

## Umudun Kariyer Stresine Etkisinde Kariyer Kararlılığının Aracılık Rolü: Önlisans Öğrencileri Örneği

Zümral GÜLTEKİN<sup>a, b</sup>

### Özet

Bu çalışmanın amacı, umudun kariyer stresine etkisinde kariyer kararlılığının rolünü tespit etmeye çalışmaktır. Bu doğrultuda çalışmanın örneklemini önlisans öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri çevrimiçi anket yolu ile toplanmıştır. Toplam 229 anket üzerinden SPSS ve Lisrel programlarında analiz edilmiştir. Ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve ölçekler hiçbir ifade çıkarılmadan doğrulanmıştır. Araştırmanın sonucunda umudun kariyer stresini negatif, kariyer kararlılığını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca kariyer kararlılığının da kariyer stresini negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Araştırmanın ana amacı olan umudun kariyer stresine etkisinde kariyer kararlılığının kısmi aracı rol oynadığı da belirlenmiştir. Öğrencilerin umutları arttıkça kariyer stresleri azalmaktadır. Öğrencilerin hem umutları arttığında hem de aynı anda kariyerlerinde kararlı olduklarında, kariyer stresleri de daha fazla azalmaktadır.

### Anahtar Kelimeler

Umut  
Kariyer Kararlılığı  
Kariyer Stresi  
Öğrenciler

### Makale Hakkında

Geliş Tarihi: 10.02.2022  
Kabul Tarihi: 21.09.2022  
Doi: 10.18026/cbayarsos.1071149

## The Mediating Role of Career Decidedness in the Relationship between Hope and Career Stress: A Study on Associate Students

### Abstract

The aim of this study is to try to determine the role of career decidedness in the effect of hope on career stress. In this direction, the sample of the study consists of associate degree students. The data of the research were collected through an online questionnaire. A total of 229 students participated in the study and the resulting data was analyzed through IBM SPSS and Lisrel software programs. To test the construct validity of the scales, confirmatory factor analysis was performed and the scales were validated without removing any statements. The analysis shows that hope negatively affects career stress and positively affects career decidedness. In addition, it has been determined that career decidedness negatively affects career stress. It has been determined that career decidedness plays a partial mediator between hope and career stresses. As students' hopes increase, career stresses decrease. When students both have higher hopes and are decided in their careers at the same time, career stresses are reduced more.

### Keywords

Hope  
Career Decidedness  
Career Stress  
Students

### About Article

Received: 10.02.2022  
Accepted: 21.09.2022  
Doi: 10.18026/cbayarsos.1071149

<sup>a</sup> İletişim Yazarı: zumral.gultekin@omu.edu.tr

<sup>b</sup> Öğr.Gör.Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi/Alaçam Meslek Yüksekokulu, Ulaştırma Hizmetleri Bölümü, ORCID No: 0000-0003-4032-4651

## Giriş

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2022 Mayıs verilerine göre Türkiye nüfusunun 7 milyon 530 bin 61 kişilik kısmı 18-24 yaş aralığındadır. Bu yaş grubu hem üniversitede okuyan hem de üniversite tercihi yapacak yaştaki gençlerden oluşmaktadır. Ölçme Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) 2022 verilerine göre 2020-2021 yılında 4 milyon 676 bin 657 öğrenci bir lisans programına kayıtlı, 3 milyon 114 bin 623 öğrenci de önlisans programına kayıtlıdır. Toplam 7 milyon 791 bin 280 öğrenci lisans ve önlisans programına kayıtlıdır. Üniversiteye kayıtlı öğrenci sayısının 2000-2001 yılları arasında 1,5 milyon öğrenci olduğu bilinmektedir. 21 yıllık sürede üniversiteye kayıtlı öğrenci sayısı yaklaşık 5 kat artmıştır. Yükseköğretime kayıtlanan öğrenci sayısının artmasıyla birlikte, profesyoneller için istihdam olanakları önemli ölçüde azalmıştır. Mezuniyet sonrası istihdam durumu hem üniversite mezunları hem de eğitime devam eden öğrenciler için kaçınılmaz olarak stres yaratmaktadır (Yavuzaslan, Barışıl ve Farkas, 2016).

ÖSYM (2022) verilerine göre 2021 yılında toplam 2 milyon 607 bin 715 kişi YKS sınavına girmiş ve bunların 318 bin 166'sı bir önlisans programına kayıt yaptırmıştır. Yüksek Öğrenim Kurumunun YÖK Önlisans Atlası (2022) incelendiğinde 228 farklı önlisans programı olduğu görülmüştür. 2021 yılında önlisans kaydı yaptıran 318.166 öğrenci 228 programdan birine yerleşmiştir.

ÖSYM verilerinde dikkat çeken bir husus da üniversite sınavına giren adayların %14,3'ü halen bir yükseköğrenim kurumunda eğitim alan ve %8,8'i bir yükseköğrenim kurumundan mezun olmuş adaylardan oluşmuş olmasıdır. Bu sonuç, öğrencilerin %14,3'ünün ya okuduğu bölümden memnun olmadığı ya da geleceğe yönelik kariyer stresi ve bölümü ile ilgili kaygılar yaşıyor olabileceği şeklinde yorumlanabilir. %8,8'lik kısmın ise ya mezun olduğu bölümden iş imkânı bulamadığı için yeni bir bölüm okuyarak kariyerini yeniden şekillendirmek istemesi ya da bir önlisans mezununun bir lisans programını tamamlamayı istemesi şeklinde yorumlanabilir. Her ne sebeple olursa olsun %23'lük bir kısım ister kariyer kaygısı veya stresi olsun ister yeniden okuma isteği olsun bir umut yeni bir bölüm okuma arzusunda olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bu sonuçlar kariyer stresi veya kaygısı yaşayan gençlerin bir umuda bağlandıkları şeklinde yorumlanabilir.

TÜİK (2022) Mayıs verilerine göre yılın ilk çeyreğinde (Ocak-Mart) Türkiye'de istihdamın %56,3' ü hizmet sektöründe çalışmaktadır. Yükseköğrenim mezunlarının istihdam oranı ise %68,6' dır. Bu durum meslek lisesi ve teknik lise mezunlarında %57'ye, diğer lise mezunlarında %45,9' e kadar gerilemektedir. Ancak bu verilerde dikkat çeken bir unsur meslek lisesi ve teknik lise mezunlarının istihdamdaki oranıdır. Meslek liselerinin devamı olan önlisans mezunları açısından bu oran önemli olarak değerlendirilebilir. Sektörler mesleki eğitim almış kişilerin istihdamına olanak tanımaktadır. Yapılan bu çalışmanın verileri hizmet sektöründe istihdam edilecek program öğrencilerinden oluşmaktadır.

Geleceklerini düşünmeye başlayan üniversite öğrencileri yaşamlarında iş açısından nasıl devam edecekleri konusunda kararsızlık hissedebilirler. Küreselleşme, daha fazla sayıda kariyer imkanı, akademik fırsatlar ve işgücü piyasasını karakterize eden belirsizlik ve iş güvencesizliği, üniversite öğrencilerinin ve üniversite tercihi yapacak öğrencilerin kariyer seçimlerini çok zorlaştırabilecek faktörlerdir (Ginevra, Pallini, Vecchio, Nota ve Soresi, 2016). Bu durum kariyer stresi yaşamlarına sebep olmaktadır. Özellikle dijital dönüşümün

yarattığı belirsizlik, mesleklerin bu dönüşüm doğrultusundaki farklılaşması, buna bağlı olarak kariyer beklentilerinde değişikliklere neden olmuştur (Çakan, 2021).

Yazında kariyer stresi kavramının yoğunlukla üniversite öğrencileri üzerinde test edildiği tespit edilmiştir. Araştırmalarda çoğunlukla öğrencilerin kariyer stres düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir (Yılmaz, 2019; Turpcu ve Akyurt, 2018; Üzüm, Uçkun ve Uçkun, 2018; Yavuzaslan vd., 2016).

Yapılan bu çalışmada ise kariyer stresinin öncülleri olabilecek umut ve kariyer kararlılığı kavramları ele alınmıştır. Çalışmada umudun, kariyer kararlılığı yolu ile kariyer stresini azaltacağı düşüncesinden yola çıkılmıştır. Yazında daha önce bu üç değişkeni aynı anda çalışan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu durum çalışmanın önemini artırmaktadır. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresini azaltmanın, kariyer kararlılığını ve umut düzeylerini yükseltmekle mümkün olacağı düşünülmektedir. Bu amaç doğrultusunda veriler ara eleman olarak yetiştirilen ve kariyer stresi yaşama olasılığı yüksek olan önlisans öğrencilerinden toplanmıştır. Çalışmada öncelikle kavramlar açıklanmış, sonra da yazın taraması yapılarak çalışmanın hipotezleri ve modeli oluşturulmuştur. Son olarak önlisans öğrencilerinden elde edilen veriler analiz edilmiş, önerilen model test edilmiştir.

### Kavramsal Çerçeve

#### *Kariyer Stresi*

Kariyer “meslekte yükselme, ilerleme ve tercih edilen bir meslek sahibi olma” şeklinde tanımlanabilir (Sabuncuoğlu, 2011, s.168). Başka bir tanım da ise kariyer, “iş yaşamında ilerlemeyi sağlayacak başarı hedefleri doğrultusunda izlenen yol, süreç veya çalışılan alan” şeklinde ifade edilmiştir (Bozyiğit ve Gökbaraz, 2020, s.184). Arthur, Hall ve Lawrence (1989), kariyeri “bir kişinin çalışma deneyiminin zaman içinde gelişen dizisi” olarak tanımlamışlardır. Tanımlardan da anlaşılabilceği gibi kariyer, ilerleme, yükselme ve bir hedefe ulaşma ile karakterize edilmiştir.

Stres ise; gerginlik, rahatsız edici dış etkenler, baskı ya da bir duygusal tepki anlamına gelmektedir (Özden ve Sertel-Berk, 2017, s. 37). "Stres" veya "stres etkeni" ile belirli bir durumla başa çıkmak için mevcut bireysel kaynakları aşan herhangi bir iç veya dış talep anlaşılmaktadır. Böylece stres, özne ve çevre arasındaki ilişki ve günlük olaylara anlam yükleme ile ilgili bir durumdur (Almeida, Carrer, Souza, ve Pillon ,2018). Stresin sağlık ile ilişkisinin olduğu yapılan çalışmalarda da görülmüştür (Edwards, Hershberger, Russell ve Markert, 2001). Stres, aynı zamanda öğrencilerde öğrenme ve bilgiyi gösterme becerilerini azaltarak, işgücü piyasasına girmeyi geciktirerek ve gelecekteki üretkenliklerini de azaltarak öğrencilerin gelecekteki kariyerleri üzerinde yıkıcı bir etkiye sahip olabilir. Stres ve sonuçları, yüksek bir toplumsal maliyet yaratabilir ve aynı zamanda azalan üretkenlik nedeniyle ekonomik etkiye de neden olabilir (Yavuzaslan vd., 2016, s.235).

Bir stres türü olan *kariyer stresi ise*, bireyin kaynaklarını zorlayan ve sağlığını tehlikeye atan, birey ve çevre arasındaki dinamik bir etkileşim olarak kavramsallaştırılmaktadır (Choi, Park, Nam, Lee , Cho ve Lee, 2011, s. 506). Başka bir ifadeyle kariyer stresi, kişinin kariyer yolunu geliştirme ve belirleme sürecinden kaynaklanan stres olarak tanımlanır ve üniversite hayatına uyumu ve kişilerarası ilişkileri olumsuz etkiler (Park ve Han, 2017). Kariyer stresi, uzun vadeli bir kariyer boyunca sürekli olarak yaşanan psikolojik sıkıntıyı açıklamak için kullanılmaktadır (Yang, 2017).

Burke (1988), kariyer stresini tartışan ve bireylerin dört kariyer aşamasında (başlarken, geliştirirken, sürdürürken, sonlandırırken) deneyimlediği çeşitli stres kombinasyonlarını inceleyerek uzun vadeli stresi profesyonel bir kariyer arayışıyla ilişkilendiren ilk bilim adamlarından birisidir (Yang ve Yang, 2019).

Üniversite öğrencileri Burke'nin belirlemiş olduğu dört kariyer aşamasının ilki olan başlangıçta kariyer stresi yaşayabilmektedir. Yavuzaslan ve diğerleri (2016), yaptıkları çalışmada işsizlik, aile faktörü, rekabet ortamı, artan çalışan sayısı ve sınav stresinin üniversite öğrencilerinde stres kaynağı olduğunu belirtmişlerdir.

Bir meslek eğitimi almış olmak öğrencilerin gelecekteki kariyeriyle ilgili streslerini tamamen ortadan kaldırmamaktadır. Öğrencilerin eğitimlerini tamamladıktan sonra iş bulma imkânları, sosyo-ekonomik gelişim imkânı, kariyerde ilerleyebilme, sosyo-kültürel beklentiler öğrenciler üzerinde kariyer stresi yaratan unsurlar arasındadır (Üzüm vd., 2018). Öğrencilerin bazen bilinçsiz üniversite tercihleri bazen de ekonomik koşullardan dolayı, okullarından mezun olduklarından sonra buldukları herhangi bir işte çalıştıkları gözlemlenmiştir (Turpcu ve Akyurt, 2018). Bu durumda mezun oldukları bölüm dışında bir işte çalışıyor olmaları da kariyer stresine neden olabilmektedir.

Choi ve diğerleri (2011) öğrenciler için kariyer stresinin üç boyutu olduğunu ileri sürmüştür. Bu boyutlar kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği, iş bulma baskısı ve dışsal çatışmadır.

**Kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği:** Kariyer belirsizliği öğrencilerin özgüven eksikliğinden kaynaklanan stres derecesi ve gelecekte tam olarak ne yapacaklarını bilememekten kaynaklanan kaygıları ile ilgilidir. Bilgi eksikliği de kariyer stresini etkileyen önemli bir faktör olarak tanımlanmıştır. Bilgi eksikliği, "*İstediğim iş hakkında yeterli bilgiye sahip olmadığımdan endişeleniyorum*" (Choi vd., 2011, s.568) gibi sorular içermektedir. Bir üniversite öğrencisinin mesleğine karşı bağlılık hissedebilmesi için, bir meslek tercihi yapmadan önce çeşitli meslekleri deneyimlemesi (Chartrand, Robbins, Morrill ve Boggs, 1990) kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliğini gidermesine destek olacaktır. Kariyer belirsizliğini geçmişte düşük akademik başarısı olan ve sosyo-ekonomik yapısı iyi olmayan öğrencilerin yaşama ihtimalinin daha yüksek olduğu görülmüştür (Gutman ve Schoon, 2012). Kariyer belirsizliğinin başka bir kaynağı ekonomik krizler ve durgunluklardır. Krizlerin yaşandığı, işgücü piyasasının esnekliği ve gelir dağılımındaki adaletsizlik, yeni nesil çalışanlarda belirsizliğe neden olmaktadır (Cavalca, 2018). Özellikle Covid 19 pandemisi gibi dünyada gerçekleşen salgınlarda bu belirsizliğe katkı sağlamıştır.

**İş bulma baskısı:** İstihdama ve iş piyasasına hazırlanmayla ilgili baskıyı ifade etmektedir. Bu sonuç, son yıllarda artan işsizlik oranlarıyla ilişkilidir (Choi vd., 2011, s.568). Özellikle ekonomik büyümenin yavaş olduğu dönemlerde, üniversite öğrencileri gelecekteki kariyer planları için büyük bir endişe duymaktadırlar. Bu şartlar altında iş arayan öğrenciler büyük bir baskı altındadır (Yavuzaslan vd., 2016: 233).

**Dışsal çatışma:** Öğrencilerin ebeveynleri veya arkadaşları gibi önemli gördükleri kişilerden gelen kariyerleri ile ilgili çatışmayı ifade etmektedir (Choi vd., 2011, s. 568). Öğrencinin istek ve talepleriyle ailesinin talepleri çatıştığında bu durum kariyer stresi yaratmaktadır.

Choi ve diğerleri (2011) belirttiği gibi öğrencilerde kariyer stresi sebepleri belirsizlik, bilgisizlik, kendi istekleriyle çevrenin çatışması ve iş dünyasından kaynaklanan iş bulma baskısıdır.

Öğrenciler arasında özellikle belli bir mesleğe yönelik bölümler okumak kariyer stresini azaltabilir. Fakat bunun sağlanabilmesi için Jung (2020) kariyer kimliğinin, okunan bölüm veya programın memnuniyetinin önemli olduğunu ileri sürmüştür. Jung (2020), hemşirelik gibi mezun olduğunda hangi kariyer tercihi yapılacağı belli olan bölümlerde dahi kariyer stresi yaşandığını tespit etmiştir. Benzer şekilde Yılmaz (2019) öğretmenlik adayları üzerinde yürüttüğü çalışmada, kadın öğrencilerde iş bulma baskısının daha yüksek olduğunu, yaş ve sınıf arttıkça kariyer belirsizliğinin ve kariyer stresinin azaldığını tespit etmiştir. Emirel ve Bozkurt (2022), sigortacılık ve sosyal güvenlik bölümü öğrencileri üzerinde yürüttükleri çalışmalarında belirsizlikten kaçınmanın kariyer stresinin alt boyutu olan iş bulma baskısı arasında anlamlı pozitif bir ilişki tespit etmişlerdir. Başka bir çalışmada Torun, Çakar ve Budak (2021) negatif temel benlik değerleri ile kariyer stresi arasında pozitif, pozitif temel benlik değeri ile kariyer stresi arasında negatif ve girişimcilik niyeti ile kariyer stresi arasında negatif yönlü bir etki tespit etmişlerdir.

Yapılan çalışmalardan da anlaşılacağı gibi kariyer stresi geleceğin insan kaynağı olacak üniversite öğrencileri için oldukça önemli bir unsur olması nedeniyle, öğrencilerde kariyer stresini azaltabilmek amacıyla yapılacak olan çalışmalar alan yazınına ve uygulamacılara önemli katkı sağlayacaktır.

### **Umut**

Umut, çağlar boyunca filozofların, şairlerin, sanatçıların ve bilim insanlarının dikkatini çekmiştir. 20. yüzyılın sonlarında, çok sayıda sosyal bilimci, 26'dan fazla teori veya tanım üreterek dikkatlerini umudu işlevselleştirmeye yöneltmişlerdir (Lopez, Snyder ve Pedrotti, 2003).

Batı kültüründe umut kavramı ilk olarak Pandora mitinde detaylandırılmıştır. Zeus insanlardan intikam almak için Pandora'yı kötü yaratıklarla dolu bir kutuyla dünyaya gönderir. Zeus, Pandora'ya kutuyu açmamasını söyler, ancak merakından açacağını bilmektedir. Pandora merakına yenik düşer ve kutuyu açar. Bunu yaptığında, insanoğlunun başına sonsuza dek bela olan bir yaratık sürüsü uçuşur. Bunlar; vücut için, gut, romatizma ve kolik; zihin için ise kıskançlık, kin ve intikam. Pandora sonunda kutunun kapağı kapatmayı başardığında ancak kutuda bir yaratık kalır. Bu yaratık, bir yaşam boyunca sayısız hedefe doğru yolculuk ederken, insan kaygılarını ve sıkıntılarını katlanılabilir kılan umuttur (Smith, 1983; Akt. Snyder vd., 1991). Umut bilimsel çalışmalarda ise ilk olarak C. Rick Snyder tarafından kullanılmıştır (Erkuş ve Fındıklı, 2013, s.305). Snyder vd. (1991) umudu, hedef odaklı enerji ve hedeflere ulaşmayı planlamaya dayalı pozitif güdüleyici bir durum olarak tanımlamaktadır. Aynı zamanda umut, pozitif psikolojinin de önemli çalışma alanlarından birisi olan psikolojik sermayenin alt boyutudur.

Pozitif psikoloji kavramı ilk olarak Seligman ve Csikszentmihalyi (2000) tarafından "Positive psychology: An introduction" başlıklı makelede ele alınmıştır. Daha sonra Seligman (2002) mutluluk teorisi olarak geliştirdiği "Authentic happiness" eserinde otantik mutluluk kavramını açıklarken pozitif psikoloji kavramını açıklamıştır. Pozitif psikoloji Peterson (2000) tarafından "bireyin hayata bağlanmasına ve hayatını bulunduğu konumdan daha iyi bir konuma götürmesine katkı sunan, neyin olumlu olduğu ile ilgilenen bilimsel bir alan" şeklinde tanımlanmıştır (Demir ve Türk, 2020). Psikolojik sermaye kavramı temellerini pozitif psikoloji kavramından almıştır. Psikolojik sermaye ilk olarak Luthans, Luthans ve Luthans (2004) tarafından ileri sürülmüştür. Psikolojik sermayenin dört bileşeni vardır bunlar; umut,

iyimserlik, öz yeterlilik ve dayanıklılıktır (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007). Bu çalışmada sadece umut bileşeni incelenmiştir.

Umut düzeyleri yüksek olan kişilerin, hedeflerine ulaşabilmek için motivasyon düzeyleri yüksektir. Ayrıca, karşılarına çıkan engel ve zorluklara karşı çözüm üretebilme konusunda proaktif bir kişiliğe sahiptirler (Akçay, 2012, s.136). Umut düzeyi yüksek olan bireyler olasılıklar üzerine düşünüp, karşılarına çıkan engellere karşı hazırlıklı olabilen, amaçlarına ulaşabilmek için birçok değişik yolu bilen kişilerdir (Güler, 2012, s.149). Umudun önemli yaşamsal faaliyetlerin algılanmasını etkilediği ve umutlu insanların daha zor yaşamsal durumlarla daha kolay başa çıkabildikleri, dolayısıyla sorunlu durumlara karşı daha güçlü oldukları gözlemlenmiştir (Santilli, Nota, Ginevra ve Soresi, 2014). Umut düzeyi yüksek bireyler, her türlü stresli durumla baş edebileceklerini düşünmekte, zorluklara karşı diğer bireylere göre daha hazırlıklı olmakta, esnek düşünebilmekte, karşılaştıkları engelleri aşabilmek için farklı çözüm yolları üretebilmektedirler (Çelik, 2020, s.295).

Yazın tarandığında umudun üniversite öğrencilerinde bazı kavramların öncülü olduğunu tespit eden çalışmalar vardır. Örneğin; Taş ve Alparslan (2020) farklı fakültelerde okuyan üniversite öğrencileri üzerinde yaptıkları çalışmalarında umudun kariyer uyum yeteneğine pozitif etkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Gerçek (2020), üniversite öğrencilerinin iş bulma umudu ile akademik branş memnuniyeti, psikolojik güçlendirme ve amaç yönelimli yol arasında pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Özer ve Altun (2011), öğrencilerde umut düzeyi arttıkça, erteleme davranışının alt boyutları olan tembellik ve başarısızlık korkusunun azaldığını tespit etmişlerdir. Şen-Baz (2019), çeşitli lisans bölümlerinde okuyan öğrenciler üzerinde yürüttüğü çalışmasında umudun yaşam tatminine pozitif yönde ilişkisi olduğunu tespit etmiştir. Yazına bakıldığında umudun üniversite öğrencilerinde pozitif kavramlarla pozitif (memnuniyet, psikolojik güçlendirme vb.), negatif kavramla (tembellik, başarısızlık korkusu vb.) negatif ilişkili olduğu görülmektedir.

### ***Kariyer Kararlılığı***

Kariyer kararlılığı mesleki kimliğin gelişimi, kariyer planlaması ve gelişimine yönelik bir yönelim olarak kabul edilmiştir. Mesleki kimliğe ilişkin netlik, gençlerin kariyer keşif süreci ve mesleki gelecekleri ile olan bağlantılarını kolaylaştırır (Diemer ve Blustein, 2007). Kariyer seçimi ve kararı, bireylerin mevcut iş fırsatlarını ve meslekleri belirlemesi, bu mesleklerin kendi beklentilerini karşılayıp karşılamayacağını değerlendirmesi ve seçeneklerden en uygun olanına karar vermesidir (Arslan ve Uyar, 2020). Kariyer kararlılığı, belirli bir kariyer seçimine veya kariyerle ilgili karara ilişkin kesinlik düzeyini ifade eder (Restubog, Florentino ve Garcia, 2010).

Gordon (1998), kariyer kararlılığı ile ilgili öğrencilerin 7 kategoriye ayrıldığını ileri sürmüştür; Çok Kararlı, Biraz Kararlı, Kararsız Kararlı, Geçici Olarak Kararsız, Gelişimsel Olarak Kararsız, Cidden Kararsız, Kronik Kararsız. Üniversitede okuyan öğrenciler için yaşamlarının temel görevlerinden birisi, kariyer hedefleri hakkında karar vermeleridir (Uthayakumar, Schimmack, Hartung ve Rogers, 2010, s.196). Kariyer kararlılığı ile ilgili yapılan araştırmaların çoğunluğunun üniversite öğrencileri üzerine olduğu yazın taraması yapıldığında görülmüştür. Bunun bir nedeni Burke'nin (1988) belirlemiş olduğu dört kariyer aşamasının ilki olan başlangıcın bu yaş grubuna denk gelmesi ve kariyer konusunda karar verilen yaşların bu aralıkta olmasıdır. Bu çalışmalardan bazıları aşağıda yer almaktadır.

Altınok (2021), meslek yüksekokulu öğrencileri üzerinde yürüttüğü nitel araştırmasında öğrencilerin kariyer hedefleri ile ilgili net bir kararları olmadığını tespit etmiştir. Kariyerinde kararlı olan üniversite öğrencilerinin kararsız olanlara göre anlamlı olarak daha az depresif olduğu yapılan çalışmalarla tespit edilmiştir (Rottinghaus, Jenkins ve Jantzer, 2009; Uthayakumar vd., 2010). Yu ve diğerleri (2021) üniversite öğrencileri üzerinde yürüttükleri çalışmada, öğrencilerin proaktif kişiliğin kariyer keşfi yoluyla kariyer kararlılığını pozitif etkilediğini tespit etmişlerdir. Li, Ngo ve Cheung (2019) Hong Kong ve Amerika Birleşik Devletleri'ndeki üniversite öğrencilerinden elde ettikleri veriler sonucunda çok yönlü kariyerin kariyer kararlılığını etkilediğini, bu etkileşimde öz yeterliliğin aracılık ettiğini bulmuşlardır. Erhan, Karagöz ve Uzunbacak (2021), lisanüstü öğrencileri üzerinde yürüttükleri çalışmalarında kariyer kararlılığının psikolojik iyi oluşu pozitif yönde etkilediğini saptamışlardır. Diğer taraftan Polatçı ve Gültekin (2017) önlisans öğrencileri üzerinde yürüttükleri çalışmalarında öğrencilerin bölümlerini tercih ederken neden o bölümde okumak istediklerine dair sorulan soruya katılımcı öğrencilerin %40,4'ünün iş imkânı yüksek olduğu için tercih ettiklerini belirttiklerini tespit etmişlerdir.

### **Yazın Taraması ve Hipotezler**

#### ***Umut ve Kariyer Stresi İlişkisi***

Umut düzeyi yüksek bireyler her türlü stresin (kariyer stresi dahil) üstesinden gelebilmek için diğer bireylere göre olumsuzluklara karşı daha hazırlıklıdır ve esnek düşünebildikleri için karşılaştıkları engelleri aşmak için farklı çözüm yolları üretebilmekte daha başarılıdır (Çelik, 2020). Bu nedenle umut kariyer stresinin önemli bir öncülü olarak değerlendirilebilir. Yazında umudun kariyer stresini azalttığını araştıran çalışmaların olduğu görülmüştür. Sucan (2019) çalışmasında öğretmen adaylarının umudu arttıkça stres düzeylerinin azaldığını belirlemiştir. Demirtaş (2019), sürekli umudun kariyer stresine etkisini araştırdığı çalışmada, umut ile kariyer stresi arasında negatif yönde bir etkileşim olduğunu tespit etmiş ve öğrencilerde umut arttıkça kariyer stresinin azaldığını saptamıştır. Bu çalışmalar ışığında H<sub>1</sub> hipotezi aşağıdaki gibi kurgulanmıştır.

**H<sub>1</sub>**= Umut kariyer stresini negatif yönde etkilemektedir.

#### ***Umut ve Kariyer Kararlılığı İlişkisi***

Kariyer kararlılığında umut önemli bir unsurdur. Umut, bireyleri kendilerine inanmaya teşvik eden, motivasyon sağlayan ve gelecek hedeflerine ulaşmaları için onları cesaretlendiren önemli bir faktördür (Rand ve Cheavens, 2009). Hirschi (2014), Kariyer kararlılığı ile umudun pozitif ilişkili olduğunu yaptığı çalışmada saptamıştır. Bu çalışmaların bazıları şu şekildedir. Ulaş ve Yıldırım (2019), lisans öğrencileri üzerinde yürüttükleri çalışmalarında, umutsuzluğun kariyer kararlılığını negatif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Yakushko ve Sokolova (2010), Ukrayna'da üniversite öğrencileri üzerinde yürüttükleri çalışmalarında, kariyer tercihlerinde ailesine veya diğer insanlara güvenmek yerine kendilerine güvenen öğrencilerin umut düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Çalışmalardan da anlaşılacağı gibi umut kariyer kararlılığının yordayıcılarından bir tanesidir. Dolayısıyla bu çalışmalar ışığında H<sub>2</sub> hipotezi aşağıdaki gibi kurgulanmıştır.

**H<sub>2</sub>**= Umut kariyer kararlılığını pozitif yönde etkilemektedir.

### *Kariyer Kararlılığı ve Kariyer Stresi İlişkisi*

Kariyer kararlılığı ile kariyer stresi iki zıt kutup gibi değerlendirilebilir. Kariyer kararlılığı, belirli bir kariyer seçimine veya kariyerle ilgili karara ilişkin kesinlik düzeyini ifade ederken (Restubog vd., 2010), kariyer stresi ise kariyer belirsizliği ve bilgisizliği, iş bulma baskısını ve dışsal çatışmayı ifade etmektedir (Choi vd., 2011, s.568). Bu zıt iki kavramın birbirlerinin yordayıcısı olacağı yapılan yazın taraması sonucunda anlaşılmıştır. Jung (2020) hemşire adayları üzerinde yürüttüğü çalışmada, hemşire adayları arasında kariyerinde kararlı olanların kariyer kararsızlığı yaşayanlardan daha az kariyer stresi yaşadığı sonucuna ulaşmıştır. Çöp (2020), gastronomi bölümü öğrencileri üzerinde yürüttüğü çalışmada, kariyer stresinin kariyer kararlılığını negatif yönde etkilediğini tespit etmiştir. Bu çalışmalarda da kariyer kararlılığı ve kariyer stresi arasında negatif yönde bir etki olduğu görülmektedir. Dolayısıyla bu çalışmalar ışığında H<sub>3</sub> hipotezi aşağıdaki gibi kurgulanmıştır.

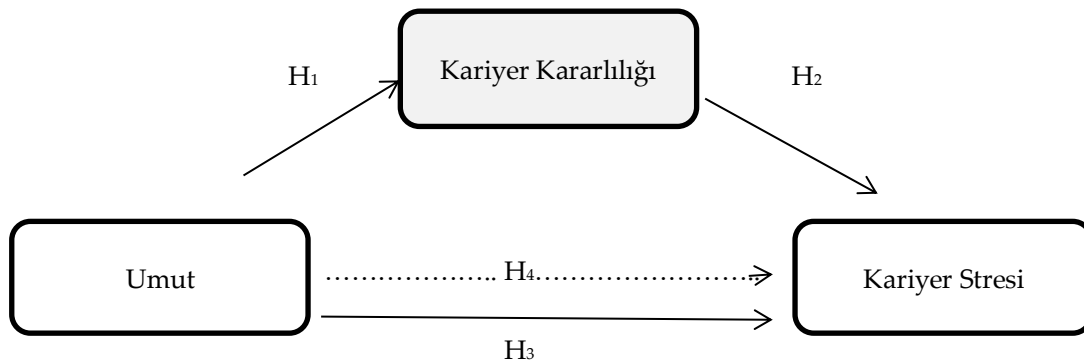
H<sub>3</sub>= Kariyer kararlılığı kariyer stresini negatif yönde etkilemektedir.

### *Umudun Kariyer Stresine Etkisinde Kariyer Kararlılığının Aracılık Rolü*

Umudun hem kariyer stresini hem kariyer kararlılığını etkilediği yukarıda anlatılan çalışmalardan anlaşılmaktadır. Ayrıca kariyer kararlılığının da kariyer stresini negatif yönde etkilediği çalışmalarda görülmüştür. Üniversite öğrencilerinde kariyer stresini azaltabilmek için umut ve kariyer kararlılığının önemli bir yordayıcı olduğu çalışmalarla anlaşılmıştır. Yazın taraması sonucunda bu üç değişkeni aynı anda araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu durum çalışmanın özgünlüğünün bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Ayrıca alan yazındaki bu konudaki boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Bu düşünceden yola çıkarak "Umudun kariyer stresi üzerindeki etkisinde kariyer kararlılığının aracılık rolü var mıdır?" sorusunu cevaplamak amacıyla H<sub>4</sub> hipotezi şu şekilde geliştirilmiştir.

H<sub>4</sub>= Umudun kariyer stresine etkisinde kariyer kararlılığının aracılık rolü vardır.

Hipotezler doğrultusunda araştırmada önerilen model Şekil 1'de yer almaktadır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

### **Yöntem**

Çalışmanın bu kısmında araştırmanın örnekleme, veri toplama yöntemleri, veri toplama araçları, veri analizinin nasıl yapılacağı, ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri anlatılacaktır.



### *Örneklem ve Veri Toplama*

Bu çalışmanın örneklemini bir devlet üniversitesinde okuyan önlisans öğrencileri oluşturmaktadır. Toplam 490 öğrenciye anket çevrimiçi olarak paylaşılmıştır. Anketlerden 229'u geri dönmüştür. Araştırma kapsamındaki ana kütleyi %95 güven aralığında temsil yeteneğine sahip örneklem büyüklüğü 215 olarak hesaplanmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2015, s.128). Bu nedenle araştırmaya katılan örneklemin ana kütleyi temsil yeteneği olduğu görülmektedir. Çalışmanın gerçekleştirilmesi için *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 30.04.2021 tarihli, 2021/396 sayılı kararla onay alınmıştır*. Covid 19 pandemisi tedbirleri kapsamında anketler google form üzerinden çevrimiçi olarak, kolayda örneklem yöntemi ile 15.05.2021-15.06.2021 tarihleri arasında toplanmıştır.

### *Veri Toplama Araçları*

Çalışmanın verileri anket yöntemi ile toplanmıştır. Çalışmanın değişkenlerine ait daha önce güvenilirlik ve geçerliliği yapılmış ölçekler kullanılmıştır. Araştırma için etik kurul izni alınırken ölçeklerin Türkçe uyarlamasını yapan araştırmacılardan kullanım izni alınmıştır. Ölçeklere ait bilgiler aşağıdaki gibidir.

- a. **Umut Ölçeği;** araştırmada katılımcıların umut düzeyini belirlemek için Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilmiş, Çetin ve Basım (2012) tarafından güvenilirlik ve geçerliliği yapılmış 24 ifadeden oluşan Psikolojik Sermaye ölçeğinin alt boyutu olarak kullanılan 6 ifadelik "umut" ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 5'li Likert tipinde hazırlanmış bir ölçektir.
- b. **Kariyer Stresi Ölçeği;** araştırmada katılımcıların kariyer stresi düzeyini ölçmek için Choi vd. (2011)'nin geliştirdiği, Özden ve Sertel-Berk (2017) tarafından uyarlaması ve güvenilirliği ve geçerliliğinin yapıldığı 20 ifadelik ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin "Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği" (10 ifade); "Dışsal Çatışma" (4 ifade) ve "İş Bulma Baskısı" (6 ifade) olmak üzere 3 boyutu vardır. Ölçekte 3., 5., 11., 13., 14.,16.,17.,18.,19.,20. ifadeler ile kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği boyutu, 1.,2.,4.,15. ifadeler ile dışsal çatışma boyutu ve 6.,7.,8.,9.,10.,12. ifadeler iş bulma baskısı boyutu ölçülmektedir. Ölçek 5'li Likert tipinde hazırlanmış bir ölçektir.
- c. **Kariyer Kararlılığı Ölçeği;** Araştırmada katılımcıların kariyer kararlılığı düzeyini ölçmek için Lounsbury, Tatum, Chambers, Owens ve Gibson (1999) tarafından geliştirilmiş, Akçakanat ve Uzunbacak (2019) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan güvenilirlik ve geçerliliği yapılmış 6 ifadelik ölçek kullanılmıştır. Ölçekte 2., 5. ve 6. maddeler ters olarak kodlanmıştır. Ölçek 5'li Likert tipinde hazırlanmış bir ölçektir.

### *Verilerin Analizi*

Çalışmada, verilerin normal dağılıp dağılmadığını tespit etmek için normallik analizi, çalışmada kullanılan ölçekler daha önce kullanılan ve faktör yapıları belli olan ölçekler olması nedeniyle ölçeklerin sadece yapı geçerliliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) (Meydan ve Şeşen, 2015), ölçeklerin güvenilirliğini ölçmek için yapı güvenirliliği birleşik güvenilirlik (CR) katsayısı ve iç tutarlılığı ölçmek için Cronbach alfa katsayısı, ortalama ve standart sapmalar, değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek için korelasyon katsayıları ve değişkenler arasındaki etkileşimi tespit etmek için regresyon analizine bakılmıştır. Son

olarak aracılık analizinin anlamlı olup olmadığını test etmek için sobel testi yapılmıştır. Analizler SPSS ve LISREL programları kullanılarak yapılmıştır.

### Ölçeklerin Geçerliliği

Bu çalışmada ölçeklerin geçerliliğini ve ölçüm aracının verilerle uyumlu olup olmadığını test etmek için DFA yapılmıştır. Bu çalışmada yapı geçerliliğinde bakılan uyum iyiliği indeksleri olarak  $\chi^2/df$ , RMSEA, SRMR GFI, NFI, CFI değerler incelenmiştir. Bu değerler Kline (2019, s. 269) ile Schumacker ve Lomax (2010, s. 85) tarafından önerilen değerlerdir. Uyum iyiliklerinde referans alınan değerler aralıklarına ait bilgiler Tablo 1’de yer almaktadır.

**Tablo 1.** Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Değerleri

Ölçekler	$\chi^2/df$	RMSEA	SRMR	GFI	NFI	CFI
İyi uyum *	$\leq 3$	$0 < x < 0.05$	$\leq 0.05$	$0.90 \leq x \leq 1$	$0.95 \leq x \leq 1$	$0.95 \leq x \leq 1$
Kabul edilebilir *	$\leq 4-5$	$0.05 \leq x \leq 0.10$	$0.06 \leq x \leq 0.08$	$0.85 \leq x \leq 0.89$	$0.90 \leq x \leq 0.94$	$0.90 \leq x \leq 0.94$

\*Meydan ve Şeşen, 2015, s. 37; Çelik ve Yılmaz, 2013, s.173; MacCallum, Browne ve Sugawara, 1996

Çok boyutlu bir yapı olan kariyer stresi ölçeği birinci düzey DFA, tek boyutlu kariyer kararlılığı ölçeği ve umut ölçeği ise ilişkisiz düzey DFA yapılmıştır.

Yapılan analizde öncelikli olarak t değerleri incelenmiştir. t değerleri örtük değişken ile gözlenen değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını göstermektedir. Bu değerlerin 0,05 anlamlılık düzeyinde kritik değer olan 1,96’dan, 0,01 anlamlılık düzeyinde ise 2,576’dan büyük olması gereklidir (Çelik ve Yılmaz, 2013, s.150). Ölçeklere ait t değerleriyle ilgili bir sorun olmadığı görülmüştür. Daha sonra ölçeklerdeki ifadelerle ait faktör yüklerine bakılmıştır. Harrington (2009), faktör yüklerinin 0.30’ un altında olmaması gerektiğini ifade etmiştir. 0.71 ve üzeri mükemmel, 0.63 çok iyi, 0.55 iyi, 0.45 güzel/kabul edilebilir ve 0.32 zayıftır. Ölçeklere ait faktör yükleri incelendiğinde tüm faktör yüklerinin 0.45’in üzerinde olduğu görülmüştür. Bu nedenle hiçbir ifade düşük faktör yükü nedeniyle atılmamıştır. Ölçeklere ait DFA uyum iyiliği değerleri Tablo 2’de yer almaktadır.

**Tablo 2.** Ölçüm Araçlarının Uyum İyiliği Değerleri

Ölçekler	$\chi^2/df$	RMSEA	SRMR	GFI	NFI	CFI
Umut	2.105	0.070	0.041	0.97	0.95	0.97
Kariyer Kararlılığı	4.164	0.118	0.063	0.95	0.91	0.93
Kariyer Stresi	2.262	0.074	0.061	0.86	0.95	0.97

Değerler incelendiğinde umut ölçeğine ait uyum iyiliklerinde RMSEA değerinin kabul edilebilir sınırlarda olduğu, diğer değerlerin iyi uyum sınırları arasında olduğu görülmektedir. Kariyer stresi ölçeğine ait uyum iyiliği değerleri incelendiğinde RMSEA ve GFI değerleri kabul edilebilir sınırlar içerisinde diğer uyum iyiliği değerlerinin iyi uyum değerleri arasında olduğu görülmektedir. Kariyer kararlılığı ölçeğinde ise RMSEA değeri kabul edilebilir sınırların üzerindedir. Bu durumda modifikasyon indekslerinde iyileştirme yoluna gidilmiştir. İyileştirme yapılırken uyumu azaltan değişkenler belirlenmiştir. Daha sonra bu hata terimleri arasında kovaryansı yüksek olanlar için yeni kovaryanslar oluşturulmuştur (Akyüz, 2018, s.195). Analizler için kullanılan program, kariyer kararlılığının 2. ifadesi “Farklı meslekler arasında seçim yapmakta zorlanıyorum” ile 6. ifadesi “Hangi kariyere yöneleceğime dair gel-gitler yaşıyorum” arasında yeni bir kovaryans oluşturulduğunda değişim oranının 0.45 olacağını göstermiştir. Ölçeklerin alındığı çalışmada (Akçakanat ve Uzunbacak, 2019) da bu iki madde arasındaki ilişkinin uyum iyiliği

# Umutun Kariyer Stresine Etkisinde Kariyer Kararlılığının Aracılık Rolü: Önlisans Öğrencileri Örneği

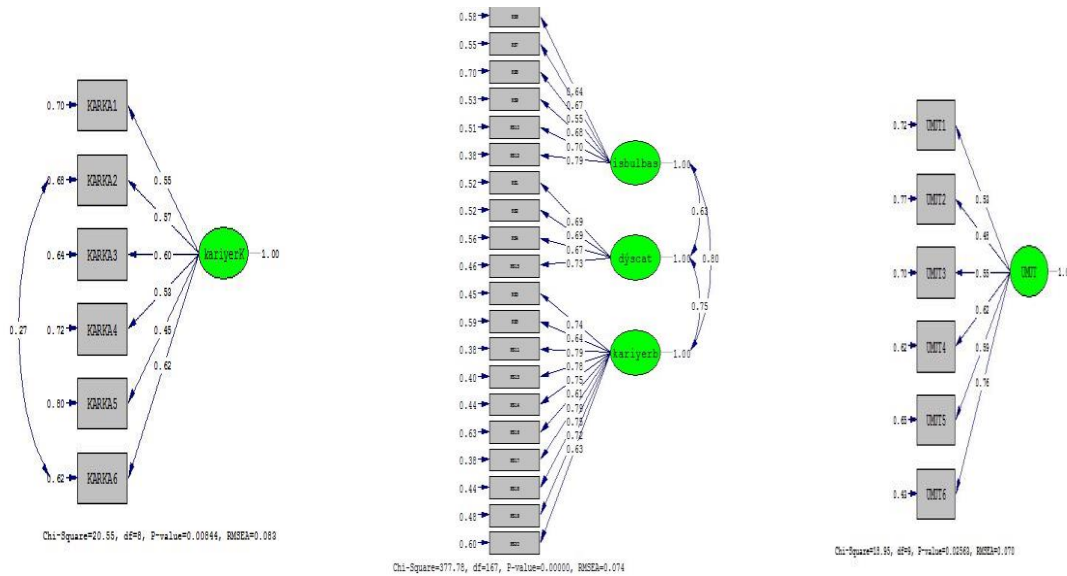
değerlerini düşürmesi nedeni ile birbirine bağlanarak yeni kovaryans oluşturulduğu görülmüştür. Bu katılımcıların birbirine çok yakın olan bu ifadelerde ayrışmaya gidemedikleri şeklinde yorumlanabilir. Tablo 3'de modifikasyon sonrası uyum iyiliği değerleri yer almaktadır.

**Tablo 3.** Ölçüm Araçlarının Modifikasyon Sonrası Uyum İyiliği Değerleri

Ölçekler	$\chi^2/df$	RMSEA	SRMR	GFI	NFI	CFI
Umut	2.105	0.070	0.041	0.97	0.95	0.97
Kariyer Kararlılığı	2.568	0.083	0.044	0.97	0.95	0.97
Kariyer Stresi	2.262	0.074	0.061	0.86	0.95	0.97

Yapılan modifikasyon sonrasında kariyer kararlılığı ölçeğinin RMSEA değerinin kabul edilebilir uyum iyiliği değerlerine ulaştığı görülmüştür.

Şekil 2'de ölçeklere ait ilişkisiz düzey ve birinci düzey ölçüm modelleri yer almaktadır.



**Şekil 2.** Ölçeklere Ait İlişkisiz Düzey ve Birinci Düzey Ölçüm Modelleri

## Ölçeklerin Güvenirlik Analizi

Çalışmada DFA yapıldıktan sonra ölçeklerin yapı güvenirliliğini test edebilmek için Birleşik Güvenirlik (CR) ve iç tutarlılığı test etmek için Cronbach Alfa (CA) katsayıları hesaplanmıştır. Güvenirlik analizi sonuçları Tablo 4'te yer almaktadır.

**Tablo 4.** Ölçeklerin Güvenirlik Katsayıları

Ölçekler	İfade Sayısı	CR	CA
Umut	6	0,76	0.75
Kariyer Kararlılığı	6	0,73	0.74
Kariyer Stresi	20	0,95	0.93
Toplam	32		

Fornell ve Larcker (1981, s.46) Birleşik Güvenirlik (CR) katsayısının 0,70 ve üzerinde olması gerektiğini söylemişlerdir. Sosyal bilimlerde iç tutarlılığı ölçen Cronbach Alfa (CA) katsayısının 0,70'den daha büyük olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015). Araştırmadaki tüm ölçeklerin güvenirlilik katsayılarının 0,70' den büyük olduğu görülmektedir.

### Bulgular

Çalışmanın bu kısmında katılımcıların demografik özellikleri, betimleyici istatistikler, korelasyon analizi ve hipotez testlerine yer verilecektir.

#### *Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular*

Araştırma önlisans öğrencileri üzerinde yürütülmüştür. Toplam 490 öğrenciye anket çevrim içi olarak gönderilmiştir. Anketlerden 229'u geri dönmüştür. Google formda hazırlanan anketler tüm şıklar zorunlu olarak işaretlenecek şekilde oluşturulmuştur. Bu nedenle geri dönüş yapan anketlerde eksik doldurma olmadığından tüm anketler analize dâhil edilmiştir.

Katılımcıların % 51'i kadın, %28,4'ü 20 yaşında, %48'i posta hizmetleri programında okumakta, %24,5'i yönetim ve organizasyon bölümünde okumakta, %21'i ikinci öğretim, %55,9'u birinci sınıf ve % 38,9'u meslek lisesi mezunudur.

#### *Korelasyon Analiz ve Betimleyici İstatistikler*

Çalışmanın hipotezlerini test etmeden önce bazı betimleyici istatistiklere bakılmıştır. Ayrıca değişkenler arasında ilişkilerin olup olmadığını test etmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Tablo 5'te betimleyici istatistiklere ve korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

**Tablo 5.** Korelasyon Katsayıları ve Betimleyici İstatistikler

	Ort.	S.S	Çarpıklık	Basıklık	Umut	KKar	KStres
<b>Umut</b>	3,7656	,618	-0,506	0,323	1		
<b>KKar*</b>	3,2074	,755	0,120	0,114	0,399**	1	
<b>KStres**</b>	3,0303	,819	-0,024	-0,415	-0,421**	-,710**	1

\*KKar: Kariyer Kararlılığı, \*\*KStres: Kariyer Stresi

Çalışmada betimleyici istatistik olarak ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Ortalamalar incelendiğinde, umut ölçeğinin ortalamasının diğer iki ölçeğin ortalamasından biraz daha yüksek olduğu görülmektedir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin  $\pm 1,5$  sınırları içinde olması verilerin normal dağıldığının göstergesidir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Ölçeklere ait normallik değerleri incelendiğinde olması gereken değer aralığında olduğu görülmektedir.

Korelasyon katsayıları incelendiğinde ise değişkenler arasında pozitif ve negatif yönlü ilişkiler olduğu görülmektedir. Tablo 5 incelendiğinde, umut ile kariyer kararlılığı arasında pozitif yönde ( $r = ,399^{**}$ ,  $p < ,001$ ), umut ile kariyer stresi arasında negatif yönde ( $r = -,421^{**}$ ,  $p < ,001$ ) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca kariyer kararlılığı ve kariyer stresi arasında negatif yönde ( $r = -,710^{**}$ ,  $p < ,001$ ) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

#### *Hipotez Testleri*

Bu kısımda hem değişkenlerin birbirleriyle etkileşimini tespit etmek için hem de aracılık analizini yapmak için regresyon analizi yapılmıştır. Bu çalışmada geliştirilen hipotezlerin testi ve aracılık rolünün var olup olmadığının tespiti amacıyla Baron ve Kenny'nin (1986, s.1177) 4 adımından yararlanılmıştır. Bu adımlar, öncelikle bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkisi (basit regresyon), bağımsız değişkenin aracı değişkene etkisi (basit regresyon), aracı değişkenin bağımlı değişkene etkisi (basit regresyon), bağımlı değişken ve aracı değişken aynı anda analize tabi tutularak bağımsız değişkene etkisi (çoklu regresyon) şeklindedir. Son adımda bağımlı değişken ile aracı değişken aynı anda analize tabi tutulduğunda bağımlı değişken üzerindeki etki azalıyorsa kısmi aracılık etkisi, etki tamamen ortadan kalkıyorsa tam aracılık etkisi olduğu söylenmektedir.

Aracılık analizi yapılmadan önce bağımsız değişkenler arasında çoklu eş doğrusallık sorunu olup olmadığını tespit etmek gerekmektedir. Bu amaçla tolerans ve VIF değerlerine bakılmıştır. Bu değerler modelde çoklu eş doğrusallık problemi olmadığını (Tolerans > .2; VIF < 10) göstermiştir. Hipotezlere ait regresyon analizi bulguları Tablo 6'da yer almaktadır.

**Tablo 6.** Umudun Kariyer Stresine Etkisi Kariyer Kararlılığının Aracılık Rolü

		Model İstatistikleri				
Model Adımları		$\beta$	R <sup>2</sup>	F	p	Sonuç
1. Model	Umut $\rightarrow$ KStres	-,421	,178	48,994	,000	Desteklendi
2. Model	Umut $\rightarrow$ KKar	,399	,159	42,895	,000	Desteklendi
3. Model	Kkar $\rightarrow$ KStres	-,710	,505	231,187	,000	Desteklendi
4. Model	Umut $\rightarrow$ KStres	-,164			,001	
	Umut $\rightarrow$ KKar $\rightarrow$ KStres	-,645	,527	126,032	,000	Kısmi Aracı Desteklendi

Sobel testi  $z=2,933$ ,  $p<0,001$ ).  $\Delta R^2=0,35$ ,  $p<0,001$ ; **KKar**: Kariyer Kararlılığı, **\*\*KStres**: Kariyer Stresi

Hipotezleri test etmek amaçlı yapılan analizlerin *ilk adımında* bağımsız değişken umudun bağımlı değişken kariyer stresine etkisine bakılmıştır. Tablo 6 incelendiğinde umudun kariyer stresine negatif ve anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir ( $\beta=-,421$ ,  $p<0,001$ ). R<sup>2</sup> değeri incelendiğinde kariyer stresinin %17'lik varyansının umut kaynaklı olduğu görülmektedir. Araştırma kapsamındaki üniversite öğrencilerinde umut arttıkça kariyer stresi azalmaktadır. Bu sonuca göre **H<sub>1</sub> hipotezi desteklenmiştir**.

Araştırmanın *ikinci adımında* bağımsız değişken umudun, aracı değişken kariyer kararlılığına etkisi incelenmiştir. Tabloya göre umudun kariyer kararlılığını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği görülmektedir ( $\beta=,399$ ,  $p<0,001$ ). R<sup>2</sup> değeri incelendiğinde kariyer kararlılığının %16'lık varyansının umuda bağlı olduğu tespit edilmiştir. Araştırma kapsamındaki üniversite öğrencilerinde umut arttıkça kariyer kararlılığı da artmaktadır. Bu sonuca göre **H<sub>2</sub> hipotezi desteklenmiştir**.

Araştırmanın *üçüncü adımında* aracı değişken kariyer kararlılığının, bağımlı değişken kariyer stresine etkisine bakılmıştır. Tablo 6'ya göre kariyer kararlılığının, kariyer stresini negatif ve anlamlı bir şekilde etkilediği saptanmıştır ( $\beta=-,710$ ,  $p<0,001$ ). R<sup>2</sup> değeri incelendiğinde kariyer stresinin %50'lik varyansının kariyer kararlılığından kaynaklandığı görülmektedir. Bu önemli bir bulgudur. Araştırma kapsamındaki üniversite öğrencilerinde

kariyer stresinin azalmasında kariyer kararlılığı büyük bir etki sahip olduğunun göstergesidir. Bu sonuca göre **H<sub>3</sub> hipotezi desteklenmiştir.**

Araştırmanın *dördüncü ve son adımında* bağımsız değişken umut ile aracı değişken kariyer kararlılığı aynı anda analize tabi tutulmuş ve kariyer stresine etkisine bakılmıştır. Umudun kariyer stresine etkisi  $\beta=-,421$  ( $p<0,001$ ) şeklindedir. Aracı değişken kariyer kararlılığı modele dâhil edildiğinde ise  $\beta=-,164$  ( $p<0,001$ ) beta katsayısı azalmış ve etki gücünde yine azaldığı görülmüştür. Buna göre bağımsız değişken ile aracı değişken aynı anda analize tabi tutulduğunda etki azalmış ancak tamamen ortadan kalkmamıştır. Bu durumda kariyer kararlılığının, umut ve kariyer stresi arasında *kısmi aracılık* rolü üstlendiği tespit edilmiştir. R<sup>2</sup> değeri incelendiğinde ise ilk adımda 0,17 iken dördüncü adımda 0,52 olmuştur. R<sup>2</sup> değerini ilk adıma göre aracı değişken ilave edildiğinde 0,35 arttığı görülmektedir. Bu artışın istatistiki olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Sobel testi sonucundada umudun kariyer stresine etkisinde kariyer kararlılığının aracılığının anlamlı olduğu görülmüştür ( $z=2,933$ ,  $p<0,001$ ). Bu sonuçlar doğrultusunda **H<sub>4</sub> hipotezi kısmi aracı olarak desteklenmiştir.** ( $\Delta R^2=0,35$ ,  $p<0,001$ ).

### Sonuç ve Öneriler

Yapılan bu çalışmada umudun kariyer stresine etkisinde kariyer kararlılığının aracılık rolü tespit edilmeye çalışılmıştır. 229 önlisans öğrencisinden oluşan katılımcılardan elde edilen verilere göre kurgulanmış olan 4 hipotezde desteklenmiştir. Kariyer kararlılığının kısmi aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir.

Umut sadece öğrenciler için değil tüm insanlar için önemli bir psikolojik sermaye boyutudur. Umut düzeyi yüksek olan bireyler olasılıklar üzerine düşünüp, karşılıklarına çıkan engellere karşı hazırlıklı olmakta ve amaçlarına ulaşabilmek için birçok değişik yolu bilmektedirler (Güler, 2012, s.149). Umudun kariyer kararlılığı ile pozitif ilişkili olduğu (Ulaş ve Yıldırım, 2019; Hirschi, 2014) yapılan çalışmalarda görülmüştür. Ayrıca yazında üniversite öğrencilerinde umudun kariyer stresinin negatif yönde etkilediğini (Sucan, 2019; Demirtaş, 2019) tespit eden çalışmaların olduğu belirlenmiştir. Yapılan bu çalışma yazındaki çalışmalarla paralellik göstermiş **H<sub>1</sub> hipotezi ve H<sub>2</sub> hipotezleri desteklenmiştir.** Çalışma örneklemini kapsamında, umut, kariyer stresinin %17'lik bir kısmını ve kariyer kararlılığının %16'lık kısmını açıklamaktadır. Bu durum kariyer stresini azaltmak ve kararlılığını artırmak için umudun önemli bir yerinin olduğunu göstermektedir.

Araştırmanın üçüncü adımı olan kariyer kararlılığının kariyer stresine negatif yönde bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç yazınla paralellik göstermektedir (Jung, 2020; Çöp, 2020). Dolayısıyla **H<sub>3</sub> hipotezi desteklenmiştir.** Kariyer kararlılığı kariyer stresinin %50'lik kısmını açıklamaktadır. Örneklem kapsamında kariyer stresini azaltmada kariyer kararlılığı oldukça önemli bir paya sahiptir. Öğrencilerin kariyer kararlılığı arttıkça kariyer stresleri azalmaktadır.

Çalışmanın ana hipotezi olan umudun kariyer stresine etkisinde kariyer kararlılığının kısmi aracılık rolü tespit edilmiştir. Dolayısıyla **H<sub>4</sub> hipotezi desteklenmiştir.** Her ne kadar etki ortadan kalmasa da R<sup>2</sup> değerindeki değişme göz önüne alındığında umudun kariyer kararlılığı üzerinden kariyer stresini azalttığı söylenebilir.

Katılımcıların %48'i posta hizmetleri, %24,5'i lojistik programında okumaktadır. Bu iki programda okuyan öğrenciler mezun olduklarında PTT A.Ş. de postacı olarak çalışabilecekleri gibi ulaştırma sektöründe (kargo, lojistik vb.) de çalışabileceklerdir. PTT'nin

2012 yılından itibaren bu program mezunlarını istihdam ettiği bilinmektedir. Bu nedenle bu programlardan mezun olacak öğrencilerin hem programı seçerken hem de mezun olduklarında ne olacaklarını bilmeleri kariyerleri konusunda kararlı olduklarının ve istihdam edilebilme umutları olduğunun göstergesidir. Katılımcıların %27,5'lik kısmını çağrı merkezi hizmetleri ve deniz ve liman işletmeciliği programı öğrencilerinden oluşturmaktadır. Bu program mezunu öğrencilerin de mezun olduklarında istihdam edilecekleri sektörler bellidir. Bu nedenle çalışmada öğrencilerin okudukları bölüm ile umut, kariyer kararlılığı ve kariyer stresi düzeylerinde bir farklılık olup olmadığına da bakılmış ancak öğrencilerde anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Okuduğu bölümü neden okuduğunu bilen, bilinçli tercih yaparak kariyerinde kararlı olan üniversite öğrencilerinin kariyer stresi azalmaktadır. Özellikle H<sub>3</sub> hipotezinin desteklenmiş olması bunun göstergesidir. Öğrenciler arasında belli bir mesleğe yönelik bölümler okumak kariyer stresini azaltabilir. Fakat bunun sağlanabilmesi için Jung (2020) kariyer kimliğinin, okunan bölüm veya programın memnuniyetinin önemli olduğunu ileri sürmüştür. Katılımcılardan alınan sonuçlar bunu destekler niteliktedir.

Çalışma sonucunda da görülmüştür ki, üniversite öğrencilerinin gelecekte kariyer stresi yaşamamaları için istihdam edilebileceklerine dair umutlu olmaları önemlidir. Umudunu kaybetmiş gençlerde doğal olarak kariyer stresi de artmaktadır. Aynı zamanda istihdam olanağı yüksek olan bölümlerde okuyan öğrencilerin kariyerleri konusunda kararlı oldukları görülmektedir. Dolayısıyla umut ve kariyer kararlılığı bir arada kariyer stresini azaltmaktadır. Bu çalışmada verinin toplandığı öğrencilerin okuduğu programlar istihdam imkânı olan ve öğrencilerin istihdam edileceklerine dair umutlarının olduğu bölümlerdir. Bu bölümlerin dışında başka önlisans programlarında ve veri seti artırılarak yapılacak yeni çalışmalar sonuçları değiştirebilir. Çalışma sadece önlisans öğrencileri ile sınırlı tutulmuştur. Lisans ve lisansüstü öğrencileri üzerinde de yapılacak benzer çalışmaların konunun genellenebilirliğine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca literatürde çok az sayıda umut, kariyer kararlılığı ve kariyer stresi üzerine yapılmış çalışmalar olduğu görülmüştür. Son olarak, kariyer stresinin yanı sıra kariyer geleceği algısı, kariyer kaygısı, işsizlik korkusu gibi konular da çalışılacak konular arasında değerlendirilebilir.

### Kaynakça

- Akçakanat, T., & Uzunbacak, H. H. (2019). Kariyer kararlılığı ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *İktisadi İdari Ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 4(9), 159-170.
- Akçay, V. H. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 123-140.
- Akyüz, H. E. (2018). Yapı geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizi: Uygulamalı bir çalışma. *Bitlis Eren Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 7(2), 186-198.
- Almeida, L. Y. D., Carrer, M. O., Souza, J. D., & Pillon, S. C. (2018). Evaluation of social support and stress in nursing students. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 52.
- Altınok, V. (2021). Meslek yüksekokulu öğrencilerinin kariyer hedeflerine ilişkin görüşleri. *Uluslararası Pegem Eğitim Kongresi*, 327-337.
- Arslan, Ü., & Uyar, B. B. (2020). Do career decidedness and career distress influence psychological and subjective wellbeing? The mediating role of mindfulness. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 7(2), 271-280.

- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989). *Handbook of career theory*. Cambridge University Press.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal Of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bozyiğit, E., & Gökbaraz, N. (2020). Career stress determinants of the students in faculty of sports sciences. *Journal Of Computer And Education Research Year*, 8(15), 181-200.
- Cavalca, G. (2018). The shaky social citizenship of early career independent professionals: work transformation, career and life uncertainty, unrepresented rights. *Cambio*, 8(16), 183-195.
- Chartrand, J. M., Robbins, S. B., Morrill, W. H., & Boggs, K. (1990). Development and validation of the career factors inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 37, 491–501.
- 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.
- Çakan, S. (2021). Dijital dönüşüm çağında kariyer planlamasını etkileyen yeni değerler ve yetkinlikler: üniversite düzeyindeki öğrenciler üzerine bir araştırma. *Scientific Journal Of Innovation And Social Sciences Research*, 1(1), 87-100.
- Çelik, M. (2020). Dördü bir arada: Kariyer uyumunun yordayıcıları olarak iyimserlik, umut, bölüm uygunluğu ve istihdam edilebilirlik. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 293-305.
- Çelik, H. E., & Yılmaz, V. (2013). *LISREL 9.1 ile yapısal eşitlik modellemesi*. Ankara: Ana Yayıncılık.
- Çetin, F., & Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çöp, S. (2020). Kariyer stresinin kariyer kararlılığı üzerindeki etkisinde sosyal ağ desteğinin aracılık rolü: Gastronomi öğrencileri üzerine bir araştırma. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(10), 835-856.
- Demir, R., & Türk, F. (2020). Pozitif psikoloji: Tarihçe, temel kavramlar, terapötik süreç, eleştiriler ve katkılar. *Humanistic Perspective*, 2(2), 108-125.
- Demirtaş, A. S. (2019). Sürekli umut ve kariyer stresi arasında bilişsel esnekliğin paralel çoklu aracılığı. 21. *Uluslararası Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Kongresi*, Tam metin bildiri kitabı, 77-84.
- Diemer, M. A., & Blustein, D. L. (2007). Vocational hope and vocational identity: Urban adolescents' career development. *Journal of Career Assessment*, 15(1), 98-118.
- Edwards, K. J., Hershberger, P. J., Russell, R. K., & Markert, R. J. (2001). Stress, negative social exchange, and health symptoms in university students. *Journal of American College Health*, 50(2), 75-79.
- Emirel, M., & Bozkurt, Ö. (2022). Kariyer stresi ile belirsizlikten kaçınma arasındaki ilişkinin incelenmesi: sigortacılık ve sosyal güvenlik bölümü öğrencileri üzerine bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 13(1), 1-16.
- Erhan, T., Karagöz, Ş., & Uzunbacak, H. H. (2021). Kariyer kararlılığın psikolojik iyi oluş üzerine etkisinde psikolojik sağlamlığın aracılık rolü. *Journal Of Management And Economics Research*, 19(4), 171-198.



- Erkuş, A., & Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Istanbul University Journal of the School of Business Administration*, 42 (2).
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 39-50.
- Gerçek, M. (2020). Üniversite öğrencilerinin iş (istihdam) umudu ile akademik branş memnuniyeti düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 11(2), 266-277.
- Ginevra, M. C., Pallini, S., Vecchio, G. M., Nota, L., & Soresi, S. (2016). Future orientation and attitudes mediate career adaptability and decidedness. *Journal of Vocational Behavior*, 95, 102-110.
- Gordon, V. N. (1998). Career decidedness types: A literature review. *The career development quarterly*, 46(4), 386-403.
- Gutman, L.M. & Schoon, I. (2012). Correlates and consequences of uncertainty in career aspirations: gender differences among adolescents in england. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 608-618.
- Güler, B.K. (2012). Pozitif psikolojik sermaye: Tanımı bileşenleri ve yönetimi. A. Keser, G.Yılmaz, Ş. Yürür (Ed). Çalışma yaşamında davranış güncel yaklaşımlar kitabının içinden (s.137-166). (2. Baskı).Kocaeli: Umuttepe yayınları.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (2.Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Harrington, D. (2009). *Confirmatory factor analysis*. New York: Oxford University Press.
- Hirschi, A. (2014). Hope as a resource for self-directed career management: Investigating mediating effects on proactive career behaviors and life and job satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 15(6), 1495-1512.
- Jung, Y. M. (2020). Nursing students' career identity, satisfaction with major, and career stress by career decision type. *Japan Journal of Nursing Science*, 17(1), e12281.
- Kline, R. B. (2019). *Yapısal eşitlik modellemesinin ilkeleri ve uygulaması* (S. Şen, Çev.). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Li, H., Ngo, H. Y., & Cheung, F. (2019). Linking protean career orientation and career decidedness: The mediating role of career decision self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103322.
- Lopez, S. J., Snyder, C. R., & Pedrotti, J. T. (2003). Hope: Many definitions, many measures. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures* (s. 91-106). American Psychological. <https://doi.org/10.1037/10612-006>
- Lounsbury, J. W., Tatum, H. E., Chambers, W., Owens, K., & Gibson, L. W. (1999). An investigation of career decidedness in relation to "Big Five" personality constructs and life satisfaction. *College Student Journal*, 33(4), 646-652.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction, *Personnel Psychology*, 60, 541-572.

- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B.C. (2004). Positive psychological capital: beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47 (1) , 45-50.
- MacCallum, R.C., Browne, M.W., & Sugawara, H., M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*, 1(2), 130-49.
- Meydan, C.H., & Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- ÖSYM (2022). Sayısal Veriler. <https://dokuman.osym.gov.tr/>
- Özden, K., & Sertel-Berk, Ö. (2017). Kariyer Stresi Ölçeği'nin (KSÖ) Türkçe'ye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin sınanması. *Psikoloji Çalışmaları*, 37(1), 35-51.
- Özer, A. & Altun, E. (2011). Üniversite öğrencilerinin akademik erteleme nedenleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(21), 45-72.
- Park, I. S., & Han, Y. J. (2017). A study on the difference in career attitude maturity, career identity, stress management, and satisfaction for major classes of nursing students according to demographic characteristics. *The Journal of Employment and Career*, 7(1), 145–167 (in Korean).
- Polatçı, S., & Gültekin, Z. (2017). Meslek yüksekokulunda okuyorum seçtiğim mesleğe uygun muyum?. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(21), 384-396.
- Rand, K. L., & Cheavens, J. S. (2009). Hope theory. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Oxford library of psychology. Oxford handbook of positive psychology* (p. 323– 333). Oxford University Press.
- Restubog, S. L. D., Florentino, A. R. & Garcia, P. R. J. M. (2010). The mediating roles of career self-efficacy and career-decidedness in the relationship between contextual support and persistence. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2),186-195.
- Rottinghaus, P. J., Jenkins, N., & Jantzer, A. M. (2009). Relation of depression and affectivity to career decision status and self-efficacy in college students. *Journal of Career Assessment*, 17, 271-285.
- Sabuncuoğlu, Z. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 5. Basım, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Santilli, S., Nota, L., Ginevra, M. C., ve Soresi, S. (2014). Career adaptability, hope and life satisfaction in workers with intellectual disability. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 67-74.
- Schumacker, R., & Lomax, R. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling*. NJ: Taylor & Francis Group.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness*. New York: Free Press.
- Snyder, C.R., Harris, C. , Anderson, J.R., Holleran, S.A., Irving, L.M. , Sigmon, S.X. , Bshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C., & Harney, P. (1991). The will and the ways: development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60 (4), 570-585.
- Sucan, S. (2019). The relationship between hope and perceived stress in teacher candidates. *International Journal of Higher Education*, 8(2), 1-6.

- Şen-Baz, D. (2019). Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumunu yordamada kariyer kararı öz-yeterliği ve umudun rolünün incelenmesi. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 144-165.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (Sixth edition). United States: Pearson Education.
- Taş, M. A., & Alparslan, A. M. (2020). Kültürel değerler, psikolojik sermaye ve kariyer uyum yeteneği ilişkisine dair bir saha araştırması. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (Özel Sayı), 417-440.
- Torun, Y., Çakar, H., & Budak, S. (2021). Üniversite öğrencilerinin temel benlik değerlendirmeleri ile kariyer stresleri arasındaki ilişkide girişimcilik niyetinin aracılık rolü: bir vakıf üniversitesi örneği. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (53), 280-304.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2022). İşgücü İstatistikleri 1. Çeyrek (Ocak-Mart) verileri. <https://data.tuik.gov.tr>
- 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, 365-390.
- Ulaş, O., & Yıldırım, I. (2019). Influence of locus of control, perceived career barriers, negative affect, and hopelessness on career decision-making self-efficacy among Turkish university students. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 19(1), 85-109.
- Uthayakumar, R., Schimmack, U., Hartung, P. J., & Rogers, J. R. (2010). Career decidedness as a predictor of subjective well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 196-204.
- Üzüm, B., Uçkun, S., & Uçkun, C.G. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Yaşadığı Bir Fenomen: Kariyer Stresi. *Journal Of Social And Humanities Sciences Research (Jshsr)*, 5(24), 1641-1651.
- Yakushko, O., & Sokolova, O. (2010). Work hope and influences of the career development among Ukrainian college students. *Journal of Career Development*, 36(4), 310-323.
- Yang, P. (2017). Development of a career stress scale for hospital nurses: Implications for workplace counseling. *Journal of Employment Counseling*, 54, 156-167. <https://doi.org/cnvm>.
- Yang, P., & Yang, C. C. (2019). Importance of personality and career stress for flight attendants' career satisfaction. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 47(1), 1-12.
- Yavuzaslan, A., Barışçıl, A., & Farkas, M. F. (2016). Stress and future career aspirations among university students in Turkey. *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 8(1), 233-250.
- Yılmaz, A. (2019). Öğretmen adaylarının kariyer streslerinin karma araştırma yaklaşımı ile incelenmesi. *Türk Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 93-105.
- YÖK Önlisans Atlas (2022). <http://yokatlas.yok.gov.tr>
- Yu, X., Luo, N., Liu, X., Li, H., Li, L., & Mei, Y. (2021). Effect of proactive personality on career decidedness: the mediating role of career exploration and the moderating role of anticipated regret. *Frontiers in psychology*, 12. DOI:10.3389/fpsyg.2021.763224