



T.C.  
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KLİNİK PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI  
KLİNİK PSİKOLOJİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNDE KARIYER STRESİ İLE  
GENEL ÖZ YETERLİK DÜZEYİNİN A VE B TİPİ KİŞİLİK  
ÖRÜNTÜSÜ AÇISINDAN İNCELENMESİ

Ayşe KOÇ

Tez Danışmanı  
Dr. Öğretim Üyesi Remziye KESKİN

İSTANBUL - 2023

T.C.  
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KLİNİK PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI  
KLİNİK PSİKOLOJİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNDE KARIYER STRESİ İLE  
GENEL ÖZ YETERLİK DÜZEYİNİN A VE B TİPİ KİŞİLİK  
ÖRÜNTÜSÜ AÇISINDAN İNCELENMESİ

Ayşe KOÇ

Tez Danışmanı  
Dr. Öğretim Üyesi Remziye KESKİN

İSTANBUL - 2023

## YEMİN METNİ

Bu çalışmanın kendi tez çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar hiçbir aşamasında etik dışı davranışımın olmadığını, tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

**Tarih:** 19/07/2023

**Ayşe KOÇ**

## TEŞEKKÜR

Yüksek lisans tez süreci boyunca benden desteğini esirgemeyen, bilgi ve deneyimleriyle bana yol gösteren değerli tez danışmanım Dr. Öğretim Üyesi Remziye KESKİN hocama teşekkürü borç bilirim.

Tüm güzel ve zor zamanlarımda olduğu gibi bu zorlu süreçte de daima yanımda olan, başarmam için beni yüreklendiren ve pes edecek olduğum her an onun sevgisi ve desteği sayesinde devam etme gücü bulduğum sevgili eşim Alper KOÇ'a teşekkür ederim.

Lisans eğitim sürecimin başından beri yol arkadaşlarım olan, tez yazım sürecimin her aşamasında fikirleri ve yardımlarıyla bana destek olan sevgili meslektaş ve dostlarım Gaye ESKİCİOĞLU, Esmâ ÖZTÜRK ve Hatice Tuba DAYHAN'a teşekkür ederim.

Bu süreç boyunca beni her zaman sabırla dinleyen, gerektiğinde fedakarlık yaparak bana çalışma ortamı yaratan, tezimi bitirene kadar stresime ortak olan çok değerli iş arkadaşlarım Edanur VAR ve Yasemin KABA'ya sabır ve destekleri için teşekkür ederim.

## ÖZET

### ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNDE KARIYER STRESİ İLE GENEL ÖZ YETERLİK DÜZEYİNİN A VE B TİPİ KİŞİLİK ÖRÜNTÜSÜ AÇISINDAN İNCELENMESİ

Bu çalışmanın amacı üniversite öğrencilerinde kariyer stresi ve genel öz yeterlik düzeyinin A ve B tipi kişilik örüntüsüne göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektir. Bununla birlikte bazı demografik değişkenler açısından da kariyer stresi ve genel öz yeterlik düzeylerinde farklılık olup olmadığı incelenmiştir.

Araştırmaya İstanbul Üniversitesi ile Üsküdar Üniversitesinde lisans eğitimine devam eden 206 öğrenci katılmıştır. Katılımcılara Sosyodemografik Veri Formu, Kişilik Ölçeği, Kariyer Stresi Ölçeği ve Genel Öz Yeterlik Ölçeği online anket yoluyla uygulanmıştır.

Katılımcılardan elde edilen veriler SPSS 25.0 aracılığıyla analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre okudukları bölümle ilgili işlerde çalışan öğrencilerin, kariyer stresi düzeyleri ilgisiz işlerde çalışanlardan daha düşük, genel öz yeterlik düzeyleri daha yüksektir. Ekonomik durumun kariyer stresi düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur. Dördüncü sınıf öğrencilerinin genel öz yeterlik düzeyleri, diğer sınıflardan daha yüksektir. Kariyer stresi ve genel öz yeterlik düzeyi arasında negatif yönde korelasyon vardır. Aynı zamanda kariyer stresi ölçeğinin tüm alt boyutları ile genel öz yeterlik arasında da negatif yönde korelasyon mevcuttur. A tipi kişilik örüntüsüne sahip olan öğrencilerin, B tipi kişilik örüntüsüne sahip olan öğrencilere göre kariyer stresi düzeyleri daha yüksek iken genel öz yeterlik düzeyleri daha düşüktür. A tipi kişilik örüntüsüne sahip bireylerin Kariyer Stresi Ölçeğinin tüm alt boyutlarından aldıkları puanlar da, B tipi kişilik örüntüsüne sahip olanlardan daha yüksektir. Sonuç olarak kariyer stresi ve genel öz yeterlik düzeyi, bireylerin kişilik tipine göre anlamlı derecede farklılaşmaktadır. Yapılan literatür incelemesine göre, elde edilen tüm bu bulguları destekleyen ve desteklemeyen farklı çalışmalar mevcuttur.

**Anahtar Kelimeler:** Kariyer stresi, genel öz yeterlik, A ve B tipi kişilik.

## ABSTRACT

### INVESTIGATION OF CAREER STRESS AND GENERAL SELF-EFFICACY LEVELS IN UNIVERSITY STUDENTS IN TERMS OF TYPE A AND B PERSONALITY PATTERNS

The aim of this study is to examine whether career stress and general self-efficacy levels differ according to type A and B personality patterns in university students. In addition, it was examined whether there were differences in career stress and general self-efficacy levels in terms of some demographic variables.

206 students continuing their undergraduate education at Istanbul University and Üsküdar University participated in the research. Sociodemographic Data Form, Personality Scale, Career Stress Scale and General Self-Efficacy Scale were administered to the participants via an online questionnaire.

The data obtained from the participants were analyzed using SPSS 25.0. According to the results of the research, the career stress levels of the students working in jobs related to their departments are lower than those working in unrelated jobs, and their general self-efficacy levels are higher. The economic situation does not have a significant effect on the level of career stress. Fourth grade students' general self-efficacy levels are higher than other grades. There is a negative correlation between career stress and general self-efficacy level. At the same time, there is a negative correlation between all sub-dimensions of the career stress scale and general self-efficacy. While students with type A personality pattern have higher career stress levels than students with type B personality patterns, their general self-efficacy levels are lower. Individuals with a type A personality pattern have higher scores from all sub-dimensions of the Career Stress Scale than those with a type B personality pattern. As a result, career stress and general self-efficacy levels differ significantly according to the personality type of individuals. According to the literature review, there are different studies that support and do not support all these findings.

**Keywords:** Career stress, general self-efficacy, Type A and B personality.

# İÇİNDEKİLER

<b>YEMİN METNİ</b> .....	<b>i</b>
<b>TEŞEKKÜR</b> .....	<b>ii</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>iv</b>
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	<b>v</b>
<b>TABLolar DİZİNİ</b> .....	<b>ix</b>
<b>SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ</b> .....	<b>x</b>
<b>1. GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
1.1. Problemin Tanımı.....	1
1.2. Çalışmanın Amacı ve Önemi .....	3
1.3. Araştırmanın Hipotezleri.....	3
1.4. Sınırlılıklar .....	3
1.5. Sayılılar .....	4
<b>2. GENEL BİLGİLER</b> .....	<b>5</b>
2.1. Kişilik Kavramı .....	5
2.1.1. Kişilik Kavramının Tanımı .....	5
2.1.2. Kişiliğin Temel Özellikleri.....	6
2.1.2.1. Dışadönüklük .....	6
2.1.2.2. Uyumluluk (Yumuşak Başlılık).....	7
2.1.2.3. Sorumluluk.....	7
2.1.2.4. Açıklık.....	7
2.1.2.5. Nevrotiklik .....	8
2.1.3. Kişilik Üzerinde Etkili Olan Faktörler .....	8
2.1.3.1. Genetik Faktörler .....	8
2.1.3.2. Çevresel Faktörler .....	9
2.1.3.3. Diğer Faktörler .....	10

2.1.4. Kişilik Kuramları.....	11
2.1.4.1. Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı .....	11
2.1.4.2. Alfred Adler'in Kişilik Kuramı .....	12
2.1.4.3. Carl Gustav Jung'un Kişilik Kuramı .....	13
2.1.4.4. Eric Berne'nin Transaksiyonel Kişilik Kuramı .....	13
2.1.4.5. Karen Honey'in Kişilik Kuramı .....	14
2.1.4.6. Hans Jürgen Eysenck',n Kişilik Kuramı .....	15
2.1.5. A ve B Tipi Kişilik .....	16
2.1.6. C ve D Tipi Kişilik .....	18
2.2. Kariyer Kavramı.....	19
2.2.1. Kariyer Gelişim Kuramları .....	20
2.2.1.1. Özellik Faktör Uyumlu Kuramlar .....	20
2.2.1.1.1. Özellik Etmen Kuramı .....	20
2.2.1.1.2. Minnesota İşe Uyum Kuramı .....	21
2.2.1.1.3. Holland'ın Tipoloji Kuramı.....	22
2.2.1.2. Gelişimsel Kuramlar .....	24
2.2.1.2.1. Gottfredson'ın Daraltım, Uzlaşım, Özyaratım Kuramı .....	24
2.2.1.2.2. Donald Super'in Mesleki Yaşam Dönemleri Kuramı.....	25
2.2.1.3. Öğrenme Kuramları .....	26
2.2.1.3.1. Krumboltz'un Sosyal Öğrenme Kuramı .....	26
2.2.1.3.2. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı.....	27
2.3. Kariyer Stresi.....	29
2.3.1. Stres Kavramı .....	29
2.3.2. Stres Faktörleri .....	30
2.3.3. Kariyer Stresi .....	30
2.4. Öz Yeterlik Kavramı .....	32
2.4.1. Öz Yeterlik Kavramının Tanımı .....	32
2.4.2. Öz Yeterliğin Kaynakları .....	34

2.4.3. Kariyer ve Öz Yeterlik .....	35
<b>3. GEREÇ VE YÖNTEM.....</b>	<b>37</b>
3.1. Araştırma Deseni.....	37
3.2. Örneklem.....	37
3.3. Veri Toplama Araçları .....	37
3.3.1. Sosyodemografik Veri Formu .....	37
3.3.2. Kariyer Stresi Ölçeği .....	37
3.3.3. Kişilik Ölçeği .....	38
3.3.4. Genel Öz Yeterlik Ölçeği .....	39
3.4. Verilerin Analizi.....	39
<b>4. BULGULAR.....</b>	<b>41</b>
4.1. Örneklemin Sosyodemografik Bilgileri .....	41
4.2. Örneklemin A ve B Tipi Kişilik Örüntüsüne Göre Dağılımı .....	42
4.3. Ölçek Verilerine Ait Betimsel Özellikler .....	42
4.4. Sosyodemografik Değişkenlerin Genel Öz Yeterlik Üzerindeki Etkisinin Mann Whitney-U Testi Üzerinden İncelenmesi .....	43
4.5. Sosyodemografik Değişkenlerin Genel Öz Yeterlik Üzerindeki Etkisinin Kruskal- Wallis Testi Üzerinden İncelenmesi .....	44
4.6. Sosyodemografik Değişkenlerin Kariyer Stresi Üzerindeki Etkisinin Mann Whitney-U Testi Üzerinden İncelenmesi .....	45
4.7. Sosyodemografik Değişkenlerin Kariyer Stresi Üzerindeki Etkisinin Kruskal- Wallis Testi Üzerinden İncelenmesi .....	46
4.8. Kariyer Stresi ve Genel Öz Yeterlik Düzeyi Arasındaki İlişkinin Pearson Korelasyon Analizi Üzerinden İncelenmesi.....	48
4.9. A ve B Tipi Kişilik Örüntüsünün Kariyer Stresi Alt Boyutları Üzerindeki Etkisinin Mann Whitney-U Testi Üzerinden İncelenmesi .....	49
4.10. A ve B Tipi Kişilik Örüntüsünün Kariyer Stresi ve Genel Öz Yeterlik Üzerindeki Etkisinin Mann Whitney-U Testi Üzerinden İncelenmesi .....	50
<b>5. TARTIŞMA.....</b>	<b>52</b>
<b>6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>59</b>
<b>KAYNAKLAR .....</b>	<b>62</b>

<b>EKLER .....</b>	<b>74</b>
Ek 1. Sosyodemografik Veri Formu .....	74
Ek 2. Kişilik Ölçeği .....	76
Ek 3. Genel Öz Yeterlik Ölçeği .....	77
Ek 4. Kariyer Stresi Ölçeği .....	78



## TABLolar DİZİNİ

<b>Tablo 1:</b> Katılımcılara Ait Sosyodemografik Bilgiler (n=206).....	41
<b>Tablo 2:</b> Katılımcıların A ve B Tipi Kişilik Örüntüsüne Göre Dağılımı (n=206).....	42
<b>Tablo 3:</b> Genel Öz Yeterlik Ölçeğinden Alınan Puanlara Ait İstatistiksel Özellikler ...	42
<b>Tablo 4:</b> Kariyer Stresi Ölçeği ve Alt Boyutlarından Alınan Puanlara Ait İstatistiksel Özellikler .....	43
<b>Tablo 5:</b> Katılımcıların Genel Öz Yeterlik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Cinsiyet ve Çalışılan İşin Özelliğine Göre Karşılaştırılması .....	43
<b>Tablo 6:</b> Katılımcıların Genel Öz Yeterlik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Sınıf ve Ekonomik Duruma Göre Karşılaştırılması .....	44
<b>Tablo 7:</b> Katılımcıların Kariyer Stresi Ölçeğinden Aldıkları Puanların Cinsiyet ve Çalışılan İşin Özelliğine Göre Karşılaştırılması .....	45
<b>Tablo 8:</b> Katılımcıların Kariyer Stresi Ölçeğinden Aldıkları Puanların Sınıf ve Ekonomik Duruma Göre Karşılaştırılması .....	47
<b>Tablo 9:</b> Katılımcıların Kariyer Stresi Ölçeği ve Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanlar ile Genel Öz Yeterlik Ölçeğinden Aldıkları Puanlar Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	48
<b>Tablo 10:</b> Katılımcıların Kariyer Stresi Ölçeğinin Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların A ve B Tipi Kişilik Örüntüsüne Göre Karşılaştırılması .....	49
<b>Tablo 11:</b> Katılımcıların Kariyer Stresi Ölçeği ve Genel Öz Yeterlik Ölçeğinden Aldıkları Puanların A ve B Tipi Kişilik Örüntüsüne Göre Karşılaştırılması .....	50

## SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

**KSÖ** : Kariyer Stresi Ölçeği

**GÖYÖ** : Genel Öz Yeterlik Ölçeği



# 1. GİRİŞ

## 1.1. Problemin Tanımı

Ülkemizde üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerine ilişkin yaşadıkları en önemli sorunlar arasında, belli kararlar verme konusunda kendilerini yeterli görmemeleri, kendilerini yeterince tanıyamamaları ve kendilerine uygun hedefler belirleme konusunda güçlükler yaşamaları gelmektedir (Işık, 2010). Bu durumun sonucu olarak, öğrenciler kariyer stresi yaşamaktadırlar. Kariyer stresi ise; kişilerin kariyer planlama aşamasında karşılaştıkları bazı zorluklar olabileceği gibi, meslek hayatı içinde karşılaşılabilecekleri rol çatışmaları, iletişim problemleri, aşırı iş yükü, liderlik sorunları gibi faktörlerden dolayı yaşanan stres olarak da tanımlanmaktadır (Saka ve Gati, 2007). Choi ve arkadaşları (2011), kariyer stresini bireyin; karşılaştığı zorluklar ve sahip olduğu kaynaklarına çevreden gelen engellemeler ya da çevrenin bireyden yüksek beklentisi gibi nedenlerle, psikolojik iyi oluşunun zarar gördüğü süreç olarak ifade etmektedirler.

Üniversite öğrencilerinin yaşadıkları kariyer stresi, geleceğe dair umutsuz senaryolar yazmalarına neden olmakta ve eğitimlerine yönelik konsantrasyonlarını düşürmektedir. Essel ve Owusu (2017) tarafından yürütülen bir araştırmaya göre, gelecek kaygısı ve iş baskısı üniversite öğrencilerinde strese neden olan en önemli faktörlerdir. Stresi önlemede en önemli noktalardan biri, gelecekte ne olabileceğini tahmin etme ve buna göre hazırlanma becerimizdir. Kendimize ve seçeneklerimize dair net bir görüşümüz varsa daha doğru seçimler yapabilmemiz mümkün olmaktadır (Schein, 1990). Bu noktada kariyer stresiyle ilişkili olan faktörlerin belirlenmesi, bireylerin daha fazla kariyer stresi yaşamalarının önüne geçilmesi konusunda önem arz etmektedir.

Öz yeterlik, Albert Bandura tarafından sosyal öğrenme kuramının temelini inşa eden kavramlardandır. Bandura'ya göre bireylerin algıladıkları öz yeterlik, yaşamlarındaki olayları etkileyebilmeye dair inançlarını ifade etmektedir. Diğer bir deyişle öz yeterlik kavramı hangi becerilere sahip olduğumuzu değil, bu becerilerle yapabileceğimize inandıklarımızı ifade etmektedir. Bireyler bu inançları aracılığı ile yeteneklerini en üst düzeyde kullanabilir, geliştirebilir, başarı şanslarını artırabilir ve

streslerini azaltabilmektedirler (Bandura, 2010). Aynı zamanda öz yeterlik hissi, kişinin ilgili konuda davranış için güdülenmesini, bir davranış girişiminde bulunup bulunmayacağını, davranışın devamlılığını ve performansını etkilemektedir. Öz yeterliğin bu yordayıcı özelliği ve kapsamlı etki alanı, birçok farklı alanda değişken olarak çalışılmasına olanak sağlamaktadır. Örneğin Harms ve arkadaşlarının (2017) yürüttüğü çalışmada, öz yeterlik ve A tipi kişilik organizasyonunun tükenmişlik üzerindeki etkileri ortaya konduğu görülmektedir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre; A tipi kişiliğe sahip bireyler, B tipine sahip olanlara kıyasla daha yüksek tükenmişlik düzeyine sahip olma eğilimi göstermektedir. Aynı zamanda mevcut araştırma, düşük öz yeterliğe sahip bireylerin tükenmişlik düzeyinin yüksek olduğunu bulgulamıştır. Öğretmenler ile yürütülen bir başka çalışmada ise; iş stresi daha yüksek olan öğretmenlerin, öz yeterlik düzeylerinin düşük olduğu sonucuna varıldığı görülmektedir (Klassen ve Chiu, 2010).

Kariyeri konu edinen çalışmalara bakıldığında, kariyer gelişiminde öz yeterlik kavramının ilk olarak Hackett ve Betz (1981) tarafından ele alındığı görülmektedir. 1994'te Lent ve arkadaşları 'kariyer öz yeterliği' kavramının; meslek seçimi, ilgi, değer ve becerileri yönlendirmede önemli bir rol üstlendiğini belirtmektedir. Son dönemlerde de kariyer ile ilgili yapılan araştırmalarda öz yeterliğin yaygın olarak ele alınan bir değişken olduğu görülmektedir.

Kariyer ve stres üzerinde kişiliğin de rol oynadığı bilinmektedir (Schrauder ve Coetzee, 2002). A tipi kişilik özelliklerine sahip kişiler; saldırgan, sabırsız, rekabetçi ve oldukça iş odaklı bir patern göstermektedirler. Başarı yönelimli, en kısa sürede başarıya ulaşmayı hedefleyen kişiler olarak tanımlanmaktadırlar. B tipi kişilik yapısı ise A tipi kişilik özelliklerinin tersi olarak tanımlanmaktadır. B tipi kişilik yapısına sahip bireyler sakin, zamana karşı daha az duyarlı, kompetitif olmayan ve kendisini işine daha az adayan bireylerdir. Bu kişilik özelliklerine sahip olanlar daha dengeli bir yaşam sürmektedirler (Friedman ve Rosenman, 1959).

Literatürde bu konuda, üst düzey yöneticiler ile yürütülen bir çalışmada; A tipi kişilik özelliğine sahip bireylerin kariyer stres düzeylerinin yüksek olduğu gösterilmiştir (Aktaş, 2001). Chen ve Koç (2021) tarafından Ankara'da, konaklama işinde çalışan bireylerle yürütülen bir çalışmada, B tipi kişilik özelliğine sahip bireylerin, A tipi kişilik özelliğine sahip bireylere göre daha az iş stresi yaşadığı sonucuna varılmıştır.

## 1.2. Çalışmanın Amacı ve Önemi

Yapılan literatür taramasından elde edilen bilgilere göre; bireylerin kişilik özelliklerinin kariyer stresi ve genel öz yeterlik düzeyi üzerinde rol oynadığı görülmüştür. Bu sonuçtan yola çıkarak gerçekleştirilen bu çalışmanın amacı; üniversite öğrencilerinin kariyer stresi ve genel öz yeterlik düzeyini, A ve B tipi kişilik örüntüsü açısından incelemektir.

Kariyer stresi, bireylerin üniversite döneminde veya yaşamlarının daha sonraki evrelerinde karşılaşılabilecekleri önemli bir sorun olarak görülmektedir. Yaşanan bu stresle baş etmede her bireyin kendine özgü bir yol izlemesi beklenmektedir. Bu noktada, bireylerin benzer durumlara farklı biçimlerde yaklaşmalarına neden olan kişilik özelliklerinin belirlenmesi önem arz etmektedir. Bireylerin belirli hedefleri gerçekleştirebileceklerine dair inançlarını ifade eden öz yeterlik kavramı da stres düzeyleri ile ilişkilidir. Aynı zamanda, bireylerin sahip olduğu kişilik özelliklerinin, öz yeterlik düzeyleri üzerinde de etkisi olduğu bilinmektedir. Bu bağlamda, A ve B tipi kişilik örüntüsünün kariyer stresi ve genel öz yeterlik düzeyi ile ilişkisinin incelenmesi önem arz etmektedir. Mesleki başarıyı artırmak adına, öz yeterlik düzeyini artırmaya ve kariyer stresi düzeyini azaltmaya yönelik yapılacak çalışmalara destek olması açısından da mevcut araştırma önemli görülmektedir. Ayrıca çalışma, üniversite öğrencilerinde kariyer stresi ve genel öz yeterlik düzeyine yönelik yapılabilecek olası araştırmalara yol gösterici olması bakımından da önemli görülmektedir. Alanyazına bakıldığında A ve B tipi kişilik, öz yeterlik ve kariyer stresinin daha önce bir arada incelenmemiş olması sebebiyle de önemli ve araştırmaya değer bir konu olarak görülmektedir.

## 1.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada test edilen hipotezler şu şekildedir:

- H<sub>1</sub>: Öz yeterlik düzeyi yüksek olan bireylerin kariyer stresi düzeyleri düşüktür.
- H<sub>2</sub>: A tipi kişilik özelliği baskın olan bireylerde öz yeterlik düzeyi düşüktür.
- H<sub>3</sub>: A tipi kişilik özelliği baskın olan kişilerde kariyer stresi düzeyi B tipi kişilik özelliği baskın olan kişilerden daha yüksektir.
- H<sub>4</sub>: Kariyer stresi düzeyi ekonomik standarda göre anlamlı derecede farklıdır.

•H<sub>5</sub>: Kariyer stresi, okunan sınıf yükseldikçe artmaktadır.

#### **1.4. Sınırlılıklar**

Araştırmanın yalnızca İstanbul ili sınırları içerisindeki İstanbul Üniversitesi ve Üsküdar Üniversitesinin lisans programlarında eğitim görmeye devam eden öğrencilerle yürütülmesi araştırmanın sınırlı yönlerinden biridir. Bununla beraber, araştırmadan elde edilen bulgular Kişilik Ölçeği, Kariyer Stresi Ölçeği ve Genel Öz Yeterlik Ölçeğinin ölçtüğü nitelikler ile sınırlıdır.

#### **1.5. Sayıtlar**

Bu araştırmada,

1. Katılımcıların evreni temsil ettiği,
2. Kullanılan ölçeklerin çalışmanın amacına uygun ve geçerli olduğu,
3. Katılımcıların uygulanan ölçeklere samimi ve dürüst şekilde cevap verdiği varsayılmıştır.

## 2. GENEL BİLGİLER

### 2.1. Kişilik Kavramı

Kişilik kavramı, bireyi ilgilendiren her şeyi içerisine alan geniş bir yelpazedir. Süreç olarak ele alınacak olursa, anne karnından başlayarak kişinin ölümüne kadar devam eder. Bu açıdan düşünüldüğünde, yaşayan herkes bir kişiliğe sahiptir.

Kişilik kavramının kökü, Latince dilindeki *persona* sözcüğünden gelmektedir. Bu sözcük Latin dilinde, tiyatro oyuncularının kullandıkları maskeyi ifade etmek amacıyla kullanılmaktaydı. Her bir maskenin ifade ettiği farklı bir kişilik özelliği bulunmaktaydı. Maskenin rengi, şekli ve yüz ifadesi bir kişilik özelliğini yansıtmaktaydı. Oyun esnasında maskenin altından çıkan ses ve kelimelerden dolayı içinden tınlama anlamına gelen *personare* sözcüğü türemiş ve bu sözcükte meydana gelen bir anlamsal farklılaşma sonucu bugünkü kişilik terimine kaynaklık eden ve yalnız başına birlik olarak tanımlanan *perseuna* kelimesi ortaya çıkmıştır (Yanbastı, 1990).

#### 2.1.1. Kişilik Kavramının Tanımı

Kişilik, bireylerin düşünce, duygu ve davranış gibi psikolojik tepkilerindeki farklılıkları belirleyen; sadece yaşanan an, içinde bulunulan biyolojik durum veya sosyal ortam ile açıklanamayan biçimde süreklilik gösteren özellikler ve eğilimler olarak tanımlanabilir (Berens, 1999).

Psikologlar, günümüze kadar kişilik kavramını tanımlamak adına birçok bilimsel çalışma yürütmüştür. Kişilik, birçok psikolog tarafından kişinin kendisine has, yaşanan farklı durumlar ve zamana bağlı olarak kalıcı hale gelen duygu, düşünce ve davranışları olarak tanımlanmaktadır (Morris, 2002).

Allport ise kişiliği, bireyin yaşadığı çevreye kendine özgü bir şekilde uyum göstermesini sağlayan psikofiziksel güçlerin dinamik örüntüsü şeklinde tanımlamıştır (Güney, 2000).

Gurret kişilik kavramını tanımlarken, bireyin günlük hayatta karşılaştığı davranışların ötesine geçerek beden, görünüş, zekanın sağladığı beceriler ve karakter gibi faktörleri de tanımına eklemiştir (Ensari ve Tuzcuoğlu, 1995).

İnsan kişiliğinin karmaşık bir yapıda olması ve kişiliği tanımlamaya yönelik farklı bakış açıları bulunmasından dolayı kişilik kavramını tanımlamada bir fikir birliğine varılamamıştır. Bu nedenle görüldüğü üzere, birçok farklı kişilik tanımından bahsetmek mümkündür.

### **2.1.2. Kişiliğin Temel Özellikleri**

Kişilik ile ilgili literatürdeki bilgiler göz önünde bulundurulduğunda, kişilik kavramının bazı nitelikleri şu şekildedir (Eren, 1993):

-Kişilik hem doğuştan gelen hem de sonradan edinilen kazanımların tamamını kapsamaktadır.

-Kişilik, elde edilen bu kazanımların düzenlenmesini de içermektedir.

-Kişilik, bireylerin sosyal uyum yeteneğini geliştirir. Bu sayede aynı kişi, farklı durumlarda farklı tutum ve davranışlar sergileyebilir.

-Her kişilik doğuştan gelen bir karaktere sahiptir ve karakter, kişilik için vazgeçilemez bir faktördür.

-Kişilik, bireyin davranışlarını yönlendirmektedir.

Psikologlar, kişiliğin beş temel boyuttan oluştuğu konusunda hemfikirdir. Bireyler tarafından kalıtım yoluyla veya çevresel faktörler aracılığıyla kazanılan bu özellikler dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, açıklık ve nevrozizm olarak sıralanmaktadır (Ulu, 2007).

#### **2.1.2.1. Dışadönüklük**

Dışadönüklük, insanlarla bir arada olmaktan hoşlanan, istekli ve sosyal bireyleri ifade etmektedir. Aynı zamanda bu bireyler aktif, heyecanlı ve kendine güvenen kişilerdir. Dışadönük bireylerin genellikle olumlu duygulara sahip olduğu, iyimser bir yapıları olduğu ve sorunları olumlu şekilde değerlendirme taraftarı oldukları bilinmektedir (McCrae ve John, 1992). İyimserliklerinden dolayı bu kişiler kötümser bireylere nazaran daha az stres yaşarlar.

Eysenck dışadönük bireylerin sosyal, çeşitli topluluklara ve etkinliklere katılmaktan hoşlanan, arkadaş sayısı yüksek, tek başına vakit geçirmeyi, okuma yapmayı veya ders çalışmayı sevmeyen kişiler olduklarını belirtmiştir. Bu kişiler,

heyecan ve coşkuyu sever, tehlikeli durumlardan çekinmez, hızlı kararlar verebilir, şaka yapmaktan ve konuşmaktan keyif alır. İletişim kurmakta zorlanmazlar, değişiklikten hoşlanırlar. Fakat olumsuz bir durum olarak, dışadönük bireyler duygularını kontrol etme ve kendine engel olma konularında zorlanabilirler (Tatlılıoğlu, 2014).

#### **2.1.2.2. Uyumluluk (Yumuşak Başlılık)**

Bu özellik, daha çok düşünceli ve uzlaşmacı bireyleri ifade eder. Bu kişiler tartışmalarda genellikle alttan alma eğilimindedirler; sıcakkanlı, saygılı ve kibar olmaya yatkındırlar. Yumuşak başlı bireyler iş hayatında daha başarılıdır ve iş arkadaşları veya ailelerinden gördükleri duygusal destek daha fazladır (Mete, 2006). Dede (2009) uyumluluğu, diğerleriyle makul bir seviyede anlaşabilme, memnun ve hoşnut edici ilişkiler içerisinde bulunabilme yeteneği olarak tanımlamıştır.

#### **2.1.2.3. Sorumluluk**

Sorumluluk boyutu, bireylerin arzularını nasıl kontrol ettiğiyle ilişkilidir. Sorumlu bireylerin genellikle hedef odaklı bir kişiliğe sahip oldukları söylenebilir. Bu kişiler çevreleri tarafından zeki ve güvenilir olarak tanımlanır. Disiplinli, planlı ve mantıklı olmaya yatkındırlar fakat sorumluluk duygusu birey üzerinde, işkolik ve mükemmeliyetçi olmasına da sebep olabilecek olumsuz bir yana sahiptir.

Sevi (2009) yeterlilik, düzen, görevşinaslık, başarı çabası, öz disiplin ve tedbirliliği sorumluluk faktörünün alt boyutları olarak ele almıştır.

#### **2.1.2.4. Açıklık**

Kişiliğin bu yönü, yaratıcı ve hayal gücü yüksek olan bireyleri dünyaya daha yüzeysel bakan kişilerden ayırmaya yöneliktir. Bu kişilik özelliği, bireyin kendine özgü olmasını, değişikliği ve çeşitliliği ne derecede arzuladığını yansıtmaktadır (Costa ve McCrae, 1992).

Açıklık kişilik özelliği baskın olan bireyler, yeni ve alışık olmadıkları deneyimleri yaşamaya heveslidir, sıradanlığa ve durağanlığa karşı farklı yöntemler denemeyi severler, iç duyarlılıkları yüksektir, yaratıcı yönleriyle dikkat çekerler. Aynı zamanda bu kişilerin meraklı, kültürlü ve orijinal fikirlere sahip bireyler olduklarını, olaylara daha geniş çerçeveden bakabildiklerini, hayal güçlerinin kuvvetli olduğunu söylemek mümkündür (Thoms, 1996).

### **2.1.2.5. Nevrotiklik**

Nevrotiklik boyutu, kaygı ve depresyon gibi olumsuz duyguları yaşamaya yatkın bireyleri ifade eder. Bu bireyler için sıradan durumlar bile tehdit edici ve hayal kırıklığı yaratıcı olabilir (Cooper vd., 2013). Sıkılgan, duygusal, kendine güvenmeyen ve endişeli bireyler oldukları söylenebilir (Costa ve McCrae, 1987).

### **2.1.3. Kişilik Üzerinde Etkili Olan Faktörler**

Kişilik üzerinde etkiye sahip olabilecek pek çok faktörden söz etmek mümkündür. Bu nedenle de kişiliği, birçok etmenin bir araya gelerek ortaya çıkardığı bir olgu olarak düşünebiliriz. Kişiliği oluşturan bu etmenleri kalıtsal ve bedensel faktörler, sosyokültürel faktörler, sosyal yapı ve sosyal sınıf faktörü, aile faktörü, coğrafi ve fiziksel faktörler, kitle iletişim araçları, toplumsal küme içerisinde yer alan yetişkin ve yaşlı bireyler kümeleri, doğum sırası şeklinde sıralayabiliriz (Şimşek vd., 2011).

#### **2.1.3.1. Genetik Faktörler**

Katılım, kişiliği etkileyen faktörler arasında oldukça önemli bir yer tutmaktadır. Kalıtsal faktörler bireyin anne ve babasına ait olup, kromozomlar aracılığıyla bireye aktarılmış özelliklerdir. Fiziksel duruş ve görünüş, beden ve kas yapısı kalıtsal faktörler arasında yer almaktadır (Robbins, 2012).

Kalıtımın kişilik özellikleri üzerindeki etkisi, tek yumurta ikizleri ile yapılan çalışmalar aracılığıyla incelenmiştir. İkiz bireylerin yetiştikleri ortamın aynı veya farklı olması durumunda, kişilik özelliklerindeki benzer ve farklı yanların değerlendirilmesi sonucunda kalıtımın kişiliğe etkisi hakkında yorum yapılabilmektedir (Luthans, 2010). Sonuç olarak, farklı fiziksel ortamlarda yetişen tek yumurta ikizlerinin davranışlarında gözlemlenen benzerlikler kalıtımın kişiliği belirli bir ölçüde etkilediğini kanıtlamaktadır. Araştırmalar, genetik faktörlerin ikizlerin kişilik benzerlikleri üzerinde %50, mesleki veya meslek dışı ilgi alanları seçiminde ise %30 ve üzeri seviyede etkili olduğunu göstermiştir (Robbins, 2012).

### 2.1.3.2. Çevresel Faktörler

Kişiliğin oluşum ve gelişim sürecinde çevresel faktörlerin yadsınamaz bir rolü vardır. Kişiliği pek çok farklı açıdan etkileyen bu etmenler arasında aile, sosyal sınıf, kültür, coğrafi ve fiziksel koşullar gibi unsurlardan söz edilmesi mümkündür.

Kişiliği etkileyen en önemli çevresel faktörler arasında ailenin rolü ilk sıralarda yer almaktadır. Bireyin, ailesindeki diğer üyelerle olan etkileşimi, bazı konularda onları örnek alması ve benzer davranışlarda bulunması açısından son derece etkilidir. Ailenin sosyoekonomik durumu, anne ve babanın eğitim düzeyi, ailenin büyüklüğü kişiliğin gelişiminde etkisi olan değişkenler arasındadır.

Aile, çocukların ödül-ceza sistemi ile karşılaştığı, özel birtakım davranışların ilk defa öğrenildiği sosyal ortamdır. Ebeveynler ödül-ceza sistemini etkin bir şekilde kullanarak ceza çocuklarının istemedikleri davranışlarını ortadan kaldıracak şekilde, aynı zamanda hoşlandıkları davranışlarını da ödüllendirme yoluyla pekiştirebilir ve alışkanlık haline getirebilirler. Çocuklar yalnızca ödül-ceza yönteminin kullanılması ile değil, aile içerisinde anne ve babalarını gözlemleyerek de pek çok davranışı öğrenmektedirler. Baldwin ve Karlhon tarafından yürütülen bir araştırmanın sonuçları çocukların, ebeveynlerinin davranışlarını farkında olmadan dahi benimsediklerini göstermiştir (Erdoğan, 1994).

Kültür de, kişiliğin gelişimi üzerinde etkisi bulunan bir diğer çevresel faktör olarak ele alınmaktadır. Bireyler, içinde yaşadıkları toplumun gelenek ve göreneklerinden, kültürel unsurlarından oldukça etkilenmekte ve buna bağlı olarak birtakım standart davranışlar sergilemektedirler (Güney, 2000, s:259-260). Toplumun değer yargıları, normları ve yaşantı biçimleri, içerisinde yer alan bireylerin yaşamını etkileyerek kişilikleri üzerinde de önemli bir rol oynamaktadır (Özsoy, 2013). Toplum tarafından benimsenen değer ve normlar, bireylerin sosyal ilişkileri, alışkanlıkları ve davranışlarına etki etmektedir.

Bireylerin içinde yer aldığı gruplar da kişiliğin gelişimi üzerinde etkili olacak diğer bir unsurdur. Kişilerin ilk dahil oldukları grubun aile olması ile birlikte, herkes hayatı boyunca pek çok gruba katılım sağlar. Çocukluk arkadaşları, okul arkadaşları ve sosyal gruplar bireylerin katılım sağladığı gruplar arasındadır. Bireylerin bu grupların

içerisinde yer alarak kazandıkları deneyimler, kişiliklerinin oluşumu ve gelişimine de etkide bulunabilmektedir (Hellriegel vd., 1992). Aynı zamanda bireyin içerisinde bulunduğu grupların yapısal özellikleri, o grupta yer alma amacı, grupta yer aldığı süre ve gruptaki rolü gibi faktörler de yeni şeyler öğrenilmesini ve tecrübe kazanılmasını sağlar. Bu durumlarda da bireyin davranışları zaman içerisinde değişim gösterebilmekte ve bu değişim kişilik özelliklerine de yansıyabilmektedir.

Bireyin içerisinde doğup yetiştiği coğrafi çevrenin de kişiliğin oluşumu üzerinde etkisi olduğundan bahsedilebilir (Allık ve McCrae, 2004). Yaşanılan bölgenin iklimi ve fiziksel özellikleri gibi faktörler kişinin yaşam tarzını etkileyerek kişilik özellikleri üzerinde de dolaylı yoldan bir etkiye sahip olmaktadır. Yıllar boyunca belirli bir coğrafi bölgede yaşayan insanların davranışları, daha sonra o bölgede yaşayacaklara miras olarak aktarılmaktadır. Bu aktarım, coğrafi ve fiziksel koşulların kişiliği dolaylı olarak etkilediğinin göstergesidir (Eroğlu, 2010).

Sosyal sınıf, kişiliği etkileyen çevresel faktörlerden bir diğeridir. Daha üst bir sosyal sınıfta dünyaya gelen bir kişi, kazancı ve sosyal statüsü daha yüksek seviyede olan bir meslek tercih etmeye eğilimli olurken, alt sınıfa dahil bir kişi daha düşük sayılabilecek bir mesleğe yönelebilir (Soysal, 2008). Sonuç olarak sosyal sınıf, bireyin tercihleri ve kişiliği üzerinde etkili olabilmektedir.

### **2.1.3.3. Diğer Faktörler**

#### **a) Kitle İletişim Araçları**

Bireylerin kişilikleri arasında kitle iletişim araçlarını kullanıp kullanmama durumuna bağlı olarak farklılıklar olabilmektedir. Kitle iletişim araçlarını kullanmanın özellikle de çocuk ve genç bireylerin yeni davranışlar edinmesi üzerinde etkisi bulunmaktadır (Güney, 2000, s:262).

#### **b) Yetişkinler**

Bireyler, kendi davranışlarını şekillendirirken veya ilkelerini tanımlarken çevrelerindeki yetişkinlerin bazılarını kendilerine model alırlar (Güney, 2000, s:262). Bu nedenle, kişilerin içinde yaşadığı sosyal kümede yer alan yetişkinler kişilik gelişimi açısından etkin bir rol oynamaktadır.

### c) Doğum Sırası

Alfred Adler, doğum sırasını insanların kişiliğini etkileyen bir unsur olarak ele almıştır. Adler'in üzerinde çalışmış olduğu doğum sırası kuramı, kişilerin doğumdaki sırasının zeka ve beceri düzeyleri üzerinde etkili olduğunu öne sürmektedir. Bu kurama göre ilk doğan çocuk daha zeki ve yetenekli, çevresiyle iletişim kurmada daha etkin olmaktadır. Ailenin çocuk sayısı arttıkça da ilk çocuk ile son çocuk arasındaki zeka seviyesi ve iletişim kurabilme becerisi arasında önemli farklılıklar doğmaktadır (Güney, 2000, s:262).

#### 2.1.4. Kişilik Kuramları

Kişilik kuramları psikoloji tarihi içerisinde önemli bir yer tutmaktadır. Kuramlar, genellikle asi ve başkaldırıcı olarak nitelendirilmektedir. Kuramcılar, buldukları çağa uymamış ve yenilik getirici olarak görülmüşlerdir. Bu nedenle kişilik kuramları, geleneksel psikoloji yaklaşımından uzaklaşmıştır (Yanbastı, 1996).

İnsan kişiliğinin karmaşık yapısı, bu konuda çok fazla araştırma yapılmasına olanak sağlamıştır. Yapılan araştırmalar sonucu ileri sürülen kişilik kuramlarından bazıları kişiliğin oluşum biçiminden hareketle oluşturulurken, bazıları da kişiliğin görünüş biçimini ele almıştır. Aşağıda kişilikle ilgili en çok kabul gören kuramlar ele alınacaktır (Zel, 2001).

##### 2.1.4.1. Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı

Sigmund Freud, kişiliği duygusal açıdan ele almış ve kişiliğin bireysel duygunun temelini oluşturduğunu iddia etmiştir (Eroğlu, 1998). Freud'un kuramına göre kişilik, id, ego ve süperego olmak üzere üç oluşumdan meydana gelmektedir. Bu üç temel oluşum da insanın davranışlarını yönetmektedir (Wortman, 1988).

Freud'un psikodinamik kişilik kuramına göre, *id* kişiliğin en ilkel unsurudur, dürtü ve arzuları barındırır. *Ego* ise idin dürtülerini kontrol etmeye çalışan, gerçeklik ilkesine uyarak işleyen kişilik unsurudur. *Süperego*, toplumun benimsemiş olduğu doğru ve yanlışların kaynağını oluşturmaktadır. İd ve süperego arasında bir çatışma yaşanmakta ve bu çatışmanın sonucunda kaygı ortaya çıkmaktadır. Bu kaygılarla başa çıkmak amacıyla da, savunma mekanizmaları devreye girmektedir (Cüceloğlu, 2003).

Kişiliğin en ilkel kısmı olan id, bireylerin doğuştan getirdikleri biyolojik ve fizyolojik ihtiyaçları ile arzularının yer aldığı alandır. İd için ayıp, günah gibi sınırlamalar söz konusu değildir. İd için hazza ve doyuma ulaşmak son derece önem arz etmektedir. Özellikle de cinsel gereksinimler açısından hazzı yakalama amacı vardır. İdin tepkileri ve refleksleri zaman içerisinde değişime uğrayabilir ancak bu tepkiler her zaman bilinçsiz olacaktır. Freud, idin kültürel sınırlandırmalardan etkilenmediğini ve bireyin doğal dürtü ve hislerini temsil ettiğini iddia etmektedir (Güney, 2000, s:271).

Freud'un kuramında süperegoyu yani üst benlik, idin tam tersi olarak ele alınır. Süperegoyu, kültürel ortamdan kazanılan düşünce ve değerleri, toplumun örf ve adetlerini, büyüklerden öğrenilen iyi özelliklerin tamamının temsilcisidir (Eroğlu, 1998). Süperegoyu aslında toplumun ahlaki standartlarını yansıtmakla görevlidir. İdin aksine süperegoyu doğuştan gelmez, zamanla oluşur. Bireyde süperegoyu gelişimi tamamlandıktan sonra, kişi davranış, düşünce ve duygularını kontrol altına almaya başlar. İd, bireye sürekli ne yapmak istediğini göstermeye çalışırken, çatışma içerisinde olduğu süperegoyu ise bireyin ne yapmasının doğru olduğunu göstermeye çalışır (Güney, 2000, s:271-272).

Kişiliğin diğer bir katmanı olan ego ise, id ile süperegoyu arasındaki ilişkiyi düzenlemeyi hedefleyen ve bilinçli olarak işleyen kısımdır. Ego, bir yandan idin sonsuz arzularını yerine getirmeye çalışır. Diğer taraftan ise bu arzuları yerine getirirken, süperegoyunun sınırları doğrultusunda birey ve toplum dengesini gözetmeyi hedefler (Eroğlu, 1998). Ego, bir yönüyle idi kısıtlamaya ve engellemeye çalışır. Eğer toplum tarafından kabul edilebilir bir yolu bulunmuyorsa, bazı dürtülerin doyumunu erteler. Aslında, amaç idin isteklerini süperegoyu uygun bir hale getirmektir. Egonun bu işlevini yerine getiremediği durumlarda ise gerginlik, tereddüt ve çatışma açığa çıkar.

#### **2.1.4.2. Alfred Adler'in Kişilik Kuramı**

Alfred Adler, bir yandan Freud'un görüşlerine katılmakla beraber üstünlük çabasına vermiş olduğu önem ile ondan farklılaşır. Adler, üstünlük duygusunun insanların elde etmeye çalıştığı en temel güç olduğunu ve cinsel dürtünün önüne geçtiğini savunur. Ona göre kişiliğin temel amacı üstünlük sağlamaktır.

Adler, çevreden gelen baskıların, kişinin üstünlük ve mükemmelle ulaşma amacı ile uyuşmadığında kişilik çatışmasının ortaya çıkacağını belirtmiştir. Bu çatışma

sonucunda da aşığılık duygusu meydana gelir ve birey de bu duyguyu telafi etmek üzerine bir yaşam tarzı benimser.

Adler, kişiliği incelerken bireyin yaşam tarzının, baş etmek durumunda olduğu çevresel faktörlerin ve bu faktörlere karşı olarak geliştirdiği tutumların üzerinde durmuştur. Bu noktada bireyin geliştirmiş olduğu tutumların seçtiği meslekte, bilinçli olarak sergilediği davranışlarda, heyecan yaşadığı durumlarda, yakın çevresi ve karşı cinsiyle olan ilişkisinde, yemek yeme ve uyuma alışkanlıklarında görülmesi mümkündür.

#### **2.1.4.3. Carl Gustav Jung'un Kişilik Kuramı**

Jung, analitik psikolojinin kurucusu olarak kabul edilmektedir. Analitik psikolojinin hedefi bireylerin ruhsal yaşamlarını oldukça detaylı bir biçimde incelemektir. Jung, geçmişin bireyin davranışları üzerinde etkili olduğu ancak bireylerin davranışlarını geleceğe yönelik olarak sergiledikleri görüşünü savunmaktadır. Gelecekte nasıl olmak istiyorsa o şekilde davranan birey, aslında geleceğini belirleyebilecek bir kişiliğe sahip olmaktadır.

Jung, Freud'dan farklı olarak bireysel bilinçdışını değil, ortak (kolektif) bilinçdışını ele alan çalışmalar yürütmüştür. Ortak bilinçdışının tüm insanlarda bulunduğunu ve atalardan aktarılan ortak duyguları içerdiğini belirtmiştir.

Jung'un öne sürdüğü kurama göre kişilik ego, kişisel bilinçdışı ve kolektif bilinçdışı olmak üzere birbiriyle etkileşim içerisinde bulunan üç temel sistemden meydana gelmektedir (Tombs, 1996). *Ego*, kişiliğimizin bilinçli olan tarafını temsil etmektedir. *Kişisel bilinçdışı* ise bilince hiç ulaşamayan veya bilince ulaştığı halde egonun bastırmış olduğu yaşantıları depolayan alandır. *Kolektif bilinçdışı*, kişiden ziyade içinde yaşanan toplumun genetik özelliklerini ifade etmek amacıyla geliştirilmiş bir kavramdır.

#### **2.1.4.4. Eric Berne'nin Transaksiyonel Kişilik Kuramı**

Kişilik konusundaki açıklamaları Freud'a en yakın olan kuramcı Eric Berne'dir (Türkel, 1992). Berne, kişiliği yalnızca duygusal yönü açısından ele almıştır. Bu bağlamda kişiliğın çocuk, olgun ve ebeveyn olmak üzere üç temel yönü olduğunu vurgulamıştır (Berne, 1992).

Kişiliğin çocukluk yönü, bireyin kişisel istek ve arzularının bulunduğu, bu arzulara ulaşmak için de toplumun görüşlerini dikkate almadan, dilediği gibi davrandığı yönünü ifade etmektedir. Kişiliğin bu çocuk yönü, bireyin yaşı ilerledikçe etkinliğini kaybetmektedir.

Ebeveyn yön ise bireylerin anne ve babalarını veya onların yerine koydukları diğer kişileri ifade etmek amacıyla kullanılmaktadır. Kişi, anne ve babasının benlik durumlarını kendi zihin süzgecinden geçirerek kendi benliğinde bir ebeveynlik kavramı inşa eder.

Kişiliğin olgunluk yönü ise tüm bireylerde bulunur ve yaşamaya devam etmek için vazgeçilmezdir. Birey, kişiliğinin bu yönü vasıtasıyla olayları daha tarafsız bir şekilde değerlendirebilir ve daha etkin davranabilir.

Eric Berne, kişilerin bir problemle karşı karşıya kaldıklarında kendilerine bir yaşam tarzı belirlediklerini ve buna uygun olarak olumlu ya da olumsuz bir tepki gösterdiklerini iddia eder. Berne 'nin kuramına göre, bütün insanlar belirli bir düşünce kapasitesine, kendi kararlarını verip değiştirebilecek güce sahiptir (Okutan, 2010).

#### **2.1.4.5. Karen Horney'in Kişilik Kuramı**

İlk kadın kuramcılardan biri olan Karen Horney, görüşleriyle Freud'un karşısında yer almıştır. Kişiliğin bireyin yaşam süresince karşılaştığı çevresel etkenler aracılığı ile gelişen bir süreç olduğunu iddia etmiştir. Bu sürecin de algı, duygu, düşünce, yargı ve amaçların birbiriyle olan etkileşiminden doğduğu görüşünü savunmuştur. Horney'e göre birey, ebeveynlerinin problemleri ilişkilerinden ve sosyokültürel faktörlerden etkilenmektedir. Ayrıca, çocukluk çağında yaşanan travmalar da bireyin hayatında derin izler bırakabilmektedir (Kavut, 2018).

Kişilik üzerinde sosyal ilişkilerin önemine vurgu yapan Horney, korku ve kaygının temel faktörler olduğuna değinmektedir. Birey, bu korku ve kaygı ile başa çıkabilmek adına üç çeşit kişilik davranışı geliştirmektedir. Sempatik-dışa dönük olma, antipatik-içer dönük olma ve saldırgan ve öfkeli olma bu üç davranış biçimidir.

Sempatik davranış biçiminde birey, diğerlerine karşı bir sevgi ve yakınlık göstererek kaygı ve korkularından kurtulmaya çalışır. Antipatik davranış biçiminde insanlardan uzaklaşmak, tek başına kalarak kaygı ve korkuları yok etmeye çalışma

çabası söz konusudur. Saldırgan ve öfkeli biçimde ise diğerlerine karşı gelme, onlarla mücadeleye girişme, güçlü olduğunu kanıtlamaya çalışma, kavga ve tartışma ile her şeyin üstesinden gelmeye uğraşma vardır (Güney, 2000, s:280)

Horney, sağlıklı bir bireyde bu üç davranış çeşidinin de bulunduğunu ve kişinin nerede, nasıl davranması gerektiğini bildiğini söyler. Bu davranışlar, bir bütünün üç temel parçası görevini üstlenmektedir (Geçtan, 2004). Aynı zamanda bireylerin bu davranışlardan hangisine başvurduğu, onun kişilik özelliklerini yansıtmaktadır.

#### **2.1.4.6. Hans Jürgen Eysenck'in Kişilik Kuramı**

Eysenck kişiliğin, insanın açık ve gizli tüm davranışları içerisinde barındırdığını iddia etmiştir. Bu davranışların da hem genetik hem de çevresel faktörlerin birbirleri ile olan etkileşiminden açığa çıktığı ifadesini kullanmıştır. İnsan yapısının çözülmesi zor, karmaşık ve ölçülmesi mümkün olmayan yönlerinin de bulunduğu vurgu yapmıştır.

Eysenck, kişiliği hiyerarşik açıdan ele almış ve dört farklı düzeyden meydana geldiğini açıklamıştır. Buna göre, kişiliğin en alt düzeyi olarak ele alınan birinci düzeyde özel tepkiler yer almaktadır. Bu düzey, bireyin belirli uyaranlara biyolojik olarak tepkide bulunması ile ilişkilidir. İkinci düzey ise, bireyin çevreden elde ettiği alışkanlıkları ile ilgilidir. Kişinin kazandığı deneyim ve bilgiler sonucunda, birbirine benzeyen olaylara, birbirine yakın tepkilerde bulunması bu düzey ile ilişkili olan bir durumdur. Üçüncü düzey, diğer adıyla eğilimler düzeyidir. Burada birey, daha önce alışkanlık haline getirdiği davranışlar arasından belirli eğilimlere ulaşma aşamasındadır. Genetik birtakım özellikler ve bireyin alışkanlıkları sonucu bu eğilimler açığa çıkacak ve kişilik kalıpları da belirecektir. Kişiliğin en son aşaması olan dördüncü düzey, diğer adıyla tip aşamasıdır. Bu aşamada, artık belirgin tipleri görmek mümkündür. Bireyin kişilik tipi, bu aşamada kendisini göstermektedir (Zel, 2006). Eysenck'in kuramına göre bu aşamadaki tipin ortaya çıkması üzerinde kişiliğin her bir düzeyinin etkisi söz konusudur. Burada bireyin kişilik özellikleri, hangi düzeyden daha fazla etkilendiğine bağlı olarak ortaya çıkacaktır.

#### **2.1.5. A ve B Tipi Kişilik**

1950'lere gelindiğinde bireylerin eğilim gösterdiği kişilik paternlerinin birtakım fizyolojik rahatsızlıklarla ilişkili olabileceği fikri gündeme gelmiştir. Kardiyolog olan

Friedman ve Rosenman, klinikte bekleme odasındaki mobilyaların tamiri esnasında koltukların yalnızca ön kısımlarının aşındığını fark edip burada bekleyen hastaların oldukça sabırsız ve stresli olduğuna dair bir çıkarımda bulunmuştur (Espnes, 2017). Bu içgörülerini ilerleterek, Friedman ve Rosenman (1959), ilk olarak, koroner kalp hastalıklarıyla ilişkili olabilecek, “bir eylem-duygu kompleksi” olarak tanımladıkları A tipi kişilik paterninin sınırını çizmişlerdir. Böylelikle, A tipi kişilik paternine eğilim gösteren bireylerin A tipi kişilik paternine eğilim göstermeyen bireylere kıyasla, kolesterol seviyeleri daha yüksek bulunmakla beraber, kan pıhtılaşma hızlarının da daha yüksek seyrettiği tespit edilmiştir (Friedman vd., 1960). Bu tespit vasıtasıyla, birçok araştırmanın önü açılmış ve A ve B kişilik tipleri, yapısal olarak tanımlanıp spesifik özellikleri ortaya konmuştur.

*A tipi kişilik*, üç temel özellik etrafında toplanmıştır (Benjamin, 2020; Friedman ve Rosenman, 1974);

1. Yüksek başarı motivasyonuna ve strese karşı savunmasızlığa yol açan güçlü rekabet eğilimi,
2. Sabırsızlığa ve hüsrana sebep olan aşırı aciliyet duygusu,
3. Öfkelenmeyi ve kıskırtılmayı kolaylaştıran, dalgalı bir seyirde ortaya çıkan düşmanlık.

A tipi kişiliğin yapılaşma sürecinde öncü araştırmalar, özellikle davranışsal komponenti üzerinde durmaktadır. A tipi patern gösteren bireyler; hırslı, rekabetçi ve kendilerini zorlayıcı davranışlarda sıklıkla bulunan bireyler olarak tanımlanmıştır. Dolayısıyla bu bireylerde; işlerine sıkı sıkıya bağlılık, saldırganlık, şiddetli konuşma biçimi, aşırılık gösteren psikomotor aktivite ve hoşgörüsüzlük hali hakim görünmektedir (Lachar, 1993). Daha az zamanda daha çok şey başarmak için sürekli agresif bir mücadele içinde bulunmaktadırlar (Friedman ve Rosenman, 1959).

Duygusal komponentiyle ise A tipi kişilik, strese verilen zayıf bir yanıtı ifade eder. Bu ifadeden hareketle A tipi özelliklerin etkileşime girdiği başlıca iki etken tanımlanmıştır; endojenik ve eksojenik çevre (Friedman vd., 1960). Endojenik çevre, kişinin halihazırda içinde bulunduğu ortamına verdiği spesifik tepkisine karşılık gelirken, eksojenik çevre ise dış bir çevreden gelen bir uyarının yoğunluğuna ve

özelliğine tekabül etmektedir. Bu yönüyle, strese yönelik işlevsiz bir başa çıkma mekanizması olarak tanımlandığından ‘A tipi davranış paterni’ olarak da adlandırılmaktadır. Dolayısıyla, A tipi kişiliğin kalıcı ve devamlı bir kişilik özelliği oluşturması ile bunun bir kişilik örüntüsünden ziyade terapötik müdahalelerle değişebilen spesifik bilişler olması açısından iki temel perspektif söz konusudur (Shaw ve Dimsdale, 2010). Spesifik biliş perspektifinden baktığımızda, A Tipi bireylere yapılacak psikolojik müdahalenin; sigarayı bırakma, kolesterol ve kan basıncındaki değişimler kadar koroner kalp hastalığını önleme kapasitesine sahip olduğu varsayılmaktadır (Espnes vd., 2017).

*B tipi kişilik* ise, A tipi kişilik özelliklerinin karşıt durumunda bulunan özellikleri ifade eder ve A tipi kişilik özelliklerinin yokluğu olarak tanımlanmaktadır (Friedman ve Rosenman, 1974). B tipi kişilik eğiliminde bulunan kişiler; rahat, uysal, daha az rekabetçi ve nadiren sabırsızdırlar. Daha yavaş hareket etmekte ve konuşmaktadırlar. Mesleki faaliyetlerinden zevk alma eğiliminde olarak, telaşsızca ve istikrarlı çalışmaktadırlar (Razzini, 2008). A ve B tipi kişilik örüntülerini bir spektrumun iki ucundaki spesifik özellikler açısından düşünmek mümkündür. Bireyin hangi uca eğilim gösterdiği, onun yaygın olarak hangi kişilik tipinin özelliklerini taşıdığıyla doğrudan ilişkilidir. Bu bakımdan çalışmalar doğrultusunda gelinen son noktada, bireyin hangi kişilik tipine eğiliminin olduğu profesyonel görüşmelerin yanı sıra, birtakım testlerle de ölçülebilmektedir. Ayrıca, günümüze gelindiğinde sadece fizyolojik rahatsızlıklar değil; psikiyatrik hastalıklar, psikolojik etkenler, diğer ilişkili kişilik komponentleri açısından incelenmektedir.

Yapılan bir çalışmada, A tipi kişilik paternine eğilim gösteren bireyler, strese karşı daha toleranssız olmaları ve güçlü rekabet eğilimleri sebebiyle, B tipi kişilik paternine eğilim gösteren bireylere kıyasla, başkalarının başarısını sabote eden davranışlarda bulunma eğiliminde (yengeç sepeti sendromu) bulgulanmışlardır (Üzüm vd., 2022). Lu ve arkadaşlarının (2022) hemşirelerle yaptığı bir başka çalışmada ise, A tipi kişilik eğilimindeki hemşireler, yüksek oranlarda mesleki stresörlere, tükenmişliğe ve düşük iş doyumuna sahip bulunmuştur.

### 2.1.6. C ve D Tipi Kişilik

A tipi kişiliğin koroner kalp hastalığıyla ilişkisinin bilinmesine karşın kişilik faktörlerinin koroner kalp hastalıklarının prognozundaki rolü ve teşhisten sonraki 5 yılı nasıl etkilediği bir soru işaretiydi. Bu ihtiyaç üzerine Denollet ve arkadaşları (1996), D tipi kişiliği tanımladılar. D tipi kişilik, iki temel eksen üzerinde oluşturulmuştur; sosyal inhibisyon ve negatif duygulanım. D tipi kişilik örüntüsü sergileyen bireyler, olumsuz duygular yaşamalarına karşın kendilerini ifade etmeyi inhibe etme eğilimindedirler. Böylelikle yaşadıkları olumsuz duygulanımları kronik olarak baskılamakta ve öznel iyi olma halleri düşük seyretmektedir (Denollet vd., 1996; O'Dell vd., 2011). Bu bağlamda, Denollet ve arkadaşları (1996), ilk bulgularında D tipi kişiliğin koroner kalp hastalarında uzun dönem mortaliteyi yordadığını tespit etmişlerdir.

D tipi kişilik örüntüsüne sahip bireylerin endişelenme, olaylara karamsar bir gözle bakma, sıklıkla mutsuz ve irrite hissetme eğiliminde oldukları bildirilmiştir. Bu da onları depresyon, kronik tansiyon ve düşük iyi olma haline sahip olmaya karşı kırılgan hale getirmektedir (Denollet, 2000). Kişilerarası boyutta ise, düşük seviyelerde algılanan sosyal destekle sonuçlanan başkalarını kendilerinden uzak tutma davranışları; başkaları tarafından onaylanmama korkusuyla gerçek düşünce ve duygularını ifade etmekte ketlenme gösterebilmektedirler (Razzini vd., 2008). Ayrıca bu kişiler, düşün benlik saygısına sahip, depresif, stresli ve sınırlı olma eğilimindedir (Kanten ve Kanten, 2017). Yapılan bir çalışmaya göre psikosomatik semptomlar açısından değerlendirildiğinde, D tipi kişiliğin A tipi davranış paterninden daha güçlü bir yordayıcı olduğu bulunmuştur (Panić vd., 2019).

C tipi kişilik ise kutanöz malign melanom hastalığının prognozunda gözlenmiş, kansere eğilimli kişilik tipi olarak bilinmektedir (Temoshok vd., 1985). Bu bireyler; işbirlikçi, olumsuz duyguları baskılayan, özverili, duygusal, pasif, sakin ve otoriteye uyum sağlayan özelliktedir. Temoshok ve arkadaşlarına göre (1985) C tipi özellikler, A tipi özelliklerin tam karşısında yer almakla beraber B tipi özelliklerden farklı bir patern göstermektedir. Özveri ve duygusal ifadesizlik C tipinin iki ana özelliği olarak ortaya çıkmaktadır (Kanten ve Kanten, 2017).

C tipi bireyler; özellikle öfke, kaygı, düşmanlık gibi duygularını baskılamalarının yanı sıra bir başa çıkma stratejisi olarak da bu duyguları

reddetmektedir (Fernandez-Ballesteros, 2001). Bunu, stresli durumlarda kendini kontrol edememe, umutsuzluk, işe yaramazlık duygusu, kendini ifade edememe takip etmektedir. Çoğunlukla başkalarının düşüncelerine ve isteklerine odaklanıp boyun eğici ve işbirlikçi eğilimde olmaktadır (Bozo vd., 2014). Ayrıca, C tipi kişilik örüntüsü ve aleksitimi arasında bir ilişkisi söz konusudur (Lalâ vd., 2010).

## **2.2. Kariyer Kavramı**

Fransızca ve Latince kökenli bir sözcük olan ve günümüzde çok sık duyduğumuz bir kavram haline gelen kariyer, 1937 yılında Amerikalı sosyolog Hughes tarafından literatüre kazandırılmıştır (Redman ve Wilkinson, 2009). Fransızca’da bir meslekte üstesinden gelinmesi gereken aşamalar (Bingöl, 2006) olarak tanımlanan kariyer, Türk Dil Kurumu’na (2011) göre belirli bir mesleki alanda geçirilen zaman ve çalışmaya bağlı olarak kazanılan başarı ve uzmanlıktır.

Kariyer, bireylerin yaşamı boyunca devam eden bir süreç olarak ele alınabilmektedir. Esasında bu kavram mesleki görevleri içine almakla beraber, kişinin hobilerini, toplumsal rollerini ve bireyin gelişimi ile topluma uyumunu da içeren geniş bir yelpazedir (Yeşilyaprak, 2019). Super (1976), kariyeri yaşam boyunca meydana gelen olayların bir yönü olarak ele almıştır. Richardson (1992) ise kariyerin, kişilerin gönüllü olarak katılım gösterdiği etkinlikleri ve ev hanımlığı rolünü de içerdiğini ifade etmiştir (akt. Niles ve Harris Bowslbey, 2013). Nitekim, kariyerin yalnızca iş yaşamıyla sınırlı olmadığını, bir hayat tarzı olarak değerlendirilmesi gerektiğini söylemek mümkündür (Niles ve Harris Bowslbey, 2013).

Kariyer süreci boyunca kişi kendi kararlarını verir, belli seçimler yapar ve bunların sonucunda mesleki ve diğer rollerini belirleyerek kendi kariyerini oluşturmuş olur. Birey bu kariyeri, kendisine sunulan seçenekler arasından tercih ederek değil, kendisi inşa ederek kazanır. Bu noktada meslek seçimi ele alınabilir ancak kariyer, bireyin üzerine almış olduğu sorumluluklar ve sarf ettiği çaba ile ortaya çıkan bir süreçtir (Bendat vd., 2004, akt. Yeşilyaprak, 2019).

### **2.2.1. Kariyer Gelişim Kuramları**

Kariyer gelişim kuramlarının bilinmesi, kariyer kavramını daha iyi açıklayabilmek ve kariyer sürecini anlayabilmek açısından önem arz etmektedir. Kariyer gelişimi, beraberinde farklı zorlanma ve sıkıntıları da getirme ihtimali çok

yüksek olan, bireylerin hayatında önemli yere sahip bir süreçtir. Bu noktada kariyer gelişim kuramları, bu süreci farklı bakış açıları ile yorumlayarak daha anlaşılır bir hale getirmeye katkı sunmaktadır.

Kariyer gelişim sürecine farklı disiplinlerin penceresinden bakan bu kuramlar, esasında birbirini tamamlayıcı nitelik taşımaktadır (Niles ve Harris Bowslbey, 2013).

### **2.2.1.1. Özellik Faktör Uyumlu Kuramlar**

Bu bölümde ele alınacak olan kuramların dayandığı temel düşünceye göre, eğer bireyin sahip olduğu özellikler ile icra ettiği mesleğin gerektirdiği özellikler birbiriyle uyumlu ise mesleki anlamda başarı ve iş tatmini sağlanacaktır.

Parsons tarafından geliştirilen Özellik ve Etmen Kuramı, bu düşünceye dayanan en eski kuram olarak kabul edilmektedir. Daha sonra öne sürülen Minnesota İşe Uyum Kuramı ve Holland'ın Tipoloji Kuramı da özellik faktör uyumlu kuramlar arasında incelenmektedir (Bacanlı, 2019).

#### **2.2.1.1.1. Özellik Etmen Kuramı**

Bu kurama göre *özellik*, kişilerin çeşitli testlerin yardımıyla ölçülebilecek yanlarını ifade ederken, *etmen* ise iyi bir mesleki performans elde etmek için gerekli olan özellikleri belirtmektedir (Sharf, 2017). Kişilerin sahip olduğu beceriler, ilgi alanları ve kişilik özellikleri ile icra ettikleri meslek arasında bir eşleştirme yapılması söz konusudur.

Özellik Etmen Kuramının temellerini atan Frank Parsons'ın görüşlerine göre, bir kişi meslek seçimini yaparken üç aşamalı bir sürece maruz kalmaktadır. Bu süreç şu şekildedir:

İlk aşamada bireyin kendi özelliklerine dair bilgiler elde edilmektedir.

Daha sonra farklı meslek dallarının ve iş alanlarının sahip olduğu niteliklerle ilgili bilgiler toplanmaktadır.

Son olarak iki farklı kategoride elde edilen bilgilerin eşleştirilmesi sonucunda kişiye en uygun iş ya da meslek belirlenmektedir.

### 2.2.1.1.2. Minnesota İşe Uyum Kuramı

Bu kuram, Minnesota Üniversitesi'nden Lloyd Lofquist ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş olup, birey ve çevre arasındaki uyumu esas almaktadır. Bu uyuma, Dawis ve arkadaşları tarafından (1968) birey ve çevre arasında yaşanan birbirini tamamlayıcı ilişki, birey ve çevrenin karşılıklı uyumu şeklinde tanımlanmıştır. Burada birey çevrenin ihtiyaçlarını karşılarken, çevre de bireyin ihtiyaçlarına cevap verici bir rol oynamaktadır (Rounds vd., 1987). Bireyin iş hayatına devam ettiği çevre ile arasındaki uyum seviyesi, kişinin orada iş hayatına devam etmesi üzerinde etkilidir (Bacanlı, 2014). Birey veya çevreden herhangi birinin ihtiyaçlarının karşılanmaması durumunda, çalışmadaki istikrar bozulma tehlikesi altına girmektedir.

İş uyumu kuramı iki farklı modeli kapsamaktadır. Bunlardan ilki *tahmine dayalı model* olup, kişinin çevre ile arasındaki uyuma düzeyini ve yaşanan doyumu belirleyerek bireyin o iş çevresinde ne kadar süreyle çalışacağına dair tahmin yürütmeye dayanan bir modeldir. Diğer model ise, birey ile çevre arasındaki uyumun nasıl gerçekleştiğine ve devam ettiğine dayanan *süreç modelidir*. Bu modele göre, eğer kişi çevresiyle uyumsuz bir durumla karşı karşıya gelirse dört farklı uyum tarzını kullanarak bu uyumsuzluğu ortadan kaldırmaya çabalar. Bunlar; esneklik, aktif uyum, reaktif uyum ve sebat olarak ele alınmaktadır (Swanson ve Schneider, 2013).

Bireyin değişen iş çevresine ne derecede uyum sağlayabildiği, esneklik ile açıklanmaktadır. Kişi, esneklik kapasitesi elverdiği sürece çevresine uyum sağlamayı sürdürür. Fakat, esneklik kapasitesinin yetersiz gelmeye başladığı durumlarda aktif uyum veya reaktif uyum tarzlarından birisi devreye girer. Aktif uyum tarzını kullanan birey çevresini, reaktif uyum tarzını kullanan birey ise kendisini değiştirir. Eğer uyuşmanın sağlanmasında aktif veya reaktif uyum tarzları da işe yaramazsa, kişi sebat tarzını kullanmaya başlar. Kişideki sebat düzeyi, uyumu sağlayamadığı çevrede ne süreyle çalışacağını belirleyicisidir.

### 2.2.1.1.3. Holland'ın Tipoloji Kuramı

Bu kuram, kişinin meslek seçimini kişi-çevre uyumu olarak ele alan ve çalışmalarını bu konu üzerinde yürüten ilk kuramdır (Patton ve McMahon, 2014). Bu kurama göre bireyin sahip olduğu özellikler ile çevre arasında meydana gelen bir

uyumsuzluk memnuniyetsizliğe, bireyin performansının düşmesine ve kariyer sürecinde istikrarsızlıklara neden olmaktadır (Holland, 1996).

Holland, bireyin meslek seçimi yaptığı süreci sadece bir birey ve çevre eşleştirmesi olarak ele almamıştır. Bu süreci nedensellik açısından da açıklamaya çalışmıştır. Kuram bireyin yaşının, sosyal ve ekonomik statüsünün, cinsiyetinin, zekasının, eğitim durumunun ve diğer faktörlerin mesleki kimlik üzerinde etkisi olduğunu savunmaktadır (Bacanlı, 2014). Holland, belirli mesleklere ve o meslekleri icra eden kişilere dair genellemeleri bir araya getirerek kişilik tiplerini belirlemiş ve mesleki sınıflandırmalar yapmıştır. Daha sonrasında bu genellemelerin doğruluk derecesini araştırmak üzere çalışmalar yürütmüş ve çeşitli meslek grupları ile o mesleklere mensup kişilerin özelliklerini kategorilere ayırmıştır (Sharf, 2013).

Bu kategorizasyon doğrultusunda Holland, altı farklı kişilik tipi ve mesleki çevre tanımlamasında bulunmuştur. Bu kişilik tipleri farklı kişilik özellikleri, çalışma tarzı, davranış şekli ve problem çözme becerilerine işaret etmektedir. Bu kişilik tipi kategorilerinden yalnızca bir tanesine dahil olabilen bireyler, kendi kişilik tipleri ile benzer özellikler taşıyan ve kişiliğini tanımlayıcı nitelikte çalışma çevresi arayışına girerler (Dozier, 2013). Holland'ın kuramında açıkladığı altı kişilik tipinin ve mesleki çevrenin sahip olduğu nitelikler şu şekildedir:

*Gerçekçi(Realistic)*: Bu kişilik tipine sahip bireyler nesnelere, aletler ve makinelerle ilgili işlerle uğraşmaktan hoşlanırlar. Nitekim, buna yönelik fiziksel ve mekanik yetenekleri de vardır (Holland, 1996). Çözüm odaklı, sabırlı ve kararlı kişiler olarak değerlendirilirler. Gerçekçi tipin sosyal ilişkilere vermiş olduğu değer çok fazla değildir. Elde edecekleri maddi kazanç ve statüsünün değeri daha fazladır. Bu nedenle de insanlardan ziyade, hayvanlarla veya makinelerle çalışabilecekleri iş ortamlarını tercih ederler. Teknisyen, terzi, itfaiye eri, sporcu, çiftçi gibi meslek grupları gerçekçi tiplere örnek gösterilebilir (Patton ve McMahon, 2014).

*Araştırmacı (Investigative)*: Bazı olayları anlamlandırabilmek için yaratıcı, sistematik ve gözleme dayalı araştırmalar yapmaktan hoşlanırlar. Bulmaca çözmekten keyif alırlar, matematiksel veya bilimsel problemlerle uğraşmayı severler (Gysbers, vd., 2014; Sharf, 2013). Analitik, mantıklı, sabırlı ve rasyonel kişiler oldukları söylenebilir (Kidd, 2006).

Akademisyenler, bilim insanları, fizikçiler, kimyagerler araştırmacı çevrede çalışan meslek gruplarına örnek olarak gösterilebilir (Zunker, 2006; Nauta, 2013).

*Sanatçı (Artistic):* Duygu ve düşüncelerini resim, edebiyat gibi farklı ve yaratıcı yöntemlerle ifade etmeyi tercih ederler. Sistemli bir şekilde çalışmak yerine dürtüsel, düzensiz ve bağımsız çalışma tarzını benimseyen tiplerdir (Nauta, 2013; Kidd, 2006). Kişisel ve duygusal ifadeler, mantıksal ifadelerden daha fazla yer vermektedirler (Sharf, 2013). Ressamlar, müzisyenler, yönetmenler sanatçı kişilik tipine uygun meslek grupları arasında yer almaktadır.

*Sosyal (Social):* Dışadönük, empati kurma becerisi gelişmiş olan sosyal tipler, diğer insanlara yardımcı olabileceklerini düşündükleri bilgilendirici ve eğitici meslek gruplarını tercih ederler. Diğer insanlarla bir arada, bir takım halinde çalışmaktan keyif alırlar. Psikolojik danışmanlık, hemşirelik, öğretmenlik, sosyal hizmet uzmanlığı gibi meslekler sosyal kişilik tipine sahip bireylerin tercihleri arasında yer alabilecek meslek gruplarındandır.

*Girişimci (Enterprising):* Girişimci bir tip için yapacağı işten maddi kazanç elde etmek ve iyi bir sosyal statüye sahip olmak oldukça önemlidir. Bu bireyler enerjik ve dışadönük kişilerdir (Holland, 1996). Giyimlerine özen gösterirler ve diğerlerinin dikkatini çekmeyi, göze çarpmayı severler (Gysbers vd., 2014). Diğer insanları ikna etme ve yönetme konusunda yetenek sahibi olan bu kişiler, avukatlık, pazarlamacılık, politikacılık gibi meslekleri tercih etmeye eğilimlidirler.

*Geleneksel (Conventional):* Belirli bir plana sahip olan, düzenli ve sistematik işleri tercih eden tiplerdir. Esnek, belirsiz veya düzensiz olan işlerde çalışmaktan pek hoşlanmazlar. Organizasyon, planlama ve matematiksel işlemlere yönelik becerilere sahiplerdir. Bankacılık, muhasebecilik, hesap uzmanlığı, finansal analistlik gibi meslek grupları geleneksel tipler tarafından tercih edilebilir.

Holland kuramında kişilik tiplerine çok fazla önem vermiştir. Bireyin sahip olduğu kişilik tipi, meslek seçimi üzerinde etkili bir rol oynamaktadır. Eğer kişi meslek konusunda bir kararsızlığa düşerse, bunun sebebi kişilik tipi ile seçtiği meslek arasındaki uyumsuzluktur (Çakır, 2003). Bu nedenle, kişilerin yeterli mesleki doyuma ulaşmaları için kendi kişilikleri ile uyumlu mesleklere yönelmeleri önem arz etmektedir.

### 2.2.1.2. Gelişimsel Kuramlar

Gelişimsel kuramların dayandığı temel düşünceye göre, bireylerin kariyer seçim süreçleri çocukluk çağından başlayarak çalışmanın sona erdiği emeklilik dönemine kadar devam etmektedir. Kariyer gelişim sürecine bu açıdan yaklaşan pek çok gelişimsel kuramın varlığından söz etmek mümkündür. Nitekim, yaşamın farklı dönemlerindeki kariyer davranışlarını açıklamayı hedefleyen bu kuramların en geçerli olanları Gottfredson ve Super tarafından öne sürülen kuramlardır (Ünsal, 2014).

#### 2.2.1.2.1. Gottfredson'ın Daraltım, Uzlaşım, Özyaratım Kuramı

Gottfredson öne sürmüş olduğu bu kuram ile, mesleklerin bireylerin ilgisini nasıl çektiğini açıklamaya çalışmıştır. Bu amaçla kariyer gelişim sürecine bilimsel bir bakış açısıyla yaklaşarak, süreci gelişimsel ve sosyolojik yönden ele almıştır. Kariyer seçim sürecinin üst düzey bilişsel yeterlilik gerektirdiği görüşü, kuramın temelini oluşturmaktadır (Gottfredson, 2004, akt. Siyez, 2019). Kuram bireylerin zekasının, yeteneklerinin ve mesleki anlamda ilgi alanlarının da önemi üzerinde durmaktadır (Ültanır, 2000). Gottfredson (1996) öne sürmüş olduğu bu kuramda, kişinin kariyer sürecinin gelişimine yönelik şu varsayımlarda bulunmuştur (Brown ve Isaacson, 2000, akt. Siyez, 2019):

1. Bireylerin kariyer gelişim süreçleri çocukluk çağı ile birlikte başlamaktadır.
2. Kişi, kariyer hedefleri aracılığıyla benlik kavramını ortaya koyar.
3. Bireyin kariyerinden memnun olma düzeyi ve iş doyumu, kendi benlik algısı ile kariyer hayatı arasındaki tutarlılık seviyesine bağlıdır.
4. Kişilerin sahip olduğu bazı mesleki kalıp yargılar, kariyer seçim süreçleri üzerinde etkilidir.

Meslek seçimini bir eşleştirme süreci olarak ele alan Gottfredson'a göre bu süreç, bilişsel büyüme, öz yaratım, daraltım ve uzlaşma olmak üzere dört farklı gelişimsel süreci kapsamaktadır. Bilişsel büyüme süreci, bilişsel becerilerin yaşa bağlı olarak gelişimini ifade etmektedir. Öz yaratım sürecinde birey kendine yönelir ve benlik algısı gelişir. Bireyin, daha az tercih edeceği meslekleri yavaş yavaş elediği süreç daraltım sürecidir. Meslek seçerken sınırlılıkların fark edilip, bunlara uyum sağlanması da uzlaşma sürecini ifade etmektedir (Gottfredson, 2004, akt. Siyez, 2019).

### 2.2.1.2.2. Donald Super'in Mesleki Yaşam Dönemleri Kuramı

Kariyer gelişim sürecinin yaşam boyunca devam ettiği görüşünü savunan Super, kuramını öne sürerken yaşam boyu gelişim perspektifinden faydalanmıştır. Super'in (1990) kuramına göre, kariyer gelişimi *bireyin doğumu ile başlayan ve ölümü ile sona eren süreç* olarak ele alınmaktadır. Bu süreç üzerinde hem bireysel hem de çevresel faktörlerin etkisi bulunmaktadır. Bireyin yetenek ve ihtiyaçları bireysel etmenlere örnek gösterilebilirken, ailenin bireyden beklentileri, akran ve medya gibi faktörler çevresel etmenler arasında yer almaktadır. Bu değişkenlerin tamamı bir araya gelerek kişinin benliğini oluşturmakta ve kariyerine yön vermektedir.

Super'e (1990) göre, kariyer gelişimi beş evre ile açıklanmaktadır. Bu evreler sırasıyla büyüme evresi, keşfetme evresi, yerleşme evresi, sürdürme evresi ve çöküş evresi olarak yaşanmaktadır (Kuzgun, 2017).

*Büyüme evresi (4-13 yaş):* Hem fiziksel hem de psikolojik açıdan büyümenin gerçekleştiği bu dönem, çocukların meslek kavramını oluşturmaya başladıkları zamanı ifade eder. Çocuk, çevresindeki kişilerin farklı meslekleri olduğunu bu yaş aralığında fark eder. Geleceğe yönelik ilgilerde artma, yaşamı üzerinde daha fazla kontrol sahibi olma, okulda veya mesleki hayatta başarılı biri olacağına inanma bu dönemin karakteristik özelliklerindedir.

*Keşfetme evresi (14-24 yaş):* Bireylerin hayatında ergenlik dönemine denk gelen bu evrede ergen, kendini tanımaya çalışır, kariyeriyle ilgili araştırmalar üzerinde yoğunlaşır. Keşfetme evresi deneme, geçiş ve sınama olmak üzere üç aşamadan meydana gelir (Super, 1969).

*Yerleşme evresi (25-44 yaş):* Genç yetişkinlik dönemine denk gelen (Super, 1969) bu evrede birey iş hayatı ile birlikte aile hayatını da kurar (Yeşilyaprak, 2014). Bu dönemde kişinin sosyal hayatı, kariyerine bağlı olarak düzenlenir ve birey, iş hayatında yer edinmek amacıyla daha fazla çaba gösterir (Yeşilyaprak, 2014).

*Sürdürme evresi (45-65 yaş):* Bu dönem, iş dünyasında belirli bir yer edinen bireyin bulunduğu konumu koruma ve ilerletmeye çalıştığı dönemdir (Doğan, 2015).

*Çöküş evresi (65+ yaş):* Bu dönemle birlikte bireylerin mesleklerine yönelik ilgi ve enerjilerinin azalmaya başladığını söylemek mümkündür. Yaşlılığın da getirdiği değişimlerle birlikte fiziksel ve zihinsel becerilerde azalmalar görülebilir.

Super mesleki yaşam dönemleri kuramında, kariyeri farklı gelişimsel dönemlere ayırarak değerlendirmiş ve her gelişimsel dönemin kendine özgü gelişimsel görevler içerdiğinden bahsetmiştir (Super, 1969).

### **2.2.1.3. Öğrenme Kuramları**

Bu bölümde yer alan kariyer gelişim kuramlarının öğrenme kuramları olarak ele alınmasının sebebi, Bandura' nın sosyal öğrenme kuramından büyük ölçüde esinlenmiş olmalarıdır (Ünsal, 2014:355). Bu kuramlara göre yetenek, genetik yapı, sosyal ve çevresel koşullar bireylerin kariyer belirleme süreci üzerinde önemli bir rol oynamaktadır (Yeşilparmak, 2018). Karar verme ve problem çözme becerisi kariyer belirleme sürecinin kilit noktalarıdır. Bireyler öğrenme süreci içerisinde, yanlış kararlarını değiştirerek daha mantıklı seçimlerde bulunabilmektedir (Özyürek, 2019).

Krumboltz tarafından öne sürülen *Sosyal Öğrenme Kuramı* ve *Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı* bu bölümde ele alınabilecek kariyer kuramları arasındadır.

#### **2.2.1.3.1. Krumboltz'un Sosyal Öğrenme Kuramı**

Krumboltz, bireylerin kariyer kararlarını nasıl verdiğini, Albert Bandura'nın sosyal öğrenme kuramını temel alarak açıklamaya çalışmıştır (Krumboltz, 1996, akt. Özyürek, 2019). Bu kurama göre bireyin kariyer süreci üzerine çevrenin ve bireyin kendisinin ortak etkisi söz konusudur. Ayrıca Krumboltz, iş arkadaşları ile yürüttüğü çalışmalar sonucunda kariyer gelişim süreci üzerinde *tesadüf* kavramının da etkisinden bahsederek, daha önce ele alınmamış bir faktöre vurgu yapmıştır (Sharf, 2017). Krumboltz, meslek seçimi üzerinde etkisi olduğunu düşündüğü faktörleri dört ayrı kategori altında açıklamıştır (Sharf, 2017):

*Genetik Faktörler:* Bireylerin doğuştan sahip olduğu cinsiyet, ırk, yetenek ve benzeri özelliklerle ilişkili olan faktörlerdir. Kalıtsal yollarla sahip olunan yetenekler bireyin öğrenme ve öğretme becerileri üzerinde önemli bir katkı sağlayacaktır.

*Çevresel Koşul ve Olaylar:* Genellikle bireyin kendi kontrolü dışında meydana gelen çevresel veya toplumsal durum ve olaylara ilişkin faktörlerdir. Bireyin çevresindeki

mesleki imkanlar, çalışma ortamı, ekonomik veya politik koşullar örnek olarak gösterilebilir. Örneğin kırsal kesimde çiftçiye verilen değer, şehirlerde yerini satıcı veya pazarlamacılara bırakmıştır.

*Öğrenme Yaşantıları:* Bireyin çevreyle girmiş olduğu etkileşimler sonucu diğerlerini gözlemleyerek veya kendi deneyimleriyle öğrenmiş olduğu yaşantılarla ilişkili faktörlerdir. Örneğin, bir kuaförde gözlem yapan birey kuaförlük mesleğine dair çeşitli bilgiler edinecektir. Öğrenme yaşantıları, kişiden kişiye değişiklik gösterecektir.

*Göreve Yaklaşım Becerileri:* Bireyin sahip olduğu kalıtsal özellikler, becerileri, geçmişte kullandığı öğrenme yaşantıları ve çevre arasındaki etkileşim sonucunda göreve yaklaşım becerileri oluşur. Kişinin problem çözme becerileri, çalışma alışkanlıkları, duygusal ve bilişsel süreçler de bu grupta yer almaktadır.

#### **2.2.1.3.2. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı**

Lent, Brown ve Hackett tarafından öne sürülen kuram, 1980'lerde ilk olarak kariyer öz-yetkinlik kuramı şeklinde ortaya atılmıştır. Bu kuram, bireylerin bir şeyleri başarılı olarak gerçekleştirebileceğine dair inançlarının üzerinde durmaktadır. Kuram bireylerin kendi gelecekleri üzerinde kontrol sahibi olduklarına da vurgu yapmaktadır. Ayrıca sosyal bilişsel kariyer kuramı, özellik-faktör yaklaşımı ve gelişimsel modellerin tamamlayıcısı olarak görülmektedir (Brown ve Lent, 1996, akt. Niles ve Harris Bowsbey, 2013).

Sosyal bilişsel kariyer kuramı, Krumboltz'un sosyal öğrenme kuramına benzer olarak, Bandura'nın sosyal öğrenme kuramından etkilenmiştir (Sharf, 2017:389). Ancak bilişsel faktörlere ve motivasyonel süreçlere vermiş olduğu önemle, Bandura ve Krumboltz'un yaklaşımından ayrılır.

Kurama göre çevresel ve davranışsal faktörler arasındaki etkileşim, bireyin kariyer seçimi üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Lent ve Brown, 2006). Bu faktörler ise sahip olunan öz-yeterlik inançları, sonuca dair beklentiler, kişisel amaç ve ilgi alanları, çevresel destek veya engeller ile kişisel eğilimler şeklinde açıklanmaktadır (Lent vd., 2010).

Bandura öz yeterlik inançlarını *insanların kapasitesini düzenlemek ve performansların düzenlenmiş şekline erişmek için gereken davranışları sergilemek*

*konusundaki yargıları* olarak tanımlamıştır (Bandura, 1986, akt. Niles ve Harris Bowsbey, 2013). Kişinin bir işi yapıp yapamayacağı konusundaki düşünceleri ve kendi becerilerine dair inançları, kariyer sürecini etkilemektedir. Bir işi yapabileceğini düşünen kişi o işe yönelir fakat yapabileceğine dair inancı düşükse başka alternatifler düşünmeye başlar. Bireyin öz yeterlik inançlarını etkileyen dört temel faktör vardır. Bu faktörler; başarılı kişisel performans, sosyal ikna, dolaylı öğrenme ve fizyolojik durum ve tepkiler şeklinde sınıflandırılmaktadır. Bu faktörler arasında bireyin inançları üzerinde en fazla etkiye sahip olanı, başarılı kişisel performans faktörüdür. Yapılan bir işten pozitif bir geri dönüş alınabilmişse, bireyin o işi yapabileceğine dair öz yeterlik inancında bir artış gözlenmektedir (Niles ve Harris Bowsbey, 2013).

Sonuç beklentisi ise, bireyin sergilemiş olduğu bir davranışın getireceği sonuçlara dair kişisel beklenti ve hedefleri şeklinde ifade edilmektedir (Niles ve Harris Bowsbey, 2013). Bu beklentiler, bireyin daha önce sergiledikleri davranışların sonuçlarını hatırlamaları, diğerlerinin davranışlarının sonuçlarını incelemeleri ve kendi davranışlarına diğer insanların nasıl tepki verdiklerine dikkat etmeleri sonucunda şekillenir. Sonuç beklentileri, birey belirli bir davranışı sergiledikten sonra olabilecek muhtemel durumları ifade ederken, yetkinlik inançları bireyin sahip olduğu kapasiteye vurgu yapmaktadır. Bandura (1986), yetkinlik beklentisinin davranışı yordama düzeyinin, sonuç beklentisinden daha yüksek olduğundan bahsetmektedir. Nitekim, yüksek düzeyde bir yetkinlik beklentisi, kişinin amaçlarına ulaşmada daha kararlı ve ısrarcı davranmasına neden olacaktır. Aksine, öz yeterlik inancı düşük olan bireyler ise, başaramayacaklarını düşündükleri bir işe girişmekte çekimser davranır, bu noktada bir çabada bulunmaz ve çabuk vazgeçerler (akt. Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2014).

Kişisel amaç ve ilgi alanları, kişinin amaçlarına ulaşmaya doğru giden süreçteki kararlılığını ifade etmektedir. Bu süreçte gösterilen kararlılık, bireyin davranışlarını düzenlemesi ve yönlendirmesine katkıda bulunmaktadır (Niles ve Harris Bowsbey, 2013). Kişisel amaçlar, bireysel kontrolün sağlanması ve korunması açısından önem arz etmektedir (Özyürek, 2019).

Sosyal bilişsel kuramın yaklaşımına göre, kişisel amaçlar, yetkinlik ve sonuç beklentileri arasındaki etkileşim davranış üzerinde etkili olmaktadır. Bireyin amaçları yetkinlik beklentilerinin gelişmesinde etkili olurken, yetkinlik ve sonuç beklentileri de

daha sonrasında bireyin hedeflerine etki etmektedir. Bir konuda kendisini yetkin gören bireyin olumlu sonuç beklentisi içinde olması muhtemeldir (Özyürek, 2019).

### 2.3. Kariyer Stresi

Bu bölümde stres ve kariyer stresi kavramlarına ilişkin bilgiler sunulmaktadır.

#### 2.3.1. Stres Kavramı

Günlük hayatta karşımıza sık sık çıkmakta olan stres kavramının kökenleri Latince'deki *estricia* kelimesine dayanmaktadır. Kavram, 17. yüzyılda kötülük, sıkıntı, elem gibi anlamlarda kullanılmaktaydı. 18. ve 19. yüzyıllara gelindiğinde ise baskı, kuvvet, kişileri veya ruhsal yapıyı hedef alan zorlamaları ifade etmek amacıyla kullanılmaya başlanmıştır (Baltaş ve Baltaş, 2014).

Yapılan ilk stres tanımlarından birine göre; stres bedenin maruz kaldığı uyarana karşı özelleşmemiş olarak verdiği cevaptır (Selye,1974). Modern stres tanımlarına göre ise; bireyin fiziksel ve sosyal çevreden gelen olumsuz koşullar nedeni ile bedensel ve psikolojik sınırlarının ötesinde harcadığı çabaya stres denir (Cüceloğlu, 1996). Durna (2010) ise stresi şu şekilde tanımlamıştır: “Yaşamın her aşamasında karşılaşılan stres, insanların bir tehdit ya da zorluk olarak algıladıkları durumlara karşı göstermiş oldukları içe dönük bir tepkidir.” Literatürde stres kavramına yönelik pek çok tanım yer almaktadır. Genel haliyle stres kişinin, bir ihtiyacından vazgeçmesine sebep olan veya belirli bir davranışı sergilemesine yönlendiren, bireyin kendisinden veya dış etkenlerden dolayı gerilmesi ve sıkıntı yaşaması durumu şeklinde ifade edilmektedir (Tekin ve Deniz, 2019).

Toplumsal anlamda stres gerginlik yaratan, baskılayıcı bir durum olarak görülse de yalnızca olumsuz durumların strese neden olduğu söylenemez. Kişiler, arzu ettikleri durumlara ilişkin de stres yaşayabilirler. İstenilen bir işe kabul edilmek, evlenmek gibi arzulanan durumlar da bireylerde strese neden olabilmektedir. Olumlu stres olarak adlandırılan bu durum, kişinin yapacağı işe yönelik motivasyonunu artırıcı bir etkiye sahiptir. Olumsuz stres dediğimiz durum ise ölüm, boşanma, işini kaybetme gibi deneyimler sonucunda yaşanmaktadır.

### 2.3.2. Stres Faktörleri

Bireylerin stres yaşamasına sebep olan içsel ve dışsal kaynaklı pek çok faktör söz konusudur (Turpcu ve Akyurt, 2018). Strese sebep olan faktörleri *bireyden kaynaklanan stres faktörleri*, *iş çevresinden kaynaklanan stres faktörleri* ve *çevreden kaynaklanan stres faktörleri* olmak üzere üç ana grupta ele alınmaktadır (Güçlü, 2001, Kaplanoğlu, 2014).

*Bireysel Stres Faktörleri:* Bu faktörler kişinin cinsiyeti, karakteri, içe dönük veya dışadönük bir yapıda olması gibi özelliklerine bağlıdır. Kişinin çevredeki değişikliklere verdiği tepkiler, çevresini algılayış biçimi de bireysel stres faktörleri içerisinde ele alınmaktadır. Ekonomik, ailevi ve siyasi faktörlerdeki olumsuz durumlar da bireysel stresi artırıcı rol oynamaktadır.

*Örgütsel Kaynaklı Stres Faktörleri:* Bireylerin zamanlarının çoğunu geçirdiği ve en fazla etkileşim içinde bulunduğu alanlar iş yerleridir. İş yerlerindeki çalışma şartları, rol belirsizliği, rol çatışması ve çalışanlar arası ilişkiler gibi faktörler örgütsel strese neden olan faktörlerdendir.

*Çevresel Stres Faktörleri:* Toplumsal çevrenin bireyden beklemiş oldukları, birey üzerinde bir baskıya neden olur. Örf ve adetler, gelenekler ya da yasal birtakım durumlar çevresel stres faktörlerindedir.

### 2.3.3. Kariyer Stresi

Kariyer; bireylerin meslek seçimini, mesleki itibarlarını, hobilerini, işe başlama, işten ayrılma, emeklilik gibi işle ilgili süreçlerinin tamamını kapsayan gelişimsel bir olgudur. Bireyin, tüm bu süreçleri deneyimlerken gösterdiği uyumu da içerisine alan geniş bir kavramdır. Kişilerin hayatında uzun bir dönemi kapsayan kariyer süreci birtakım zorlanmaları da beraberinde getirebilmektedir. İş hayatına başlamadan önce veya iş hayatı içerisinde karşılaşılan zorluklar, strese neden olmaktadır. Her insanın bu süreçte karşılaştığı güçlükler, yaşadıkları stres düzeyleri ve bu stresle başa çıkabilme becerileri farklılık göstermektedir.

Kariyer stresi kişilerin kariyer planlama aşamasında karşılaştıkları bazı zorluklar olabileceği gibi, meslek hayatı içinde karşılaşılabilecek rol çatışmaları, iletişim problemleri, aşırı iş yükü, liderlik sorunları gibi faktörlerden dolayı yaşanan stres olarak da

tanımlanabilir (Saka ve Gati, 2007). Choi ve arkadaşlarının (2011) tanımına göre kariyer stresi, bireyin karşılaştığı sıkıntılar ve sahip olduğu kaynaklarının çevre tarafından engellenmesi ya da çevrenin bireyden beklentisinin bireyin yapabileceklerinin üzerinde olması gibi nedenlerden dolayı bireyin psikolojik iyi oluşuna zarar verilen süreçtir (Choi vd., 2011).

Choi ve arkadaşları (2011) yürütmüş oldukları bir çalışmanın sonuçlarına göre, kariyer stresinin dört alt boyutu olduğunu ifade etmişlerdir. Bu alt boyutlardan biri olan kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği boyutları, kişinin kariyere ilişkin hedeflerinin belirsiz olması ve mesleki bilgisinin de yetersizliğini açıklamaktadır. Bireyin kariyer konusundaki seçimleri ile içerisinde yaşadığı çevrenin ya da ailesinin seçimlerinin uyuşmamasını açıklayan boyut, dışsal çatışma boyutudur. Son boyut olan iş bulma baskısı boyutu ise bireyin istediği işi bulma konusunda yaşadığı zorluklar, ülkedeki işsizlik ve iş imkanlarının kısıtlılığını ifade etmektedir.

Üniversite, bireyin gelişim süresince içinde bulunduğu kritik bağlamlardan birisidir. Kişilerin kariyer planlarının yoğunluk kazandığı bir dönem olan üniversite yılları; bilişsel, sosyal ve duygusal açıdan öğrencilerin çeşitli stres unsurlarıyla karşı karşıya geldikleri bir dönemdir. Nitekim Hong ve Wengboey'e göre (2002) üniversite öğrencilerinin en temel stres faktörleri olumsuz yaşam olayları ve akademik zorlanmalardır. Akademik zorlanmalar içerisinde de kariyer stresinin bireyleri büyük ölçüde etkilediğini tespit eden araştırmalar mevcuttur (Jang, 2000; Kim, 2003).

Üniversite eğitimine devam eden öğrencilerin kariyerlerine dair beklentileri ve düşünceleri de stres yaşamalarına neden olmaktadır. Bu süreçte geleceğe dair hedeflerini netleştiremeyen öğrenciler daha fazla stres yaşamaya eğilimlidir. Sürekli yaşanan stres ise kişilerde gelecek kaygısı ve tükenmişlik gibi sıkıntılara yol açmaktadır (Özden ve Berk, 2011).

Bireyler eğitim hayatı içerisinde ekonomik, sosyal, akademik ve kariyere dair pek çok stres faktörü ile karşı karşıya gelmektedir. Üniversite öğrencileri ile yürütülen bir araştırmanın sonuçlarına göre, öğrenciler diğer kişilere göre daha streslidir (Donat vd., 2019). Bu süreçte öğrenciler kendilerini yeteri kadar tanımamalarından, kariyer seçiminde kendilerini yetkin görmemelerinden ve yeteneklerinin farkında

olmamalarından dolayı önemli problemler yaşamaktadırlar (Erkan ve Özbay, 2012, Çankaya ve Terzi, 2012).

Schein (1990) işsizliğin ve okuldan iş hayatına geçiş sürecinin sebep olduğu gerginliğin kariyer stresi yaşanmasına neden olduğunu iddia etmektedir. Kariyer sürecinin ortalarında yaşanan kişisel ve ailevi problemler, iş değiştirme, başka bir yerde işe başlama gibi faktörler kariyer stresinin diğer sebeplerini oluşturmaktadır. Emeklilik sürecinde ise iş hayatından ev yaşamına geçiş, kendini finansal açıdan güvende hissetmeme gibi durumlar sonucunda kariyer stresi yaşanmaktadır. Kariyer stresinin bir diğer nedeni ise, iç ve dış kariyer sürecidir. İç kariyer süreci, kişilerin mesleki yaşamları boyunca işleriyle ilgili değişen şartlara uyum sağlayabilme süreçlerini ifade eder. Dış kariyer ise, bireyin öz geçmişinde de yer alan, belirli bir işe girme ve kendini geliştirmeye yönelik yaptığı faaliyetleri kapsamaktadır. İç ve dış kariyer sürecindeki değişimler, bireylerin kariyer yönetimleri kariyer stresine neden olan faktörler arasındadır. Bunların yanı sıra, ülkenin ekonomik durumu, teknolojideki ilerlemeler, meslek tanımlarındaki değişiklikler de kariyer stresine neden olan çevresel faktörler arasındadır.

Kişilerin kariyer geliştirme sürecinde koruyucu etkenlerden yoksun olması ve risk etkeninin fazla olması gibi nedenlere bağlı olarak da değişim ve gelişime uyum sağlamada zorlanmalarına ve sıkıntı yaşamalarına neden olabilmektedir. Bireylerin psikolojik sağlıkları üzerinde etkili olan bu sıkıntılar kariyer gelişimi esnasında yaşanabileceği gibi, yaşam içerisinde herhangi bir dönemde de yaşanabilmektedir (Eryılmaz ve Mutlu, 2017).

## **2.4. Öz Yeterlik Kavramı**

Bu bölümde öz yeterliğin tanımı ve öz yeterlikle ilişkili kavramlar açıklanacaktır.

### **2.4.1. Öz Yeterlik Kavramının Tanımı**

Öz yeterlik kavramı ilk olarak, sosyal öğrenme kuramcılarında Albert Bandura (1977) tarafından ortaya atılmıştır (Kuzgun, 2017). Bandura'nın tanımına göre öz yeterlik, bireylerin yaşamlarındaki olayları etkileyebilmeye dair inançlarıyla ilgilidir (Bandura, 1997). Diğer bir deyişle öz yeterlik kavramı hangi becerilere sahip olduğumuzu değil, bu becerilerle yapabileceğimize inandıklarımızı ifade eder. Öz yeterliğe dair inançlar bilişsel,

motivasyonel, duyuşsal birtakım süreçler aracılığıyla insanların davranışlarını etkilemektedir (Bandura, 1992).

Pek çok farklı disiplinlerden araştırmacılar tarafından ele alınan öz yeterlik kavramının tanımlarından biri de şu şekildedir: öz yeterlik, kişilerin performans sergilemesi için gerekli olan etkinlikleri belirli bir düzene sokarak başarılı olmasıyla ilgili kendisine dair düşünceleridir (Lee, 2005). Shelton (1990) ise öz yeterliği, kişilerin amaçlarına ulaşmasıyla ve günlük hayatta karşısına çıkan güçlüklerle baş etme kapasitesiyle ilişkili inançları olarak tanımlamıştır. Schunk (1991) öz yeterliği, kişilerin kendilerine verilen görevleri yerine getirmelerine dair inançları şeklinde ele alırken, Synder ve Lopez'e (2005) göre öz yeterlik, kişilerin belirli bir durum üzerinde değişiklik yapmaları gerektiğinde becerilerini bu yönde ve planlı bir şekilde kullanabilme kapasitelerine dair inançlarını ifade etmektedir. Kısaca öz yeterlik, bireylerin görev veya sorumluluklarını yerine getirebilme yeteneklerine dair öznel fikirleri olarak ele alınmaktadır (Kurbanoglu, 2004).

Sanjuan ve arkadaşlarına (2000) göre kişilerin sahip olduğu öz yeterlik düzeyi, onların düşünce, duygu ve davranışları üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Nitekim, kişinin sahip olduğu öz yeterlik düzeyinin düşük olması kendi becerilerine dair negatif bir tutum sergilemesine neden olacaktır. Bandura' ya (2000) göre ise öz yeterlik, kişinin davranış ve hedeflerini, sonuca dair beklentilerini ve psikolojik sağlığını etkilemektedir. Bu nedenle de düşük öz yeterlik düzeyine sahip kişilerin yaşadığı depresyon, kaygı ve çaresizliği ile ilişkilidir.

Bireylerin öz yeterlik inancının yüksek olması, belirli bir konuda başarılı performans sergileyebilmeleri açısından önemlidir çünkü öz yeterlik kişinin davranışlarını, bir işe dair göstereceği gayreti ve işe ilişkin kazanımları üzerinde doğrudan etkilidir (Kiremit, 2006). Öz yeterlik inancı yüksek olan bireylere göre zor durumlar bir tehdit olmanın aksine, aşılması gereken zorluklar olarak görülmektedir. Bu kişiler, eğer bir işte başarı sağlayamazlarsa bunun sebebini yeterli gayreti göstermedikleri ya da gerekli bilgi ve beceriden yoksun olmaları olarak yorumlarlar. Bu nedenle de başarısız oldukları durumlarda daha fazla çaba gösterme yoluna giderler (Bandura, 1994). Öz yeterlik inancının yüksek olması, öğrencilerin akademik yeteneklerinin gelişmesine de katkı sağlar (Pajares ve Schunk, 2001).

Bireylerin öz yeterlik inançları, son zamanlarda birçok araştırmaya konu olmaktadır (Berkant ve Ekici, 2007). Bandura (1977), öz yeterlik inancının dört temel kaynağa dayandığını öne sürmektedir (Korkut ve Babaoğlu, 2012).

#### **2.4.2. Öz Yeterliğin Kaynakları**

Bandura'ya (1994) göre öz yeterlik inancının doğrudan deneyimler, dolaylı yaşantılar, sözel ikna ve fizyolojik ve duygusal durum olmak üzere dört ana kaynağı vardır.

##### *Doğrudan Deneyimler*

Bireyin birtakım işlerde elde ettiği başarılar, gelecekte de benzer işlerde başarılı olacağına göstergesidir. Bu durum da, bireyin benzer işleri yapma konusundaki motivasyonunu artırmaktadır. Doğrudan deneyimler, kişisel yaşantılardan kaynaklandığı için öz yeterlik inancı üzerinde etkisi en yüksek olan kaynaktır (Phan, 2012). Kişinin yaşadığı başarı bir ödül olarak görülmekte ve daha sonra da benzer başarıları elde etmenin yolunu açmaktadır. Bireyin başarısızlık olarak yorumladığı sonuçlar ise, öz yeterlik inancının düşmesine neden olmaktadır. Ancak, kişilerde öz yeterlik inancı oturduktan sonra küçük bazı başarısızlıkların yarattığı endişe de azalmaktadır. Birey, başarısızlıkları yeterince çaba göstermemelerine bağlar ve başarmak için tekrar denerler (Zulkowsky, 2009).

##### *Dolaylı Yaşantılar*

Kişi, çevresindeki bireylerin yaşamlarına dair yapmış olduğu gözlemler sonucunda birtakım beklentilerde bulunur. Başka insanların bazı işlerde başarılı olduğunu gören bireyler, kendilerinin de bu işlerde başarı gösterebileceğine dair öz yeterlik inançlarını artırır. Nitekim, diğerlerinin çok çaba harcamasına rağmen başarısız olduklarına şahit olmak da kişilerde öz yeterlik inançlarını azaltır ve daha az çaba harcamalarına neden olur. Dolaylı yaşantılar, kişinin kendisi ve diğer bireyler arasında yaptığı sosyal karşılaştırmaları da kapsamaktadır. Yapılan bu karşılaştırmalar, öz yeterliğe ilişkin algıların gelişimi üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir (Schunk, 1983).

##### *Sözel İkna*

Başkalarının, bireyi yapmak istediği bir iş konusunda cesaretlendirmeye yönelik söylemleri beklentilerinin olumlu yönde değişmesine katkı sağlar. Bu söylemleri,

bireyin kendisine olan inancını artırması bakımından önemlidir. Başkaları tarafından başarılı olacakları konusunda ikna edilen kişiler, kendilerine tam anlamıyla güvenmeseler dahi olumsuz durumlar üzerinde önceki kadar durmazlar ve başarı göstermek için daha fazla çaba sarf etmeye başlarlar. Ancak, bu ikna sonucunda başarılı deneyimler kazanılarak öz yeterlik inancı desteklenmelidir. Eğer, iknanın ardından başarılı deneyimler kazanılmazsa, yeterlik inançlarında tekrar bir zayıflama görülür. Bu durumda da bireyler, potansiyellerini artırmaktan vazgeçer ve bir zorlukla karşılaştıklarında kolayca pes ederler (Bandura, 1994).

#### *Fizyolojik ve Duygusal Durum*

Bireyin yapmak istediği bir işle ilgili çalışmalara başladığı dönemdeki duygusal ve fizyolojik durumunun iyi olması, ilgili işte başarılı olma olasılığını artırır. Kaygı, stres, yorgunluk, uykusuzluk gibi faktörler öz yeterliğin kaynakları arasındadır (İsrael, 2007).

Öz yeterlik inancı yüksek olan bireyler, duygusal durumlarının enerjilerini artıracaklarını ve başarıyı kolaylaştıracağını düşünürler. Kuşkulu ve kaygılı bireyler ise, bu duygusal durumların performansları üzerinde olumsuz etki yapacağına inanmaktadırlar (Bandura, 1994).

#### **2.4.3. Kariyer ve Öz Yeterlik**

Kariyeri konu edinen çalışmalara baktığımızda ilk olarak Hackett ve Betz (1981) tarafından incelendiği görülmektedir. Bu çalışmada, kadınların kariyer gelişimlerinde öz yeterliğin rolü ele alınmıştır. 1994'te Lent ve arkadaşları tarafından kariyer öz yeterliği kavramının, meslek seçimi, ilgi, değer ve becerileri yönlendirmede önemli bir rol üstlendiği belirtilmiştir. Taylor ve Betz'e (1983) göre öz yeterlik, bireylerin mesleki karar verme dönemlerinde önemli bir rol oynamaktadır çünkü öz yeterliği düşük olan bireyler bu süreçte kararsızlık yaşamaktadırlar. Son dönemlerde de kariyer geliştirme alanında yapılan araştırmalarda öz yeterliğin yaygın olarak ele alınan bir değişken olduğu görülmektedir.

Öz yeterlik, kariyer seçim süreçlerinde olduğu kadar kariyer yaşamında da son derece önemli bir faktördür. Bireyin belirli bir işe başlaması, başladığı işi sonlandırıp sonlandırmama konusunda karar vermesi, karşısına çıkan engellerle baş etme konusunda yapacaklarını belirlemesi gibi mesleki durumlar, öz yeterlik düzeyinden

etkilenmektedir. Öz yeterlik düzeyi yüksek olan bireyler meslek hayatlarında bir işi başarma konusunda daha yüksek bir motivasyona sahipken, öz yeterlik düzeyi düşük olan bireylerin başaramayacaklarına dair inançları daha baskın gelmektedir (Kuzgun, 2017). Bununla beraber iş hayatı, bireye sağladığı toplumsal statüyle beraber yaşam doyumunu da artırmaktadır. Bu sebeple iş hayatı, bireyin bedensel ve ruhsal sağlığı ile de ilişkilidir (A. Baltaş ve Baltaş, 2013).

Kişiler kariyer yaşamları boyunca pek çok farklı zorlukla mücadele etmek zorunda kalabilmektedir. Bu zorluklarla mücadele konusunda, bireylerin sahip oldukları öz yeterlik düzeyinin yadsınamaz bir önemi vardır. Teknolojideki değişimlere ayak uydurma konusunda ya da iş değiştirme gibi durumlarla başa çıkmada bireylerin yüksek öz yeterlik düzeyine sahip olmaları ve problem çözme becerilerini kullanabilmeleri çok önemlidir. Öz yeterlik düzeyi düşük olan bireyler, iş hayatında daha fazla stresli olabilmektedir. Bunun aksine, öz yeterlik düzeyi yüksek olan bireyler ise, karşılarına çıkan zorluklarla mücadele etme konusunda daha başarılıdır ve kolay pes etmezler. Bunun sonucunda da daha az stres yaşarlar. Nitekim, başarılı bir kariyer yaşamında öz yeterlik düzeyinin yüksek olması kilit bir rol oynamaktadır.

## 3. GEREÇ VE YÖNTEM

### 3.1. Araştırma Deseni

Nicel bir araştırma deseni olarak planlanan bu tez çalışmasının amacı, üniversite öğrencilerinde A ve B tipi kişilik örgütlenmesine göre kariyer stresi ve genel öz yeterlik düzeylerini incelemek olarak belirlenmiştir.

### 3.2. Örneklem

Bu tez çalışması Türkiye'nin İstanbul İlinde, Avrupa Yakasında yer alan İstanbul Üniversitesi ve Anadolu Yakasında yer alan Üsküdar Üniversitesinde lisans eğitimine devam eden öğrenciler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya herhangi bir psikiyatrik hastalığı bulunmayan ve psikiyatrik ilaç kullanmayan, toplam 206 öğrenci katılmıştır. Araştırma verileri 2023 Mart ve Nisan aylarında toplanmıştır.

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma sürecinde nicel araştırma yöntemlerinden faydalanılmıştır. Veri toplama süreci, ölçeklerin katılımcılara çevrimiçi yöntemlere uygulanması şeklinde ilerlemiştir. Bu çalışmada katılımcıların yaşadıkları kariyer stres düzeyini öğrenmek amacıyla, Kariyer Stresi Ölçeği kullanılmıştır. Öz yeterlik düzeylerini belirlemek için ise Genel Öz Yeterlik Ölçeğinden faydalanılmıştır. Son olarak, katılımcıların yatkın oldukları kişilik tipini belirlemek adına, Ufuk Durna (2004) tarafından geliştirilen Kişilik Ölçeği kullanılmıştır.

#### 3.3.1. Sosyodemografik Veri Formu

Katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, okul gibi demografik bilgilerini edinmek amacıyla araştırmacı tarafından literatürün incelenmesi neticesinde hazırlanan formdur.

#### 3.3.2. Kariyer Stresi Ölçeği

Bu ölçek Choi ve arkadaşları (2011) tarafından oluşturulmuş olup, Türkçe'ye Özden ve Sertel-Berk (2017) tarafından uyarlanmıştır. Katılımcıların kariyer sürecinde yaşadıkları durumlara ilişkin birtakım ifadeler içeren bir öz bildirim ölçeğidir. 5'li Likert tipindedir(1=hiç katılmıyorum, 5=tamamen katılıyorum). Toplam 20 maddeden

oluşan ölçeğin kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği, dışsal çatışma, iş bulma baskısı olmak üzere 3 alt ölçeği vardır.

Kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği boyutu, kişinin kariyer planlamasının belirsiz olması ve planlanan kariyeri hakkında yeterli bilgiye sahip olmamasının ortaya çıkardığı endişeden kaynaklanan stres düzeyi ile ilişkilidir. Ölçekteki 10 madde bu boyutu ölçer (Sertel-Berk, 2018).

Dışsal Çatışma boyutu, kişinin kendinden kaynaklanmayan, arkadaş ve aile gibi çevresel faktörler ile içsel faktörlerin çatışmasından doğan stres düzeyi ile ilişkilidir. Ölçekteki 4 madde bu boyutu ölçer.

İş Bulma Baskısı boyutu, kişinin kariyerini gerçekleştirmeyi planladığı pozisyonda bulunamama ve bulunmayı beklediği pozisyonun ihtiyaçlarını karşılama konusunda yetersiz kalmasından duyduğu kaygının ortaya çıkardığı stres düzeyi ile ilişkilidir. Ölçekteki 6 madde bu boyutu ölçer.

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 maddenin puanları "5" ile "1" arasında değişmektedir. Ölçekten hem toplam puan hem de ayrı ayrı alt ölçek puanları elde edilebilmektedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 20 iken, en yüksek puan ise 100 olacaktır. Yüksek puan, yüksek düzeyde kariyer stresine denk gelmektedir (Özden ve Sertel Berk, 2017).

### **3.3.3. Kişilik Ölçeği**

Ufuk Durna'nın A ve B Tipi kişilik yapısı üzerine yaptığı bir çalışmada (Durna, 2004) kendisinin geliştirdiği bir ölçektir. Öğrencilerin kişilik yapısını belirlemeye yönelik; alışkanlıkları, zamana karşı gösterdikleri tavırları, çeşitli koşullar altında sergiledikleri davranış şekli, çevreyle ilişkileri, kişisel özellikleri hakkındaki duygu ve düşüncelerini içeren 20 maddeden oluşan ve 1-5 arasında değer verilen 5'li likert tipi ölçektir.

Ölçeğin puanlama sistemine göre Asla; 1 puan, Nadiren; 2 puan, Bazen; 3 puan, Çoğu zaman; 4 puan, Her zaman; 5 puan verilerek değerlendirilmektedir. Üst sınıra (100) yakın puanlar A tipi kişilik örgütlenmesine yatkın olduğu anlamına gelirken,

puan alt sınırı (20) B tipi kişilik biçimine yatkınlık söz konusu olacaktır. Cevaplardaki 1 ve 2 puan seçenekleri B tipi kişilik özelliğini yansıtmaktadır, 4 ve 5 puanlı seçenekler ise A tipi kişilik özelliklerini yansıtan cevaplardır. 3 puanlı seçenek ise her iki kişilik tipinin de özelliklerinin gösterildiğini varsaymaktadır. Ölçekten alınan toplam puan 60 (20 x 3) puanın altında olması durumunda B tipi kişilik, 60 puan ve daha üstü olması durumunda ise A tipi kişilik olarak değerlendirilmektedir. Ölçeğin hesaplanmış genel güvenilirlik katsayısı  $\alpha = 0,712$ 'dir. Bulunan bu değer  $0,60 \leq 0,712 \leq 0,80$  aralığında olduğundan kullanılan ölçek oldukça güvenilir olarak kabul edilmektedir (Akıncı, Güven ve Demirel, 2015).

### **3.3.4. Genel Öz Yeterlik Ölçeği**

Katılımcıların kendilerinde algıladıkları yeterlilik düzeylerini tespit etmek amacıyla kullanılan bir öz bildirim ölçeğidir. Alınabilecek en yüksek puan 40, en düşük puan 10'dur. Puan artışına paralel olarak öz yeterlilik düzeyi de artmaktadır. Ölçek, Schwarzer ve Jarusalem tarafından (1979) geliştirilmiş ve ilk olarak 20 madde olarak hazırlanmıştır. 1981 yılında düzeltmeler yapılarak 10 maddeye indirilmiş olup 1995 yılında son haline getirilmiştir. Türkçe'ye uyarlaması Aypay (2010) tarafından yapılmıştır. Tek boyuttan oluşan ölçek 4'lü Likert tipindedir. Güvenirlik için yapılan hesaplamaya göre alfa değeri .86 olarak bulunmuştur.

### **3.4. Verilerin Analizi**

Çalışmada verilerin analizi için SPSS 25.0 programı kullanılmıştır. Katılımcıların sosyodemografik özelliklerine dair tanımlayıcı veriler frekans tablosu şeklinde sunulmuştur.

İlk olarak araştırma verilerinin normal dağılımı test edilmiştir. Buna göre kişilik ölçeği için çarpıklık ve basıklık değerleri  $\pm 1.5$  aralığında olmadığından, normal dağılım varsayımı karşılanamamıştır. Kariyer Stresi ve genel öz yeterlik ölçekleri için ise normallik varsayımı karşılanmıştır. Bundan dolayı kariyer stresi ve genel öz yeterlik düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Pearson Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Genel öz yeterlik ölçeğinden alınan toplam puan ile kariyer stresi ölçeğinden alınan toplam puan ve kariyer stresi ölçeğinin alt boyutlarından alınan toplam puanlar arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Verilerin homojenliği, Levene F testi kullanılarak analiz edilmiştir. Bu testin sonuçlarına göre karşılaştırma yapılacak gruplarda homojenlik varsayımı karşılanamamıştır. Bu nedenle ölçek ve alt ölçeklerden alınan puanlar arasında, katılımcıların sosyodemografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla nonparametrik testlerden Mann Whitney U testi ve Kruskal-Wallis H testi uygulanmıştır. Gruplar arasında anlamlı farklılık tespit edilen durumlarda, anlamlılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için post-Hoc testinden yararlanılmıştır. Varyansın homojen dağılmamasından dolayı Tamhane T2 Post-Hoc testi seçilmiştir.  $P < .05$  istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir. Son olarak, katılımcıların sahip oldukları kişilik tipine göre Genel z Yeterlik leğinden aldıkları toplam puan, Kariyer Stresi leğinden aldıkları toplam puan ve alt boyutlardan alınan puanlar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı Mann-Whitney U testi ile analiz edilmiştir.

## 4. BULGULAR

### 4.1. Örneklemin Sosyodemografik Bilgileri

Katılımcılara ait sosyodemografik özellikler Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1: Katılımcılara Ait Sosyodemografik Bilgiler (n=206)**

Değişken	Grup	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	113	54,9
	Erkek	93	45,1
Yaş	18-25	180	87,4
	26-30	23	11,2
	36-40	1	0,50
	41-45	1	0,50
	45 ve üstü	1	0,50
Medeni Hal	Bekar	189	91,7
	Boşanmış/Dul	5	2,4
	Evli	12	5,8
Ekonomik Durum	Kötü	11	5,3
	Orta	140	68,0
	İyi	49	23,8
	Çok İyi	6	2,9
Okul	İstanbul Üniversitesi	120	58,3
	Üsküdar Üniversitesi	86	41,7
Sınıf	Hazırlık	3	1,5
	1. Sınıf	44	21,4
	2. Sınıf	58	28,2
	3. Sınıf	57	27,7
	4. Sınıf	44	21,4
Çalışma Durumu	Evet	53	25,7
	Hayır	153	74,3
Çalışma Şekli	Yarı Zamanlı	42	79,2
	Tam Zamanlı	11	20,8
İşin Okunan Bölümle İlgisi	Evet, ilgili	23	43,4
	Hayır, değil	30	56,6

Çalışmaya 113'ü kadın (%54,9), 93'ü erkek (%45,1) olmak üzere toplam 206 üniversite öğrencisi katılmıştır. Katılımcıların %87,4 (n=180)'ü 18-25, %11,2 (n=23)'si 26-30, %0,50 (n=1)'si 36-40, %0,50 (n=1)'si 41-45 yaş aralığında ve %0,50 (n=1)'si 45 yaşın üstündedir. Araştırmaya katılan bireylerin 189'u (%91,7) bekar, 5'i (%2,4) boşanmış ya da dul, 12'si (%5,8) ise evlidir. Ekonomik durum açısından bakıldığında ise, 11 (%5,3) katılımcı ekonomik durumunu kötü, 140 (%68) katılımcı orta, 49 (%23,8) katılımcı iyi, 6 (%2,9) katılımcı ise çok iyi şeklinde belirtmiştir.

İstanbul Üniversitesi ve Üsküdar Üniversitesi'nde lisans eğitimine devam eden katılımcılarla gerçekleştirilen bu çalışmaya, İstanbul Üniversitesi'nden 120 (%58,3), Üsküdar Üniversitesi'nden ise 86 (%41,7) öğrenci katılmıştır. Bu öğrencilerin 3'ü (%1,5) hazırlık sınıfında eğitim görmektedir. Birinci sınıf öğrencileri 44 (%21,4), ikinci sınıf öğrencileri 58 (%28,2), üçüncü sınıf öğrencileri 57 (%27,7), dördüncü sınıf öğrencileri 44 (%21,4) kişidir. Bu öğrencilerden 53'ü (%25,7), çalışmakta iken, 153'ü (%74,3), ise çalışmadığını belirtmiştir. Çalıştığını belirten öğrencilerin 42'si (%79,2), yarı zamanlı, 11'i (%20,8), ise tam zamanlı bir işte çalışmaktadır. 23 (%43,4), öğrenci çalıştığı işin okuduğu bölümle ilgili olduğunu, 30 (%56,6), öğrenci ise bölümüyle ilgisiz bir işte çalıştığını ifade etmiştir.

#### 4.2. Örneklem A ve B Tipi Kişilik Örüntüsüne Göre Dağılımı

Tablo 2: Katılımcıların A ve B Tipi Kişilik Örüntüsüne Göre Dağılımı (n=206)

Kişilik Tipi	N	%
A Tipi Kişilik	110	53,40
B Tipi Kişilik	96	46,60

#### 4.3. Ölçek Verilerine Ait Betimsel Özellikler

Tablo 2'de katılımcıların ölçeklerden ve alt boyutlardan aldıkları puanlara ilişkin betimsel istatistikler sunulmuştur.

Tablo 3: Genel Öz Yeterlik Ölçeğinden Alınan Puanlara Ait İstatistiksel Özellikler (n=206)

	Boyut	Min.	Max.	$\bar{x}$	Std. Sapma
Genel Öz Yeterlik Ölçeği	Toplam	10	40	26,96	6,58

**Tablo 4: Kariyer Stresi Ölçeği ve Alt Boyutlarından Alınan Puanlara Ait İstatistiksel Özellikler (n=206)**

	<b>Boyut</b>	<b>Min.</b>	<b>Max.</b>	$\bar{x}$	<b>Std. Sapma</b>
Kariyer Stresi Ölçeği	Toplam	20	97	54,49	17,32
	Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği	10	50	27,27	9,98
	Dışsal Çatışma	4	20	10,00	3,97
	İş Bulma Baskısı	6	30	19,21	6,09

#### 4.4. Sosyodemografik Değişkenlerin Genel Öz Yeterlik Üzerindeki Etkisinin Mann Whitney – U Testi Üzerinden İncelenmesi

Bazı sosyodemografik değişkenlerin, katılımcıların genel öz yeterlik düzeyi üzerindeki etkisine ait istatistiksel bulgular Tablo 5’te sunulmuştur. Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları genel öz yeterliğin normal dağılmadığını gösterirken ( $D(206) = .055, p < .05$ ); çarpıklık değeri .017, basıklık değeri -.560’tır.

**Tablo 5: Katılımcıların Genel Öz Yeterlik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Cinsiyet ve Çalışılan İşin Özelliğine Göre Karşılaştırılması**

<b>Değişkenler</b>	<b>Alt Gruplar</b>	<b>N</b>	$\bar{X}_{\text{sıra}}$	$\Sigma_{\text{sıra}}$	<b>U</b>	<b>z</b>	<b>p</b>
Cinsiyet	Kadın	113	109,44	12366,5	4583,5	-1,578	,115
	Erkek	93	96,28	8954,5			
İşin Okunan Bölümüle İlgisi	Evet, ilgili	23	35,20	809,5	156,5	-3,392	<b>,001*</b>
	Hayır, değil	30	20,72	621,5			

\* $p < .05$

Cinsiyete göre genel öz yeterlik düzeyinin farklılaşp farklılaşmadığı incelendiğinde, kadın ( $\bar{x}_{\text{sıra}} = 109,44$ ) ve erkek ( $\bar{x}_{\text{sıra}} = 96,28$ ) katılımcıların genel öz yeterlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmüştür ( $U=4583,5$ ,  $Z=-1,578$ ,  $p>.05$ ).

Çalışan öğrencilerden, okuduğu bölümle ilgili işlerde çalışanlar ( $\bar{x}_{\text{sıra}} = 35,20$ ) ve okuduğu bölümle ilgili işlerde çalışmayanların ( $\bar{x}_{\text{sıra}} = 20,72$ ) genel öz yeterlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Okuduğu bölümle ilgili işlerde çalışan öğrencilerin genel öz yeterlik düzeyleri daha yüksektir ( $U=156,5$ ,  $Z= -3,392$ ,  $p<.05$ ).

#### 4.5. Sosyodemografik Değişkenlerin Genel Öz Yeterlik Üzerindeki Etkisinin Kruskal-Wallis Testi Üzerinden İncelenmesi

Ekonomik durum ve eğitim görülen sınıfın, katılımcıların genel öz yeterlik düzeyi üzerindeki etkisine ait istatistiksel bulgular Tablo 6'da sunulmuştur.

**Tablo 6: Katılımcıların Genel Öz Yeterlik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Sınıf ve Ekonomik Duruma Göre Karşılaştırılması**

Değişkenler	Alt Gruplar	N	$\bar{X}_{\text{sıra}}$	Ki-Kare	df	p
Sınıf	1.Sınıf	44	99,30	11,885	3	<b>,018*</b>
	2.Sınıf	58	92,45			
	3.Sınıf	57	96,07			
	4.Sınıf	44	129,64			
Ekonomik Durum	Kötü	11	82,68	3,196	3	,362
	Orta	140	100,92			
	İyi	49	113,68			
	Çok İyi	6	118,75			

\* $p < .05$

Tabloda sunulduğu üzere, farklı sınıflarda eğitim görmek, genel öz yeterlik düzeyi üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir ( $\chi^2_{(3)} = 11,885$ ,  $p < .05$ ). Genel öz yeterlik düzeyi 2. sınıfa doğru düşüş gösterme eğiliminde olurken 3 ve 4. sınıfta yükselişe geçmiş gözükmektedir. En düşük genel öz yeterliğe sahip grup 2. sınıflardır.

Ayrıca sınıf grupları arasında Tamhane T2 testi kullanılarak çoklu karşılaştırmalar yürütülmüştür. Tamhane T2 testi sonuçlarına göre, sınıf grupları arası genel öz yeterlik düzeyleri anlamlı ölçüde değişmektedir ( $F(4, 201) = 3.382, p < .05$ ). Bu değişimin hangi sınıflardan kaynaklandığını anlamak için çoklu karşılaştırmalar incelenmiştir. 4. sınıfta olan katılımcıların genel öz yeterlik düzeyleri, 3. Sınıfta okuyan katılımcılardan yüksek bulunmuştur ( $MD = 3.67384, SE = 1.20151, df = 4, p < .05$ ). Son olarak, yine 4. sınıfta olan katılımcıların genel öz yeterlik düzeyleri, 2. Sınıfta okuyan katılımcılardan yüksek bulunmuştur ( $MD = 4.28213, SE = 1.31784, df = 4, p < .05$ ).

Ekonomik durum açısından bakıldığında ise, katılımcıların ekonomik durumlarının genel öz yeterlik düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür ( $\chi^2_{(3)} = 3,196, p > .05$ ).

#### 4.6. Sosyodemografik Değişkenlerin Kariyer Stresi Üzerindeki Etkisinin Mann Whitney U Testi Üzerinden İncelenmesi

Bazı sosyodemografik değişkenlerin kariyer stresi düzeyi üzerindeki etkisine ait istatistiksel bulgular Tablo 7’de sunulmuştur.

**Tablo 7: Katılımcıların Kariyer Stresi Ölçeğinden Aldıkları Puanların Cinsiyet ve Çalışılan İşin Özelliğine Göre Karşılaştırılması**

Değişkenler	Alt Gruplar	N	$\bar{X}_{\text{sıra}}$	$\Sigma_{\text{sıra}}$	U	z	p
Cinsiyet	Kadın	113	99,15	11203,5	4762,5	-1,156	,248
	Erkek	93	108,79	10117,5			
İşin Okunan Bölümle İlgisi	Evet, ilgili	23	20,46	470,5	194,5	-2,703	<b>,007*</b>
	Hayır, değil	30	32,02	960,5			

\* $p < .05$

Katılımcıların cinsiyet, çalıştıkları işin eğitim gördükleri bölümle ilişkisinin kariyer stresini etkileyip etkilemediği Mann -Whitney U testi ile incelenmiştir. Normallik ve homojenlik parametrik varsayımının her değişken için karşılanmadığı görüldüğünden non-parametrik analiz yürütülmesine karar verilmiştir. Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları; cinsiyet değişkeni ( $D(206) = .366, p < .05$ ) ve kariyer stresi

( $D(206) = .078, p < .05$ ) değişkenlerinin normal dağılmadığını göstermiştir. Shapiro-Wilk testine göre, işin okunan bölümle ilgisi de normal dağılmamaktadır ( $W(53) = .630, p < .05$ ). Cinsiyet değişkeni için çarpıklık = .197, basıklık = -1.981; işin okunan bölümle ilgisi değişkeni için çarpıklık = -.274, basıklık = -2.002 ve son olarak kariyer stresi değişkeni için çarpıklık = -.109, basıklık = -.810'dur. Levene testi sonuçlarına göre; cinsiyet değişkeni ( $F(2, 204) = 2.463, p > .05$ ) ve işin okunan bölümle ilgisi değişkeni ( $F(2, 51) = 3.704, p > .05$ ) için homojen dağılmaktadır.

Tabloda sunulan bilgilerden görüldüğü üzere, kadınların ( $\bar{x}_{\text{sıra}} = 99, 15$ ) ve erkeklerin ( $\bar{x}_{\text{sıra}} = 108,79$ ) kariyer stresi ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $U=4762,5, Z=-1,156, p>.05$ )

Çalışan öğrencilerinden, okudukları bölümle ilgili bir işte çalışan ( $\bar{x}_{\text{sıra}} = 20,46$ ) ve bölümle ilgili olmayan bir işte çalışanların ( $\bar{x}_{\text{sıra}} = 32,02$ ) kariyer stres düzeyleri arasında ise anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. Okudukları bölümle ilgili işlerde çalışan öğrencilerin kariyer stresi düzeyleri daha düşüktür ( $U=194,5, Z= -2,703, p<.05$ ).

#### **4.7. Sosyodemografik Değişkenlerin Kariyer Stresi Üzerindeki Etkisinin Kruskal-Wallis Testi Üzerinden İncelenmesi**

Ekonomik durum ve eğitim görülen sınıfın kariyer stresi düzeyi üzerindeki etkisine ait istatistiksel bulgular Tablo 8'de sunulmuştur. Normallik ve homojenlik parametrik varsayımları sınanmıştır. Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları; sınıf ( $D(206) = .182, p < .05$ ) ve ekonomik durum ( $D(206) = .392, p < .05$ ) değişkenlerinin normal dağılmadığını göstermiştir. Sınıf değişkeni için çarpıklık = .082, basıklık = -1.061; ekonomik durum değişkeni için çarpıklık = .082, basıklık = -1.061'dir. Levene testi sınıf değişkeninin homojen dağılmadığına işaret ederken ( $F(4, 201) = 3.906, p < .05$ ); ekonomik durumun homojen dağıldığına işaret etmektedir ( $F(3, 202) = .475, p > .05$ ).

**Tablo 8: Katılımcıların Kariyer Stresi Ölçeğinden Aldıkları Puanların Sınıf ve Ekonomik Duruma Göre Karşılaştırılması**

Değişkenler	Alt Gruplar	N	$\bar{X}_{\text{sıra}}$	Ki-Kare	df	p
Sınıf	1.Sınıf	44	99,01	5,074	3	,280
	2.Sınıf	58	100,87			
	3.Sınıf	57	120,43			
	4.Sınıf	44	87,55			
Ekonomik Durum	Kötü	11	124,14	5,172	3	,160
	Orta	140	104,82			
	İyi	49	91,10			
	Çok İyi	6	136,08			

Tabloda görüldüğü üzere, farklı düzeydeki sınıflarda eğitim görüyor olmanın, kariyer stresi düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur ( $\chi^2_{(3)}=5,074, p>.05$ ).

Ekonomik durumun kariyer stres düzeyi üzerindeki etkisine bakıldığında da, anlamlı bir etki gözlenmemiştir ( $\chi^2_{(3)}=5,172, p>.05$ ).

#### **4.8. Kariyer Stresi ve Genel Öz Yeterlik Düzeyi Arasındaki İlişkinin Pearson Korelasyon Analizi Üzerinden İncelenmesi**

Katılımcıların Kariyer Stresi Ölçeği ve alt ölçeklerinden aldıkları puanlar ile Genel Öz Yeterlik Ölçeğinden aldıkları puanlar arasındaki ilişkiye dair bulgular Tablo 9'da sunulmuştur.

Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi yapmak için varsayımlar test edilmiştir. Değişkenlerin sürekli olduğu görülmüş olup gözlemler birbirinden bağımsızdır. Grafik gözlemi lineerlik varsayımının karşılandığına işaret etmiştir. Basıklık ile çarpıklık değerlerinin -1.5 ve 1.5 aralığında olması sebebiyle normallik varsayımı karşılandığı görülmüştür. Kariyer belirsizliği alt boyutu için çarpıklık = .130, basıklık = -.725; dışsal çatışma alt boyutu için çarpıklık = .295, basıklık = -.993; iş bulma baskısı alt boyutu için çarpıklık = -.414, basıklık = -.658; toplam KSÖ için çarpıklık = -.109, basıklık = -.810; GÖYÖ için çarpıklık = .017, basıklık = -.560'tır.

**Tablo 9: Katılımcıların Kariyer Stresi Ölçeği ve Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanlar ile Genel Öz Yeterlik Ölçeğinden Aldıkları Puanlar Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**

		GÖYÖ Toplam Puan	KSÖ Toplam Puan	KSÖ- Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği	KSÖ- Dışsal Çatışma	KSÖ-İş Bulma Baskısı
GÖYÖ	r	1	<b>-,370**</b>	<b>-,289**</b>	<b>-,381**</b>	<b>-,331**</b>
Toplam	p	.000	.000	.000	.000	.000
Puan	n	206	206	206	206	206
KSÖ	r	<b>-,370**</b>	1	<b>,935**</b>	<b>,710**</b>	<b>,847**</b>
Toplam	p	.000	.000	.000	.000	.000
Puan	n	206	206	206	206	206
KSÖ- Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği	r	<b>-,289**</b>	<b>,935**</b>	1	<b>,540**</b>	<b>,668**</b>
Toplam	p	.000	.000	.000	.000	.000
Puan	n	206	206	206	206	206
KSÖ- Dışsal Çatışma	r	<b>-,381**</b>	<b>,710**</b>	<b>,540**</b>	1	<b>,482**</b>
Toplam	p	.000	.000	.000	.000	.000
Puan	n	206	206	206	206	206
KSÖ-İş Bulma Baskısı	r	<b>-,331</b>	<b>,847**</b>	<b>,668**</b>	<b>,482**</b>	1
Toplam	p	.000	.000	.000	.000	.000
Puan	n	206	206	206	206	206

**\*\*p < .001**

Pearson Korelasyon analizi sonuçlarına göre, katılımcıların Kariyer Stresi Ölçeğinden aldıkları toplam puan ile Genel Öz Yeterlik Ölçeğinden aldıkları toplam puan arasında negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır ( $r=-,370$   $p=0.000$ ). Buna göre, katılımcıların kariyer stresi düzeyleri arttıkça öz yeterlik düzeyleri düşmektedir.

Genel Öz Yeterlik Ölçeğinden alınan toplam puan ile Kariyer Stresi Ölçeğinin alt ölçeklerinden Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği ( $r=-,289$   $p=0.000$ ), Dışsal

Çatışma ( $r=-,381$   $p=0.000$ ) ve İş Bulma Baskısı ( $r=-,331$   $p=0.000$ ) puanları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Ayrıca kariyer stresi ölçeğinin alt boyutlarının tamamı arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler vardır. Bir boyuttan alınan puan arttıkça, diğer boyutlardan alınan puanlar da artmaktadır.

#### 4.9. A ve B Tipi Kişilik Örüntüsünün Kariyer Stresi Alt Boyutları Üzerindeki Etkisinin Mann Whitney – U Testi Üzerinden İncelenmesi

Katılımcıların A ve B tipi kişilik örüntüsüne göre, Kariyer Stresi Ölçeğinin alt boyutlarından aldıkları puanlar arasındaki farka dair istatistiksel bulgular Tablo 10'da sunulmuştur.

**Tablo 10: Katılımcıların Kariyer Stresi Ölçeğinin Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların A ve B Tipi Kişilik Örüntüsüne Göre Karşılaştırılması**

Bağımlı Değişkenler	Bağımsız Değişken	N	$\bar{X}_{\text{sıra}}$	$\Sigma_{\text{sıra}}$	U	z	p
Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği	A Tipi Kişilik	110	125,46	13800,5	2864,5	-5,664	<b>,000**</b>
	B Tipi Kişilik	96	78,34	7520,5			
Dışsal Çatışma	A Tipi Kişilik	110	126,29	13892	2773	-5,895	<b>,000**</b>
	B Tipi Kişilik	96	77,39	7429			
İş Bulma Baskısı	A Tipi Kişilik	110	124,63	13709,5	2955,5	-5,455	<b>,000**</b>
	B Tipi Kişilik	96	79,29	7611,5			

\*\*  $p < .001$

A ve B tipi kişilik örüntüsüne göre kariyer stresi ölçeğinin alt ölçeklerinden alınan puanların anlamlı derecede farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Tabloda

sunulan analiz sonuçlarına göre, A tipi kişilik örüntüsüne sahip bireyler ( $\bar{x}_{\text{sıra}} = 125,46$ ) ile B tipi kişilik örüntüsüne sahip bireylerin ( $\bar{x}_{\text{sıra}} = 78,34$ ), kariyer stresi ölçeğinin kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği alt ölçeğinden alınan puanlar anlamlı derecede farklılaşmaktadır. A tipi kişilik örüntüsüne sahip bireylerin, bu alt ölçekten aldığı toplam puanlar daha yüksektir ( $U=2864,5$ ,  $Z= -5,664$ ,  $p<.05$ ).

Dışsal çatışma alt ölçeğinden alınan puanlar incelendiğinde de, benzer şekilde A tipi kişilik örüntüsüne sahip bireyler ( $\bar{x}_{\text{sıra}} = 126,29$ ) ile B tipi kişilik örüntüsüne sahip bireylerin ( $\bar{x}_{\text{sıra}} = 77,39$ ) puanları arasında anlamlı derecede farklılaşma gözlenmiştir. A tipi kişilik örüntüsüne sahip bireylerin, dışsal çatışma alt ölçeğinden aldıkları toplam puan daha yüksektir ( $U=2773$ ,  $Z= -5,895$ ,  $p<.05$ ).

#### 4.10. A ve B Tipi Kişilik Örüntüsünün Kariyer Stresi ve Genel Öz Yeterlik Üzerindeki Etkisinin Mann Whitney – U Testi Üzerinden İncelenmesi

Katılımcıların A ve B tipi kişilik örüntüsüne göre, kariyer stresi ve genel öz yeterlik düzeyleri arasındaki farka dair istatistiksel bulgular Tablo 10’da sunulmuştur.

**Tablo 11: Katılımcıların Kariyer Stresi ve Genel Öz Yeterlik Ölçeğinden Aldıkları Puanların A ve B Tipi Kişilik Örüntüsüne Göre Karşılaştırılması**

Bağımlı Değişkenler	Bağımsız Değişken	N	$\bar{X}_{\text{sıra}}$	$\Sigma_{\text{sıra}}$	U	z	p
GÖYÖ	A Tipi Kişilik	110	89,15	9806	3701	-3,705	<b>,000**</b>
	B Tipi Kişilik	96	119,95	11515			
KSÖ	A Tipi Kişilik	110	129,39	14233	2432	-6,674	<b>,000**</b>
	B Tipi Kişilik	96	73,83	7088			

\*\*  $p<.001$

A ve B tipi kişilik örüntüsüne göre genel öz yeterlik ve kariyer stresi düzeyinin farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Yapılan analiz sonuçlarına göre, A tipi kişilik örüntüsüne sahip bireyler ( $\bar{x}_{\text{sıra}} = 89,15$ ) ile B tipi kişilik özelliğine sahip bireylerin ( $\bar{x}_{\text{sıra}} = 119,95$ ) genel öz yeterlik düzeyleri arasında anlamlı derecede farklılık olduğu görülmüştür. Buna göre, B tipi kişilik özelliğine sahip olan bireylerin genel öz yeterlik düzeyi daha yüksektir ( $U=3701$ ,  $Z= -3,705$ ,  $p<.05$ ).

Kariyer stresi puanları incelendiğinde de, A tipi kişilik örüntüsüne sahip bireyler ( $\bar{x}_{\text{sıra}} = 129,39$ ) ile B tipi kişilik örüntüsüne ( $\bar{x}_{\text{sıra}} = 73,83$ ) sahip bireyler arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu farklılığa göre, A tipi kişilik örüntüsüne sahip bireylerin kariyer stresi düzeyleri daha yüksektir ( $U=2432, Z= -6,674, p<.05$ ).

Son olarak, kariyer stresi ölçeğinin iş bulma baskısı alt ölçeğinden alınan puanlar da, A tipi kişilik örüntüsüne sahip bireyler ( $\bar{x}_{\text{sıra}} = 124,63$ ) ile B tipi kişilik örüntüsüne sahip bireyler ( $\bar{x}_{\text{sıra}} = 79,29$ ) arasında anlamlı bir farklılık göstermektedir. A tipi kişilik örüntüsüne sahip bireylerin, iş bulma baskısı alt ölçeğinden aldıkları toplam puanlar daha yüksektir ( $U=2955,5, Z= -5,455, p<.05$ ).



## 5. TARTIŞMA

Araştırmanın bu bölümünde, üniversite öğrencilerinde kariyer stresi ve genel öz yeterlik düzeyinin A ve B tipi kişilik örüntüsüne göre incelenmesine yönelik elde edilen bulgular, literatürdeki bilgiler ışığında tartışılmıştır. İlk olarak katılımcıların kariyer stresi ve genel öz yeterlik düzeylerinin, demografik değişkenlere bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Ardından katılımcıların kariyer stresi düzeyi ile genel öz yeterlik düzeyi arasındaki ilişki incelenmiştir. Son olarak, A ve B tipi kişilik örüntüsüne sahip olmanın, katılımcıların kariyer stresi ile genel öz yeterlik düzeyleri üzerindeki etkisine yönelik bulgular analiz edilmiştir.

Demografik değişkenlere bakıldığında, araştırmaya katılanların 113'ü (%54,9) kadın, 93'ü (%45,1) ise erkektir ve çoğu (%87,4) 18-25 yaş arasındadır. Katılımcıların tamamı, İstanbul Üniversitesi ile Üsküdar Üniversitesinde lisans eğitimine devam eden öğrencilerdir. Öğrencilerin eğitim gördükleri sınıf düzeyi, hazırlıktan dördüncü sınıfa kadar değişmektedir. Katılımcıların 189'u (%91,7) medeni halini bekar olarak belirtmişken, 12 (%5,8) kişi evli ve 5 (%2,4) kişi boşanmış/dul olarak belirtmiştir. Katılımcıların 140'ı (%68) ekonomik durumunu orta düzey olarak belirtmiştir. Araştırmaya katılan öğrenciler arasında 153'ü (%74,3) herhangi bir işte çalışmıyorken, 42 (%20,3) öğrenci yarı zamanlı, 11 (%5,4) öğrenci ise tam zamanlı işlerde çalışmaktadır.

Araştırmaya katılan bireylerin kişilik tipi açısından dağılımına göre, 110 (%53,40) kişi A tipi kişilik örüntüsüne sahip iken, 96 (%46,60) kişi B tipi kişilik örüntüsüne sahiptir. Katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanlar incelendiğinde, GÖYÖ'den alınan puanlar ortalama 26,96 iken, KSÖ'den alınan toplam puanların ortalaması 54,49'dur. KSÖ'nün alt boyutlarına bakıldığında ise ortalama puanlar; kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği için 27,27, dışsal çatışma için 10, iş bulma baskısı için ise 19,21'dir.

Demografik değişkenlerin genel öz yeterlik düzeyi üzerindeki etkisine bakıldığında, cinsiyet açısından bir farklılık olmadığı görülmüştür. Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde benzer ve farklı bulgulara ulaşıldığı görülmüştür. Uçak ve Bağ (2012) tarafından 705 ortaokul öğrencisinin Fen ve Teknoloji dersine yönelik öz yeterlilik düzeylerini belirlemek amacıyla yürütülen araştırmanın sonuçlarına göre,

katılımcıların öz yeterlik düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı derecede farklılaşmadığı gösterilmiştir. Buna benzer olarak Kurbanoğlu ve Takunyacı (2012)'nin da lise öğrencileri ile yürüttükleri çalışmalarında, cinsiyete göre öz yeterlik düzeylerinin farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Sınıf öğretmeni adaylarının mesleki kaygı, psikolojik iyi oluş ve öz yeterlik düzeylerinin incelendiği bir başka araştırmanın sonuçları da, katılımcıların cinsiyet açısından öz yeterlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir (Sarıtaş, 2019). Üniversite öğrencilerinde mutluluk, psikolojik dayanıklılık ve öz yeterlik düzeylerinin incelendiği bir başka araştırmanın sonuçlarına göre ise, erkeklerin kadınlardan daha yüksek öz yeterlik düzeyine sahip olduğu bulgulanmıştır (Can ve Cantez, 2018). Yurt dışında yürütülen araştırmalarda ise genellikle mevcut çalışmanın tersine bir durum görülmektedir. Huang'ın (2013) meta-analiz çalışmasına göre, cinsiyet ve öz yeterlik arasında bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişkiye göre, erkek öğrencilerin öz yeterlik düzeyleri kız öğrencilerden anlamlı derecede yüksektir. Benzer şekilde Fransa'da ilköğretim üçüncü sınıf öğrencilerinin akademik öz yeterlik inançlarına dair yürütülen bir araştırmanın bulguları da, erkek öğrencilerin öz yeterlik düzeylerinin kız öğrencilerden anlamlı derecede yüksek bulgulanmıştır (Joët vd., 2011). Yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçlar, öğrencilerin öz yeterlik inançları incelenirken öğrenme ortamlarının ve kültürel faktörlerin de etkisinin göz ardı edilemeyeceğini göstermektedir.

Çalışan öğrenciler arasında bölümleri ile ilişkili işlerde çalışanların, farklı sektörlerde çalışanlara göre öz yeterlik düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Literatürde doğrudan çalışma durumu ile öz yeterlik arasındaki ilişkiyi inceleyen kısıtlı sayıda çalışma olmakla birlikte, başarılı deneyimler elde eden kişilerin öz yeterlik inançlarının daha yüksek olduğu ortaya konmuştur (Bacanlı ve Tarhan, 2016). Ülkemizde Biçer ve arkadaşları (2018) tarafından, sağlık yönetimi mezunlarının öz yeterlilik inançlarını inceleyen bir araştırmanın sonucuna göre kendi mesleklerini gerçekleştiren mezunların öz yeterlik düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Eğitimini aldıkları meslekleri icra edemeyen, kendi alanları dışında çalışan mezunların öz yeterlik düzeyi daha düşüktür. Bu noktada araştırmada, literatürle paralel bulgulara ulaşılmıştır. Okudukları bölüm ile ilgili işlerde çalışmak, öğrencilere mesleklerini icra edebilme fırsatı sunmakta, mesleki bilgilerini ve donanımlarını kullanarak başarılarını artırmalarını sağlamaktadır. Sonuç

olarak, öğrenciler kendilerini daha yetkin görmekte ve öz yeterlik düzeylerinde de artış meydana gelmektedir.

Araştırmada katılımcıların öz yeterlik düzeylerinin sınıf değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiş olup dördüncü sınıf öğrencilerinin genel öz yeterlik düzeylerinin, ikinci ve üçüncü sınıf öğrencilerinden anlamlı derecede yüksek olduğu bulunmuştur. Literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında, mevcut çalışmadan farklı olarak Yenilmez ve Kakmacı'nın (2008) Eskişehir Osmangazi Üniversitesi matematik öğretmenliği bölümünde eğitim gören 273 öğrenciyle yürüttükleri çalışmada, dördüncü sınıf öğrencilerinin öz yeterlik düzeylerinin birinci sınıf öğrencilerinden daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Engin (2019) lisanslı futbol oynayan lise öğrencileriyle yürüttüğü çalışmada, öğrencilerin genel öz yeterlik düzeylerinin eğitim gördükleri sınıfa göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Mevcut araştırmadan elde edilen sonuç, öz yeterlik inancının kişinin bilgi birikimine bağlı olarak artmasından dolayı beklenen bir durumdur.

Ekonomik durum açısından genel öz yeterlik düzeyi incelendiğinde, katılımcıların genel öz yeterlik düzeylerinin ekonomik durumlarına göre anlamlı derecede farklılaşmadığı görülmüştür. Benzer olarak Gençal-Yazıcı'nın (2015) yürüttüğü çalışmada katılımcıların genel öz yeterlik düzeylerinin, ekonomik durumlarına göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Yapılan diğer araştırmaların sonuçları da, bireylerin ekonomik durumlarına göre öz yeterlik düzeyinde farklılık olmadığını göstermektedir (İkiz ve Yörük, 2013; Şen, 2009). Bu durumda araştırmanın bulgularının literatürle benzerlik gösterdiği görülmektedir.

Kariyer stresine yönelik yapılan incelemelerden cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur. Literatürde de benzer sonuçlar mevcuttur. Nitekim, Turpçu ve Akyurt (2018) tarafından Giresun Üniversitesi turizm öğrencileri ile yürütülen bir araştırmada katılımcıların kariyer stresi düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşmadığı bulgulanmıştır. Benzer şekilde, Özkan'ın (2020) çalışmasında da erkek ve kadın katılımcıların kariyer stres düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yine, Bozyiğit ve Gökbaraz (2019) ve Çetinkaya (2019) da yürüttükleri çalışmalarda benzer sonuç elde etmişlerdir. Ancak literatürde farklı bulgular elde eden çalışmalar da mevcuttur. Üzüm, Uçkun ve Uçkun (2018)

çalışmalarında, kariyer stresinin cinsiyete göre anlamlı derecede farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Altan ve Tarsuslu'nun (2019) yürüttüğü çalışmadan elde edilen sonuçlara göre ise, kadınların kariyer stresi düzeyleri erkeklerden daha yüksek bulunmuştur. Literatürdeki çeşitli çalışmaların sonuçları göz önünde bulundurulduğunda, kariyer stresi düzeyi konusunda farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Çalışmanın uygulandığı örneklem grubu ve uygulama alanlarındaki farklılığın, elde edilen sonuçların değişmesine neden olabileceği düşünülmektedir.

Çalışmada, okudukları bölümle ilgili bir işte çalışanların kariyer stresi düzeylerinin, farklı sektörde çalışan öğrencilere göre daha düşük olduğu görülmüştür. Turpçu ve Akyurt (2018) tarafından turizm öğrencileri ile yürütülen bir çalışmada da benzer olarak, turizm sektöründe çalışan öğrencilerin kariyer stresi düzeyleri daha düşük bulunmuştur. Bu durum, okudukları bölüm ile ilgili işlerde çalışan öğrencilerin çalışma alanlarını daha yakından tanımaları ve deneyim elde etmeleri sonucu daha az kariyer stresi yaşamaları ile açıklanabilmektedir. Eğitim sürecinde okudukları bölümle ilgili bir işte çalışma fırsatı elde eden öğrencilerde alanlarıyla ilgili bir işe erkenden başlayıp sektörde kendilerine bir yer edinmenin getirmiş olduğu güvenin, kariyer stresini daha az yaşamalarına katkı sağladığı düşünülmektedir.

Öğrencilerin eğitim gördükleri sınıfa göre kariyer stresi düzeyleri incelendiğinde, sınıfa göre kariyer stresi düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde de bu bulguyu destekleyen çalışmalar mevcuttur. Bachelor ve Gold (2001) tarafından yürütülen çalışmada, eğitim görülen sınıf düzeyi ile kariyer stresi düzeyi arasında bir ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır. Mevcut çalışmanın tersine, Yaşar ve Turgut (2019) Kastamonu Üniversitesi Eğitim, Edebiyat ve Mimarlık fakülteleri ile Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda eğitim gören 1189 üniversite öğrencisi ile yürüttükleri çalışmada ikinci sınıf öğrencilerinin kariyer stresi düzeyinin birinci ve dördüncü sınıflara göre anlamlı derecede yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Farklı çalışmalarda farklı sınıf düzeyinde eğitim gören öğrenciler ile çalışılmasından dolayı, araştırma sonuçlarının da farklılık gösterdiği söylenebilir. Elde edilen bulgulara göre, kariyer stresi, okunan sınıf yükseldikçe artmaktadır (H<sub>5</sub>) olarak kurulan hipotez desteklenmemiştir. Bu noktada örneklem sayısının çok yüksek olmayışının sonuçlar üzerinde etkisi olduğu düşünülmektedir.

Ekonomik durumun kariyer stresi düzeyi üzerindeki etkisi incelendiğinde, anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Literatürde ekonomik durum ile kariyer stresi düzeyini inceleyen kısıtlı sayıda araştırmaya rastlanmıştır. Yapılan çalışmaların bulguları mevcut çalışmanın bulgularıyla çelişmektedir. Kocaeli Meslek Yüksekokulu Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı programında eğitim gören 105 üniversite öğrencisi ile yürütülen bir araştırmada (Üzüm vd., 2018), katılımcıların gelir düzeyleri arttıkça kariyer streslerinin azaldığı bulgulanmıştır. Ayrıca, Yazıcı ve Akkutay'nın (2001) çalışmasının sonuçlarına göre öğrencilerin ekonomik problemleri arttıkça yaşadıkları kariyer stresi düzeyinde de artış olduğu gözlenmiştir. Elde edilen bulgulara göre, kariyer stresi düzeyi ekonomik standarda göre anlamlı derecede farklıdır (H<sub>4</sub>) olarak kurulan hipotez desteklenmemiştir. Araştırmanın literatürdeki bulgularla çelişmesinde, araştırmaya yalnızca İstanbul'daki iki üniversitede eğitimine devam eden öğrencilerin katılmasının etkili olabileceği düşünülmektedir.

Çalışmada öz yeterlik ile kariyer stresi arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Buna göre öz yeterlik düzeyi yüksek olan katılımcıların kariyer stresi düzeyi daha düşükken, öz yeterlik düzeyi düşük olan katılımcıların kariyer stresi düzeyi daha yüksektir. İzmir Meslek Yüksekokulu öğrencileriyle yürütülen bir araştırmada mevcut çalışmayla benzer olarak, öz yeterlik düzeyinin daha yüksek olduğu durumlarda kariyer stresinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır (Esen, 2019). Brouwers ve arkadaşlarının (2002) öğretmen üzerinde yürüttükleri bir araştırmanın sonuçlarına bakıldığında, öz yeterlik düzeyi daha yüksek olan öğretmenlerin yaşadıkları kariyer stresinin daha düşük olduğu ve yeni bir öğretim yöntemini daha kolay şekilde benimseyip uygulayabildikleri görülmüştür. Stres ve öz yeterlik üzerine yürütülen farklı çalışmalarda da (Chu Yu vd., 2009; Uzun, 2018) benzer bulgular elde edilmiştir. Mevcut çalışma bulgularına göre, öz yeterlik düzeyi yüksek olan bireylerin kariyer stresi düzeyleri düşüktür (H<sub>1</sub>) olarak kurulan hipotez desteklenmiştir.

Kariyer stresi ölçeğinin tüm alt boyutları ile öz yeterlik arasında da negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde Esen (2019), İzmir Meslek Yüksekokulu öğrencileriyle yürüttüğü çalışmada kariyer stresinin tüm alt boyutları ile öz yeterlik düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu bulgulanmıştır. Tüm bunlardan yola çıkarak, bireylerin bir şeyleri yapabileceklerine dair

inançlarının yüksek olmasının, yaşayacakları stresi azaltmada önemli bir rol oynadığı sonucuna varılabileceği düşünülmektedir.

Kariyer stresiyle ilgili Giresun Üniversitesinde eğitim gören 223 turizm öğrencisi üzerinde yapılan bir çalışmaya göre öğrencilerin ağırlıklı olarak iş bulma baskısı alt boyutundan yüksek puanlar aldığı, en düşük puanların ise dışsal çatışma alt boyutundan alındığı ortaya konulmuştur (Turpcu ve Akyurt, 2018). Yapılan araştırmada ise kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği alt boyutunun en yüksek puanları oluşturduğu, dışsal çatışma alt boyutunun ise en düşük puanları oluşturduğu bulgulanmıştır.

A ve B tipi kişilik örüntüsünün, kariyer stresinin alt boyutları üzerinde bir etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Yapılan analizlere göre kişilik örüntüsü, kariyer stresinin tüm alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. A tipi kişilik örüntüsüne sahip bireylerin; kariyer stresinin kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği, dışsal çatışma ve iş bulma baskısı olmak üzere tüm boyutlarında yaşadıkları sıkıntılar, B tipi kişilik örüntüsüne sahip bireylere göre anlamlı derecede daha yüksektir. A tipi kişilik örüntüsüne sahip bireylerin hırslı ve kendilerini zorlayıcı niteliklere sahip olmalarının, yaşadıkları stresi artırıcı bir rol oynadığı düşünülmektedir. B tipi kişilik örüntüsüne sahip bireylerin her alt boyuttan daha düşük puanlar almaları ise, telaşsız ve rahat bir kişiliğe sahip olmalarına bağlanabilmektedir. Literatür incelendiğinde, A tipi kişilik örüntüsüne sahip bireylerin kariyer stres düzeylerinin daha yüksek olduğunu bulgulayan araştırmalar mevcutken (Durna, 2004); kariyer stresinin alt boyutlarını inceleyen bir araştırmaya rastlanamamıştır. Ancak, kariyer stresinin bir alt boyutunda meydana gelen pozitif yönlü bir artışın, diğer alt boyutlarda da aynı yönde bir artışa neden olduğu bilinmektedir (Esen, 2019). Örnek olarak, iş bulma baskısı arttıkça, dışsal çatışmada da artış meydana gelmektedir. A tipi kişilik örüntüsüne sahip bireylerin kariyer stresinden aldıkları toplam puanın, B tipi kişilik örüntüsüne sahip bireylere göre daha yüksek olduğu bilinmektedir. Bu nedenle, bu toplam puanı oluşturan alt boyutlardan da A tipi kişilik örüntüsüne sahip olan bireylerin daha yüksek puanlar almış olması beklenen bir bulgudur. Ancak, kariyer stresinin alt boyutları ile daha fazla araştırma yapılması önerilmektedir.

A ve B tipi kişilik örüntüsünün kariyer stresi ve genel öz yeterlik düzeyi üzerindeki etkisi incelendiğinde, her iki değişkenin de kişilik tipine göre anlamlı

derecede farklılaştığı bulgulanmıştır. A ve B tipi kişilik örüntüsüne göre genel öz yeterlik düzeyi anlamlı derecede farklılaşmaktadır. A tipi kişilik örüntüsüne sahip bireylerin genel öz yeterlik düzeyleri, B tipi kişilik örüntüsüne sahip bireylerden daha düşüktür. Literatür incelendiğinde A ve B tipi kişilik örüntüsü ile genel öz yeterlik düzeyini ele alan pek fazla çalışmaya rastlanmamakla beraber, Gamsız ve arkadaşları (2013) tarafından öğretmenler ile yürütülen bir araştırmada, mevcut çalışmaya benzer olarak A tipi kişilik örüntüsü ile genel öz yeterlik düzeyi arasında bir ilişki saptanmıştır. Bu ilişkiye göre, A tipi kişilik örüntüsüne sahip bireylerin genel öz yeterlik düzeyleri düşüktür. Elde edilen bulgulara göre, A tipi kişilik özelliği baskın olan bireylerde öz yeterlik düzeyi düşüktür (H<sub>2</sub>) şeklinde kurulan hipotez desteklenmiştir. A tipi kişilik özelliğine sahip bireylerin olumsuz durumlarla başa çıkmak konusunda yaşadıkları zorlukların, kendilerini yetersiz hissetmelerine neden olabileceği düşünülmektedir.

A tipi kişilik örüntüsüne sahip bireylerin kariyer stresi düzeyleri, B tipi kişilik örüntüsüne sahip bireylerden anlamlı derecede daha yüksek bulunmuştur. Durna'nın (2004) stres ile A ve B tipi kişilik örüntüsü üzerine yürütmüş olduğu çalışma da benzer bulgulara işaret etmektedir. Bu araştırmaya göre, A tipi kişilik örüntüsüne sahip bireylerin stres düzeylerinin yüksek olma oranı, B tipi kişilik örüntüsüne sahip olan bireylerden iki kat daha fazladır. Literatürdeki diğer araştırmalar incelendiğinde de, kişiliğin iş stresi üzerinde düzenleyici bir rolü olduğu vurgulanmaktadır (Rayburn ve Rayburn, 1996; Şahin vd., 2011; Ganster ve Fusilier, 1989; Spector ve O'Connell, 1994; Cooper ve Payne, 1991; Cooper ve Sutherland, 1987). Rayburn ve Rayburn (1996) tarafından Makyavelizm ve A tipi kişilik örüntüsü arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmanın sonuçlarına göre, A tipi kişilik örüntüsü ile stres arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Şahin ve arkadaşları (2011) kamu güvenliği alanında çalışan 454 kişiyle yürüttükleri çalışmada A tipi kişilik örüntüsüne sahip bireylerin stres düzeylerinin anlamlı derecede yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Literatürdeki birbirine paralel bu bulgular, A tipi kişilik örüntüsüne sahip bireylerin sabırsız, rekabetçi ve hırslı kişilik özelliklerinin stres seviyelerinin artmasına neden olması ile açıklanabilmektedir. Elde edilen bulgulara göre, A tipi kişilik özelliği baskın olan kişilerde kariyer stres düzeyi, B tipi kişilik özelliği baskın olan kişilerden daha yüksektir (H<sub>3</sub>) şeklinde kurulan hipotez desteklenmiştir.

## 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Mevcut çalışmada, lisans öğrencilerinin kariyer stresi ile genel öz yeterlik düzeylerinin A ve B tipi kişilik örüntüsüne göre farklılaşp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Araştırmanın bulguları şu şekildedir:

- Demografik değişkenlerin genel öz yeterlik düzeyi üzerindeki etkisine bakıldığında; katılımcıların genel öz yeterlik düzeyleri arasında cinsiyet ve ekonomik durum açısından anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır. Ancak, eğitim görülen sınıf düzeyine göre genel öz yeterlik düzeyi anlamlı derecede farklılaşmaktadır. İkinci sınıf öğrencilerinde genel öz yeterlik düzeyi en düşük seviyede, üçüncü ve dördüncü sınıflarda yükselmektedir. En yüksek genel öz yeterlik düzeyine sahip olan grup, dördüncü sınıf öğrencileridir. Aynı zamanda, bölümleriyle ilgili işlerde çalışan öğrencilerin, bölümleriyle ilgisiz işlerde çalışanlara göre genel öz yeterlik düzeyleri daha yüksek seyretilmektedir. Bu sonuçlar, sınıf düzeyine ve alanla ilgili çalışma durumuna paralel olarak mesleki bilgilerin de artış göstermesi ile öğrencilerin kendilerini daha yetkin görmeleriyle açıklanabilmektedir.
- Demografik değişkenler incelendiğinde; katılımcıların kariyer stresi düzeylerinin cinsiyetlerinden, eğitim gördükleri sınıf düzeyinden ve ekonomik durumlarından etkilenmediği bulunmuştur. Ancak, okudukları bölümle ilgili işlerde çalışan öğrenciler kariyer stresini daha düşük düzeylerde deneyimlemiştir. Bu sonuçlar ışığında; okudukları bölümle ilgili iş fırsatı edinen öğrencilerin, mesleki konularını elde etmelerine bağlı olarak bilgi eksikliklerinin ve iş bulma baskılarının azaldığı söylenebilmektedir.
- ‘Katılımcıların kariyer stresi düzeyleri, ekonomik durumlarına göre anlamlı derecede farklıdır.’ olarak ifade edilen hipotez desteklenmemiştir. Buna göre, öğrencilerin kariyer sürecini yalnızca gelir elde etmeye yönelik bir araç olarak algılamadıkları sonucuna varılabilmektedir.
- ‘Öz yeterlik düzeyi yüksek olan bireylerin kariyer stresi düzeyleri düşüktür.’ olarak ifade edilen hipotez desteklenmiştir. Katılımcıların kariyer stresi ve genel öz yeterlik düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Aynı

zamanda kariyer stresi ölçeğinin kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği, dışsal çatışma ve iş bulma baskısı olmak üzere tüm alt boyutları ile genel öz yeterlik düzeyi arasında da negatif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Buna göre, kariyer stresine neden olan faktörlerin herhangi birindeki olumsuz deneyim, öz yeterlik ile birlikte değişim gösterebilmektedir. Bu değişim, öz yeterliğin bireylerin kendilerini nasıl algıladıklarına dair bilgi vermesine binaen, öğrencilerin kariyerlerindeki konumla özdeşim göstermelerine işaret etmesi açısından dikkat çekicidir.

- ‘A tipi kişilik özelliği baskın olan bireylerde öz yeterlik düzeyi düşüktür.’ şeklinde ifade edilen hipotez desteklenmiştir. A tipi kişilik özelliği gösteren bireylerin karşılaştıkları durumları olumsuz yanlılık göstererek yorumlamalarıyla beraber, kendilerini de bu durumlarla başa çıkmada daha yetersiz görmeleri sonucu öz yeterlik düzeylerinin düşük olduğu gözlemlenebilmektedir.
- ‘A tipi kişilik özelliği baskın olan kişilerde kariyer stresi düzeyi, B tipi kişilik özelliği baskın olan kişilerden daha yüksektir.’ olarak ifade edilen hipotez desteklenmiştir. A ve B tipi kişilik özelliklerine bakıldığında; A tipi kişilik özelliğine sahip bireyler strese yatkın, çatışmacı ve hırslı iken, B tipi kişilik örüntüsüne sahip bireyler daha sakin, rekabetçi olmayan ve kendisini işine daha az adayan kişilerdir. Bu açıdan, elde edilen bulgu A tipi bireylerin mesleki kaygılarının yüksek olması ile açıklanabilmektedir. Ayrıca A tipi kişilik örüntüsüne sahip bireylerin kariyer stresinin tüm alt boyutlarından aldıkları puanlar, B tipi kişiliğe sahip bireylere göre anlamlı derecede daha yüksektir. Kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği alt boyutu ele alındığında, A tipi kişilik eğilimi gösteren öğrencilerin mükemmeliyetçi tutum sergilemeleri belirsizliğe ve eksikliğe tahammüllerini azaltmaktadır. Dışsal çatışma alt boyutu için ise, A tipi kişiliğe sahip öğrencilerin hırslı bir portre çizdikleri kariyer bağlamında negatif geri bildirim almalarının çatışmaya sebep olduğu söylenebilmektedir. Son olarak A tipi kişilik örüntüsüne sahip öğrencilerin iş bulma baskısını daha güçlü deneyimlemelerinde, aceleci ve rekabetçi kişilik yapılarının etkili olduğu düşünülmektedir.

Literatürde mevcut konuda yapılan çalışmaların sınırlı sayıda olmasından yola çıkarak, bu araştırmanın gelecekte yapılacak çalışmalara ışık tutacağı öngörülmektedir. A ve B tipi kişilik, kariyer stresi ve genel öz yeterliği bir arada ele alan bir çalışmanın olmaması mevcut araştırmanın önemini artırmaktadır. Bu hususta araştırmacılara, ilgili konularda çalışma yürütmeleri önerilmektedir. Bilhassa farklı kişilik yapılarının da kariyer stresi ve öz yeterlik açısından incelenmeye alınmasının da literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kariyer stresini ele alan araştırmalar incelendiğinde, kariyer stresi ölçeğinin alt boyutlarını değerlendiren bir çalışmanın bulunamaması sebebiyle, kariyer stresi konusunu çalışacak araştırmacılara alt ölçeklerin de analiz edilmesi tavsiye edilmektedir.

Öğrencilerin okudukları bölümle ilgili işlerde çalışma durumunun incelenmesinin de, verileri zenginleştirdiği mevcut çalışmada gösterilmiştir. Gelecek araştırmaların da bu hususu dikkate alması önemli görülmektedir. Aynı zamanda üniversitelerde, öğrencilere yönelik staj imkanlarının artırılması öz yeterliği artırmada ve kariyer stresini azaltmada faydalı olacaktır.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, bireylerin sahip oldukları kişilik tipi öz yeterlik ve kariyer stresi düzeylerini yordamaktadır. Bu nedenle kişilik tipine göre öz yeterlik düzeyini artırmaya yönelik destek programları uygulanmasının kariyer stresi düzeyini azaltmaya katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Aynı zamanda bireylerin sahip oldukları kişilik tiplerine uygun başa çıkma stratejileri oluşturmak kariyer stresini azaltmalarına destek sağlayacaktır.

Araştırmanın örnekleme, İstanbul ilindeki iki üniversitede eğitim gören 206 lisans öğrencisiyle sınırlıdır. Bu bağlamda, farklı örneklemelerle çalışılması genellenebilirlik açısından literatüre katkı sağlayacaktır.

## KAYNAKLAR

- Akdeniz, E. (2020). Örgütlerde kişiliğin kuramsal açıdan değerlendirilmesi. *Proceedings E-Book*, 676.
- Aktaş, A. M. (2001). Bir kamu kuruluşunun üst düzey yöneticilerinin iş stresi ve kişilik özellikleri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56(4), 25-42.
- Akıncı Z., Güven, M. ve Demirel, O. N. (2015). Öğrencilerin A ve B tipi kişilik yapısı ile psikoşiddet (mobbing) ve depresyon arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 52(604), 55- 74.
- Altan, F. & Tarsuslu, S. (2019). Determination of career stress levels of university students. *International Mediterranean Natural Sciences, Health Sciences and Engineering Congress*, Budapeşt.
- Aypay, A. (2010). Genel Öz Yeterlik Ölçeği'nin (GÖYÖ) Türkçe'ye Uyarlama Çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2) , 113-132.
- Bacanlı, F. (2019). *Özellik-Faktör Uyumlu Kuramlar*. Yeşilyaprak, B. (Ed.), *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya*, 189-134.
- Bacanlı, H. & Tarhan, S. (2016). İlkokuldan üniversiteye umut kavramının tanımlanması üzerine nitel bir çalışma. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 86-112.
- Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (2013). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. 20. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191 – 215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs.
- Bandura, A. (1992). Exercise of personal agency through the self-efficacy mechanism. *Self-efficacy: Thought Control of Action*, 1, 3-37.
- Bandura, A. (1994). *Self-efficacy*. içinde V. S. Ramachaudran (Ed.). *Encyclopedia of Human Behavior*, 4, (71-81). New York: Academic Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman
- Bandura, A. (2000). Exercise of human agency through collective efficacy. *Current Directions in Psychological Science*, 9(3), 75-78.
- Bandura, A. (2010). Self-Efficacy. In *The Corsini Encyclopedia of Psychology*. John Wiley & Sons, Inc. Retrieved from <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/9780470479216.corpsy0836/abstract>

- Bachelor, P. & Gold, Y. (2001). Signs of burnout are evident for practice teachers during the teacher training period. *Education, 108*(4), 546-555.
- Berens, L. V. (1999). *The sixteen personality types: Descriptions for self-discovery*. Telos Publications.
- Berkant, A. G. H. G., Ekici, G. (2007). Sınıf öğretmeni adaylarının fen öğretiminde öğretmen öz yeterlik inanç düzeyleri ile zeka türleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16*(1), 113-132.
- Berne, E. (1992). *Hayat Denen Oyun* (Cev. Selami Sargut). İstanbul: Yaprak Yayınları.
- Betz, N. E., ve Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology, 28*(5), 399-410.
- Biçer, E. B., Ekiz, T. & İlman, E. (2018). Sağlık yönetimi mezunlarının öz yeterliliklerinin istihdam durumuna etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 17*(68), 1619-1635.
- Bingöl, D. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. (6. Baskı). Arıkan Basım Ltd. Şti, İstanbul. Uludağ Journal of Economy and Society.
- Bozo, Ö., Yılmaz, T., & Tathan, E. (2012). C Tipi Davranış Ölçeğinin Türkçeye uyarlama, güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Anatolian Journal of Psychiatry/Anadolu Psikiyatri Dergisi, 13*(2), 145-150.
- Bozyiğit, E., & Gökbaraz, N. (2020). Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinde kariyer stresinin belirleyicileri. *Journal of Computer and Education Research, 8*(15), 181-200.
- 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.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (Eds.). (2004). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. John Wiley & Sons.
- Can, M. & Cantez, K. E. (2018). Üniversite öğrencilerinin mutluluk, psikolojik sağlamlık ve öz yeterlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Aydın Toplum ve İnsan Dergisi, 4*(2), 61-76.
- Cellar, D. F., Yorke, C. M., Nelson, Z. C., & Carroll, K. A. (2004). Relationships

- between five factor personality variables, workplace accidents, and selfefficacy. *Psychological reports*, 94(3), 1437-1441.
- Chen, Y., ve Koç, H. (2021). Kişilik tipi, iş stresi düzeyi ve işgören performansı ilişkisi: turizm işletmeleri çalışanları üzerinde bir inceleme. *Turizm Akademik Dergisi*, 8(2), 159-172.
- Choi, B. Y., Park, H., Nam, S. K., Lee, J., Cho, D. ve Lee, S. M. (2011). The development and initial psychometric evaluation of the Korean Career Stress Inventory for college students. *The Career Development Quarterly*, 59(6), 559-572.
- Chu Yu, M., Lin, C.C. and Hsu, S.Y. (2009). "Stressors and Burnout: The Role of Employee Assistance Programs and Self Efficacy". *Social Behavior and Personality*, 37(3), 365-378.
- Cooper, C. A., Golden, L. ve Socha, A. (2013). The big five personality factors and mass politics. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(1), 68-82.
- Cooper, C. L., & Payne, R. E. (1991). *Personality and stress: Individual differences in the stress process*. John Wiley & Sons.
- Costa Jr, P. T. ve McCrae, R. R. (1987). Neuroticism, somatic complaints, and disease: is the bark worse than the bite?. *Journal of personality*, 55(2), 299-316.
- Costa, P.T. ve McCrae, R.R. (1992). Four ways the five factors are basic. *Personality and Individual Differences*, 13, 653-665.
- Cüceloğlu, D. (1996). *İnsan ve davranışı* (7. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Cüceloğlu, D. (2003). *İnsan ve Davranışı, Psikolojinin temel kavramları*. (12. Basım). Remzi Kitabevi, İstanbul, 532-537.
- Çakır, M. A. (2003). *Bir mesleki grup rehberliği programının lise öğrencilerinin mesleki kararsızlık düzeylerine etkisi*. (Doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Çetinkaya, T. (2019). The Analysis of Academic Motivation and Career Stress Relationships of the Students in Department of Physical Education and Sport. *International Education Studies*, 12(4), 24-35.
- Dawis, R. W., Lofquist, L. H. ve Weiss, D. J. (1968). A theory of work adjustment (a revision). *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 23(47), 1-14.
- Dede, B. (2009). *Kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkileri: bankalar örneği* (Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

- Denollet, J., Rombouts, H., Gillebert, T. C., Brutsaert, D. L., Sys, S. U. ve Stroobant, N. (1996). Personality as independent predictor of long-term mortality in patients with coronary heart disease. *The Lancet*, 347(8999), 417-421.
- Denollet, J. (2000). Type D personality: a potential risk factor refined. *Journal of Psychosomatic Research*, 49(4), 255-266.
- Doğan, T. (2015). Kısa psikolojik sağlık ölçeğinin türkçeye uyarlanması: geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1), 93-102.
- Donat, A., Bilgiç, B., Eskiocak, A. ve Koşar, D. (2019). Üniversite öğrencilerinin sorunları ve çözüm önerileri. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 9(3), 451-459.
- Dozier, V. C. (2013). *The impact of the self-directed search, vocational identity, and anxiety on career exploratory behavior* (Doctoral dissertation, The Florida State University).
- Durna, U. (2006). Üniversite öğrencilerinin stres düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 319-343.
- Ebstrup, J. F., Eplov, L. F., Pisinger, C., & Jørgensen, T. (2011). Association between the Five Factor personality traits and perceived stress: is the effect mediated by general self-efficacy?. *Anxiety, Stress & Coping*, 24(4), 407-419.
- Engin, M. B. (2019). *Sporcu öğrencilerin akademik motivasyon ve genel öz-yeterliklerinin incelenmesi* (Doctoral dissertation, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü (Beden Eğitimi ve Spor)).
- Ensari, H. & Tuzcuoğlu, S. (1995). Marmara üniversitesi'ne bağlı fakültelerde görev yapan yönetici ve öğretim elemanlarının meslekten yılgınlıklarında kişilik özelliklerinin rolü. *Öneri Dergisi*, 2(11), 51-63.
- Erdoğan, İ. (1994). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 4.
- Eren, E. (1993). *Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 4.
- Erkan, S., Özbay, Y., Çankaya, Z. C. ve Terzi, Ş. (2012). Üniversite öğrencilerinin yaşadıkları problemler ve psikolojik yardım arama gönüllülükleri. *Eğitim ve Bilim*, 37(164), 94-107.
- Eroğlu, F. (1998). *Davranış Bilimleri*, Beta Yayın Dağıtım, 10. B., İstanbul.
- Eroğlu, F. (2010). *Davranış Bilimleri*, Beta Yayın Dağıtım, 10. B., İstanbul.
- 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.
- 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.
- Fernandez-Ballesteros, R. (2001). *Cancer-prone personality, Type C*. In N. Smelser & P. Baltes (Eds.), *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences* (pp. 1439-1443). New York, NY: Elsevier.
- Friedman, M., & Rosenman, R. H. (1959). Association of specific overt behavior pattern with blood and cardiovascular findings: blood cholesterol level, blood clotting time, incidence of arcus senilis, and clinical coronary artery disease. *Journal of the American medical association*, 169(12), 1286-1296.
- Gamsız, Ş., Yazıcı, H., & Altun, F. (2013). Öğretmenlerde A tipi kişilik, stres kaynakları, öz yeterlik ve iş doyumunu. *Electronic Turkish Studies*, 8(8).
- Ganster, D.C. ve Fusilier, M.R. (1989). Control in the workplace. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 4, 235-280.
- Geçtan, E. (2004). *Psikanaliz ve sonrası*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Gençal Yazıcı, S. (2015). *Evli ve bekar yetişkinlerin genel öz-yeterlik ve benlik saygılarının incelenmesi* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Güçlü, N. (2001). Stres yönetimi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91-109.
- Güney, S. (2000). *Davranış Bilimleri* (2. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 372.
- Gysbers, N. C., Heppner, M. J. ve Johnston, J. A. (2014). *Career counseling: Holism, diversity, and strengths*. John Wiley & Sons.
- Harms, P. D., Credé, M., Tynan, M., Leon, M., & Jeung, W. (2017). Leadership and stress: A meta-analytic review. *The Leadership Quarterly*, 28(1), 178–194.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. JR., ve Woodman, RW,(1992), *Organizational Behavior*, 6. Baskı, NY ABD, West Publication Company.
- Holland, J. L. (1996). Exploring careers with a typology what we have learned and some new directions. *American Psychologist*, 51(4), 397-406.
- Huang, C. (2013). Gender differences in academic self-efficacy: a metaanalysis.

*European Journal of Psychology of Education*, 28, 1-35.

- Işık, E. (2010). Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi temelli bir grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklenti düzeylerine etkisi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İkiz, F. E., & Yörük, C. (2013). Öğretmen adaylarının öz-yeterlik düzeyleri ile aile işlevlerinin incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 225-252.
- İsrael, E. (2007). *Özdüzenleme eğitimi, fen başarısı ve özyeterlik*. (Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Joët, G., Usher, E. L., & Bressoux, P. (2011). Sources of self-efficacy: An investigation of elementary school students in France. *Journal of Educational Psychology*, 103, 649-663.
- Kanten, P., & Kanten, G. G. S. (2017, Eylül). *A Conceptual Review on Type A, B, C and D Personalities*. In Proceedings of 2 nd International Conference on Scientific Cooperation for the Future in the Economics and Administrative Sciences (p. 339).
- Kaplıanoğlu, E. (2014). Mesleki stresin temel nedenleri ve muhtemel sonuçları: Manisa İlindeki SMMM'ler üzerine bir araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 64, 131-150.
- Kavut, S. (2018). Karen Horney ve nevrotik kişilik üzerine bir araştırma: Blue Jasmine örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(55), 512- 524.
- Kidd, J. M. (2006). *Understanding career counselling: Theory, research and practice*. Sage.
- Kiremit, H. Ö. (2006). *Fen bilgisi öğretmenliği öğrencilerinin biyoloji ile ilgili öz-yeterlik inançlarının karşılaştırılması* (Doktora Tezi, DEÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of education psychology*, 102(3), 741.
- Korkut, K., & Babaoğlan, E. (2012). Sınıf öğretmenlerinin öz yeterlik inançları. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 8(16), 269-281.
- Kurbanoğlu, S. (2004). Öz yeterlik inancı ve bilgi profesyonelleri için önemi. *Bilgi*

*Dünyası*, 5(2), 137-152.

- Kurbanoglu, N. I. & Takunyacı, M. (2012). Relationship between anxiety, attitude and self-efficacy beliefs of high schools students towards mathematics course. *International Journal of Human Sciences*, 9, 110-130.
- Kuzgun, Y. (2017). Meslek gelişimi ve danışmanlığı. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 8(16), 269-281.
- Lee, S. W. (Ed.). (2005). *Encyclopedia of school psychology*. Sage.
- Lent, R. W., Brown, S. D. ve Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122.
- Lent, R. W. ve Brown, S. D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 236–247.
- Lent, R. W., Sheu, H., Gloster, C. S., ve Wilkins, G. (2010). Longitudinal test of the social cognitive model of choice in engineering students at historically Black universities. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 387-394.
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of personality*, 60(2), 175-215.
- Mete, C. (2006). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Moorhead G. ve Griffin R. (1992). *Organizational behavior*. Houghton Mifflin Company, Boston.
- Morris, C. G. (2002). *Psikolojiyi anlamak* (Çev. Ed. Ayvaşık B, Sayıl M.). Türk Psikologlar Derneği Yayınları, (23).
- Nauta, M. M. (2013). Holland's theory of vocational choice and adjustment. Career development and counseling: *Putting theory and research to work*, 2, 55-82.
- Niles, S. G. ve Harris-Bowlsbey, J. (2002). Career development interventions in the 21st Century. *Education Review*.
- O'Dell, K. R., Masters, K. S., Spielmans, G. I., & Maisto, S. A. (2011). Does type-D personality predict outcomes among patients with cardiovascular disease? A meta-analytic review. *Journal of psychosomatic research*, 71(4), 199-206.

- Okutan, E. (2010). *Kişilik özelliklerinin tükenmişliğe etkisi: Bir örnek olay incelemesi* (Doctoral dissertation, Sakarya Üniversitesi).
- Özden, K. ve Sertel Berk, Ö . (2017). Reliability and validity study of Turkish version of the Korean Career Stress Inventory (KCSI). *Psikoloji Çalışmaları Dergisi*, 37(1), 35-51.
- Özkan, A. (2020). Üniversite öğrencilerinin yılmazlık ve genel öz yeterlilik düzeylerinin kariyer stresini yordayıcılığı incelenmesi, Yüksek Lisans Tezi. Burdur.
- Özsoy, E. (2013). *A tipi ve b tipi kişilik ile iş tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma* (Doctoral dissertation, Sakarya Üniversitesi).
- Özyürek, R. (2011). Sosyal-bilişsel yaklaşımlar. Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: kuramdan uygulamaya, 220-268.
- Pajares, F. ve Schunk, D. H. (2001). Self-beliefs and school success: Self-efficacy, self concept, and school achievement. *Perception*, 11(2), 239-266.
- Panić, D., Nešić, M. ve Pešić, M. H. (2019). Negative emotions and psychosomatic manifestations: common features and differences between the type a behavior pattern and type d personality. 16, 9-20.
- Patton, W. ve McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice* (Vol. 2). Springer.
- Phan, H. P. (2012). Relations between informational sources, self-efficacy and academic achievement. *A Developmental Approach Educational Psychology*, 32(1), 81-105.
- Rayburn, J.M. ve L.G. Rayburn. (1996). Relationship between Machiavellianism and 4 type A personality and ethical-orientation. *Journal of Business Ethics*. 15, 1209-1219.
- Razzini, C., Bianchi, F., Leo, R., Fortuna, E., Siracusano, A. ve Romeo, F. (2008). Correlations between personality factors and coronary artery disease: from type A behaviour pattern to type D personality. *Journal of Cardiovascular Medicine*, 9(8), 761-768.
- Redman, T. ve Wilkinson, A. (2009). *Contemporary human resource management: Text and cases*. Pearson Education.
- Rounds, J. B., Dawis, R. W. ve Lofquist, L. H. (1987). Measurement of person-

- environment fit and prediction of satisfaction in the theory of work adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, (31), 297-318.
- Saka, N. ve Gati, I. (2007). Emotional and personality-related aspects of persistent career decision-making difficulties. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 340–358.
- Sarıtaş, S. (2019). *Sınıf öğretmenleri adaylarının psikolojik iyi oluş halleri, mesleki kaygı düzeyleri ve özyeterlik inançlarının incelenmesi* (Doctoral dissertation, Marmara Üniversitesi (Turkey)).
- Suárez, P. S., García, A. M. P. ve Moreno, J. B. (2000). Escala de autoeficacia general: datos psicométricos de la adaptación para población española. *Psicothema*, 12(Su2), 509-513.
- Schein, E. H. (1990). Career stress in changing times. *Prevention in Human Services*, 8(1), 251-261.
- Schreuder, A. M. G., & Coetzee, M. (2002). The relationship between career patterns and personality types. *SA Journal of Industrial Psychology*, 28(1), 53-59.
- Schunk, D. H. (1983). Developing children's self-efficacy and skills: The roles of social comparative information and goal setting. *Contemporary Educational Psychology*, 8, 76-86.
- Schunk, H.D. (1991). Self-efficacy and achievement behavior. *Educational Psychologist*, 34, 219-227.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized self-efficacy scale. J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston, Measures in health psychology: A user's portfolio. *Causal and control beliefs*, 35, 37.
- Schwarzer, R. ve Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: *Mediation analyses*. *Applied psychology*, 57, 152-171.
- Selye, H. (1976). Stress without distress. In *Psychopathology of human adaptation*, 137-146.
- Sevi, E. S. (2009). *Psikobiyolojik kişilik modeli ve beş faktör kişilik kuramı: Mizaç ve karakter envanteri (TCI) ile beş faktör kişilik envanterinin (5FKE) karşılaştırılması* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Sharf, R. S. (2013). *Applying career development theory to counseling* (6th ed.). Belmont: Brooks/Cole.
- Sharf, R. S. (2017). *Kariyer gelişim kuramlarının kariyer danışmasına uygulanması*.

- (1.Edition). Ankara: Pegem Akademi.
- Shelton, S. H. (1990). Developing the construct of general self-efficacy. *Psychological Reports*, 66, 987–994.
- Siyez, D. (2019). *Gelişimsel Yaklaşımlar*. Yeşilyaprak, B. (Ed.), Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya, 171-217.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (Eds.). (2001). *Handbook of positive psychology*. Oxford university press.
- Soysal, A. (2008). Çalışma yaşamında kişilik tipleri: Bir literatür taraması. *Çimento İşveren Dergisi*, 22(1), 4-19.
- Spector, P. E. ve O'Connell, B. J. (1994). The contribution of personality traits, negative affectivity, locus of control and Type A to the subsequent reports of job stressors and job strains. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67(1), 1-12.
- Super, D. E. (1990). *A life-span, life-space approach. Career Choice and Development*. Brown, D. & Brooks, L. San Fransisco: Jossey-Bass Publisher.
- Swanson, J. L., & Schneider, M. (2013). Minnesota theory of work adjustment. Career development and counseling: *Putting theory and research to work*, 1(1), 29-53.
- Şahin, N. H., Basım, H. N. ve Akkoyun, N. (2011). A-tipi kişilik ve stres ilişkisinde üç önemli bileşen: Öfke, etkisiz başa çıkma ve iş saplantısı. *Türk Psikoloji Dergisi*, 26(68), 31-44.
- Şen, Ü. (2009). Türkçe öğretmen adaylarının eleştirel düşünme tutumlarının çeşitli değişkenler açısından değerlendirilmesi. *Journal of World of Turks*, 2, 84.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2011). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Konya:Nobel.
- Tatlılıoğlu, K. (2014). Üniversite öğrencilerinin beş faktör kişilik kuramına göre kişilik özellikleri alt boyutlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Tarih Okulu Dergisi*, 7(17), 939-971.
- Taylor, K. M. ve Betz, N. E. (1983). Application of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behaviour*, 22, 63-81.
- Tekin, B. ve Deniz, B. (2019). Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi, iş performansı ve iş tatmini düzeyleri üzerinde kontrol odağı etkili bir faktör mü?, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 65-94.

- Thoms, P., Moore, K.S. & Scott, K. (1996). The relationship between self-efficacy for participating in self-managed work groups and the big five personality dimensions. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 349-362.
- Turpcu, E. & Akyurt, H. (2018). Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer streslerinin belirlenmesi: Giresun Üniversitesi lisans öğrencileri üzerine bir araştırma. *International Journal of Social Science*, 69, 365-380.
- Türkel Asuman Uluçınar, İşletme Yöneticilerinin Davranışlarına Yön Veren Hakim Kişilik Faktörleri İle Yönetmel Davranış Arasındaki İlişkiler ve Uygulama, İstanbul: Marmara Üniversitesi Yayını, 1992.
- Uçak, E. ve Bağ, H. (2012). Elementary school pupils' self-efficacy towards science and technology lesson. *Journal of Baltic Science Education*, 11, 204- 215.
- Ulu, İ. P. (2007). An investigation of adaptive and maladaptive dimensions of perfectionism in relation to adult attachment and big five personality traits.
- Uzun, S. (2018). *Algılanan streste sosyal destek unsurları ve öz-yeterliliğin rolü: Üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma* (Master's thesis, Niğde Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Ünsal, P. (2014). *Kariyer gelişim kuramları ve kariyer danışmanlığı*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Üzüm, B., Uçkun, S., & Uçkun, G. (2018). Üniversite öğrencilerinin yaşadığı bir fenomen: Kariyer stresi. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 5(24), 1641-1651.
- Wortman, C. (1988). *Psychology*. New York: Alfred Knopf Inc.,
- Yanbastı, G. (1990). *Kişilik kuramları: Ders kitabı*. Ege Üniversitesi Basımevi.
- Yanbastı, G. (1996). *Kişilik kuramları* (2. baskı). İzmir: Ege Üniversitesi Basımevi.
- Yaşar, O. M., & Turgut, M. (2019). Sport Science College Students and Career Stress. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 14(4), 580-589.
- Yazgan İnanç, B. ve Yerlikaya, E. E. (2014). *Kişilik kuramları*. Ankara, Pegem Akademi.
- Yazıcı, E & Akkutay, Ü. (2001), Üniversite Gençliğinin Sosyo-Kültürel Profili: Gazi Üniversitesi Örneği, *Gazi Üniversitesi Yayınları*, Ankara.
- Yenilmez, K. & Kakmacı, Ö. (2008). İlköğretim matematik öğretmenliği bölümü öğrencilerinin öz yeterlilik inanç düzeyleri. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 1-21.

- Yeşilyaprak, B. (Ed.). (2016). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya. Pegem Akademi.
- Yeşilyaprak, B. (2014). *21. yüzyılda eğitimde rehberlik hizmetleri*. Ankara: Nobel.
- Yeşilparmak, B. (2018). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya*. Ankara, Pegem Akademi Yayınları.
- Yeşilyaprak, B. (2019). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: kuramdan uygulamaya*. Ankara, Pegem Akademi.
- Yu, E. Y., & Yang, Y. J. (2013). A study on the difference among college students' department satisfaction and career maturity and the influence on career stress. *Journal of Digital Convergence*, 11(12), 557-568.
- Zel, U. (2001). *Kişilik ve liderlik: evrensel boyutlarıyla yönetsel açıdan araştırmalar, teoriler ve yorumlar*. Seçkin Yayıncılık.
- Zel, U. (2006). *Kişilik ve liderlik* (2. basım). Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Zulkowsky, J. M. (2009). *The Effectiveness of the Kane County Farmland Protection Program*.
- Zunker, V. G. (2006). *Career counseling: A holistic approach*. Belmont, CA: Brooks.

Herhangi Bir Psikiyatrik Rahatsızlığınız Var mı?

- Evet
- Hayır

Herhangi Bir Psikiyatrik İlaç Kullanıyor Musunuz?

- Evet
- Hayır

Medeni Durumunuz

- Bekar
- Evli
- Boşanmış/Dul

Ekonomik Durumunuz

- Kötü
- Orta
- İyi
- Çok İyi

Okuduğunuz Okul

- İstanbul Üniversitesi
- Üsküdar Üniversitesi

Sınıfınız

- Hazırlık
- 1
- 2
- 3
- 4

Çalışıyor musunuz?

- Evet
- Hayır

Evet ise, çalışma Şekliniz

- Tam zamanlı
- Yarı zamanlı/ part-time

Çalıştığınız İş, Okuduğunuz Bölümle İlgili midir?

- Evet
- Hayır

## Ek 2. Kişilik Ölçeği

Bu bölümde “A Tipi Kişilik” ve “B Tipi Kişilik” özelliklerini içeren sorular bulunmaktadır. Bu anlamda aşağıda verilen sorular sizin kişiliğinizin A Tipi kişilik özelliğini mi yoksa B Tipi kişilik özelliğini mi daha çok taşıdığınızı bulmaya yöneliktir. Size uygun olan durumu; **(1) Hiçbir Zaman, (2) Nadiren, (3) Bazen, (4) Çoğu Zaman, (5) Her Zaman** ölçülerine göre uygun rakamı yazınız.

1. Kendi işim bitmeden başkalarının işinin tamamlanmasını beklemekten hoşlanmam.	
2. Sırada beklemekten nefret ederim.	
3. Çevremdekiler, çok kolaylıkla kızdırılabilen bir olduğumu söylerler.	
4. Mümkün olduğunca başkalarıyla yarışmacı, mücadeleci faaliyetlere katılmaya çalışırım.	
5. Nasıl yapılacağını tam olarak bilmesem de yapmam gereken işi hemen bitirmeyi isterim.	
6. Tatile gittiğimde bile, genellikle yanıma yapacak bazı işleri alırım.	
7. Bir hata yaptığımda bunun nedeni, genellikle işi tamamen planlamadan önce aceleyle yapmamdır.	
8. İşimi zamanından çok daha geç bitirirsem kendimi suçlu hissederim.	
9. Çevremdekiler bana, yarışmacı faaliyetler içinde olduğumda kötü huylu hale geldiğimi söylerler.	
10. Yaptığım işte yüksek düzeyde baskı altındayken, birdenbire kaybetme endişesi duyarım.	
11. Mümkün olduğunda iki ya da daha fazla işi bir anda bitirmeye çalışırım.	
12. Saate karşı yarışma eğilimindeyimdir.	
13. Gecikmeye karşı tahammülüm yoktur.	
14. Gerek olmasa da kendimi acele etmeye zorlarım.	
15. Hayatın sürekli mücadeleden ibaret olduğunu düşünürüm.	
16. Yarışmalar, benim için oyun ve eğlenceden çok rakibi yenmek için önemli bir fırsattır.	
17. Çevremdekiler tarafından oldukça hırslı ve agresif biri olarak tanırım.	
18. Çok hızlı yemek yerim.	
19. Çoğunlukla zamanımın olmadığını hissederim	
20. Ortalama biriden daha fazla enerjiye sahip olduğumu düşünürüm.	

### Ek 3. Genel Öz Yeterlik Ölçeği

Aşağıda sunulan ifadeleri dikkatle okuyunuz. Verilen ifadeye **katılıp katılmadığınızı, her ifadenin karşısında yer alan satırdaki, size uygun düşen derecelendirmenin üzerine çarpı (X) işareti yazarak işaretleyiniz.**

**(1= bu ifade bana kesinlikle uygun değil, 4= bu ifade bana tümüyle uygun)**

1. Yeni bir durumla karşılaştığımda ne yapmam gerektiğini bilirim.	1	2	3	4
2. Beklenmedik durumlarda ne yapmam gerektiğini her zaman bilirim.	1	2	3	4
3. Bana karşı çıkıldığında kendimi kabul ettirecek çare ve yolları bulurum.	1	2	3	4
4. Ne olursa olsun üstesinden gelirim.	1	2	3	4
5. Güç sorunların çözümünü eğer gayret edersem başarabilirim.	1	2	3	4
6. Tasarılarımı gerçekleştirmek ve hedeflerime erişmek bana güç gelmez.	1	2	3	4
7. Bir sorunla karşılaştığımda onu halledebilmeye yönelik birçok fikirlerim vardır.	1	2	3	4
8. Güçlükleri soğukkanlılıkla karşılarım, çünkü yeteneklerime her zaman güvenebilirim.	1	2	3	4
9. Ani olaylarında hakkından gelebileceğimi sanıyorum.	1	2	3	4
10. Her sorun için bir çözümüm vardır.	1	2	3	4

#### Ek 4. 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.					

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