



Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Yıl: 2019/1, Sayı:33, s.205-218
Journal of Süleyman Demirel University Institute of Social Sciences Year: 2019/1, Number:33, p. 205-218
Alınış /Received:12.04.2019 Kabul/Accepted: 17.04.2019 Online Yayın/ Online Published: 29.04.2019

KAYNAK GÖSTER: GÜNAY, A , Çelik, R . (2019). KARİYER STRESİNİN PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ VE İYİMSERLİK DEĞİŞKENLERİYLE YORDANMASI. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2 (33), 205-217

KARİYER STRESİNİN PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ VE İYİMSERLİK DEĞİŞKENLERİYLE YORDANMASI: HALKLA İLİŞKİLER ve TANITIM ÖĞRENCİLERİ ÖRNEĞİ

Ahmet GÜNAY¹
Rukiye ÇELİK²

ÖZET

Profesyonel meslek hayatında önemi gittikçe artan kariyer, uzun bir sürecin sonunda gerçekleşen bir durumdur. Bu sürecin iyi planlanmaması, kariyer stresini meydana getirebilir. Kariyer stresinin yordayıcıları olarak psikolojik iyi oluş ve iyimserliğin incelendiği bu çalışma, bir kamu üniversitesinde öğrenim gören 293 öğrenci üzerinde yapılmıştır. Çalışmaya literatürde mesleğe ilişkin belirsizlik içerdiği belirtilen Halkla İlişkiler ve Tanıtım bölümünde öğrenim gören öğrenciler dâhil edilmiştir. Öğrencilere kariyer stresi, psikolojik iyi oluş ve iyimserlik ölççekleri uygulanmış ve sonuçlar arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışmada öğrencilerin psikolojik iyi oluşlarının ve iyimserliklerinin kariyer streslerinin etkili bir yordayıcısı oldukları tespit edilmiştir.

AnahtarKelimeler: Kariyer stresi, psikolojik iyi oluş, iyimserlik.

¹ Ahmet Günay, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, ahmtgunay@hotmail.com, orcid 0000-0002-7826-3682

² Rukiye Çelik, Süleyman Demirel Üniversitesi İletişim Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü, bursa-84@hotmail.com, orcid 0000-0002-2538-0228

PREDICTING THE CAREER STRESS WITH PSYCHOLOGICAL HEALTH AND GOODWISE VARIABLES: EXAMPLES OF PUBLIC RELATIONS AND PUBLICITY STUDENTS

ABSTRACT

An increasingly important career in professional life is a situation that takes place after a long period of time. Failure to plan this process can lead to career stress. This study, which examined psychological well being and optimism as the predictors of career stress, was conducted on 293 students who were educated at a public university. The study included students who were educated in department of Public Relations and Publicity, which was mentioned in the literature as ambiguous about the profession. Career stress, psychological well-being and optimism scales were applied to the students and the relations between the results were examined. In the study, it was determined that the psychological well-being and optimism of the students were an effective predictor of career stress.

Keywords: Career stress, psychological well-being, optimism.

1. GİRİŞ

Profesyonel çalışma yaşamında oldukça önemi olan kariyer kavramı Fransızca kökenli olup bireyin herhangi bir iş dalında sürekli olarak ilerlemesi anlamına gelmektedir. Genellikle yaşam, iş ve meslek alanlarında kullanılan kariyer kavramı (Aytaç, 2005: 5) bireysel hedeflere uygun faaliyet gösteren örgüt içerisinde başarılı olma derecesi şeklinde de tanımlanabilir.

Farklı aşamalardan geçen kariyer, bireyin duygu, düşünce, beceri, birikim ve eğilimlerine göre değişebilmektedir. Bu değişimle beraber kariyere ilişkin beklenti ve (Tunç ve Uygur, 2001: 10) şüpheler de değişim gösterir. 0-25 yaş arasına tekabül eden keşfetme aşamasında birey kendi ilgi, kapasite, yetenek, becerilerini tanıyıp bunlara uygun meslek aramaya başlar (Mathis ve Jackson, 2010: 297). Aile, çevre, arkadaşlar ve okul bireyin kariyer seçiminde ve bu kariyere ilişkin streslerinin oluşmasında etkilidir (Çalık ve Ereş, 2006: 53).

Bireyin belirlediği kariyerle ilgili stres kaynakları ve zorlandıkları durumlar aile, çevre, medya gibi dışsal kaynaklar olabileceği gibi mezuniyet sonrası iş bulma baskısı, planladığı kariyere ilişkin bilgi eksikliği ve mezun olacağı bölümün ne gibi kariyer imkânlarına sahip olduğuna ilişkin mevcut belirsizlik de kariyer stresi kaynağı olabilmektedir. Meslekleşme standartlarını taşımadığı düşünülen ve dolayısıyla bir meslek olarak kabul edilmede problem yaşayan halkla

ilişkiler alanından mezun olan öğrencilerin hangi pozisyonlarda çalışacağına dair bir belirsizlik olması; bu alana ilişkin ciddi bir kariyer stresinin oluşmasına yol açabilmektedir.

Kariyer kararı sırasında yaşanan bu stres, kişiler arası ilişkilerinin sorunlu hale gelmesine, rol çatışmasının yaşanmasına (Yeşilyaprak, 2012) ve bireyde depresyon belirtileri göstermesine (Baard vd., 2004) neden olabilmektedir. Çalışmada kariyer stresinin psikolojik iyi oluş ve iyimserlikle bağlantısı kurulacağından psikolojik iyi olma durumu ve iyimserlikten bu aşamada bahsetmek gerekmektedir.

Klinikte stres, kaygı, depresyon ve bağımlılığın ölçümü ile tespit edilmeye çalışılan iyi oluş (Thoits, 1992), tehlikeli dünyaya adapte olma durumu ya da negatif durum ya da duygulardan imtina etme yeteneği olarak tanımlanır. Yaşam doyumuna olumlu etkisi bulunan psikolojik iyi oluş (Diener, 1984), kendini gerçekleştirme, iç görü kazanma, yaşamdan doyum alma ve tam olarak işlevsel hale gelme durumudur. Temelinde gerçek benlik ile uyumlu yaşama yeteneği bulunan iyi oluş, bireyin fiziksel ve bilişsel sağlığını pozitif etkileyen bir uyum yeteneğidir (Ryan ve Deci, 2001).

Ryff'ın (1989) psikolojik iyi oluş modeline göre psikolojik iyi oluş 6 boyuttan oluşmaktadır. Kendini kabul etme, geçmiş yaşam ya da kendini olumlu değerlendirme, bireysel gelişim, kendini gerçekleştirme sırasında devam geliştiği duygusu, yaşama amacına dair anlamlı bir amacının olduğuna dair inanma, olumlu sosyal ilişkiler, kendi istek ve ihtiyaçları doğrultusunda çevresini dizayn edebilme ve kendi kendine kara verme-yetebilme kapasitesi bu boyutlardandır (Ryff ve Keyes; Dierendonck, 2003). Boyutlardan hareketle de söyleneceği gibi stres, bireyim olumlu halini sekteye uğratabilecek ya da bozabilecek bir etkidir. Lazarus ve Folkman'a (1984) göre stres bireyin iyilik halini zorlayan dinamik bir süreçtir. Dolayısıyla stresin doğrudan ve dolaylı olarak psikolojik iyi oluşla ilişkili olduğunu söylemek mümkündür (Dougall ve Baum, 2012).

Stresle birlikte stresle baş etme davranışları sergileyen birey, hayatındaki zorlukları aşmak için birtakım yollar arar, bu yolları dener ve çözüm getirmeyenlerin yerine yeni yollar arar. Bu süreçte birey stres kaynaklarına ve zorlayıcı durumlara ilişkin tutum geliştirir. Türküm'e (1999: 77) göre bireyin stres kaynaklarına karşı geliştirdiği olumlu ve olumsuz tutumlar psikolojide iyimserlik konusu altında incelenir.

Bireyin hayatının sınırlarını belirleyen koşullardan bağımsız olarak olumsuz sonuçlar yerine olumlu sonuçlar ile karşılaşacağına dair duyduğu inan olarak tanımlanan iyimserlik (Scheir ve Carver, 1992: 205;

Chang, 2001: 5) yaşama uyum sağlayabilme yeteneği olarak da kabul edilmektedir (Daco, 1989: 424). Dolayısıyla iyimserlik kişinin psikolojik iyi oluşu ile kuvvetli bir bağ içindedir.

İyimserliği; her türlü problem, zorluk ve strese rağmen hayatta herşeyin iyi gideceğine dair inanma hali olarak tanımlayan Goleman'a (2009: 128) göre iyimserlik, bireyi umutsuzluğa, depresyona ve kayıtsızlığa karşı koruyan bir çeperdir. İyimserlikle ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında iyimserliğin genetik gibi iç kaynaklarının yanında çevre, aile, okul, meslek ve öğrenilmiş davranışlar gibi dışsal kaynakları da bulunduğu görülmektedir.

İyimser bireyler karşılaştıkları sorunları, problemleri kendi hatalarından değil de o an için geçerli olan koşullara bağlı olarak görürler (Seligman, 2007: 5). Çaba, anlayış, eyleme geçme, kendini kabul etme ve gerçekleştirme ile etkili bir iyimserlik yakalanmış olur. Etkili iyimserlik aynı zamanda aktif iyimserliktir. Aktif iyimserlik yalnızca iyi şeylerin olacağına dair bir inancın olması değil aynı zamanda bu şeylerin olmasına yönelik çaba sarfetmek ve eyleme geçmektir (More, 1996: 2).

Kariyer stresinin bireyin psikolojik iyi oluşuna ve iyimserlik durumuna olan etkisinin belirlenmeye çalışıldığı bu çalışmada kariyer stresinin yordayıcısı olarak psikolojik iyi oluş ve iyimserlik test edilmektedir.

2. YÖNTEM

Bu çalışmanın temel amacı kariyer stresinin psikolojik iyi oluş ve iyimserlik üzerindeki etkisini gözlemleyebilmektir. Bu kısımda araştırmanın örnekleme, kullanılan ölçüm araçları ile araştırmanın model ve hipotezleriyle ilgili bilgi verilmiştir.

2.1. Örneklem

Araştırmanın evrenini Süleyman Demirel Üniversitesi İletişim Fakültesi Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü öğrencileri oluşturmaktadır. Örneklem seçilmemiş tüm evrene ulaşılmaya çalışılmıştır. Evrenin Halkla İlişkiler ve Tanıtım bölümü öğrencileri olarak seçilmesi; halkla ilişkiler mesleğine ve kariyerine ilişkin bir müphemliğin var olması ve dolayısıyla kariyer stresine ilişkin daha anlamlı cevaplar alınacağına düşünülmesidir. Çalışmaya 293 öğrenci katılmıştır.

2.2. Ölçüm Araçları

Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket yöntemine başvurulmuş ve 3 farklı ölçek kullanılmıştır. Kullanılan ölçekler orijinaline

uygun şekilde kullanılmış Kariyer Stresi ölçeği 5'li Likert, Psikolojik İyi Oluş Ölçeği 7'li Likert ve İyimserlik Ölçeği de 5'li Likert şeklinde uygulanmıştır. Ölçeklerle ilgili detaylı bilgi ise şu şekildedir:

2.2.1. Kariyer Stresi Ölçeği

Choi ve arkadaşları tarafından 2011 yılında geliştirilen ve üniversite öğrencilerinin kariyer stres kaynaklarını belirlemeye yarayan ölçeğin Türkçe uyarlaması Özden ve Berk tarafından 2017 yılında yapılmıştır. Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği, Dışsal Çatışma ve İş Bulma Baskısı olmak üzere üç boyuttan ve toplam 20 ifadeden oluşmaktadır.

2.2.2. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği

Diener ve arkadaşları tarafından 2009 yılında geliştirilen Psikolojik İyi Oluş Ölçeği sekiz maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması 2013 yılında Telef tarafından yapılmıştır.

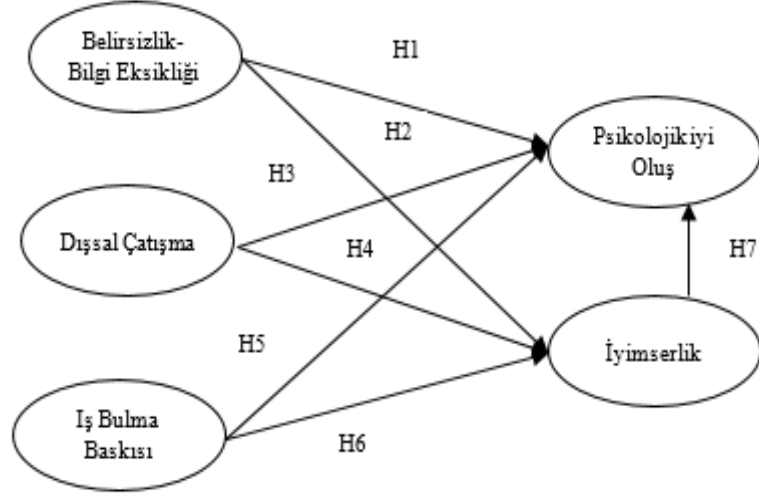
2.2.3. İyimserlik Ölçeği

Çalışkan ve Uzunkol tarafından 2018 yılında geliştirilen İyimserlik-Kötümserlik ölçeği ergenlerin iyimserlik ve kötümserlik düzeylerini belirlemektedir. İki boyuttan oluşan ölçeğin yalnızca sekiz maddelik iyimserlik alt ölçeği araştırmada kullanılmıştır.

2.3. Model ve Hipotezler

Araştırmanın modelinde kariyer stresi, psikolojik iyi oluş ve iyimserlik olmak üzere üç farklı değişken kullanılmıştır. Bağımsız değişken olarak kabul edilen kariyer stresinin psikolojik iyi oluşa ve iyimserliğe etkisi araştırılmıştır. Ayrıca psikolojik iyi oluşun iyimserliğe etkisine de bakılmıştır. Araştırma modeli Şekil 1'de gösterilmiştir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



H1: Belirsizlik ve bilgi eksikliği değişkeni psikolojik iyi oluşu negatif yönde etkiler.

H2: Belirsizlik ve bilgi eksikliği değişkeni iyimserliği negatif yönde etkiler.

H3: Dışsal çatışma değişkeni psikolojik iyi oluşu negatif yönde etkiler.

H4: Dışsal çatışma değişkeni iyimserliği negatif yönde etkiler.

H5: İş bulma baskısı değişkeni psikolojik iyi oluşu negatif yönde etkiler.

H6: İş bulma baskısı değişkeni iyimserliği negatif yönde etkiler.

H7: İyimserlik değişkeni psikolojik iyi oluşu pozitif yönde etkiler.

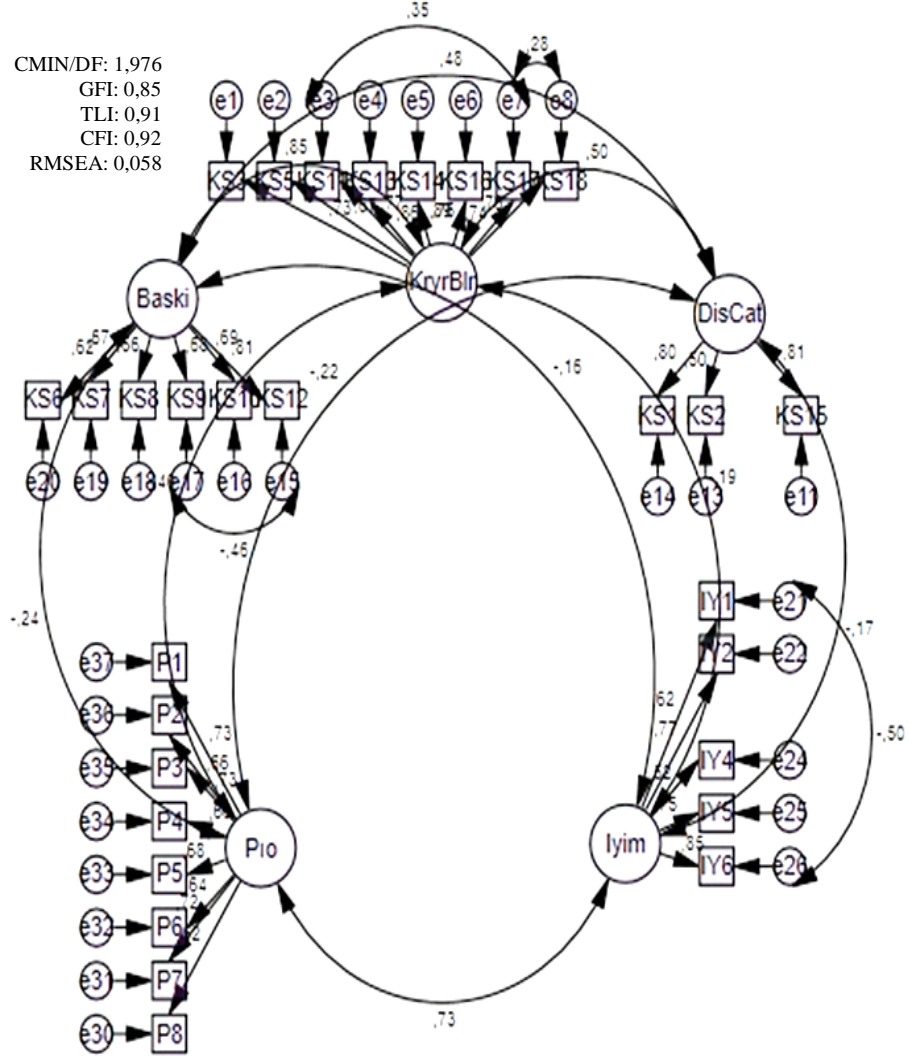
3. BULGULAR

Araştırmada elde edilen veriler SPSS 22.0 ve Amos 6.0 ile analiz edilmiştir. Analizde sırasıyla kullanılan ölçeklere ilişkin doğrulayıcı faktör analizi, güvenilirlik analizi ve tanımlayıcı istatistikler uygulanmıştır. Ardından yapısal eşitlik modeli ile kurulan modele ilişkin yol analizi yapılmış ve çalışmanın hipotezleri test edilmiştir. Araştırma dâhilinde uç veriler incelenmiş ve veri setinde uç değer bulunmadığı görülmüştür. Ek olarak modelde kullanılan ölçeklerin alt ölçeklerinin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ve +1 arasında değiştiği gözlenmiştir.

Çalışmada kullanılan ölçeklere ilişkin faktör analizi Amos ile yapıldığında; uyum iyiliği değerlerinin yakalanması için bazı maddeler arasında bağlamalar yapılmış ve Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği

değişkeninden 19, 20 ve 5'nci maddeler, Dışsal Çatışma değişkeninden 4'ncü madde, İyimserlik değişkeninden 3, 7 ve 8'nci maddeler çıkarılmıştır. Buna ilişkin değerler Şekil 2'de gösterilmektedir.

Şekil 2. Faktör Analizi



Modele dâhil olan değişkenlerin ortalamaları, standart sapmaları ve güvenilirlik değerleri Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Değişkenlerin Ortalamaları, Güvenilirlikleri, Standart Sapmaları, Aralarındaki Korelasyon

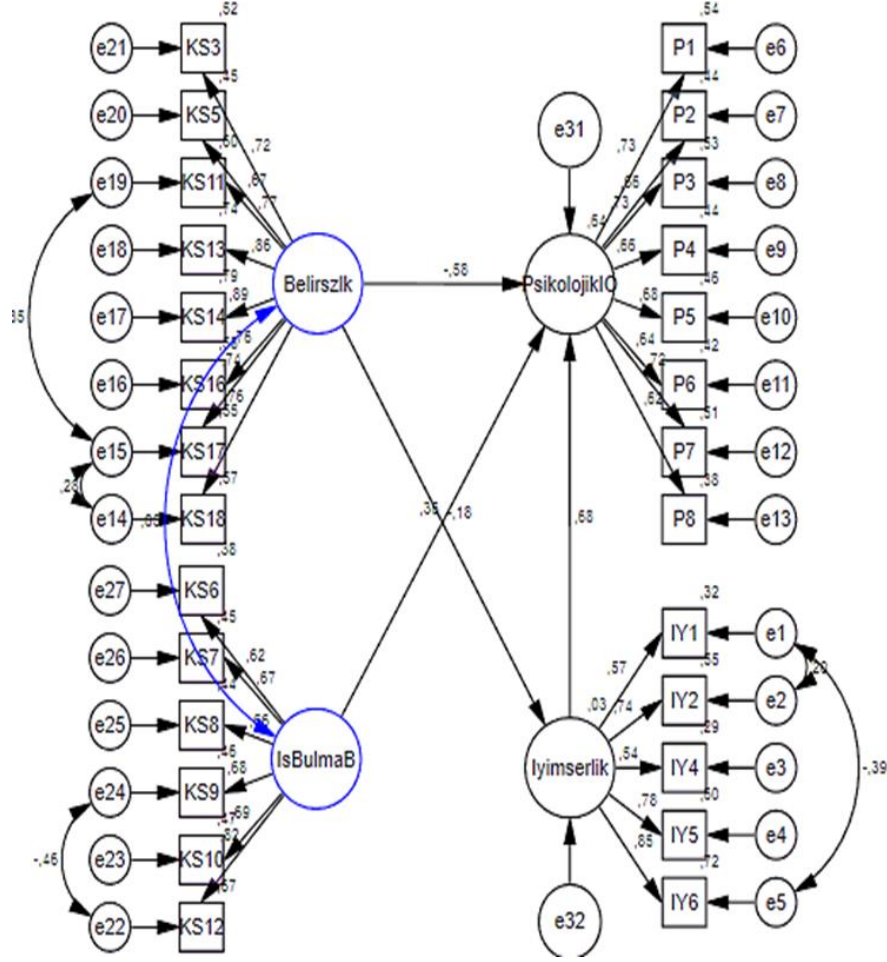
Değişkenler	Ort.	Madde Sayısı	α	1	2	3	4	5
1. İyimserlik	4,19	8	,81					
2. Pozitif İyi Oluş	4,85	9	,87	,667**				
3. Kariyer Stresi (Dışsal Çatışma)	2,32	4	,75	-,114	-,167**			
4. Kariyer Stresi (Belirsizlik)	2,98	10	,93	-,182**	-,358**	-,432**		
5. Kariyer Stresi (İş Bulma Baskısı)	3,40	6	,84	-,137*	-,200**	-,439**	,763**	

N= 293, **p<0,01, *p<0,05

Tablo 1'deki değerlere bakıldığı zaman kullanılan ölçeklerin tamamının güvenilirlik değerlerinin kabul edilebilir değerler arasında yer aldığı anlaşılmaktadır. Bu değerlere göre İyimserlik Ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,81, Pozitif İyi Oluş Ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,87, Kariyer Stresi anketindeki Dışsal Çatışma alt boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,75, Kariyer Stresi anketindeki Belirsizlik ve Bilgi Eksikliği alt boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,93, Kariyer Stresi anketindeki İş Bulma Baskısı alt boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,84'tür. Açıklanan varyans 58,41 olarak bulunmuştur. Değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları ise Tablo 1'de görülmektedir.

Yapısal eşitlik modeli çerçevesinde gizil değişkenler arasındaki yordayıcı yapısal ilişkiyi tespit edebilmek için yol analizi yapılmış ve değişkenler arası etkiler ve modelin uyum iyiliği değerleri incelenmiştir. Bu kapsamda kariyer stresinin psikolojik iyi oluşa ve iyimserliğe etkisinin belirlendiği yapısal eşitlik modelinin sonuçları Şekil 3'te verilmektedir.

Şekil 3. Yapısal Model ve Analiz Sonuçları

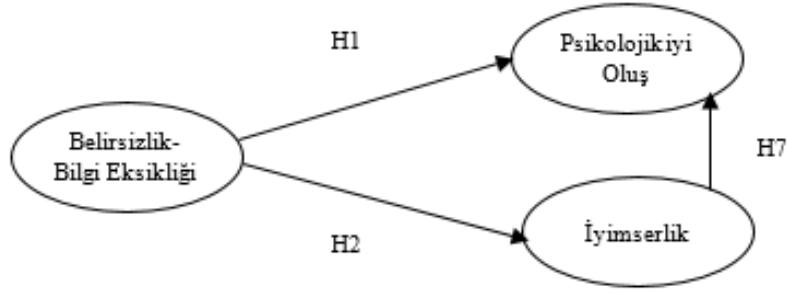


Modelin uyum iyiliği değerlerine bakıldığında iyi olduğu görülmektedir (CMIN/DF: 1,950, GFI: 0, 863, TLI: 0,931, CFI: 0,930, RMSEA: 0,057). Modelin sonuçlarına göre Belirsizlik ve bilgi eksikliği değişkeni psikolojik iyi oluşu ve iyimserliği negatif yönlü etkilemektedir. İyimserlik değişkeni güçlü bir şekilde ve pozitif yönlü olarak psikolojik iyi oluşu etkilemektedir. Buna karşın i

ş bulma baskısı değişkeninin psikolojik iyi oluşu pozitif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkilediği görülmüştür. Bu beklenen bir sonuç değildir, başka bir örneklem ile yeniden sınanması önerilebilir. Ek olarak; diğer çizilen yollarda hipotezlere uygun bir etki bulunmuş olsa da bu etkinin

anlamli olmadığı gözlenmiştir. Bu sonuçlara göre modelin hipotezleri Şekil 4’te gösterilmiştir

Şekil 4. Test Edilen Hipotezler



Dolayısıyla kariyer stresinin psikolojik iyi oluş ve iyimserliğe etkisine ilişkin kurulan hipotezlerden H1, H2 ve H7 kabul edilirken; H3, H4, H5 ve H6 reddedilmiştir.

4. SONUÇ

Çalışmada öğrencilerin psikolojik iyi oluş ve iyimserlik düzeylerinin orta noktanın çok üzerinde olduğu görülmektedir. Buna karşın kariyer stresi ölçeğinin dışsal çatışma ve belirsizlik boyutlarında öğrencilerin ortalamaları orta noktanın altında kalmıştır. Bu durum çalışmanın hipotezlerini test etmek için kurulan yol analizlerinin bir kısmının anlamsız çıkmasına sebep olmuştur. Ek olarak beklendiği gibi kariyer stresinin iş bulma boyutundan öğrencilerin orta noktanın üzerinde iş bulma stresi yaşadıkları görülmüştür.

Kariyer stresi, psikolojik iyi oluş ve iyimserlik arasındaki ilişkilerin incelendiği bu çalışmanın kısıtlarından biri çalışmanın yalnızca bir kamu üniversitesindeki Halkla İlişkiler öğrencilerini kapsıyor olmasıdır. Dolayısıyla tüm halkla ilişkiler öğrencileri açısından kapsamlı bir genelleme yapmam mümkün olmayacaktır. Buna ek olarak kariyer stresi, psikolojik iyi oluş ve iyimserlik arasında yapılan çalışmaların çok sınırlı sayıda olması da diğer bir kısıttır.

Kariyer stresinin psikolojik iyi oluş ve iyimserlik üzerine etkisinin test edildiği bu çalışmada literatürün de öngördüğü gibi iyimserlik ve psikolojik iyi oluş arasında çok güçlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişkinin niteliğine bakıldığında iyimserliğin güçlü bir şekilde psikolojik iyi oluşu etkilediği görülmüştür. Başka bir ifadeyle psikolojik iyi oluşun yarısından fazlasını iyimserlik açıklamaktadır.

Kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliğinin öğrencilerdeki iyimserliği ve psikolojik iyi oluşu negatif şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Psikolojik iyi oluşun negatif olmasının yarısından fazlasını ise kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği açıklamaktadır. Benzer şekilde belirsizlik arttıkça iyimserlik de yüzde otuz beş oranında azalmaktadır. Ayrıca psikolojik iş bulma baskısı arttıkça psikolojik iyi oluş yüzde on sekiz azalmaktadır. Ek olarak bu çalışmanın verilerine göre anlamlı olmasa da iş bulma baskısının iyimserliği; dışsal çatışmanın hem psikolojik iyi oluşu hem de iyimserliği negatif bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir.

KAYNAKÇA

- Aytaç, S. (2005), Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Gelişimi ve Sorunları, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Baard, P. P., Deci, E. L., and Ryan, R. M. (2004). Intrinsic Need Satisfaction: A Motivational Basis of Performance and Well-Being in Two Work Settings 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(10), 2045-2068.
- Chang, E. C. (2001). Cultural influences on optimism and pessimism: Differences in Western and Eastern conceptions of the self. In *Optimism & Pessimism*, (Ed.) Chang, Edward C. (pp. 257-280) Washington: American Psychological Association Press.
- Choi, B. Y., Park, H., Nam, S. K., Lee, J., Cho, D. and 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.
- Çalık, T., ve Ereş, F. (2006). Kariyer yönetimi tanımlar: Kavramlar, ilkeler, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Çalışkan, H. ve Uzunkol, E. (2018). Ergenlerde İyimserlik-Kötümserlik Ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlilik ve güvenirlik çalışması 1. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 6(2), 78-95.
- Daco, P. ve Gürün, O. A. (1989). Çağdaş Psikolojinin Olağan Üstü Başarıları, İnkılap kitabevi, İstanbul.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E., Wirtz, D., Biswas-Diener, R., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W. and Oishi, S. (2009). New measures of well-being. In *Assessing well-being* (pp. 247-266). Springer, Dordrecht.

- Dougall, A. L., and Baum, A. (2012). Stress, health, and illness. A. Baum, T. A. Revenson and J. Singer. (Ed.). Handbook of health psychology, (2nd Ed.), (p. 53- 78). Taylor and Francis Group, New York.
- Goleman, D. (2009). Duygusal Zeka, Varlık Yayınları, İstanbul.
- Lazarus, R. S., ve Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. Springer Publishing Company, New York.
- Mathis, L. Robert and Jackson, H. John (2010). Human Resource Management (13th Edition); South- Western Cengage Learning Company, USA.
- More, M. (2010). Dynamic Optimism; Philosophy and Psychology for Shattering Limits, http://www.awarenessmag.com/sep0ct6/SO6_DYNAM.HTML. (20.04.2019).
- Özden, K. ve Sertel-Berk, Ö. (2017). Kariyer Stresi Ölçeği'nin (KSÖ) Türkçe'ye Uyarlanması ve Psikometrik Özelliklerinin Sınanması. Psikoloji Çalışmaları/Studies in Psychology, 37(1), 35-51.
- Ryan, R. M. and Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. Annual review of psychology, 52(1), 141-166.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. Journal of personality and social psychology, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. Psychotherapy and psychosomatics, 83(1), 10-28.
- Ryff, C. D. and Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. Journal of personality and social psychology, 69(4), 719-728.
- Scheier, M. F. ve Carver, C. S. (1992). Effect of Optimism on Psychological and Physical Well-Being: Theoretical Overview and Empirical Update, Cognitive Therapy and Research, 16(2), 201-228.
- Seligman, M. E. P. (2007). Öğrenilmiş İyimserlik, (Çev.) Semra Kunt, HYB Yayıncılık, Ankara.

- Telef, B. B. (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 28(28-3), 374-384.
- Thoits, P. A. (1992). Identity structures and psychological well-being: Gender and marital status comparisons. *Social Psychology Quarterly*, 236-256.
- Tunç, A. ve Uygur, A. (2001). *Kariyer Yönetimi, Planlaması ve Geliştirme*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Van Dierendonck, D. (2004). The construct validity of Ryff's Scales of Psychological Well-being and its extension with spiritual well-being. *Personality and Individual Differences*, 36(3), 629-643.
- Yeşilyaprak, B. (2012). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığında paradigma değişimi ve Türkiye açısından sonuçlar: Geçmişten geleceğe yönelik bir değerlendirme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(1), 97-118.