

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Stresleri, Kariyer Kararında Ailenin Etkisi ve Kariyer Kararı Verme Yetkinlik Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*

Gülden AŞIK¹ , Hanife AKGÜL² 

Öz: Hayat boyunca bireyler birçok önemli kararlar verirler, bunlardan birisi de kariyer konusunda alınan kararlardır. Bu çalışmada özellikle kariyer sürecinde aile etkilerinin bireylerin kariyer kararını ve kariyer sürecini şekillendirdiğine dikkat çekilmektedir. Buradan hareketle üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlikleri ile kariyer kararında aile etkileri ve kariyer streslerinin birbirleriyle anlamlı bir ilişki gösterip göstermediğinin araştırılması amaçlanmıştır. Çalışmanın örneklemini 500 katılımcı oluşturmuştur. Araştırma tarama modeline dayalı betimsel bir çalışmadır. Araştırma verileri Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği (KKVYÖ), Kariyer Stresi Ölçeği (KSÖ), Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ölçeği (KSAEÖ) ve araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu ile elde edilmiştir. Araştırma sonucunda kariyer kararı verme yetkinlik algısı ile kariyer stresi arasında negatif yönde ve orta düzeyde, kariyer kararında aile etkisi ile arasında pozitif ve düşük düzeyde anlamlı ilişkilerin olduğu saptanmıştır. Çoklu regresyon analizleri sonucunda kariyer stresi ve kariyer kararında aileden etkilenme düzeylerinin, kariyer kararı verme yetkinliğini %14 oranında ve anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna varılmıştır.

Anahtar kelimeler: Kariyer kararı, kariyer kararı verme yetkinliği, kariyer stresi, kariyer kararında aile etkisi

Examination of the Correlation Between University Students' Career Stress, Family Influence on Career Decision, And Perceptions of Self-Efficacy in Career Decision Making

Abstract: Individuals make numerous important decisions throughout their lives and one of decisions is career decisions. In this study, it is pointed out that family effects shape the career decision and career process of individuals, especially in the career process. From this point of view, the study was aimed to investigate whether or not university students' self-efficacies for career decision making, family influence on career decision, and career stress were significantly correlated with one another. The sample of the study consisted of 500 participants. The research is a descriptive study based on survey model. The data were obtained with Career Decision-Making Self-Efficacy Scale, Career Stress Scale, Family Influence Scale, and Personal Information Form prepared by the researcher. As a result of the study, it was determined that there were a negative and moderate significant correlation between perception of self-efficacy in career

Geliş Tarihi: 07.03.2022

Kabul Tarihi: 11.04.2022

Makale Türü: Araştırma Makalesi

* Bu çalışma birinci yazarın, ikinci yazar danışmanlığında hazırladığı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

¹ Uzman, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, guldenasik@hotmail, ORCID: 0000-0002-9478-8104

² Doç. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, PDR Anabilim Dalı, hanifeakgul@comu.edu.tr [Üniversite](https://orcid.org/0000-0001-8543-9343), ORCID: 0000-0001-8543-9343

Atf için/To cite: Aşık, G. & Akgül, H. (2022). Üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri, kariyer kararında ailenin etkisi ve kariyer kararı verme yetkinlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(1), 192-212. <https://doi.org/10.33711/yyuefd.1083796>

decision making and career stress and a positive and low-level significant correlation between perception of self-efficacy in career decision making and family influence on career decision. As a result of multiple regression analysis, it was concluded that self-efficacy of career decision making was predicted significantly and at the rate of 14% by career stress and level of family influence on career decision.

Keywords: Career decision, career decision-making self-efficacy, career stress, family influence on career decision

Giriş

Bireyler hayatları boyunca meslek seçimi, iş seçimi, eş seçimi gibi birçok karar almak durumundadırlar. Bu bağlamda verilen en önemli kararlardan biri de kariyer konusunda alınan kararlardır. Kariyer kararı verilirken birey oluşturduğu alternatif seçenekler içinden ilgi, yetenek, değer ve kişiliğine uygun olanı tercih ederek meslek alanını ve dolayısıyla kariyer yaşamını oluşturmaktadır. Kariyer kavramı bireyin gelişim sürecinde karar vermesi gereken, fırsat ve tecrübelerin etkileşimde olduğu dinamik bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Nordvik, 1996). Bu süreçte verilecek karar için alınması gereken sorumluluklar, kararın olası sonuçları, aile ve çevreden gelen tepkiler gibi konular bireyde stres durumu oluşturabilmektedir. Birey engellenme ve zorlanma yaşadığı durumlarda stres yaşayabilmektedir. Kariyer karar verme süreci de inceleme, eleme, planlama ve daha birçok eylemi barındıran karmaşık bir süreç olduğu için kişiler kariyer planları konusunda stres yaşayabilmektedir.

Bireyin kariyer kararı verme sürecinde etkilendiği faktörlerden birisi de yetkinlik beklentisidir. Bandura (1986) yetkinlik algısını bireyin bir performans için gerekli eylem planlarını düzenleyerek beklenen davranışı yapabileceğine ilişkin yargısı, inancı şeklinde tanımlamıştır. Yetkinlik beklentisi bireyin bir davranışı başarıyla yapabilme kabiliyetine ilişkin inancıdır (Lent vd., 1993; Sheu vd., 2010). Buradan hareketle bir performansı gerçekleştirme ya da gerçekleştirilmeme, sergilenen performansı sürdürme ya da durdurma kişinin kendini yetkin görüp görmemesi ile ilgili olduğu söylenebilir (Bozgeyikli, 2004; Bozgeyikli vd., 2009).

Hackett ve Betz (1981) Bandura'nın (1977) yetkinlik beklentisi kavramını kariyer sürecine uygulamış ve araştırmalarında kariyer gelişimini anlamak için bu kavramın önemli bir faktör olduğunu varsayımlardır. Yetkinlik beklentisi kavramının kariyer gelişimine uygulanmasının önerilmesi ile başka araştırmalara konu olmasını sağlamıştır. Lent ve Brown'a (1996) göre yetkinlik beklentisi akademik alan, kariyer ile ilgili görevler gibi performansa özgü alanlarda dinamik ve aktif bir yapıda olan kişisel inançlar olarak ele alınmaktadır. Betz ve Voyten (1997) ise yetkinlik inancını, kariyer ile ilgili alanlarda gereken davranışları yerine getirme gücü olarak tanımlamaktadır. Bu doğrultuda kariyer kararı verirken bireyin yetkinlik beklentilerinin de önemli etmenler arasında yer aldığı sonucuna ulaşılabilir.

Kariyer süreci durağan olmayan pek çok değişimi barındıran bir süreç olmakla birlikte bireyler bu süreçte bir dizi karar vermekte, engellenme durumlarıyla karşı karşıya kalmaktadır. Yaşamın her döneminde kariyer gelişimine ait farklı görevlerin yerine getirilmesi gerekmekte ve bu noktada bireyler stres belirtileri gösterebilmektedirler. Bireylerin kariyer sürecinde değişen bilgi ve becerilere uyum sağlama, aile ve kariyer sürecine ait rollerin arasındaki dengeyi koruma gibi stresli durumlarla baş etmeleri gerekmektedir (Savickas, 2002).

Diğer yaşam rollerine ek olarak çalışma ile beraber gelecek roller ve yerine getirilmesi gereken görevleri içeren kariyer kararı verme stres yaratan bir süreç olabilmektedir (Gün, 2018). Birey kariyer kararı verme sürecinde kararsızlık yaşayarak stres yaşayabileceği gibi karar verme

sonrası çalışma yaşamında da stres yaşayabilmektedir. Ayrıca kariyer sürecinde bir sorumluluğu yerine başarıyla getirme ya da bireyin kendini geliştirmek için çabalaması gibi olumlu durumlarda da stres yaşayabilmektedir.

Günay ve Çelik (2019) kariyer stresinin kaynaklarını aile, iş bulma konusunda baskı hissetmesi, kariyer sürecine ve fırsatlara dair bilgi eksikliğinin olması, kararsızlık yaşaması şeklinde sıralamışlardır. Kariyer süreci ilerledikçe stres kaynakları da değişmektedir. Meslek seçimi sürecinde hedef belirleme ve karar verme konusunda stres yaşayan birey, seçim sürecinden sonra eğitim almaya yöneldiğinde ise seçilen mesleğin kendisine uygun olup olmadığı konusunda kaygı duyabilmektedir. Fouad vd. (2006) tarafından gerçekleştirilen araştırmanın sonuçları, üniversite öğrencilerinin kariyer karar kararı vermek için kendilerini hazır hissetmediklerini, kariyer sürecine dair bilgilerini ve problem çözme becerilerini yetersiz olarak değerlendirdiklerini göstermektedir.

Birçok boyuttan oluşan kariyer kararını etkileyen çok fazla faktör bulunmaktadır. Kariyer sürecinde bireylerin en çok etkilendiği faktörlerden birisi de ailedir. Aile, bireylerin bir parçası olan, birbirlerine psikolojik bağlar ile bağlanmış, iletişim halinde olan ve birlikte ihtiyaçların karşılandığı bir kurumdur (Baran & Yurteri Tiryaki, 2016). Bu noktada bireyin yaşamında verdiği en önemli kararlardan biri olan kariyer kararı da aileden etkilenmektedir (Taş & Özmen, 2019). Aile içindeki iletişim, ebeveynlerin çocuk yetiştirme tarzları, aile üyelerinin kariyer süreçleriyle ilgili sahip olduğu bilgiler, aile beklentileri ve değerleri; bireyin karar verme konusunda kendini yetkin görme durumunu şekillendirebilmektedir.

Meslek tercihi yapılırken aile unsuru dikkat edilmesi gereken önemli etmenlerden biri olarak görülmektedir (Özen, 2011). Algılanan ebeveyn tutumu, ebeveynlerin sosyoekonomik durumu ve eğitim düzeyi gibi özellikler karar verme sürecinde etkili olabilmektedir. Aile ile ilgili faktörler bireyin kalıtımla getirdiği fiziksel ve psikolojik özelliklerle beraber kariyer kararına etki eden önemli bir yapıyı eğitim düzeyi, ekonomik durum ve kaynaklar, bilgi verme gibi değişkenler oluşturmaktadır (Osipow, 1968). Hamamcı vd. (2013) tarafından yapılan çalışmada aile, ailenin ekonomik durumunun ve eğitim düzeyinin meslek tercihini etkilediği bulunmuştur. Çapan ve Owen (2020) üniversite öğrencilerinin kariyer bilgi kaynaklarını inceledikleri çalışmada kariyer konusunda yardım alınan kaynaklarda öncelikli olarak ailenin ön plana alındığı görülmüştür. Ailelerin kariyer konusunda bilgi aktarımı, maddi desteği sebebiyle bireyler kariyer planlama süreçlerinde aile desteğine gereksinim duyabilmektedir.

Kariyer kararının verilmesinde birçok değişkenin göz önünde bulundurulması önemlidir, Ancak yapılan çalışmaların daha çok kariyer kararı verilirken karşılaşılan zorluklar konusunda olduğu görülmüştür (Bacanlı & Hamamcı, 2015; Coşgun, 2019; Mutlu, Owen vd., 2019; Söner, 2021). Ayrıca yapılan çalışmaların daha çok ortaöğretim öğrencileri ile yapıldığı görülmektedir (Akkoç, 2012; Gökçe & Traş, 2017; Öztemel, 2013; Yılmaz & Bedel, 2021). Çalışmanın bu konudaki boşluğu doldurmaya katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ölçeği bu çalışma kapsamında üniversite öğrencilerine uyarlanmış; geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır.

Sonuç olarak bu araştırmanın temel amacı, üniversite öğrencilerinin kariyer kararında aile etkisinin ve kariyer stresi düzeylerinin, kariyer kararı verme yetkinliklerini yordama gücünü ortaya koymak; aynı zamanda araştırmanın değişkenlerinin demografik özelliklere göre anlamlı bir şekilde farklılaşma gösterip göstermediğine bakmaktır.

Yöntem

Araştırmanın Deseni

Bu araştırma üniversite öğrencilerinin kariyer kararında aile etkisinin ve kariyer stresi düzeylerinin, kariyer kararı verme yetkinliklerini yordama gücünü ortaya koymayı amaçlayan tarama modeline dayalı betimsel bir çalışmadır. Bu çalışmada aynı zamanda, kariyer kararında aile etkisi, kariyer stresi, kariyer kararı verme yetkinliği değişkenlerinin; cinsiyet, yaş, fakülte, sınıf düzeyi ve anne-baba eğitim düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için ise karşılaştırmalı model tercih edilmiştir. Tarama modeli, iki veya daha fazla sayıdaki değişken arasında birlikte değişim olup olmadığını, birlikte değişim var ise derecesini belirlemek amacıyla kullanılan modeldir (Karasar, 2014). Bu çalışmada değişkenler bağımlı ve bağımsız değişken olarak ele alınmıştır. Bu doğrultuda araştırmanın bağımlı değişkeni kariyer kararı verme yetkinliği, bağımsız değişkenler ise kariyer stresi ve kariyer kararında aileden etkilenme düzeyidir.

Evren/Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nde öğrenim görmekte olan üniversite öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise rastgele örnekleme yöntemi ile seçilen araştırmaya katılmaya gönüllü 512 öğrenci oluşturmuştur. Ölçeklere verilen cevapların incelenmesi sonucunda maddelerin bazılarının eksik cevaplandığı tespit edilen 12 katılımcı analiz dışında bırakılmış ve böylece örneklem grubu 500 katılımcıya düşmüştür. Araştırmanın örneklemini oluşturan katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1

Örneklem Gurubunun Demografik Özellikleri

Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Kadın	284	56.8
	Erkek	216	43.2
Yaş	18-19	99	19.8
	20-21	172	34.4
	22-23	150	30.0
	24+	79	15.8
Fakülte	Eğitim Fakültesi	157	31.4
	Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu	50	10.0
	Fen Edebiyat Fakültesi	73	14.6
	İletişim Fakültesi	42	8.4
	Tıp Fakültesi	41	8.2
	Turizm Fakültesi	34	6.8
	Güzel Sanatlar Fakültesi	28	5.6
	Ziraat Fakültesi	49	9.8
Sınıf Düzeyi	Mühendislik Fakültesi	26	5.2
	1. Sınıf	81	16.2
	2. Sınıf	130	26.0
	3. Sınıf	97	19.4
Anne Eğitim Düzeyi	4. Sınıf	192	38.4
	Okuma Yazma Bilmeyen	10	2.0

	İlkokul Mezunu	78	15.6
	Orta–Lise Mezunu	201	40.2
	Lisans	205	41.0
	Lisans Üstü	6	1.2
Baba Eğitim Düzeyi	Okuma Yazma Bilmeyen	2	0.4
	İlkokul Mezunu	98	19.6
	Orta–Lise Mezunu	170	34
	Lisans	217	43.4
	Lisans Üstü	13	2.6
TOPLAM		500	100

Katılımcıların 284’ü (%56.8) kadın, 216’sı (%43.2) erkek; 99’u (%19.8)18-19 yaş,172’si (%34.4)20-21 yaş,150’si (%30), 79’u (%15.8) 24 yaş ve üzeri; 81’i (%16.2) birinci sınıf, 130’u (%26.0) ikinci sınıf, 97’si (%19.4) üçüncü sınıf, 192’si (%38.4) dördüncü sınıftır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği (KKVYÖ), Kariyer Stresi Ölçeği (KSÖ), Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ölçeği (KSAEÖ) ve araştırmacı tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği (KKVYÖ)

Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği, Ulaş ve Yıldırım (2016) tarafından bireylerin kariyer kararı verirken yerine getirmesi gereken sorumlulukları tamamlayabileceğine olan inanç düzeylerini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçeğin iş/meslek bilgisi, kendini tanıma, kariyer tercihi, kariyer planı oluşturma yolları ve mesleki konuları takip olmak üzere beş alt boyutu bulunmaktadır. Kırkbeş maddeden oluşan ölçek beşli likert tipine göre puanlanmaktadır (5= Oldukça Yeterliyim, 4= Yeterliyim, 3= Kısmen Yeterliyim, 2= Yeterli Değilim, 1= Hiç Yeterli Değilim). Ölçekten alınabilecek en düşük puan 45 en yüksek puan 225’dir. KKVYÖ’den elde edilen en yüksek puan bireylerin kariyer kararı verme yetkinliklerinin yüksek olduğunu buradan hareketle kariyer kararı verirken kendilerini yeterli olgunluğa ulaşmış, yetkin olarak gördüklerini göstermektedir. Ölçeğin geçerliliğini incelemek amacıyla beş faktörlü yapı üzerinde Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmış ve sonuçların ölçeğin beş boyutlu yapısına ilişkin açıklayıcı faktör analizi sonuçlarını destekler nitelikte olduğu belirtilmiştir. Ölçeğin Cronbach alfa katsayısı (α) hesaplanarak iç tutarlık güvenilirliğine bakılmış ve iki yarı test güvenilirliği incelenmiştir. Ölçeğin tümü için elde edilen Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı .97 olarak hesaplanmıştır. Yapılan iki yarı test güvenilirlik katsayısına göre ise KKVYÖ’nün tümü için .95 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen güvenilirlik katsayıları doğrultusunda ölçeğin kariyer kararı verme yetkinlik düzeyini ölçmede güvenilir olduğu ortaya koyulmuştur.

Kariyer Stresi Ölçeği (KSÖ)

Kariyer Stresi Ölçeği, Choi vd. (2011) tarafından üniversite öğrencilerinin kariyerle ilişkili olan stres kaynaklarını ve zorlanmaları ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçeğin kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği, iş bulma baskısı ve dışsal çatışma olmak üzere toplam üç faktörden oluştuğu ortaya koyulmuştur. Ölçek 20 maddeden oluşmakta ve “5= Tamamen katılıyorum” ile “1= Hiç katılmıyorum” arasında değişen beşli likert tipine göre puanlanmaktadır. Ölçekten alınabilecek puanlar hesaplandığında en düşük 20 en yüksek ise 100 puan alınabileceği görülmektedir. Puan arttıkça kariyer stresinin düzeyi de artmaktadır. Özden ve Sertel-Berk (2017) tarafından Türkçe

uyarlaması yapılan ölçeğin verileri yaşları 17 ile 68 arasında değişen toplam 425 üniversite öğrencisinden toplanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğini sınamak için Açıklayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda toplam varyansın %64.7'sini açıklayan ve “*Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği*”, “*Dışsal Çatışma*” ve “*İş Bulma Baskısı*” olmak üzere üç faktörlü bir yapısı olduğu görülmüştür. Crobach alfa katsayısı (α) hesaplamaları ile iç tutarlık güvenilirliğine bakılmış ve dört hafta aryla test-tekrar test güvenilirliği yöntemi yapılmıştır. Kariyer Stresi Ölçeği'nin iç tutarlık katsayısı incelendiğinde 0.94 bulunduğu ve yüksek düzey olarak değerlendirildiği görülmüştür. Elde edilen test-tekrar test güvenilirlik katsayısı ise 0.81 olarak belirtilmiştir.

Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ölçeği (KSAEÖ)

Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ölçeği Fouad vd. (2010) tarafından kariyer gelişim ve seçiminde ailelerin etkisinin belirlenmesi amacıyla geliştirilmiştir. Özünlü ve Bacanlı (2015) tarafından ölçek lise öğrencileri üzerinde yapılan geçerlik ve güvenilirlik çalışması ile Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçeğin bilgi desteği, finansal destek, aile desteği ve değerler/inançlar olmak üzere dört boyuttan oluştuğu ortaya koyulmuştur. Orijinal ölçek 22 maddeden oluşmakla birlikte beşli likert tipine göre puanlanmaktadır. Ölçeğin iki tane maddesi ise ters puanlanmaktadır. Ölçeğin faktör yapısını belirlemek için Doğrulamalı Faktör Analizi yapılmış ve bir maddenin regresyon katsayısının beklenen düzeyden düşük olması sebebiyle ölçekten çıkarılmıştır. Ölçeğin Açıklayıcı Faktör Analizi sonucunda ise toplam varyansın %58.38'ini açıklayan ve “*Bilgi Desteği*”, “*Finansal Destek*”, “*Aile Beklentileri*” ve “*Değer ve İnançlar*” olmak üzere dört faktörlü bir yapısı olduğu görülmüştür. Crobach alfa katsayısı (α) hesaplamaları ile iç tutarlık güvenilirliğine bakılmış ve test-tekrar test güvenilirliği yöntemi yapılmıştır. Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ölçeği'nin iç tutarlık katsayısı incelendiğinde .77 bulunmuş ve yüksek düzey olarak değerlendirilmiştir. Elde edilen test-tekrar test güvenilirlik katsayısı ise .83 olarak belirtilmiştir. Bu çalışmada ölçek üniversite öğrencilerinde kullanıldığı için; üniversite öğrencileri üzerinde geçerlik ve güvenilirlik çalışması bu kapsamda yapılmıştır. Kariyer seçiminde aile etkisi ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda, 21 maddeden oluşan dört faktör tespit edilmiş ve bu dört faktör toplam varyansın %57'sini açıklamıştır. Bilgi desteği boyutu varyansın %25.061'ini, finansal destek boyutu varyansın %19.845'ini, aile beklentileri boyutu varyansın %7.055'ini ve değer ve inançlar boyutu varyansın %4.795'ini açıklamaktadır. Bu araştırma örneklemini için ölçeğin güvenilirlik katsayısı .80 olarak bulunmuştur.

Verilerin Analizi

Araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliklerinin öğrencilerin kariyer stresleri ile kariyer kararında aileden etkilenme düzeyleri tarafından ne derece yordandığını belirlemek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Analizlerden önce bağımlı ve bağımsız değişkenlere ilişkin betimsel istatistikler ve Pearson korelasyon değerleri hesaplanmıştır. Sonrasında, katılımcıların kariyer kararı verme yetkinlikleri, kariyer stresleri ve kariyer kararında aileden etkilenme düzeylerine ait puanların, cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği bağımsız örneklem için t-testi kullanılarak; yaş, fakülte, sınıf düzeyi ve anne-baba eğitim durumu açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği ise Tek Değişkenli Varyans Analizi (ANOVA) kullanılarak elde edilmiştir.

Çoklu regresyon analizi bir ya da daha çok sayıdaki bağımsız değişkenin ayrı ya da toplu şekilde yaptıkları katkı ile bağımlı değişken hakkında tahminler yapmak adına geliştirilmiş bir istatistiksel yöntemdir (Allison, 1999). Analizlere başlanmadan önce çoklu regresyon için gerekli

koşullar incelenmiştir. Bu doğrultuda temel varsayımlar olarak kayıp değerlerin belirlenmesi, çok değişkenli uç değer analizi, normallik testi ve çoklu bağlantılılık sorunun incelenmesine ilişkin işlemler yapılmıştır. Aşağıda bu aşamalara sırasıyla yer verilmiştir.

İlk aşamada kayıp değerlerin olup olmadığı kontrol edilmiştir. Veri girişleri yapılırken eksik yanıtlanan maddelerin bulunduğu ölçekler analiz dışında bırakıldığı için ek kayıp değerlerin olmadığı tespit edilmiştir. İkinci aşamada ise çok değişkenli uç değer analizi yapılmıştır. Veri setindeki uç değeri belirlemek için Mahalanobis uzaklık değerleri, Cook's uzaklık değerleri ve Centered Leverage değerlerine bakılmıştır. Belirlenen değerlerin üzerinde ölçüm olmadığı kanısına varılmıştır.

Üçüncü aşamada normallik varsayımı incelenmiş ve her bir değişkene ait betimsel istatistikler Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2

Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistikler

Değişkenler	N	X	SS	Skewness	Kurtosis
KKVYÖ Toplam	500	166.76	24.96	-.41 .10	.60 .21
KSÖ Toplam	500	47.06	16.68	.50 .10	-.22 .21
KSAEÖ Toplam	500	68.15	11.54	-.62 .10	.94 .21
Toplam	500				

Tablo 2 incelendiğinde örneklem grubunun bağımlı ve bağımsız değişkenlere ait ölçek puanlarının basıklık ve çarpıklık katsayıları +1 ile -1 arasındadır. Basıklık ve çarpıklık katsayı değerlerinin ± 1 değerleri arasında yer alması, verilerin normal dağılım gösterdiğini kanıtlamaktadır (Hair vd., 2013). Ele alınan sonuçlara göre çalışmada kullanılan ölçeklerin puanları normal dağılım göstermekte ve parametrik analizler için uygun görünmektedir.

Dördüncü aşamada çoklu bağlantılılık sorunu incelenmiştir. Çoklu bağlantı sorunu bağımsız değişkenler arasındaki ilişki dikkate alınarak değerlendirilmiş ve araştırmanın yordayıcı değişkenleri olan kariyer stresi ve kariyer kararında aileden etkilenme düzeyi arasındaki korelasyon ilişkisi ($r < .80$) altında olduğu için çoklu bağlantı probleminin bulunmadığı söylenebilir (Berry & Feldman, 1985). Tablo 3'de çalışmada yer alan değişkenlere ait korelasyon değerleri verilmiştir.

Tablo 3

Değişkenlere Ait Pearson Korelasyon Katsayıları

	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3
1. Kariyer Kararı Verme Yetkinliği	500	3.71	.555	-		
2. Kariyer Stresi	500	2.35	.834	-.332**	-	
3. Kariyer Kararında Aileden Etkilenme	500	3.25	.550	.181**	-.043	-

* $p < .05$

Kariyer kararı verme yetkinliği ile kariyer stresi ($r = -.332$, $p < .05$) arasında negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki varken, kariyer kararında aileden etkilenme düzeyi ($r = .181$, $p < .05$)

ile pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Kariyer stresi ile kariyer kararında aileden etkilenme düzeyi ($r=-.043$, $p>.05$) arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Çoklu bağlantı için diğer inceleme bağımsız değişkenlerin varyans artış faktörleri (Variance Inflation Factor-VIF) değerinin incelenmesidir. Araştırmanın bağımsız değişkenlerinin VIF değerinin 1.00 olduğu bulunmuş olup, bu değer çoklu bağlantı problemine dair bir risk bulunmadığını desteklemektedir.

Araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri ve kariyer kararında aileden etkilenme düzeylerinin kariyer kararı verme yetkinlikleri üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Burada kariyer stresi ve kariyer kararında aile etkisi bağımsız değişken, kariyer kararı verme yetkinliği ise bağımlı değişken olarak regresyon modeline dahil edilmiştir.

Bulgular

Araştırmanın amaçları doğrultusunda kullanılan veri araçlarından elde edilen puanlarla ilgili veri analizleri sonucunda ortaya çıkan bulgulara yer verilmiştir ve elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

Üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliklerinin, kariyer stresleri ve kariyer kararında aileden etkilenme düzeyleri tarafından ne derece yordandığına dair istatistiksel analiz Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Stresleri ile Kariyer Kararında Aileden Etkilenme Düzeylerinin Kariyer Kararı Verme Yetkinlikleri Yordamasını Belirlemeye Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Standartlaştırılmamış		Standartlaştırılmış	t	p	R	R ²
	B	Std. Hata	β				
Sabit	3.66	.156		23.57			
Kariyer Stresi	-.21	.02	-.32	-7.78	.00		
Kariyer Kararında Aileden Etkilenme	.16	.04	.16	4.01	.00	.37	.14

F2-497 =39.80 p = .00*

* $p<.05$

Tablo 4 incelendiğinde, kariyer stresi ve kariyer kararında aileden etkilenme düzeyinin kariyer kararı verme yetkinliği değişkeni ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir ($R=.37$; $R^2=.14$; $p<.05$). Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi ile kariyer kararında aileden etkilenme düzeyleri, kariyer kararı verme yetkinliklerini %14 oranında ve anlamlı düzeyde ($p<.05$) etkilemektedir. Standartlaştırılmış regresyon katsayılarına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin kariyer kararı verme yetkinliği üzerindeki görece önem sırasına göre kariyer stresi ($\beta = -.32$) ve kariyer kararında aileden etkilenme ($\beta = .16$) şeklindedir. Regresyon katsayılarının

anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçlarına bakıldığında, iki yordayıcı değişkenin de kariyer kararı verme yetkinliğini istatistiksel açıdan anlamlı olarak yordadığı görülmektedir ($p < .05$). Tablo 4'e bakıldığında kurulan regresyon modelinin yani F değerinin anlamlı olduğu görülmüştür.

Araştırma sonucuna göre kariyer stresinin kariyer kararı verme yetkinliğinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Kariyer kararı verme yetkinliği ile kariyer stresi arasındaki ilişkinin negatif yönde olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda üniversite öğrencilerinin kariyer stres düzeyleri arttıkça kariyer kararı verme yetkinlik düzeylerinin azaldığı söylenebilir.

Üniversite öğrencilerinin; kariyer kararı verme yetkinliği, kariyer stresi ve kariyer seçiminde aile etkisi ölçekleri toplam puanlarının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için t testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 5

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Verme Yetkinlikleri, Kariyer Stresleri ve Kariyer Kararında Aileden Etkilenme Düzeylerinin Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	N	X	SS	T	P
KKVYÖ Toplam	Kadın	284	165.57	24.46	-1.22	.22
	Erkek	216	168.32	25.58		
KSÖ Toplam	Kadın	284	47.37	16.46	.48	.62
	Erkek	216	46.64	16.99		
KSAEÖ Toplam	Kadın	284	68.83	10.36	1.47	.14
	Erkek	216	67.25	12.91		

* $p < .05$

Tablo 5 incelendiğinde üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlikleri [$t_{(498)} = .48$; $p > .05$], kariyer stresleri [$t_{(498)} = -1.22$; $p > .05$] ve kariyer kararında aileden etkilenme düzeyleri [$t_{(498)} = 1.47$; $p > .05$] cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Üniversite öğrencilerinin; kariyer kararı verme yetkinliği, kariyer stresi ve kariyer seçiminde aile etkisi ölçekleri toplam puanların yaşa göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Verme Yetkinlikleri, Kariyer Stresleri ve Kariyer Kararında Aileden Etkilenme Düzeylerinin Yaşa Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişkenler		KT	Sd.	KO	F	p
KKVYÖ Toplam	Gruplar arası	11178.47	3	2794.61	4.61	.00*
	Gruplar içi	299793.24	495	605.64		
	Toplam	310971.71	499			
KSÖ Toplam	Gruplar arası	1770.47	3	442.61	1.59	.17
	Gruplar içi	137121.95	495	277.01		
	Toplam	138892.43	499			
KSAEÖ Toplam	Gruplar arası	66.53	3	16.63	.12	.97
	Gruplar içi	66467.90	495	134.27		
	Toplam	66534.44	499			

* $p < .05$

Tablo 6 incelendiğinde öğrencilerin yaşları ile KSÖ'nün toplam puanının ($F_{(Kategori-2; n-1)}=1.59; p>.05$) ve KSAEÖ'nün toplam puanının ($F_{(Kategori-3; n-1)}=4.6; p>.05$) anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmüştür. Öğrencilerin KKVYÖ'nün toplam puanının ($F_{(Kategori-1; n-1)}=.12; p<.05$) yaşa göre farklılaştığı bulunmuştur. Farklılaşmanın hangi grup lehine olduğunu belirlemek üzere Post Hoc testlerden Sheffe testi kullanılmıştır. Buna göre, 24 yaş ve üzeri öğrenciler 18-19 ve 20-21 yaşlarındaki öğrencilere göre yüksek puanlar almışlardır. Kariyer kararı verme yetkinliği en yüksek olan grup 24 yaş ve üzeri öğrencilerdir.

Üniversite öğrencilerinin; kariyer kararı verme yetkinliği, kariyer stresi ve kariyer seçiminde aile etkisi ölçekleri toplam puanların fakülte türüne göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Verme Yetkinlikleri, Kariyer Stresleri ve Kariyer Kararında Aileden Etkilenme Düzeylerinin Fakülte Türüne Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişkenler		KT	Sd.	KO	F	p
KKVYÖ Toplam	Gruplar arası	18376.22	8	2297.02	3.85	.00*
	Gruplar içi	292595.49	491	595.91		
	Toplam	310971.71	499			
KSÖ Toplam	Gruplar arası	5072.00	8	634.00	2.32	.01*
	Gruplar içi	133820.42	491	272.54		
	Toplam	138892.43	499			
KSAEÖ Toplam	Gruplar arası	1446.53	8	180.81	1.36	.21
	Gruplar içi	65087.91	491	132.56		
	Toplam	66534.44	499			

* $p<.05$

Tablo 7 incelendiğinde üniversite öğrencilerinin KKVYÖ toplam puanının ($F_{(Kategori-1; n-1)}=3.85; p<.05$) ve KSÖ toplam puanının ($F_{(Kategori-2; n-1)}=2.32; p<.05$) fakülte türlerine göre farklılaştığı bulunmuştur. Buna göre; Turizm fakültesi öğrencilerinin, eğitim fakültesi, beden eğitimi ve spor yüksekokulu, fen edebiyat fakültesi, iletişim fakültesi, tıp fakültesi, güzel sanatlar fakültesi, ziraat fakültesi, mühendislik fakültesi öğrencilerine göre kariyer kararı verme yetkinliği toplam puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Diğer yandan öğrencilerin KSAEÖ toplam puanının ($F_{(Kategori-3; n-1)}=1.36; p>.05$) fakülte türüne göre anlamlı bir fark göstermediği görülmüştür.

Üniversite öğrencilerinin; kariyer kararı verme yetkinliği, kariyer stresi ve kariyer seçiminde aile etkisi ölçekleri toplam puanların sınıf düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Verme Yetkinlikleri, Kariyer Stresleri ve Kariyer Kararında Aileden Etkilenme Düzeylerinin Sınıf Düzeyine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişkenler		KT	Sd.	KO	F	p
KKVYÖ Toplam	Gruplar arası	11039.45	3	3679.81	6.08	.00*

	Gruplar içi	299932.26	496	604.70		
	Toplam	310971.71	499			
KSÖ Toplam	Gruplar arası	1548.08	3	516.02	1.86	.13
	Gruplar içi	137344.34	496	276.90		
	Toplam	138892.43	499			
KSAEÖ Toplam	Gruplar arası	546.21	3	182.07	1.36	.25
	Gruplar içi	65988.23	496	133.04		
	Toplam	66534.44	499			

* $p < .05$

Analizler sonucunda öğrencilerin KSÖ toplam puanının ($F_{(Kategori-2; n-1)} = 1.86; p > .05$) ve KSAEÖ toplam puanının ($F_{(Kategori-3; n-1)} = 1.36; p > .05$) sınıf düzeyine göre anlamlı bir fark göstermediği tespit edilmiştir. Tablo 8 incelendiğinde üniversite öğrencilerinin KKVYÖ toplam puanının ($F_{(Kategori-1; n-1)} = 6.08; p < .05$) sınıf düzeyine göre farklılaştığı bulunmuştur. Buna göre; farklılaşmanın hangi grup lehine olduğunu belirlemek üzere yapılan Post Hoc testlerden Sheffe testi sonucunda KKVYÖ toplam puanın üniversite 1., 2., 3. ve 4. sınıflar arasında anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Sonuçlara göre üniversite 4. sınıf öğrencileri ile 2. sınıf ve 3. sınıf öğrencileri arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, kariyer kararı verme yetkinliği en yüksek olan sınıf düzeyi 4. sınıf olarak belirlenmiştir.

Üniversite öğrencilerinin; kariyer kararı verme yetkinliği, kariyer stresi ve kariyer seçiminde aile etkisi ölçekleri toplam puanların annenin eğitim düzeyine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Verme Yetkinlikleri, Kariyer Stresleri ve Kariyer Kararında Aileden Etkilenme Düzeylerinin Annenin Eğitim Düzeyine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişkenler		KT	Sd.	KO	F	p
KKVYÖ Toplam	Gruplar arası	3917.72	4	652.95	1.04	.39
	Gruplar içi	307053.99	493	622.82		
	Toplam	310971.71	499			
KSÖ Toplam	Gruplar arası	4889.84	4	814.97	2.99	.00*
	Gruplar içi	134002.58	493	271.81		
	Toplam	138892.43	499			
KSAEÖ Toplam	Gruplar arası	4011.589	4	668.59	5.27	.00*
	Gruplar içi	62522.85	493	126.82		
	Toplam	66534.44	499			

* $p < .05$

Tablo 9 incelendiğinde öğrencilerin KKVYÖ toplam puanlarının ($F_{(Kategori-1; n-1)} = 1.04; p > .05$) annenin eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Diğer yandan analiz sonuçlarına bakıldığında KSÖ'nün toplam puanının ($F_{(Kategori-2; n-1)} = 2.99; p < .05$) ve KSAEÖ'nün toplam puanının ($F_{(Kategori-3; n-1)} = 5.27; p < .05$) annenin eğitim düzeyine göre farklılaştığı bulunmuştur. Farklılaşmanın hangi grup lehine olduğunu belirlemek üzere Post Hoc testlerden Sheffe testi kullanılmıştır. Buna göre; üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri annenin

eğitim düzeyine göre incelendiğinde lisansüstü mezunu olanlar ile ilkökul mezunu olanlar arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($F_{(Kategori-2; n-1)} = -22.10; p < .05$). Kariyer kararında aile etkisi annenin eğitim düzeyine göre incelendiğinde okuma-yazma bilmeyenler ile lisans mezunu ($F_{(Kategori-3; n-1)} = -11.13; p < .05$) ve lisansüstü mezunu ($F_{(Kategori-3; n-1)} = -18.40; p < .05$) olanlar arasında anlamlı bir fark gözlenmiştir. Anne eğitim düzeyi lisans ve lisansüstü mezunu olan öğrencilerin kariyer kararında aileden etkilenme düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Üniversite öğrencilerinin; kariyer kararı verme yetkinliği, kariyer stresi ve kariyer seçiminde aile etkisi ölçekleri toplam puanların babanın eğitim düzeyine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Verme Yetkinlikleri, Kariyer Stresleri ve Kariyer Kararında Aileden Etkilenme Düzeylerinin Babanın Eğitim Düzeyine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişkenler		KT	Sd.	KO	F	p
KKVYÖ Toplam	Gruplar arası	4504.51	4	750.75	1.20	.30
	Gruplar içi	306467.20	493	621.63		
	Toplam	310971.71	499			
KSÖ Toplam	Gruplar arası	2249.59	4	374.93	1.35	.23
	Gruplar içi	136642.83	493	277.16		
	Toplam	138892.43	499			
KSAEÖ Toplam	Gruplar arası	3525.10	4	587.51	4.59	.00*
	Gruplar içi	63009.34	493	127.80		
	Toplam	66534.44	499			

* $p < .05$

Tablo 10'da öğrencilerin KKVYÖ toplam puanlarının ($F_{(Kategori-1; n-1)} = 1.20; p > .05$) ve KSÖ toplam puanlarının ($F_{(Kategori-2; n-1)} = 1.35; p > .05$) baba eğitim düzeyine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmüştür. Tablo incelendiğinde KSAEÖ'nün toplam puanının ($F_{(Kategori-3; n-1)} = 4.59; p < .05$) babanın eğitim düzeyine göre farklılaştığı bulunmuştur. Farklılaşmanın hangi grup lehine olduğunu belirlemek üzere Post Hoc testlerden Sheffe testi kullanılmıştır. Kariyer kararında aile etkisi babanın eğitim düzeyine göre incelendiğinde lisansüstü mezunu ile ilkökul mezunu ve ortaokul mezunu olanlar arasında anlamlı bir fark gözlenmiştir. Baba eğitim düzeyi lisansüstü mezunu olan öğrencilerin, kariyer kararında aileden etkilenme düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Sonuç ve Tartışma

Araştırma bulguları sonucunda üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri ve kariyer kararında aileden etkilenme düzeylerinin kariyer kararı verme yetkinliklerini yordadığı görülmüştür. Sonuçlar değerlendirildiğinde, öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlikleri ile kariyer stresleri arasında negatif, kariyer kararında aileden etkilenme düzeyleri arasında pozitif ilişkiler tespit edilmiştir.

Gürpınar vd. (2021) tarafından üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentileri ile kariyer stresleri arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada, kariyer kararı verme yetkinlikleri

yüksek öğrencilerin stresli durumlarla baş etme becerilerinin arttığı yani kariyer stres düzeylerinin düştüğü sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulguların bu çalışmanın bulguları ile benzerlik gösterdiği görülmektedir. Diğer bir çalışmada (Atılğan, 2017) ise, bireylerin kendi yeteneklerinin farkında olmaması, meslekler hakkında bilgi sahibi olmaması ve kendine hedef belirlememesi sonucunda karşılaştıkları sorunlara çözüm üretemeyeceklerini ve bunun da strese yol açacağını belirtmektedir.

Regresyon analizi sonucunda kariyer kararında aileden etkilenme düzeyinin kariyer kararı verme yetkinliğinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna varılmıştır. Kariyer kararı verme yetkinliği ile kariyer kararında aileden etkilenme düzeyi arasındaki ilişkinin pozitif yönde olduğu görülmektedir. Kariyer kararında ailenin etkisi arttıkça bireylerin kariyer kararı verirken yetkinliklerinin de arttığı söylenebilir. Lise öğrencileri üzerinde yapılan bir çalışmada ise kariyer gelişiminde aile etkisi ile kariyer kararı yetkinlikleri arasındaki ilişki pozitif yönde ve anlamlı olarak bulunmuştur (Tecimer, 2017). Lise öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentilerinin aile etkisi tarafından ne kadar yordandığını ortaya koyan bir çalışmada ise kariyer konusunda aileden bilgi desteği ve maddi destek alma ile yetkinlik beklentisi arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Ülker, 2015). Benzer şekilde diğer çalışmalarda ailenin kariyer yetkinlik beklentisi üzerinde etkisinin olduğu görülmektedir (Keller & Whiston, 2008; Lapan, 1999).

Analiz sonuçlarına göre kariyer kararı verme yetkinlik ölçeği, kariyer stresi ölçeği ve kariyer kararında aile etkisi ölçeğinin toplam puanlarının cinsiyete göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Literatüre bakıldığında, kariyer kararı verme yetkinliğinin cinsiyete göre incelenmesine ilişkin elde edilen bulguları destekler nitelikte başka araştırmalar da bulunmaktadır. Bu doğrultuda kariyer kararı verme öz yeterliliği, kariyer önemi, kontrol odağı ve mesleki kararsızlık arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmada kariyer kararı verme öz yeterliliğinin cinsiyete göre farklılaşmadığı belirlenmiştir (Taylor & Popma, 1990). Luzzo (1993) üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme tutum ve becerileri ile kariyer kararı verme öz yeterlilikleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında öğrencilerin kariyer kararı verme öz yeterliliklerinde cinsiyete göre herhangi bir farklılaşma olmadığını belirlemiştir.

Betz vd. (1996) kariyer kararı verme öz yeterlilik ölçeğinin kısa formunu geliştirdikleri çalışmalarında cinsiyete dayalı farklılığın olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Chung (2002) üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz yeterlilikleri ve kariyer bağlılıklarını cinsiyet ve etnik farklılıklara göre incelediği çalışmasında cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma olmadığını bulmuştur. Jiang (2014) ise üniversite öğrencilerinin duygusal zeka ve kariyer kararı verme öz yeterlilikleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında benzer doğrultuda cinsiyete göre bir farklılaşma olmadığını belirlemiştir.

Analiz sonuçlarına göre kariyer kararı verme yetkinlik ölçeği toplam puanı yaşa göre anlamlı bir fark gösterirken kariyer stresi ölçeği ve kariyer seçiminde aile etkisi ölçeğinin toplam puanlarının yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı gözlenmiştir. Elde edilen bulgulara göre üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik düzeylerinin yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı ve 24 ve üzeri yaş grubundaki öğrencilerin toplam puanının daha yüksek olduğu görülmektedir. 24 ve üzeri yaş grubundaki öğrencilerin yaşı daha küçük öğrencilere göre kariyer kararı konusunda kendini daha yetkin görmesi beklenen yöndedir.

Bulgular sonucunda üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlikleri ve kariyer stres düzeyleri öğrenim görülen fakülte türüne göre anlamlı bir şekilde farklılaşma gösterirken kariyer kararında aileden etkilenme düzeyleri fakülte türüne göre farklılaşma göstermemiştir. Üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliklerinin, kariyer streslerinin ve kariyer kararında aileden etkilenme düzeylerinin ilgili fakülte türüne göre inceleme yapıldığı bir

araştırmaya rastlanmamıştır. Bu yüzden fakülte türü değişkeni bulgular ışığında tartışılacaktır. Üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliklerinin fakülte türüne göre anlamlı bir fark gösterdiği saptanmıştır. Hampton ve Mason (2003) yetkinlik beklentisini, bireylerin belirli sorumlulukları başarılı bir şekilde gerçekleştireceklerine dair inançları olarak ifade etmişlerdir. Bu doğrultuda öğrenciler üniversiteye yerleşirken girdikleri sınavlar ve akademik başarıları doğrultusunda tercih yapmaktadır ve bu yüzden fakültelerin sıralamaları birbirinden farklılık göstermektedir. Öğrencilerin kariyer stres düzeylerine bakıldığında ise fakülteler arasında farklılık gösterdiği bulunmuştur. Alanyazında algılanan stres düzeyinin fakülte türüne göre incelendiği çalışmalarda (Özkan, 2018; Şahin, 2018) fakülte türüne göre anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmüştür. Ancak araştırmada değişkenin kariyer stresi olarak alınması sebebiyle ve öğrencilerin yapması gereken görevlerin, iş imkanları gibi durumların fakültelere göre farklılık gösterdiği düşünülmektedir ve buna göre öğrencilerin kariyer stres düzeyleri de farklılaşabilmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlikleri sınıf düzeyine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Son sınıf öğrencilerinin diğer sınıflara göre kariyer kararlarında kendilerini daha yetkin gördükleri gözlemlenmiştir. Sınıf düzeyinin artması ile birlikte kariyer sürecine ilişkin bilgi ve beceriler artmaktadır. Bu doğrultuda bireyler kendilerini daha yetkin görmekte ve kariyer kararlarını verirken daha gerçekçi hareket etmektedirler. Ayrıca araştırmanın yaş değişkeninin incelendiği bulgular ile tutarlı sonuçlar elde edilmiştir. Bulgulara göre 25 yaş ve üzeri öğrencilerin kariyer kararında kendini daha yetkin görmesi ve bu yaş aralığının son sınıf öğrencilerini oluşturması iki bulgunun birbiriyle tutarlı olduğunu göstermektedir.

Araştırma sonuçları incelendiğinde üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlikleri anne eğitim düzeyine göre farklılaşmamaktadır. Aile içindeki iletişim örüntüleri, annenin sahip olduğu meslek veya kariyer sürecine ait bilgilerinin eski olması ya da çok bilgisinin olmaması gibi durumlar bu sonuca yol açabilmektedir. Ortaokul öğrencilerinin meslek kararı verme yetkinliklerinin çeşitli değişkenlere göre incelendiği bir çalışmada annesinin eğitim düzeyi lise, yüksek lisans ve lisansüstü olan öğrencilerin annesi okur-yazar olmayan ve ilkökul mezunu olan öğrencilere göre kendini daha yetkin gördükleri tespit edilmiştir (Öksüz & Karalar, 2020). Bu araştırmanın sonucu incelendiğinde ergenlik döneminde annenin desteğine daha fazla ihtiyaç duyulduğu görülmektedir. Üniversite sürecinde birey, ailesinin yanında olmaması ve daha fazla bireyselleşmeye başlaması sebebiyle daha çok içsel kaynaklara yönelmektedir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer stres düzeylerinin annenin eğitim düzeyine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Annesinin eğitim düzeyi lisansüstü mezunu olanlar ile ilkökul mezunu olanlar arasında fark olduğu görülmektedir. Annenin eğitim düzeyi arttıkça bireylerin stres ile başa çıkma konusunda model olarak alabileceği düşünülmektedir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer kararında aileden etkilenme düzeylerinin annenin eğitim düzeyine göre farklılaşma durumu incelendiğinde ise sonuçların beklenen yönde olduğu görülmektedir. Annelerin eğitim düzeyi arttıkça bireylerin kariyer sürecine daha fazla etki ettikleri görülmektedir. Araz (2019) lise öğrencilerinin kariyer kararında ailelerinden etkilenmeleri ile mesleki olgunluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiş ve öğrencilerin kariyer seçiminde aile etkisi ölçeği toplam puanları hem annenin hem de babanın eğitim düzeyine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulunmuştur. Bulgulara göre annesinin eğitim düzeyi ortaokul, lise ve üniversite olan öğrencilerin kariyer kararında ailelerinden etkilenme düzeylerinin annesinin eğitim düzeyi ilkökul olan öğrencilerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İki araştırmanın sonucu birbirini destekler niteliktedir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlikleri ile kariyer stresleri babanın eğitim düzeyine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamıştır. Araştırmanın anne eğitim düzeyi değişkenine göre incelendiği bulguların sonuçları ile karşılaştırıldığında kariyer kararı verme yetkinliğinin hem anne hem de baba eğitim düzeyine göre farklılaşmadığı görülmektedir. Ayrıca babanın eğitim düzeyine göre öğrencilerin kariyer stres düzeylerinin farklılaşmamasının sebebi geleneksel aile yapısı ve babanın otorite figürü olarak görülmesi olarak düşünülmektedir. Toplumsal açıdan ele alındığında baba rolü genellikle baskıcı ve beklenti içinde olma şeklinde algılanabilmektedir. Bu açıdan bakıldığında eğitim düzeyleri birbirinden farklı olsa da toplumsal olarak algılanan baskının bireylerin stres düzeyini farklılaştırmamış olabileceği düşünülmektedir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer kararında aileden etkilenme düzeylerinin babanın eğitim durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı ve babasının öğrenim düzeyi lisansüstü mezunu olan öğrencilerin ortalamalarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bulgulara göre babası lisansüstü mezunu olan öğrenciler ile babası ilkökul ve ortaokul mezunu olan öğrenciler arasında anlamlı bir fark gözlenmiştir. Koçakoğlu ve Yalçın (2020) bireylere kariyer planlama ve etkili iletişim kurma konusunda özellikle mesleki bilgisi yetersiz olan ya da eğitim düzeyi düşük olan ailelere psikolojik danışmanların destek sağlamaları gerektiğini belirtmişlerdir

Bu araştırmanın amacı üniversite öğrencilerinin kariyer streslerinin ve kariyer kararlarında ailenin etkisinin, kariyer kararı verme yetkinliklerine etkisini incelemektir. Araştırma bulgularına göre üniversite öğrencilerinin; Kariyer streslerinin ve kariyer kararında aileden etkilenme düzeylerinin kariyer kararı verme yetkinliklerini anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kariyer kararı verme yetkinlikleri ile kariyer stresleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kariyer kararı verme yetkinlikleri ile kariyer kararında aile etkilenme düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öneriler

Bu bölümde, araştırmanın genel sonuçları doğrultusunda öneriler sunulmuştur.

İlk olarak bu çalışmada kullanılan üç değişkenin birlikte incelendiği araştırmaların tekrarlanması önerilmektedir. Kariyer kararı verme yetkinliği ile stres arasında negatif yönde bir ilişki olduğuna dair teorik açıklamalar ve bunu destekleyen çalışmalar olmakla birlikte kariyer stresi olarak ele alan çalışmalar yok denecek kadar azdır. Genel kaygı ve stres düzeyi ile ilişkili çalışmalar bulunmakta ancak kariyer stresi ile ilgili çalışmaların sayısı azdır. İlgili çalışmaların bulguların doğruluğunun yeniden test edilmesi açısından tekrarlanması önemlidir.

Kariyer kararı verme yetkinliği ve kariyer kararında aile etkisi ile ilgili çalışmaların özellikle lise öğrencileri üzerinde yapıldığı görülmektedir. Bu yüzden ilgili değişkenlerle ilgili çalışmalara üniversite öğrencilerinin dahil edilmesi önerilmektedir. Araştırmada kariyer seçiminde aile etkisi ölçeğinin üniversite öğrencileri için geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Bu nedenle üniversite öğrencilerinin kariyer seçimlerinde aileden etkilenme düzeylerinin incelendiği çalışmaların artırılması ile bulguların daha temellendirilmiş bir şekilde tartışılabileceği düşünülmektedir. Kariyer stresi konusu ile ilgili çalışmaların az olduğu görülmekte ve bu konuda çalışmaların daha fazla yapılması önerilmektedir.

Bu araştırmada ilişki tarama yöntemiyle çalışılmıştır. Kariyer stresinin azaltılması kariyer kararı verme yetkinliğini arttıran bir yapı olduğundan dolayı deneysel bir çalışma ile incelenmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir. Aynı zamanda çalışmaya ailelerin de dahil edilmesinin kariyer danışmanlığında aile etkisinin önemini ortaya koyacağı düşünülmektedir. Bu yüzden ileride kariyer gelişim süreçlerine katkıda bulunacak deneysel araştırmaların

gerçekleştirilmesi ve bu araştırmalarda aile danışmanlığı, psiko-eğitim programı gibi uygulamaların yapılması önerilmektedir.

Üniversiteler bünyesinde ailelere yönelik kariyer süreci ile ilgili müşavirlik hizmeti sağlanması, üniversite bünyesinde öğrencilere sunulan kariyer danışmanlığı hizmetinin aile faktörü ile birlikte ele alınması önerilmektedir.

Etik Kurul İzin Bilgisi: Bu araştırma, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler ve Eğitim Bilimleri Etik Kurulu Başkanlığı, 16/05/2019 tarih ve 2019/32-4 sayılı kararı ile alınan izinle yürütülmüştür.

Yazar Çıkar Çatışması Bilgisi: Bu çalışmada çıkar çatışması yoktur ve finansman desteği alınmamıştır.

Yazar Katkısı: Yazarlar makaleye eşit katkı sağlamış olduklarını beyan ederler.

Kaynakça

- Allison P. D. (1999). *Multiple regression: A primer. thousand oaks*. Pine Forge Press.
- Araz, Ç. (2019). *Güzel sanatlar lisesi müzik bölümü öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeyleri ve ailelerin meslek seçimlerine etkisinin incelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Trabzon Üniversitesi.
- Akkoç, F. (2012). *Lise öğrencilerinin mesleki kararsızlıkları ile kariyer inançları arasındaki ilişki*. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, (32), 49-70. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/deubefd/issue/25119/265245>
- Atılğan, S. (2017). *Lise öğrencilerinde kaygı ve stresin yordayıcısı olarak kariyer kararı yetkinlik beklentisi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory. englewood cliffs*. Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. englewood cliffs*. Prentice-Hall.
- Baran, G. & Yurteri Tiryaki, A. (2016). Aile yaşam döngüsü, G. Baran. (Eds.) *Aile yaşam dinamiği* içinde (ss. 1-24). Pelikan Yayıncılık.
- Berry, W. D. & Feldman, S. (1985). *Multiple regression in practice. sage university paper series on quantitative applications in the social sciences*. Newbury Park.
- Betz, N. E. & Voyten, K. K. (1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *The Career Development Quarterly*, 46(2), 179-189. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/j.2161-0045.1997.tb01004.x>
- Betz, N. E., Klein K. L. & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 47-57. <https://doi.org/10.1177/10697279600400103>
- Bozgeyikli, H. (2004). Meslek kararı verme yetkinlik ölçeğinin geliştirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 221-234. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/susbed/issue/61775/923513>

- Bozgeyikli, H., Bacanlı, F. & Doğan, H. (2009). İlköğretim sekizinci sınıf öğrencilerinin mesleki karar verme yetkinliklerinin yordayıcılarının incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21, 125-136. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/susbed/issue/61797/924377>
- Choi, B. Y., Park, H., Nam, S. K., Lee, J., Cho, D. & Lee, S. M. (2011). The development and initial psychometric evaluation of the korean career stress inventory for college students. *The Career Development Quarterly*, 59(6), 559-572. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/j.2161-0045.2011.tb00976.x>
- Chung, Y. B. (2002). Career decision-making self-efficacy and career commitment: Gender and ethnic differences among college students. *Journal of Career Development*, 28(4), 277-284. <https://doi.org/10.1023/A:1015146122546>
- Coşgun, H. (2019). *Kariyer karar verme grup rehberliği programının öğrencilerin kariyer karar verme güçlük düzeylerine etkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi
- Çapan, B. E. & Owen, F.K. (2020). FeTeMM öğrencilerinin kariyer seçme nedenleri, kariyer bilgi kaynakları ve ihtiyaçları. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 3(1), 1-31. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kpdd/issue/55521/672502>
- Fouad, N. A., Cotter, E. W., Fitzpatrick, M. E., Kantamneni, N., Carter, L., & Bernfeld, S. (2010). Development and validation of the family influence scale. *Journal of Career Assessment*, 18(3), 276-291. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/1069072710364793>
- Fouad, N. A., Guillen, A., Harris-Hodge, E., Henry, C., Novakovic, A., Terry, S. & Kantamneni, N. (2006). Need, awareness, and use of career services for college students. *Journal of Career Assessment*, 14(4), 407-420. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/1069072706288928>
- Gökçe, Z., & Traş, Z. (2017). Lise öğrencilerinin kariyer karar verme güçlükleri ve ego kimlik statülerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15(1), 58-69. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tebd/issue/29870/294797>
- Gün, G. (2018). Kariyer değerlerinin kariyer karar yetkinliğine etkisi ulusal kültürün aracı rolü. *European Journal of Managerial Research Dergisi*, 2(2), 1-22. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/eujmr/issue/38238/421761>
- Günay A. & Çelik, R. (2019). Kariyer stresinin psikolojik iyi oluş ve iyimserlik değişkenleriyle yordanması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(33), 205-217. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/704550>
- Gürpınar, A. C., Emül, B. & Siyez, D. M. (2021). Öğretmen adaylarında kariyer yetkinlik beklentisi ve mesleki sonuç beklentisi: kariyer stresinin aracı rolü. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (10), 220-237. <https://doi.org/10.21733/ibad.852211>
- Hackett, S. & Betz, N. E. (1881). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18(3), 326-339. [http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(81\)90019-1](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(81)90019-1)
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (2013). *Multivariate data analysis*. Essex.

- Hamamcı, Z., Bacanlı, F. & Doğan, H. (2013). İlköğretim ortaöğretim ve üniversite öğrencilerinin mesleki ve eğitsel kararlarını etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44), 284-299. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/70449>
- Hampton, N. Z. & Mason, E. (2003). Learning disabilities, gender, sources of efficacy, self-efficacy beliefs, and academic achievement in high school students. *Journal of School Psychology*, 41(2), 101-112. [https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/S0022-4405\(03\)00028-1](https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/S0022-4405(03)00028-1)
- Jiang, Z. (2014). Emotional intelligence and career decision-making self-efficacy: national and gender differences. *Journal of Employment Counseling*, 51(3), 112-124. <http://dx.doi.org/10.1002/j.2161-1920.2014.00046.x>
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Keller, B. K. & Whiston, S. C. (2008). The role of parental influences on young adolescents career development. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 198-217. <https://doi.org/10.1177/10690727073113206>.
- Koçakoğlu, M. G. & Yalçın, B. (2020). Kariyer gelişim sürecinde aile. *International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 6(37), 1921-1929. http://www.smartofjournal.com/Makaleler/2103999030_11_6.37_ID658_Kocako%c4%9flu&Yal%c3%a7%c4%b1n_1921-1929.pdf
- Lapan, R. T., Hinkelman, J. M., Adams, A. & Turner, S. (1999). Understanding rural adolescents' interest, values and efficacy expectations. *Journal of Career Development*, 26(2), 107-124. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1023/A:1018669417022>
- Lent, R. W. & Brown, S. D. (1996). Social cognitive approach to career development: An overview. *The Career Development Quarterly*, 44(4), 310-321. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/j.2161-0045.1996.tb00448.x>
- Lent, R. W., Lopez, F. G. & Bieschke, K. J. (1993). Predicting mathematics-related choice and success behaviors: Test of an expanded social cognitive model. *Journal of Vocational Behavior*, 42(2), 223-236. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1006/jvbe.1993.1016>
- Luzzo, D. A. (1993). Value of career-decision-making self-efficacy in predicting career- decision-making attitudes and skills. *Journal of Counseling Psychology*, 40(2), 194. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0167.40.2.194>
- Mutlu, T., Korkut-Owen, F., Özdemir, S. & Ulaş-Kılıç, Ö. (2019). Öğretmen adaylarının kariyer planları, yaşadıkları kararsızlıkları ve bununla baş etme stratejileri. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(1), 1-31. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/746719>
- Nordvik, H. (1996). Relationships between Holland's vocational typology, Shein's career anchors and Myres-Briggs' types. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(3), 263-275. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1996.tb00614.x>
- Osipow, S. H. (1968). *Theories of career development*. Appleton-Century-Crofts.
- Öksüz, Y. & Karalar, M. (2020). Ortaokul öğrencilerinin meslek kararı verme yetkinliğinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 9(1), 158-174. <http://cije.cumhuriyet.edu.tr/tr/pub/issue/53201/499321>

- Özden, K. & Sertel-Berk, Ö. (2017). Kariyer Stresi Ölçeği'nin (KSÖ) Türkçe'ye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin sınanması. *Psikoloji Çalışmaları Dergisi*, 37(1), 35-51. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iupcd/issue/32435/297680>
- Özen, Y. (2011). Kişisel sorumluluk bağlamında kariyer seçimini etkileyen sosyal psikolojik faktörler. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 2(3), 81-96. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/eibd/issue/22683/242221>
- Özkan, B. (2018). *Üniversite öğrencilerinin bağlanma stillerinin stres düzeyi, stresle baş etme yöntemleri ve farklı demografik özelliklere göre incelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Yakın Doğu Üniversitesi.
- Öztemel, K. (2013). Lise öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerinin yordayıcıları olarak algılanan sosyal destek ve cinsiyet. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 11(3), 241-257. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tebd/issue/26091/274938>
- Özünü, M. B. & Bacanlı, F. (2015). Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ölçeği'nin lise öğrencileri için Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 13(1), 13-32. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tebd/issue/26087/274922>
- Savickas, M. L. (2002). Career Construction: A developmental theory of vocational behavior. D. Brown (Eds.), *In: Career Choice and Development* (pp. 42-70). Jossey-Bass.
- Sheu, H. B., Lent, R. W., Brown, S. D., Miller, M. J., Hennessy, K. D. & Duffy, R. D. (2010). Testing the choice model of social cognitive career theory across Holland themes: A meta-analytic path analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 252-264. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2009.10.015>
- *Söner, O. (2021). Kariyer karar verme güçlüğünde cinsiyet farklılıkları: Bir Meta Analiz çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (57), 401-424. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/maeuefd/issue/60050/782103>
- Şahin, A. (2018). Üniversite öğrencilerinin algılanan stres düzeylerinin fakülte türü ve cinsiyet değişkenlerine göre incelenmesi. *Kilis 7 Aralık Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 28-35. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/besbid/issue/34890/418850>
- Taş, M. & Özmen, M. (2019). Meslek seçiminde aile desteği ve kariyer uyum yetenekleri ilişkisi: Olumlu gelecek beklentisinin aracılık rolü. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(16), 736-761. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/avrasyad/issue/44101/543865>
- Taylor, K. M. & Popma, J. (1990). An examination of the relationships among career decision-making self-efficacy, career salience, locus of control, and vocational indecision. *Journal of vocational behavior*, 37(1), 17-31. [https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/0001-8791\(90\)90004-L](https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/0001-8791(90)90004-L)
- Tecimer, S. (2017). *Lise öğrencilerinin kariyer gelişiminde aile rolünün farklı değişkenlere göre incelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Doğu Akdeniz Üniversitesi, Gazimağusa.
- Ulaş, Ö. & Yıldırım, İ. (2016). Kariyer kararı verme yetkinliği ölçeği'nin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 6(45), 77-90. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tpdrd/issue/42745/515932>

Ülker, A. (2015). *Kız meslek lisesi öğrencilerinde kariyer kararı yetkinlik beklentisinin yordayıcısı olarak aile etkisi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Mevlana Üniversitesi.

Yılmaz, N. & Bedel, A. (2021). Lise öğrencilerinin mesleki kararsızlıklarını açıklamada kariyer denetim odağı ile meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların rolü. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(34), 1023-1046. <https://doi.org/10.26466/opus.800873>

Extended Abstract

Statement of Problem

One of the most important decisions individuals make throughout their lives is career decisions. The concept of career is defined as a dynamic process in which the individual needs to decide in the process of development and where opportunities and experiences interact (Nordvik, 1996). One of the factors affecting individuals in the career decision-making process is the expectation of competence. Betz and Vuyten (1997) define the competence belief as the power to fulfill the behaviors required in career-related fields. Accordingly, the individual's competence expectations are among the important factors in making a career decision. At this point, the career decision, one of the most important decisions that an individual makes throughout her/his life, is also affected by the family (Taş & Özmen, 2019).

As a result, it is thought that this study may be useful in the literature in terms of revealing the sources of career stress of university students, examining the level of their family's influence in career decisions, predicting their competencies in fulfilling responsibilities in making career decisions and determining the correlations between them.

Method

This research was a descriptive study based on the correlational survey model, which aims to reveal the predictive power of university students' career decision-making self-efficacy and career stress levels. The population of the study consisted of university students studying at Çanakkale Onsekiz Mart University in the 2018-2019 academic year. Of the participants, 284 (56.8%) were female and 216 (43.2%) were male. The sample consisted of students, who were voluntary to participate in the study and were selected by random sampling method.

Findings

When Table 3 was examined, it was observed that the level of career stress and family influence on career decision had a moderate and significant correlation with the career decision-making self-efficacy variable ($R = .37$; $R^2 = .14$; $p < .05$). University students' career stress and the level of family influence on their career decision affected significantly their career decision-making self-efficacies by 14% ($p < .05$). The results of the study indicated that career stress was a significant predictor of career decision making self-efficacy. It was determined that the correlation between career decision making self-efficacy and career stress was negative.

When Table 4 was examined, no gender-based difference was found in the total scores of CDSS, CSS, and FIS. University students' career decision making self-efficacy [$t(498) = .48$, $p > .05$], career stress [$t(498) = -1.22$, $p > .05$] and the level of their family's influence on career decisions [$t(498) = 1.47$, $p > .05$] did not show a significant difference in terms of gender.

When Table 5 was examined, it was observed that the students' ages and CSS total score the ($F=1.59$ $p>.05$) and FIS total score ($F=4.61$ $p<.05$) did not differ significantly. Their CDSS total score ($F=.12$ $p>.05$) differed based on age.

When Table 6 was examined, it was found that their CDSS ($F=3.85$, $p<.05$) and CSS ($F=2.32$, $p<.05$) total scores differed based on faculty types. On the other hand, their total FIS scores ($F=1.36$ $p>.05$) did not show a significant difference according to the type of faculty.

As a result of the analyses, it was determined that the students' CSS ($F=1.86$ $p>.05$) and FIS ($F=1.36$ $p>.05$) total scores did not show a significant difference according to grade level. When Table 7 was examined, it was found that CDSS total score ($F=6.08$, $p<.05$) of university students differed according to grade level.

When Table 8 was examined, it was observed that the students' CDSS total scores ($F=1.04$ $p>.05$) did not show a significant difference based on the mother's level of education. On the other hand, the results of the analysis indicated that CSS ($F=2.99$, $p<.05$) and FIS ($F=5.27$, $p<.05$) total scores differed according to the mother's level of education.

In Table 9, it was seen that the students' CDSS ($F=1.20$ $p>.05$) and CSS ($F=1.35$ $p>.05$) total scores did not differ significantly according to father's level of education. When the table was examined, it was found that their FIS ($F=4.59$, $p<.05$) total score differed according to the father's level of education.

Discussion and Conclusion

The findings of the present study indicated that the career stress of university students and the influence of their family on their career decision making predicted their career decision making self-efficacies. There were negative correlations between students' career decision-making self-efficacies and career stress and positive correlations between students' career decision-making self-efficacies and the level of family influence on career decision.

Gürpınar et al., (2021) examined the correlation between university students' career decision competence expectations and career stress and concluded that as students had high career decision-making self-efficacies, their ability to cope with stressful situations increased, that is, their levels of career stress decreased. The results of the aforementioned study are compatible with the findings of this study.

As a result of the regression analysis, it was concluded that the level of family influence on career decisions was a significant predictor of career decision making self-efficacy. The correlation between career decision making self-efficacy and the level of family influence on career decision was positive. In a study conducted on high school students, the correlation between family influence on career development and career decision competencies was found to be positive and significant (Tecimer, 2017). Similarly, other studies have indicated that the family had an effect on career competence expectation (Lapan, 1999; Keller & Whiston, 2008).