalışma. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 86-112.
- Bahadır Yılmaz, E. (2015). Birinci sınıf hemşirelik ve ebelik öğrencilerinin stresle baş etme biçimlerine göre psikolojik sağlamlık düzeyleri. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 31(1), 52-61.
- Bal, C. ve Taşkırmaz, M. (2019). Mediating role of emotional quotient in the relationship between life satisfaction and resilience. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 8(3), 1559-1576.

- Bal, E. A. (2008). *Self-efficacy, contextual factors and well-being: the impact of work engagement* (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Balın, E. (2008). *The role of perceived career barriers and gender in predicting commitment to career choices of university student* (Master's thesis).
- Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (2013). *Stres ve başa çıkma yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Bandura, A. (1989). *Social cognitive theory*. In R. Vasta (Ed.), *Annals of child development*. Vol. 6. *Six theories of child development* (pp. 1-60). Greenwich, CT: JAI Press.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (pp.71-81). New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman (Ed.), *Encyclopedia of mental health*. San Diego: Academic Press, (1998).
- Barişçil, A., Fekete Farkas, M. ve Yavuzaslan, A. (2016). Stress and future career aspirations among university students in Turkey. *International Journal of Social Sciences And Humanity Studies*, 8(1), 233-250.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Basım, H. N. ve Çetin, F. (2010). İzlenim yönetimi taktiklerinde öz-yeterlilik algısının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 35, 255-269.
- Basım, N., Korkmazyürek, H. ve Tokat, O. (2008). Çalışanların öz yeterlilik algılamasının yenilikçilik ve risk alma üzerine etkisi: kamu sektöründe bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 101-119.

- Batchelor, P. & Gold, Y. (2001). Signs of burnout are evident for practice teachers during the teacher training period. *Education*, 108(4), 546-555.
- Bayer, N. ve Bayram, A. (2019). Yaşam doyumunun öz yeterliliğe etkisinde yaşam yöneliminin aracı rolü. *İş 'te Davranış Dergisi*, 4(2), 78-87.
- Becker, B., Cicchetti, D. & Luthar, S. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, 71(3), 543-562.
- Biçer, E. B., Ekiz, T. ve İlman, E. (2018). Sağlık yönetimi mezunlarının öz yeterliliklerinin istihdam durumuna etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1619-1635.
- Bitmiş, M., Sökmen, A. ve Turgut, H. (2013). Psikolojik dayanıklılığın tükenmişlik üzerine etkisi: örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 27-40.
- Boğazlıyan, E. E., Bozgeyikli, H. ve Taşgın, Ö. (2017). Üniversiteli gençlerin işsizlik kaygıları ile psikolojik dayanıklılıkları arasındaki ilişki. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 6(16), 551-567.
- Bollen, K. A. & Stine, R. (1990). Direct and indirect effects: Classical and bootstrap estimates of variability. *Sociological Methodology*, 20(1), 115-140.
- Bozyiğit, E. ve Gökbaraz, N. (2019, Nisan). *Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinde kariyer stresinin belirleyicileri*. II'nci Uluslararası Rekreasyon ve Spor Yönetimi Kongresi'nde sunulmuş bildiri, Bodrum, Türkiye.
- Brouwers, A., Evers, W. J. & Tomic, W. (2002). Burnout and self efficacy: a study on teachers' beliefs when implementing an innovative educational system in the Netherlands. *British Journal of Educational Psychology*, 72, 227-243.
- Büyükşahin Çevik, G., Doğan, İ. ve Yıldız, M. A. (2016). *Pedagojik formasyon eğitimi alan öğrencilerin yılmazlık ve tükenmişliklerinin incelenmesi*. 13.

Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi'nde Sunulmuş sözlü bildiri.
Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 12(3), 971-984.

Can, M. ve Cantez, K. E. (2018). Üniversite öğrencilerinin mutluluk, psikolojik sağlamlık ve öz yeterlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Aydın Toplum ve İnsan Dergisi*, 4(2), 61-76.

Chen, G. Eden, D. & Gully S.M. (2004). General self-efficacy and self-esteem: Toward theoretical and empirical distinction between correlated self-evaluations. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 375-95.

Choi, B. Y., Park, H. R., Nam, S. K., Lee, J., ..., & Lee, S. M. (2011). The development and initial psychometric evaluation of the Korean Career Stress Inventory for college students. *Career Development Quarterly*, 59, 559-572.

Chu Yu, M., Lin, C. C. & Hsu, S. Y. (2009). Stressors and burnout: the role of employee assistance programs and self efficacy. *Social Behavior and Personality*, 37(3), 365-378.

Çakır, M. A. (2003). *Bir meslek grup rehberliği programının lise öğrencilerinin mesleki kararsızlık düzeylerine etkisi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Çetinkaya, T. (2019). The analysis of academic motivation and career stress relationships of the students in department of physical education and sport. *International Education Studies*, 4(4), 2019.

Çetinkaya, Z. (2009). Türkçe öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının belirlenmesi. *İlköğretim Online*, 8(2), 293-305.

Çiftçi Arıdağ, N. ve Ünsal Seydooğulları, S. (2019). Lise öğrencilerinin yaşam doyumu ve yılmazlık düzeylerinin anne-baba tutumlarıyla ilişkisi açısından incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(4), 1037-1060.

- Çolak, G. (2019). *Öğretmenlerin öz yeterlilik algıları ile iş stresleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Doktora tezi). Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.
- Çubukçu, Z. ve Girmen, P. (2007). Öğretmen adaylarının sosyal öz-yeterlik algılarının belirlenmesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1) 57-74.
- Değirmenci, B. (2018). *Toplumsal cinsiyet algısının meslek seçimine etkisi üzerine bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Demirbaş, N. (2010). *Yaşamda anlam ve yılmazlık* (Yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demirci, A. (2017). *Holland'ın meslek tipleri ile beş faktörlü kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler* (Yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Deniz, S. (2001). Bireyin meslek seçimini etkileyen kaynaklar: yeni teknolojilerden internet. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (6).0-0.
- Dewhurst Savellis, J., Parker, G. & Wilhelm, K. (2000). Teacher stress? an analysis of why teachers leave and why they stay. *Teachers and Teaching: Theories and Practice*, 6, 291-304.
- Doğan, T. (2015). Kısa psikolojik sağlamlık Ölçeğinin türkçeye uyarlanması: geçerlilik ve güvenirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1), 93-102.
- Dryden, J., Howard, S. & Johnson, B. (1999). Childhood resilience: review and critique of literature. *Oxford Review of Education*, 25(3), 307-323.

- Duru, H. ve Gültekin, F. (2020). Eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer stresleri, kariyer uyum yetenekleri ve mentörlük arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Education Journal*, 28(1), 328-337.
- Erol, İ. ve Müftüoğlu, Y. (2013). Kariyer kavramı ve maden mühendisleri için kariyer seçenekleri. *Bilimsel Madencilik Dergisi*, 52(4), 37-43.
- Ertekin, M. N. (2017). *Müzik öğretmeni adaylarının öz-yeterlilik düzeylerinin problem çözme becerisi düzeylerine etkisi* (Yüksek lisans tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Eryılmaz, A. ve Mutlu, T. (2017). Yaşam boyu gelişim yaklaşımı perspektifinden kariyer gelişimi ve ruh sağlığı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(2), 227-249.
- Esen, D. (2019). Kariyer stresi ile öz yeterlilik inancı ilişkisinin demografik değişkenlerin farklılaştırıcı rolü bağlamında incelenmesi: izmir meslek yüksekokulu iktisadi ve idari programlar örneği. *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 217-232.
- Eser, Ş. (2010). *Toplumsal cinsiyetin meslek seçimindeki rolü ve sekreterlik mesleği üzerine bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Esmer, Y. ve Pabuçcu, H. (2019). Stratejik kariyer planlama: bulanık mantık yaklaşımı. *İzmir İktisat Dergisi*, 34(1), 111-124.
- Essel, G. & Owusu, P. (2017). *Causes of students' stress, its effects on their academic success and stress management by students* (Master's Thesis). Seinäjoki University Of Applied Sciences, Business Administration Faculty, Finland.
- Forrest, S. & Jepson, E. (2010). Individual contributory factors in teacher stress: the role of achievement striving and occupational commitment. *British Journal of Educational Psychology*, 76, 183-197.

- Fraser, M. W., Richman, J. M. & Galinsky, M. J. (1999). Risk, protection and resilience: toward a conceptual framework for social work practice. *Social Work Research*, 23, 129-208.
- Gizir, C. A. (2007). Psikolojik sağamlık, risk faktörleri ve koruyucu faktörler üzerine bir derleme çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(28), 113-128.
- Gooding, P. A., Hurst, A., Tarrier, N. & Johnson, J. (2012). Psychological resilience in young and adults. *International Journal of Geriatric Psychiatry*, 27(3), 262-270.
- Greenbank, P. & Hepworth, S. (2008). Improving the career decision-making behaviour of working class students: do economic barriers stand in the way? *Journal of European Industrial Training*, 32(7), 492-509.
- Greene, R. (2002). Human behavior theory: A resilience orientation. (Ed: R. Greene) Resiliency: An integrated approach to practice, policy, and research. Washington, DC: NASW Press.
- Gutie, A.B.R.D., Luszczynska, A. & Schwarzer, R. (2005). General self-efficacy in various domains of human functioning: evidence from five countries. *International Journal Of Psychology*, 40(2), 80-89.
- Günel, Y. ve Furat, E. (2012). İlk ve ortaöğretim okullarında görev yapan okul yöneticilerinin yılmazlık düzeylerinin incelenmesi. IV. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi'nde sunulmuş bildiri, İstanbul.
- Günay, A. ve Çelik, R. (2019). Kariyer stresinin psikolojik iyi oluş ve iyimserlik değişkenleriyle yordanması: halkla ilişkiler ve tanıtım öğrencileri örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(33), 205-217.

- Güneri, O. Y. (2019). Psikodinamik Yaklaşımlar. Yeşilyaprak, B. (Ed.), *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya* (s.136-165). Ankara: Pegem Akademi.
- Güneş, A. M. (2016). *Sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetim becerileri, teknoloji kullanımları ve öz yeterlilik inançları arasındaki ilişki* (Doktora tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gürkan, U. (2006). *Grupla psikolojik danışmanın üniversite öğrencilerinin yılmazlık düzeylerine etkisi* (Doktora tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gürkan, U. (2014). Üniversite öğrencilerinin yılmazlık ve iyilik halinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *NWSA- Education Sciences*. 1C0603, 9(1), 18-35.
- Hamil, S. K. (2003). Resilience and self-efficacy: the importance of efficacy beliefs and coping mechanisms in resilient adolescents. *Colgate University Journal of the Sciences*, 35(6), 115-146.
- Hayes, A. F. (2013). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach: guilford press. *Journal of Educational Mesasurement*, 51(3), 335-337.
- Herbert, M. (2011). *An exploration of the relationships between psychological capital (hope, optimism, self-efficacy, resilience), occupational stress, burnout and employee engagement* (Doctoral Thesis). Stellenbosch University, Stellenbosch.
- Ilgaz Yıldırım, B. ve Toker, B. (2017). Lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin yılmazlık, umutsuzluk durumları ve sektörel tutumlarının kariyer seçimleri üzerine etkileri. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*. 14(1), 76-89.

- Işık, Ş. (2016). Türkiye’de kendini toparlama gücü konusunda yapılmış araştırmaların incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 6(45), 65-76.
- İlhan, İ. Ö. ve Yıldırım, F. (2010). Genel öz yeterlilik ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21(4), 301-8
- İsrael, E. (2007). *Özdüzenleme eğitimi, fen başarısı ve özyeterlilik* (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Doku Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Johannes, S. E. (2011). *An analysis of the occupational stress factors identified by certified teachers* (Master's thesis).
- Judd, C. M. & Kenny, D. A. (2010). Data analysis in social psychology: Recent and recurring issues: *Wiley Online Library*.
- Kalafat, T. (2014). *Kariyer geleceği algısını etkileyen kişisel faktörlerin belirlenmesine yönelik bir model çalışması* (Doktora tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kalaycı Kırhoğlu, H. İ. (2019). *Sosyal Hizmet uygulamasında mesleki uygunluk, genel öz yeterlilik ve mesleki doyum ilişkisi* (Doktora tezi). Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler ve Teknikler*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karataş, Z. ve Savi Çakar, F. (2011). Self-esteem and hopelessness, and resiliency: an exploratory study of adolescents in turkey. *International Education Studies*, 4(4), 84-91.
- Kavi, E. & Karakale, B. (2018). Çalışan psikolojisi açısından psikolojik dayanıklılık. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 7(17), 55-77.

- Kim, B. N., Oh, H. S. & Park, Y. S. (2011). A study of nurses' resilience, occupational stress and satisfaction. *Korean Academic Society of Occupational Health Nursing*.
- Kiremit, H. (2006). *Fen bilgisi öğretmenliği öğrencilerinin biyoloji ile ilgili öz yeterlik inançlarının karşılaştırılması* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Koca, A. İ. (2010). Kariyer seçiminde kariyer değerleri ile demografik faktör ilişkisi: Çukurova Üniversitesi'nde bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 56-70.
- Koç, B. (2006). İlgi ölçümlerinin madde sayısının azaltılması ve yaş ranjının genişletilmesine yönelik bir geçerlik-güvenirlilik çalışması (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Kotaman, H. (2008). Öz yeterlilik inancı ve öğrenme performanslarının geliştirilmesine ilişkin yazın taraması. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 111-133.
- Kuzgun, Y. (2017). *Meslek gelişimi ve danışmanlığı*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Lazarus, R. S. (1993). From psychological stress to the emotions: a history of changing outlooks. *Annual Review of Psychology*, 44(1), 21.
- Luthans, F. & Stajkovic, A. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A metaanalysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261.
- Luthar, S. S. (1991). Vulnerability and resilience: A study of high-risk adolescents. *Child Development*, 62(3), 600-616.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227-238.
- Mc Mahon, B. J. (2007). Resilience Factors and Processes: No Longer at Risk. *The Alberta Journal of Educational Research*. 53(2), 127-142.

- McCubbin, L. (2001). Challenges to the definition of resilience. *Paper presented at the Annual Meeting of the American Psychological Association.*
- Niles, S. G. & Harris Bowslibey, J. (2013). Career Development Interventions in the 21st century. Owen, F. K. (Ed.), 21. Yüzyılda kariyer gelişimi müdahalelerine giriş (F. K. Owen, çev.) içinde (s.15). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Okday, R. (2020). *Kişi-iş uyumu ve dönüşümcü liderliğin çalışanların öz-yeterlilik algısı üzerindeki etkisi* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Öğülmüş, S. (29-30 Mart, 2001). *Bir kişilik özelliği olarak yılmazlık*. I. Ulusal Çocuk ve Suç Sempozyumu: Nedenler ve Önleme Çalışmaları Sempozyumu'nda sunulmuş bildiri, Ankara.
- Özdayı, N. (2016). *Elit sporcularda iletişim becerileri ile duygusal zekânın yılmazlık üzerindeki etkisi ve problem çözme becerisinin aracılık rolü* (Doktora tezi). Kırıkkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kırıkkale.
- Özden, K. ve Sertel Berk, Ö. (2017). Kariyer stresi ölçeği'nin (KSÖ) Türkçe'ye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin sınanması. *Psikoloji Çalışmaları Dergisi*, 37(1), 35-51.
- Özder, H., Konedralı, G. ve Zeki, C. P. (2010). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(2), 253-275.
- Özkan, M. (2017). *Öğretmen adaylarının psikolojik sağlamlık, duygusal zekâ özellikleri ve kariyer geleceği algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bursa.
- Özyürek, R. (2016). *Kariyer psikolojik danışmanlığı kuramları*. Ankara: Nobel Yayınevi.

- Özyürek, R. (2019). Sosyal- Bilişsel Yaklaşımlar. Yeşilyaprak, B. (Ed.), *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya* (s.220-268). Ankara: Pegem Akademi.
- Pajares, F. & Schunk, D. H. (2001). Self-beliefs and school success: self-efficacy, self-concept, and school achievement. Chapter in R. Riding & S. Rayner (Eds.), *Perception* (pp. 239-266). London: Ablex Publishing.
- Perdeci, B. ve Seban, D. (2016). Alt sosyoekonomik düzey bir ailede yetişen çocukların akademik başarıları ile yılmazlıkları arasındaki ilişki: Bir vaka incelemesi. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 4(3), 106-126.
- Peterson, J. Z. (2009). *Job stress, job satisfaction and intention to leave among new nurses* (Doctoral Thesis).
- Pilavcı, D. (2007). *Bilgi çağında değişen kariyer anlayışı ve üniversite öğrencilerinin kariyer tercihlerini etkileyen faktörler üzerine bir uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Adana.
- Pişkin, M. (2019). Kariyer gelişim sürecini etkileyen faktörler. Yeşilyaprak, B. (Ed.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya* (s.43-78). Ankara: Pegem Akademi.
- Polat, D. D. (2018). *Öğretmenlerin yılmazlık düzeyleri ile iş doyumu, mesleki tükenmişlik, örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgüt iklimi algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Preacher, K. J. & Kelley, K. (2011). Effect size measures for mediation models: quantitative strategies for communicating indirect effects. *Psychological Methods*, 16(2), 93.
- Preacher, K. J. & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36(4), 717-731.

- Rottinghaus, P. J., Jenkins, N. & Jantzer, A. M. (2009). Relation of depression and affectivity to career decision status and self-efficacy in college students, *Journal of Career Assessment*, 17, 271- 285.
- Sağdıç, M. ve Demirkaya, H. (2009). Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim planlarına ilişkin yaklaşımları. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26(1), 233-246.
- Saka, A. (2017). *Farklı aile yapılarına sahip ergenlerin öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karabük Üniversitesi, Karabük.
- Salman, N. (2018). *Kariyer kararı verme güçlüklerinin kariyer engelleri, kariyer karar verme öz yetkinliği ve karar durumu ile ilişkisi* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Sarıtaş, S. (2019). *Sınıf öğretmeni adaylarının psikolojik iyi oluş halleri, mesleki kaygı düzeyleri ve özyeterlik inançlarının incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Savi Çakar, F. (2018). The role of resilience and gender in the relationship between adults' childhood traumatic experiences and psychological symptoms. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 44, 114-131.
- Savi Çakar, F., Karataş, Z. ve Çakır, M. A. (2014). Yetişkin yılmazlık ölçeği: Türk kültürüne uyarlanması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 22-39.
- Schein, E. H. (1990). Career stress in changing times. *Prevention in Human Services*, 8(1), 251-261.
- Semerci, B. S. (2016). *Sosyal destek ve cinsiyete yönelik kalıp yargıların stres ve iş aile arasındaki çatışmalara etkisi: kadın ve erkek arasındaki farklılıklar* (Doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Sezer, S. (2020). Yükseköğretimde eğitim ve gençlerin okullaşma, işsizlik oranı. *Malatya Turgut Özal Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 129-147.
- Şahin, İ. (2011). Öğretmen adaylarının öğretmen istihdamı ve mesleki geleceklerine ilişkin görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(3), 1167-1184.
- Şimşek, H. ve Yıldırım, A. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin.
- Siyez, D. (2019). Gelişimsel Yaklaşımlar. Yeşilyaprak, B. (Ed.), *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya* (s.171-217). Ankara: Pegem Akademi.
- Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *Columbia University, Teachers College*, 8(5), 185-190.
- Tekke, M. ve Yıldız, A. (2020). Benlik saygısı, öz yeterlilik ve içsel motivasyon ile deneyime açıklık arasındaki ilişki: Meta-analiz. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(74), 828-837.
- Terzi, Ş. (2006). Kendini toparlama gücü ölçeğinin uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışmaları. *Türk Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Dergisi*, 26, 77-86.
- Turğut, M. ve Yaşar, O. M. (2019). Sport science college students and career stress. *Cypriot Journal of Educational Science*. 14(4), 580–589.
- Türk Dil Kurumu. (2011). *Türkçe sözlük*. Ankara: TDK.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2020). *İşgücü istatistikleri*, <https://www.tuik.gov.tr/> sayfasından erişilmiştir.
- Türkmen, E. (2009). *İş karakteristikleri ve algılanan örgütsel destek kavramlarının öz yeterlilik inancı ile ilişkisi ve öz yeterlilik inancının çalışan performansı*

üzerine etkisi (Yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Uçkun, Ü. S., Uçkun, C. G. ve Üzüm, B. (2018). Üniversite öğrencilerinin yaşadığı bir fenomen: kariyer stresi, *Journal of social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 5(24), 1641-1651.

Uğurlu, O. (2007). *Kariyer değerleri: lise öğrencilerinin kariyer değerleri üzerine bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Uğurlu, P. (2020). *Devlet ve vakıf üniversiteleri işletme lisans öğrencilerinin kariyer bilinci ve kariyer planlama konusundaki farkındalıkları üzerine bir değerlendirme* (Yüksek lisans tezi). Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Ültanır, E. (2000). Çocukluk döneminde kariyer eğitiminin önemi ve kariyer gelişimi kuramları. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(1), 67-83.

Ünüvar, A. 2012. *Gerçeklik kuramına dayalı psiko-eğitim programının lise öğrencilerinin denetim odağı ve yılmazlık düzeyi üzerindeki etkisinin incelenmesi* (Doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Vurucu, F. (2010). *Meslek lisesi öğrencilerinin meslek seçimi yeterliliği ve meslek seçimini etkileyen faktörler* (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yalçın, M. (2016). *Milli eğitim bakanlığı merkez örgütü yöneticilerinin öz yeterlilik düzeylerinin karar verme stilleri ile arasındaki ilişkisi* (Doktora tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yazgan İnanç, B. ve Yerlikaya, E. E. (2014). *Kişilik kuramları*, Ankara, Pegem Akademi.

- Yeşilyaprak, B. (Ed.). (2019). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya*. Ankara: Pegem Akademi.
- Yıldırım, A. ve Simsek, H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Yıldırım, İ. (1991). Stres ve stresle başa çıkmada gevşeme teknikleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(6), 175-189.
- Yılmaz, A. (2019). Öğretmen adaylarının kariyer streslerinin karma araştırma yaklaşımı ile incelenmesi. *Türk Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 93-105.
- Yılmaz, D. D. (2019). *Öz yeterlilik ve kariyer gelişimi ilişkisi: Pendik ilçesi örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yusupu, R. (2015). *Üniversite öğrencilerinde kariyer karları ile mükemmeliyetçilik, öğrenme motivasyonu ve akademik başarı arasındaki ilişkiler* (Yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Zararsız, N. (2012). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin öz yeterlik algılarının incelenmesi (İstanbul-Sultanbeyli ilçesi örneği)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.



EKLER

EK-1

Açıklama

Bu çalışmanın amacı; Üniversite öğrencilerinin Kariyer Stresini yordamada çeşitli değişkenler açısından değerlendirmektir. Araştırma sonuçları başka amaçla kullanılmayacaktır. Bu amaçla farklı yeterlilikleri içeren Likert tipi ölçekler aşağıda verilmiştir. Formların doldurulması katılımcının gönüllüğüne bağlıdır. Yeterlilik formlarını doldururken **kimlik** bilgilerinizi belirtmenize gerek yoktur. Kendiniz hakkında değerlendirme yaparken mümkün olduğunca gerçek düşüncelerinizi belirtmeniz ve samimi olmanız araştırma için önemlidir. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Kişisel Bilgi Formu

Okumakta Olduğunuz Bölüm:
Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()
Yaşınız :
Sınıfınız:
Okuduğum Bölüme isteyerek girdim: Evet() Hayır()
Bu bölümü tercih nedenim: Puana göre tercih() Sevdiğim Meslek() Geçerli bir Meslek() Başka seçenek yok() Tavsiye(aile, öğretmen)() Üniversite mezunu olmak için() Tesadüfen () Diğer()
Bölümde Okumaktan Memnuniyet Duyuyorum () Duymuyorum ()
Bir iş tecrübem oldu: Evet() Hayır()
Ailemin aylık geliri: 1000 tl ve altı() 1001-2000 TL arası() 2001-3000 TL arası() 3001-4000 TL arası()

4001-5000 TL arası() 5001-6000 TL arası() Diğer Yazınız()
Ailemin Yaşadığı yer: Köy() İlçe () İl () Büyükşehir()



EK 2

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.

Kariyer Stresi Ölçeği	Hiç Katılmıyorum	Çok Az Katılıyorum	Biraz Katılıyorum	Epey Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Ailemle çatışma yaşıyorum çünkü ailem benim garantili bir işe girmemi istiyor ve benim neyi önemseydiğimle ilgilenmiyor.					
2. Ben memnun olduğum halde, kariyer planımın bana yakın olan insanların beklentileriyle uyuşmamasından endişe duyuyorum.					
3. Kariyerim için neyin gerekli olduğunu bilmediğim için kendimi engellenmiş hissediyorum.					
4. Başkalarının kariyer tercihim konusundaki olumsuz düşünceleri zihnimi meşgul ediyor.					
5. İstedğim iş hakkında yeterince bilgi sahibi olmadığımı dair endişelerim var.					
6. Kariyer alanımda yeteri kadar pozisyon olmadığı konusunda endişelerim var.					
7. İşe alım sınavını ilk defada geçemeyeceğim konusunda endişeliyim.					
8. İstedğim işin bana güvenceli bir gelir sağlamayacağı konusunda endişe duyuyorum.					
9. Aynı anda hem okul derslerine çalışmak hem de bir işe hazırlanmak zor olduğundan kendimi baskı altında hissediyorum.					
10. Bir iş bulmak için yapılması gereken çok fazla şey olduğundan kendimi stres altında hissediyorum.					
11. Gelecekte ne yapmak istediğimi bilmediğim için kendimi engellenmiş hissediyorum.					
12. İstedğim işe giremeyebileceğim konusunda endişeliyim.					

13.	İstediğim kariyerin ne tür nitelikleri gerektirdiğini bilmediğim için kendimi engellenmiş hissediyorum.					
14.	İstediğim iş için nasıl hazırlanmam gerektiği konusunda tam olarak emin olamadığımdan kendimi engellenmiş hissediyorum.					
15.	Ailemle çatışma yaşıyorum, çünkü onların benden yapmamı istedikleri ile benim yapmak istediklerim farklı.					
16.	Kariyerim için hazırlanmama yardımcı olan pek fazla kişi olmadığından kendimi engellenmiş hissediyorum.					
17.	Nasıl bir kariyer istediğim konusunda kesin bir karara varmadığım için endişeli hissediyorum.					
18.	Geleceğim için planladıklarımın gerçekten istediklerim olduğu konusunda şüphe duyduğum için kendimi engellenmiş hissediyorum.					
19.	Seçmiş olduğum meslek ile yeteneklerimin birbirine uygun olup olmadığı konusunda kaygılarım var.					
20.	Neye yeteneğim olduğunu bilmediğim için endişeliyim.					

EK-3
Genel Öz yeterlilik Ölçeği

Açıklama: Aşağıda çeşitli konulardaki düşüncelerinizi öğrenmek üzere cümleler verilmiştir. Cümlede geçen ifadenin sizi ne kadar tanımladığını, lütfen, size uygun olan bölme işaretleyiniz.

Sizi ne kadar tanımlıyor?

	Hiç			Çok İyi	
	1	2	3	4	5
1. Planlar yaparken, onları hayata geçirebileceğimden eminimdir.	1	2	3	4	5
2. Sorunlarımdan biri, bir işe zamanında başlayamamamdır.	1	2	3	4	5
3. Eğer bir işi ilk denemede yapamazsam, başarana kadar uğraşırım.	1	2	3	4	5
4. Belirlediğim önemli hedeflere ulaşmada, pek başarılı olamam.	1	2	3	4	5
5. Her şeyi yarım bırakırım.	1	2	3	4	5
6. Zorluklarla yüz yüze gelmekten kaçınırım.	1	2	3	4	5
7. Eğer bir iş çok karmaşık görünüyorsa onu denemeye bile girişmem.	1	2	3	4	5
8. Hoşuma gitmeyen bir şey yapmak zorunda kaldığımda onu bitirinceye kadar kendimi zorlarım.	1	2	3	4	5
9. Bir şey yapmaya karar verdiğimde hemen işe girişirim.	1	2	3	4	5
10. Yeni bir şey denerken başlangıçta başarılı olamazsam çabucak vazgeçerim.	1	2	3	4	5
11. Beklenmedik sorunlarla karşılaştığımda kolayca onların üstesinden gelemem.	1	2	3	4	5
12. Bana zor görünen yeni şeyleri öğrenmeye çalışmaktan kaçınırım.	1	2	3	4	5
13. Başarısızlık benim azmimi artırır.	1	2	3	4	5
14. Yeteneklerime her zaman çok güvenmem.	1	2	3	4	5
15. Kendine güvenen biriyim.	1	2	3	4	5
16. Kolayca pes ederim.	1	2	3	4	5
17. Hayatta karşıma çıkacak sorunların çoğuyla baş edebileceğimi sanmıyorum.	1	2	3	4	5

EK-4
Yılmazlık Ölçeği

ACIKLAMA: Lütfen aşağıdaki maddeleri dikkatle okuyarak her maddede yer alan ifadenin size ne derece uygun olduğuna (sizi ne derece tanımladığına) karar veriniz. Verdiğiniz karara göre aşağıdaki ifadeleri dikkate alarak yanındaki boşluklardan bir tanesine çarpı (X) işareti koyunuz. Örneğin ifadelerden bir tanesi size hiç uygun değilse “**hiç tanımlamıyor**”, size oldukça uygunsa “**çok iyi tanımlıyor**” seçeneklerini işaretleyiniz. **Lütfen bütün ifadeleri cevaplayınız**

		Hiç tanımlamıyor	Biraz tanımlıyor	Orta düzeyde tanımlıyor	İyi tanımlıyor	Çok iyi tanımlıyor
1	Genel olarak olaylara kötümser bakarım					
2	Güçlükler karşısında yılmadan, sabırla mücadele ederim					
3	Kimsenin fark edemediği yaratıcı çözüm yollarını görebilirim					
4	Atılğan bir kişi değilim					
5	İyi liderlik yapamam					
6	Kararlarımın sonuçlarına baktığımda genellikle isabetli kararlar verdiğimi görürüm					
7	Çevremdeki olanak ve fırsatları kolay görüp değerlendiririm					
8	Başarı için olabildiğince yüksek ama ulaşılabilir hedeflerim var					
9	İnandığım doğrular için çaba göstermek zor geliyor					
10	Kendi yaşamım üstünde kontrol sahibi değilim					
11	Parlak bir geleceğe sahip olma duygusu ve umudu içindeyim					
12	Çevremdekiler üzerinde olumlu izlenimler bırakarak onların güvenini kazanırım					
13	Meraklıyım, sorular sorar, bilmediğim şeyleri öğrenmek için araştırırım					
14	Kendimi yaşama pek bağlı hissetmiyorum					
15	İçinde yer aldığım gruplarda etkin rol oynarım					
16	Zorluklar karşısında dayanaksızım					
17	Sokulğan (arkadaş canlısı, sıcakkanlı) değilim					
18	Başkalarının üstesinden gelemeyeceği olumsuz					

	yaşam koşulları ile baş etmeyi bilirim					
19	Kendime her zaman güvenirim					
20	Sorumluluklar üstlenmek bana zor geliyor					
21	En zor şartlarda bile kendi kendimi iyileştirme yetisine sahibim					
22	Hedeflerime ulaşmak için kendimi güdüleyebilirim					
23	İnandığım şeyler için sonuna kadar mücadele ederim					
24	Zor olan durumları bile lehime çevirmekte hünerliyim					
25	Çıkabilecek problemleri önceden kestirerek önlemlerimi alırım					
26	Sahip olduğum özellikleri değerli bulmuyorum					
27	Çatışmalarımı çözmekte sıkıntılar yaşıyorum					
28	Zor bir durumda kaldığımda genellikle o durumdan çıkış yolumu bulabilirim					
29	Çözüm yollarını hemen görerek uygulamaya koyarım					
30	Planlar yaptığım zaman, onları sonuna kadar götürürüm					
31	Genellikle gülecek bir şeyler bulabilirim					
32	Olaylar karşısında genellikle çaresiz kaldığımı hissediyorum					
33	Rahat ve kolay iletişim kuramam					
34	Kendi biricikliğimi içinde yaşadığım toplumla çatışmadan ortaya koyabilirim					
35	Yeni insanlarla tanışmak, yeni yaşantılar beni ürkütür					
36	Kendimle barışığım					
37	Genellikle bir duruma birçok yönden bakabilirim					
38	Yaşamımı anlamsız buluyorum					
39	Yapmak zorunda olduğum şeyler için yeterli enerjiyi bulamıyorum					
40	En zor durumlarda bile kendime inancımı kaybetmem					
41	Yaşamımda azimli bir insan olmayı beceremedim					
42	Kendimi güçlü hissetmiyorum					
43	Yaşamımda üstlendiğim rollerimden zevk almıyorum					
44	Anlatım ve ifadelerimle karşımdakileri ikna edemem					
45	Sözlü ve yazılı olarak kendimi ifade etmeyi başarıyorum					
46	Diğer insanlardan gelen sinyalleri iyi okurum					
47	Problemlerin kaynağını saptayamıyorum					
48	Dertlerimi untabilmek için yaratıcılığımı					

	kullanabilirim					
49	Neyin doğru neyin yanlış olduğuna karar veremem					
50	İnandığım şeyler için tehlikeleri göze almak zor geliyor					



EK-5



Adile Özkan <

>

Kariyer Stresi Ölçeği

3 ileti

Adile Özkan <

>

3 Mayıs 2018 10:55

Alıcı:

Sayın Kadir Özden Hocam, ben Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü, Yüksek Lisans öğrencisiyim. Tez çalışmamda izniniz olursa Türkçe'ye uyarlamasını ve psikometrik özelliklerinin sinamasını yaptığınız Kariyer Stresi Ölçeğini kullanmak istiyorum. İzniniz olursa, rica etsem bana ölçeği gönderebilir misiniz?

Kadir Özden <

>

3 Mayıs 2018 12:24

Alıcı: Adile Özkan <

>

Adile Merhaba,

Ekte ölçeği ve makalesini yolluyorum. Puanlama ve değerlendirme bilgileri ölçeğin altında yer alıyor. Çalışmada başarılar, kolaylıklar.



EK-6

Genel Özyeterlilik Ölçeği

Gelen Kutusu x



Adile Özkan <



2 Mar 2019 Cmt 21:26



Alıcı: ben

Sayın Fatma Hocam, Ben Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü yüksek lisans öğrencisiyim. Yüksek Lisans tezim için sizin Geçerlilik ve Güvenirlik çalışmasını yapmış olduğunuz Genel Özyeterlilik Ölçeğine ihtiyacım var. İzniniz olursa bu ölçeği tez çalışmamda kullanmak istiyorum. İzniniz olursa rica etsem ölçeği bana gönderebilir misiniz acaba?



Fatma Yıldırım <



3 Mar 2019 Paz 00:50



Alıcı: ben

Merhaba,
Genel Özyeterlilik Ölçeğini çalışmanızda elbette kullanabilirsiniz.

Ters puanlanan maddelere, geçerlik ve güvenirlik ile ilgili bilgilere makalede ayrıntılı şekilde yer verilmiştir. Puan arttıkça özyeterlilik inancı artıyor.

Ekte ölçek formunu gönderiyorum.

Kolay gelsin

İyi çalışmalar

EK-7

Yılmazlık ölçeği kullanma izni

Gelen Kutusu x



Adile Özkan <



2 Nis 2020 Per 13:36



Alıcı:

Sayın Uğur hocam, ben Adile Özkan, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Tezli Yüksek Lisans öğrencisiyim." Üniversite öğrencilerinin yılmazlık ve genel özyeterlilik düzeylerinin kariyer stresini yordayıcılığı" ile ilgili tez çalışmam kapsamında sizin geliştirmiş olduğunuz Yılmazlık ölçeğine ihtiyacım var, size önceden mail atmıştım ve ölçeği kullanabileceğimi ifade etmiştiniz fakat mail adresimden kaynaklı bir sorun nedeniyle izin yazınıza ulaşamıyorum. İzin verdiğinizizi tekrar ifade edebilir misiniz lütfen.



uğur gürkan <



2 Nis 2020 Per 14:47



Alıcı: ben

Adile merhaba

Yılmazlık Ölçeğine gösterdiğiniz ilgi için teşekkür ederim.
Yılmazlık Ölçeğimi tezinde kullanmana izin veriyorum.
Hocana da selamlarımı lütfen ilet.

Başarılarının devamını dilerim.

İyi günler



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı-Soyadı: Adile ÖZKAN

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi/Eğitim Fakültesi/ Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı/Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı

Yüksek Lisans Öğrenimi: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü/Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Tezli Yüksek Lisans Programı

Yabancı Dil: İngilizce

İş Deneyimi

Çalıştığı Kurumlar: Milli Eğitim Bakanlığı