

KARİYER STRESİNİN VE KARİYER KARARLILIĞININ PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ*

Fatma Büşra POLAT¹

Öz

Bu araştırmanın amacı ön lisans eğitime devam eden öğrencilerde kariyer kararlılığının ve kariyer stresinin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Araştırmanın örneklemini Sakarya'da bir meslek yüksekokulunun farklı programlarında ön lisans eğitime devam eden 430 öğrenci oluşturmaktadır. Veri toplama metodu olarak anket tercih edilen araştırmada Kariyer Stresi Ölçeği, Kariyer Kararlılığı Ölçeği ve Psikolojik İyi Oluş Ölçeği olmak üzere üç ayrı ölçek kullanılmıştır. Hipotezleri test etmek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği ile dışsal çatışmanın psikolojik iyi oluş üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür. Kariyer kararlılığının ise psikolojik iyi oluşu pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği bulgusu elde edilmiştir. Ayrıca araştırmada psikolojik iyi oluş üzerinde en fazla etkiye sahip olan bağımsız değişkenin kariyer kararlılığı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonucu edinilen bulgular tartışılmış ve bu kapsamda birtakım önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Kariyer Stresi, Kariyer Kararlılığı, Psikolojik İyi Oluş

JEL Kodları: M00, M12, I31, J24

THE EFFECT OF CAREER STRESS AND CAREER DECIDEDNESS ON PSYCHOLOGICAL WELL-BEING

Abstract

The aim of this research is to propound the effect of career decidedness and career stress on psychological well-being of students who continue their associate degree education. The sample of the research consists of 430 students who continue their associate degree education in different programs of a vocational school in Sakarya. Questionnaire was used as the data collection method and three different scales were used: Career Stress Scale, Career Decidedness Scale and Psychological Well-Being Scale. Multiple regression analysis was performed to test the hypotheses. Looking at the results of the research, it was seen that career ambiguity and lacking information and external conflict have a negative and significant effect on psychological well-being. Career decidedness, on the other hand, has been found to have a positive and significant effect on psychological well-being. In addition, it was concluded in the study that the independent variable that has the greatest effect on psychological well-being is career decidedness. The findings obtained as a result of the research were discussed and some suggestions were made in this context.

Keywords: Career, Career Stress, Career Decidedness, Psychological Well-Being

JEL Codes: M00, M12, I31, J24

* Bu çalışma için Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Etik Kurulunun 30/03/2022 tarihli ve 21 sayılı toplantısının 22. nolu kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

¹ Öğretim Görevlisi Dr., Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, busrapolat@subu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-6826-6871>

GİRİŞ

Üniversite yılları gençlerin geleceğe dönük önemli kararlar vermek zorunda olduğu bir dönemi temsil ettiğinden bu dönemde kariyere ilişkin stres yaşama ve kariyer kararı verme konusunda güçlük hissetme gibi sorunların gündeme gelmesi kaçınılmazdır. Yaşanan bu stres ve kararsızlık durumu ise bireyin iyi oluş hali ve genel sağlığı üzerinde etkili olabilmektedir. Huppert (2009), olumlu bir duygusal stilin fiziksel sağlık ve hayatta kalma üzerinde de faydalı etkileri olduğundan söz etmektedir. Bu durum insan yaşamı için büyük önem taşıyan psikolojik iyi oluş halinin farklı yönleriyle incelenmesini gerekli kılmaktadır.

Bireyin yaşamında karşılaştığı kilit roldeki dönemlerden birini temsil eden kariyer kararı verme dönemi aynı zamanda karmaşık bir süreçten oluşmaktadır. Bazı insanlar bu tür kararları en azından görünüşte kolayca veriyor olsa da diğerleri kariyer kararlarını vermede zorluklarla karşılaşmakta ve birçoğu profesyonel yardım arayışında olmaktadır (Gati, Krausz ve Osipow, 1996). Birçok insanın güçlük yaşadığı bu süreç sonrası verilen kariyer kararının ise umut, yaşam tatmini, duygusal refah gibi farklı alanlara da yansıdığı görülmektedir (Zhou ve Xou, 2013). Mann, Harmoni ve Power (1989) ergenlikte yapılan seçimlerin, bireyin sağlığı, kariyeri, psikolojik iyi oluşu ve sosyal kabulü için yaşam boyu sonuçları olabileceğine dikkat çekmektedir. Ayrıca bir kariyer yolu seçmenin ergenlikten yetişkinliğe geçiş sürecinde de önemli bir gelişimsel görev olduğundan söz edilmektedir (Viola, Musso, Inguglia ve Lo Coco, 2016). Bu yönüyle kişinin vermiş olduğu karardan duyduğu memnuniyetin ve tatmin olma düzeyinin yani kariyer kararlılığının onun psikolojik iyi olma halini de etkileyeceğinden söz edilebilir. Bireyin gelecekte kariyerinin nasıl şekilleneceğine dair düşünceleri aynı zamanda birey için ciddi bir stres kaynağı olabilmektedir. Bireylerin yaşamları boyunca çok sayıda farklı stres kaynakları ile karşılaşma olasılığı bulunmaktadır. (Özden ve Sertel-Berk, 2017). Özellikle üniversite yıllarında öğrencilerin çok fazla stres yaşadıkları görülmektedir (Choi vd., 2011; Özden ve Sertel-Berk, 2017). Öyle ki konuyla ilgili araştırmalarda üniversite öğrencilerinin yaklaşık yarısının kaygı ve depresyon da dahil olmak üzere orta düzeyde strese bağlı mental sağlık problemleri yaşadığından (Regehr, Glancy ve Pitts, 2013) ve üniversite öğrencileri arasında depresyon, anksiyete ve stres belirtilerinin yüksek oranda yaygınlaşmasının endişe verici olduğundan söz edilmektedir (Bayram ve Bilgel, 2008). Bu bağlamda yirminci yüzyılın büyük bir bölümünde üniversite öğrencilerinin yüksek düzeyde stres yaşamış oldukları görülse de üniversite öğrencilerinin yaşadığı sıkıntı ve stresin arttığına dair kanıtlardan söz etmek mümkündür (Fouad vd., 2006). Öyle ki kariyerle ilgili sorunlar nedeniyle üniversitelerin kariyer danışma merkezine başvuran öğrencilerin oranının %25'leri bulduğundan söz edilmektedir (Benton, Robertson, Tseng, Newton, ve Benton, 2003). Ayrıca üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüğü ve yüksek düzeyde stres yaşadıklarından, psikolojik iyi oluş düzeylerinin ise düşük düzeyde olduğundan söz edilmektedir (Fouad vd., 2006).

Görüldüğü üzere hem kariyer kararlılığı hem de kariyer stresi psikolojik iyi oluş üzerinde etkisinden söz edebileceğimiz değişkenlerdir. Ayrıca literatürde kariyer kararı verme süreçlerinin sadece bilişsel değil bununla beraber duygusal bir süreç olarak ele alınması gerektiği vurgulanmaktadır. Buna ek olarak kariyer kararlarının bireylerin duyguları üzerinde kritik bir role sahip olduğundan söz edilmekte ve son yıllarda kariyer kararları ya da kariyer kararsızlığı ile ilişkili olan psikolojik ve duygusal faktörleri tespit etmeye dönük çalışmaların henüz yeterli düzeyde olmasa da sayıca arttığı ifade edilmektedir (Işık, 2014). Buna ek olarak öfke, endişe, gayret gibi duyguların kariyer teorilerinde nadiren detaylandırıldığı görülmektedir (Kidd, 1998). Bu bağlamda bireylerin hem kariyer streslerinin hem de kariyer kararlılıklarının psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisini incelemenin bahsedilen eksikliği giderme konusunda katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Özetle mevcut araştırmada ele alınan değişkenlere dair teorik dayanaklara rastlansa da görgül çalışmaların daha sınırlı olduğu ve özellikle son yıllarda konuya ilişkin eksiklikten hareketle bazı çalışmaların (Günay ve Çelik, 2019; Arslan ve Bayraktar-Uyar, 2020; Şeker, 2020; Yam, 2020; Erhan, Karagöz ve Uzunbacak, 2021) yapıldığı dikkat çekmektedir. Bu bağlamda bahsedilen değişkenlerin farklı kombinasyonlarla ele alınmasının ve değişik örneklerde incelenmesinin konuya ilişkin bulguların zenginleştirilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bir sonraki başlıkta araştırmada aralarındaki ilişkinin ele alındığı değişkenlere yönelik teorik ve görgül çıkarımlara yer verilmiş ve bahsedilen çıkarımlardan hareketle geliştirilen araştırma hipotezleri ifade edilmiştir.

ARAŞTIRMANIN ARKA PLANI VE HİPOTEZLER

Psikolojik İyi Oluş

Psikolojik iyi oluş, bireylerin kendilerini nasıl değerlendirdikleri hakkında ve yaşam kaliteleri hakkında bilgi veren bir yapıyı ifade etmektedir (Ryff, Magee, Kling ve Wing, 1999). Öyle ki Keyes, Shmotkin ve Ryff (2002) psikolojik iyi oluşun, yaşamın varoluşsal zorlukları karşısında algılanan gelişmeyi incelediğini ileri sürmektedir (örneğin, anlamlı hedefler peşinde koşmak, bir kişi olarak gelişmek ve büyümek, diğerleriyle kaliteli bağlar kurmak gibi). Diener ve arkadaşları (2010) ise psikolojik iyi oluşu, özsaygı, ilişkiler, amaç ve iyimserlik gibi önemli alanlarda bireyin kendi algıladığı başarının bir özeti olarak tanımlamaktadır.

Ayrıca psikolojik iyi oluşun insanların yaşamlarının bir amacı olup olmadığı, kendilerine verilen potansiyelin farkına varıp varmadıkları, başkalarıyla olan bağlarının kalitesi ve kendi yaşamlarından sorumlu hissedip hissetmedikleri konusundaki duygularını da araştırmayı gerektirdiğinden söz edilmektedir (Ryff ve Keyes, 1995). Kişilerin kendi yaşamları üzerindeki kontrolün göstergelerinden birinin de kariyere

ilişkin kararlar olduğundan söz edilebilir. Literatürde kariyerleriyle ilgili kesin olarak kararlı olan bireylerin yaşamları üzerinde de kontrol sahibi olduklarını düşünen bireyler olduğundan söz edilmektedir. Bu durum kariyer kararlılığı ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiye de ışık tutmaktadır. Kariyere ilişkin kararlı olmanın yanı sıra kararsız olmanın ise toplumsal veya eğitimsel baskılar nedeniyle kaygıya neden olabileceğinden (Gordon, 1998) bahsedilmektedir. Kaygı, stres gibi negatif duygular ise yine bireyin iyi oluşunu etkileyebileceğinden önemlidir. Stresin, birey tarafından onun kaynaklarını aşan ya da zorlayan ve onun iyi oluşunu tehlikeye atan çevre ile birey arasındaki özel bir ilişki olarak değerlendiriliyor olması (Lazarus ve Folkman, 1984) stres ve iyi oluş ilişkisini destekler niteliktedir.

Sonuç olarak literatür incelendiğinde psikolojik iyi oluş kavramının farklı bileşenler ile ilişkilendirildiği görülmektedir. Bu bileşenlerden ikisi olan kararlılık ve stres ise birbirleriyle yakından ilişkili olmanın yanı sıra psikolojik iyi oluşu da etkileme potansiyeline sahiptir. Bu bağlamda mevcut çalışmada hem kariyer kararlılığının hem de kariyer stresinin her bir boyutunun psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisini görmek istenmiştir. Bu kapsamda bir sonraki başlıkta psikolojik iyi oluş üzerinde etkisi araştırılan değişkenlere ilişkin teorik arka plan özetlenmiş ve değişkenlerin psikolojik iyi oluş ile olası ilişkisine dair daha detaylı çıkarımlara yer verilerek hipotezler ifade edilmiştir.

Kariyer Stresi ve Psikolojik İyi Oluş

Literatür incelendiğinde kariyer stresinin birey ve çevre arasında dinamik bir etkileşimi temsil eden çok boyutlu bir yapı olduğundan söz edildiği dikkat çekmektedir (Choi vd., 2011). Bu durum kariyer stresini açıklamak için bilgi eksikliği, iş bulma baskısı, kariyer belirsizliği, dışsal çatışma, negatif duygular, algılanan engeller gibi farklı değişkenlerin bileşimine başvuran çalışmaları da (Choi vd., 2011; Creed, Hood, Praskova ve Makransky, 2016) destekler niteliktedir.

Hayatın iyi gitmesiyle ilgili bir kavramı temsil eden psikolojik iyi oluş, iyi hissetmenin ve etkin bir şekilde işleyişin kombinasyonudur. Buna ek olarak olumsuz duygular aşırı ya da çok uzun süreli olduğunda ve bir kişinin günlük yaşamında işlev görme yeteneğini engellediğinde, psikolojik iyi olma durumu tehlikeye girer (Huppert, 2009). Görüldüğü üzere bireyin günlük yaşamını negatif yönde etkileyen stres gibi olumsuz duygular psikolojik iyi oluşu da etkilemektedir. Literatür incelendiğinde stres ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin daha çok mesleki stres bağlamında ele alındığı ve yoğun stres yaşanan meslekler üzerinde araştırmaların yoğunlaştığı görülmektedir. Oysa bireyin hissetmiş olduğu olumsuz duyguların yansımaları gördüğümüz en önemli alanlardan birinin de kariyere ilişkin algılar olduğundan söz edilebilir. Öyle ki üniversite öğrencilerinin genel nüfusa oranla daha yüksek düzeyde stres yaşadığı (Adlaf, Glikman, Demers ve Newton-Taylor, 2001) ve kariyere ilişkin sıkıntının eğitim verilen ortamlarda stresin yaygın bir

nedeni olduğu görülmektedir (Creed vd., 2016). Benton ve arkadaşları da (2003), üniversitelerin kariyer danışma merkezine başvuranların %22-25'inin kariyer ve meslek seçimiyle ilgili problemler sebebiyle başvuruda bulduklarını ileri sürmektedir. Bu bağlamda kariyere ilişkin stresin psikolojik iyi oluşu etkileyebileceğinden söz edilebilir.

Konuya yönelik sınırlı sayıda da olsa görgül çalışmaya rastlamak mümkündür. Ön lisans öğrencilerinin kariyer streslerinin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisini inceleyen Yam (2020), kariyer stresinin psikolojik iyi oluş üzerinde negatif yönde bir etkiye sahip olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Üniversite öğrencilerinin örneklem olarak seçildiği bir başka çalışmada ise kariyer stresinin ve sıkıntısının hem psikolojik iyi oluşun hem de öznel iyi oluşun yordayıcısı olduğu sonucuna varılmıştır (Arslan ve Bayraktar-Uyar, 2020). Günay ve Çelik ise (2019) kariyer stresini psikolojik iyi oluş ve iyimserlikle ilişkili olarak incelemiş ve çalışma sonucu kariyer stresinin “kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği” boyutunun öğrencilerin psikolojik iyi oluş düzeyini negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Görüldüğü üzere konuyla ilgili görgül çalışma sayısı oldukça azdır. Bununla birlikte sınırlı sayıda çalışmanın da yakın zamanda yapıldığı dikkat çekmektedir. Bu bağlamda konunun öneminin günümüzde giderek artıyor olduğuna dair bir çıkarımdan hareketle kariyer stresinin her bir boyutunun psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisini incelemenin önemli olduğu düşünülmektedir. Böylece konuya dair görgül bulguların zenginleştirilmesi beklenmektedir. Sonuç olarak konuya ilişkin teorik arka plana ve araştırma bulgularına dair yukarıda bahsedilen açıklamalardan ve görgül boşluktan hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H1. Kariyer stresi psikolojik iyi oluşu negatif yönde etkilemektedir.

H1a. Kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği psikolojik iyi oluşu negatif yönde etkilemektedir.

H1b. Dışsal çatışma psikolojik iyi oluşu negatif yönde etkilemektedir.

H1c. İş bulma baskısı psikolojik iyi oluşu negatif yönde etkilemektedir.

Kariyer Kararlılığı ve Psikolojik İyi Oluş

Kariyer kararı bireyin yaşamında aldığı en önemli kararlardan biridir. Bireyin karar verme sürecini zorlaştıran çok sayıda değişken söz konusudur. Bu değişkenleri bireylerin hazır bulunma düzeyinin eksikliğinin bir göstergesi olan motivasyon eksikliği, kararsızlık, karar verme süreciyle ilgili fonksiyonel olmayan inançlar olarak ifade etmek mümkündür (Gati vd., 1996). Savickas, Carden, Toman ve Jarjoura da (1992) kariyer kararlılığının çok boyutlu bir yapıya sahip olduğundan söz ederek bunları kesinlik, tatmin ve rahatlık olarak tanımlamışlardır. Bu bağlamda kesin olarak kariyer kararını vermiş olan öğrencilerin, kendine güvenen, yaşamları üzerinde kişisel kontrolleri olduğuna inanan, kendileri hakkında iyi hisseden,



mevcut seçimlerinden memnun ve iyi kararlar alabileceklerine inanan bireyler olduğundan söz edilmektedir (Gordon, 1998).

Miller (2011) kariyer kararlılığını, bireyin kariyeriyle ilgili seçimine bağlılığı ve bu seçiminden duyduğu memnuniyeti olarak tanımlamıştır (Akt., Akçakanat ve Uzunbacak, 2019). Literatür incelendiğinde karamsar görüşlere sahip, kaygı düzeyi yüksek ve öz değeri düşük olan bireylerin net kariyer hedefleri belirlemede daha fazla zorluk yaşadığından söz edildiği görülmektedir (Viola vd., 2016). Ayrıca Zhou ve Xou, (2013), kendini daha kaygılı hissedenlerin kariyer seçimi konusunda genel olarak kararsız olduklarından söz etmiş ve yapmış oldukları çalışma sonucu gençlerin kariyer kararlarının, yaşam doyumlarına ve umutlarına yansıdığı gibi, duygusal refahlarıyla da ilişkili olduğunu vurgulamıştır. Strauser, Lustig ve Çiftçi de (2008) karar verme süreci ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiye dikkat çekmektedir. Ayrıca literatürde bir kariyer kararı vermiş olanların vermemiş olanlara göre önemli ölçüde daha az bunalımlı olduklarına dair çıkarımlar mevcuttur (Rottinghaus, Jenkins ve Jantzer, 2009). Bu bağlamda kariyer kararlılığı ve psikolojik iyi oluş kavramlarının ilişkili olabileceğinden söz edilebilir. Literatür incelendiğine kariyer kararlılığının kişilik (Lounsbury, Tatum, Chambers, Owens, ve Gibson, 1999; Lounsbury ve Hutchens ve Loveland, 2005; Penn ve Lent, 2019), endişe (O'Hare ve Tamburri, 1986; Campagna ve Curtis, 2007), stres (Çöp, 2020), kariyer karar verme öz-yeterliliği (Li, Ngo ve Cheung, 2019; Penn ve Lent, 2019) kariyer engelleri (Toyokawa ve DeWald, 2020) gibi farklı değişkenlerle ilişkili olarak ele alındığı görülmektedir. Bunun yanı sıra konunun özellikle son yıllarda psikolojik iyi oluş bağlamında da ele alındığı dikkat çekmektedir. Bu bağlamda kariyer kararlılığı ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiye dair görgül çalışma bulguları aşağıda özetlenmiştir.

Arnold (1989), kariyer kararlılığı ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi lisans öğrencileri ve yeni mezunlar açısından incelemiş ve özellikle mezuniyet döneminde kararlılığın ve iyi oluşun önemli ölçüde ilişkili olduğundan söz ederek bir kararın sürdürülmesinin yüksek düzeyde iyi oluşa yol açtığı bulgusunu elde etmiştir. Yine kariyer kararlılığının psikolojik iyi oluşu pozitif yönde etkilediği (Erhan vd., 2021), kariyer kararsızlığı ve iyi oluş arasında ise negatif bir ilişki olduğu (Şeker, 2021) bulgusunu elde eden çalışmalar da mevcuttur. Bir diğer çalışmada da psikolojik iyi oluşun bireylerin kariyer kararı verme süreçlerinin başında karşılaştıkları zorluklarla olumsuz bir şekilde ilişkili olduğu bulgusu elde edilmiştir (Viola vd., 2016). Uthayakumar, Schimmack, Hartung ve Rogers (2010) ise kariyer kararlılığının öznel iyi oluşu tahmin etmedeki rolünü inceledikleri çalışma sonucu kararlılık ve iyi oluş arasında doğrudan bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Literatür incelendiğinde kariyer kararlılığının ve umudun öznel iyi oluş üzerinde direkt etkisi olduğuna vurgu yapan (Arslan, 2021) ve kariyer kararlılığının psikolojik iyi oluşa yönelik



tahminde bulunmak için sahip olduğu role dikkat çeken (Arslan ve Bayraktar-Uyar, 2020) çalışmalara rastlamak da mümkündür.

Yukarıda ifade edilen teorik ve görgül çerçeveden hareketle geliştirilen hipotezi aşağıdaki gibi ifade etmek mümkündür.

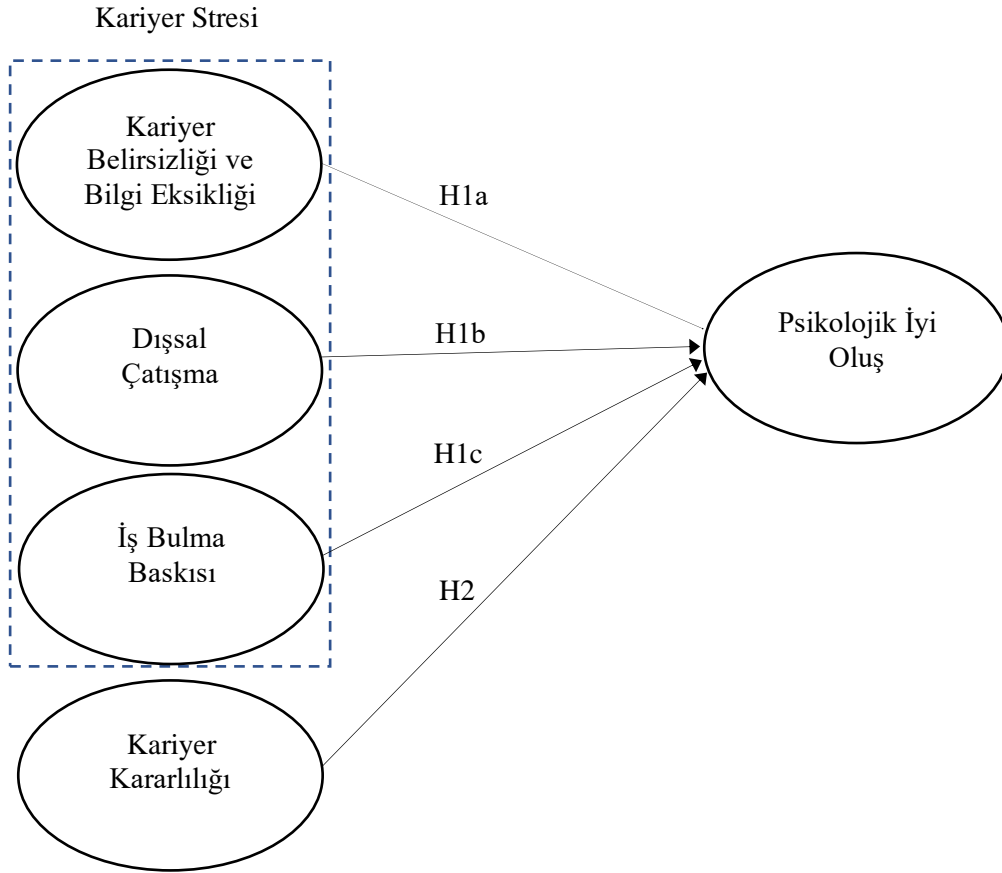
H2. Kariyer kararlılığı psikolojik iyi oluşu pozitif yönde etkilemektedir.

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Nicel araştırma yöntemlerinden yararlanılarak gerçekleştirilen çalışmada veri toplamak amacıyla anket tekniğinden faydalanılmıştır. Anket formunun uygulanabilmesi için Etik Kurul'a başvurulmuştur. Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurulu'nun 30/03/2022 tarih ve 21 no'lu toplantısında almış olduğu yirmi ikinci maddesine ilişkin karar kapsamında mevcut çalışmanın etik açıdan uygun olduğuna karar verilmiştir.

Araştırmanın Amacı ve Modeli

Bu araştırmanın esas amacı önlisans eğitimine devam eden öğrencilerin kariyer stresinin ve kariyer kararlılığının psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Araştırmanın arka planından hareketle kariyer stresinin psikolojik iyi oluş üzerinde negatif etkiye sahip olması beklenirken, kariyer kararlılığının ise psikolojik iyi oluşu pozitif yönde etkilemesi beklenmektedir. Araştırmanın amacı doğrultusunda geliştirilen araştırma modeli Şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil 1: Araştırma modeli

Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini Sakarya’da bir meslek yüksekokulunda, farklı programlarda ön lisans eğitimine devam eden 430 öğrenci oluşturmaktadır. Bireyin kariyerine ilişkin en önemli karar dönemlerinden biri olan üniversite dönemi gelecekte hangi mesleğin yapılacağı konusunda sorgulamanın ön plana çıktığı ve buna paralel olarak stresin arttığı ve kararsızlıkların yaşanabildiği bir dönem olduğundan mevcut araştırmada üniversite öğrencileri örneklem olarak seçilmiştir. Kolayda örnekleme yönteminden yararlanılarak katılımcılara ulaşılmıştır. Yaş ortalaması 20.47 olan katılımcıların çoğunluğunu (%53) erkekler oluşturmaktadır. Sınıf düzeyine bakıldığında katılımcıların %61.6’sının birinci sınıf öğrencisi olduğu görülmektedir. Öğrenim görülen program türüne ilişkin dağılıma bakıldığında ise katılımcıların %64,7’sinin sosyal programlarda, %35,3’ünün ise teknik programlarda öğrenim gördüğü görülmektedir. Ayrıca katılımcıların %60’ı iş deneyimi olanlardan oluşmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Mevcut araştırmada Kariyer Stresi Ölçeği, Kariyer Kararlılığı Ölçeği ve son olarak Psikolojik İyi Oluş Ölçeği olmak üzere toplam üç ölçek kullanılmıştır. Bunun yanı sıra katılımcılara ilişkin demografik bilgilere erişmek amacıyla kişisel bilgi formu oluşturulmuştur. Ölçeklere ilişkin açıklamalar aşağıda özetlenmiştir.

Kariyer stresi ölçeği

Choi ve arkadaşları (2011) tarafından geliştirilen ölçek, Özden ve Sertel-Berk (2017) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Toplamda üç boyuttan oluşan ölçek 20 ifadelidir. Boyutlar, “kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği”, “dışsal çatışma” ve “iş bulma baskısı” olarak ifade edilmiştir. Kariyer stresi ölçeğinin Türkçe uyarlamasında içsel tutarlılık katsayısı .94 olarak bulunurken boyutlar için bu değer .89 ile .85 arasında değişiklik göstermiştir. Ölçeğin orijinal versiyonunda ise Cronbach’s alpha değerleri .82 ile .89 aralığında bulunmuştur. Sonuçlar ölçeğin kariyer stresine ilişkin değerlendirmede bulunmak için geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğunu göstermiştir. Ölçekte yer alan ifadelerle örnek olarak “*Nasıl bir kariyer istediğim konusunda kesin bir karara varmadığım için endişeli hissediyorum.*” gösterilebilir.

Kariyer kararlılığı ölçeği

Türkçeye uyarlamasını Akçakanat ve Uzunbacak’ın (2019) gerçekleştirdiği ve Lounsbury ve arkadaşlarının (1999) geliştirdiği ölçek 6 ifadeden oluşan tek boyutlu bir yapıya sahiptir. Ölçekte yer alan üç ifade (ifade 2, 5 ve 6) ters kodlanmıştır. Uyarlama çalışmasında ölçeğin içsel tutarlılık katsayısı .80 olarak bulunurken orijinal çalışmada bu değer .95 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bulgulardan hareketle ölçeğin Türk kültürüne uygun ve aynı zamanda geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğuna kanaat getirilmiştir. Ölçekte bulunan ifadelerle “*Kariyerim hakkında kesin bir karar verdim.*” örnek gösterilebilir.

Psikolojik iyi oluş ölçeği

Diener ve arkadaşları (2009) tarafından geliştirilmiş olan ölçeğin Türkçeye uyarlama araştırması Telef (2013) tarafından yapılmıştır. Uyarlama çalışmasında ölçeğin 8 ifadeli ve tek boyutlu yapısı doğrulanmış ve Cronbach’s alpha değeri .80 olarak bulunmuştur. Ölçeğin orijinalinde ise içsel tutarlılık katsayısı .87 olarak hesaplanmıştır. Telef (2013) yapmış olduğu araştırma sonucu ölçeğin geçerli ve güvenilir ölçek olduğunu ileri sürerek psikolojik iyi oluşla ilgili araştırmalarda kullanılabileceğinden söz etmiştir. Ölçekteki ifadelerle örnek olarak “*Geleceğim hakkında iyimserim.*” gösterilebilir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerde yer alan ifadelerin tamamı “kesinlikle katılmıyorum”dan “kesinlikle katılıyorum”a kadar 5’li Likert ölçeği ile değerlendirilmiştir.

ANALİZLER VE BULGULAR

Araştırmada verileri analiz etmek için SPSS ve AMOS programlarından yararlanılmıştır. Bu kapsamda ilk olarak frekans analizi, güvenilirlik analizi, normallik testi yapılmıştır. Ardından doğrulayıcı faktör analizi ve korelasyon analizi yapılmış, son olarak hipotezleri test etmek için çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır.

Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenilirlik Analizi

Bu bölümde araştırmada kullanılmış olan ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistiklere ve güvenilirlik katsayılarına yer verilmiştir. Tablo 1 incelendiğinde ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin kabul edilebilir aralıkta olduğu görülmektedir.

Tablo 1: Tanımlayıcı istatistikler ve güvenilirlik analizi sonuçları

<i>Değişkenler</i>	<i>Ort.</i>	<i>SS.</i>	<i>Cronbach's α</i>	<i>İfade Sayısı</i>	<i>Çarpıklık</i>	<i>Basıklık</i>
<i>Psikolojik İyi Oluş Ölçeği</i>	3.73	0.72	.85	8	-.65	.53
<i>Kariyer Stresi Ölçeği</i>						
Tüm Ölçek	2.56	0.80	.92	20		
Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği	2.55	0.89	.90	10	.27	-.45
Dışsal Çatışma	2.16	0.94	.73	4	.61	-.47
İş Bulma Baskısı	2.86	0.94	.83	6	-.18	-.48
<i>Kariyer Kararlılığı Ölçeği</i>	3.33	0.82	.67	4	.06	-.41

Ayrıca çalışmada verilerin normal dağılıma sahip olup olmadıklarını görmek için basıklık ve çarpıklık değerleri hesaplanmıştır. Literatürde çarpıklık ve basıklık için kabul edilebilir değerler farklılaşsa da Kline (2016), çarpıklığın (mutlak değerinin) 3’ten büyük olduğu, basıklığın (mutlak değerinin) ise 10’dan büyük olduğu durumların sorun teşkil edileceğinden söz etmektedir. Tablo 1’e bakıldığında çarpıklık ve basıklığa ilişkin elde edilen bulgulardan hareketle verilerin normal dağılım koşuluna uygun olduğu söylenebilir.

Doğrulayıcı Faktör Analizi

Araştırmada kullanılmış olan ölçeklerin her biri daha önce Türkçeye uyarlaması yapılmış, geçerliliği ve güvenilirliği ispatlanmış ölçüm araçları olduğundan her bir ölçüm aracı için yalnızca doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır.

Tablo 2: Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin uyum indeksleri

	χ^2/df	RMSEA	GFI	AGFI	CFI	TLI
Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	3.92	.08	.96	.92	.95	.93
Kariyer Stresi Ölçeği	2.61	.06	.91	.88	.93	.92
Kariyer Kararlılığı Ölçeği	3.50	.08	.99	.96	.98	.94

DFA sonrası uyum iyiliğini artırmak adına kariyer kararlılığı ölçeğinden iki ifade (ifade 2 ve 5) çıkarılmış, psikolojik iyi oluş ölçeğinde ise kovaryans değeri yüksek iki ifadenin (ifade 2 ve 3) hata değeri arasında ilişki kurulmuştur. Ardından analiz tekrarlanmıştır. Kariyer stresi ölçeği için ise herhangi bir modifikasyona gerek duyulmamıştır.

Tablo 3: DFA model uyumuna ilişkin yaygın kullanılan değer aralıkları

İyi Uyum	$0 \leq \chi^2/df \leq 3$	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.90 \leq GFI \leq 1$	$.90 \leq AGFI \leq 1$	$.97 \leq CFI \leq 1$
Kabul Edilebilir Uyum	$3 < \chi^2/df \leq 5$	$.05 < RMSEA \leq .08$	$.85 \leq GFI \leq .89$	$.85 \leq AGFI < .90$	$.95 \leq CFI < .97$

Kaynak: Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003; Meydan ve Şeşen, 2015.

Tablo 2’de görüldüğü gibi ölçeklerin her biri için elde edilen bulgular Tablo 3’te verilen model uyumuna yönelik yaygın kullanılan değer aralıkları içerisinde yer almaktadır. Tabloda yer almayan TLI değeri için ise literatürde farklı görüşlerin olduğu vurgulanmış ve bu görüşler $TLI > .80$ ve $TLI > .95$ olarak ifade edilmiştir (Yaşlıoğlu, 2017). Özetle DFA sonrası elde edilen değerlerden hareketle model ile verinin uyumlu olduğu söylenebilir.

Korelasyon Analizi

Araştırmada korelasyon analizine başvurulmuş olan değişkenler arası ilişkiler test edilmiştir. Korelasyon analizi sonucu kariyer kararlılığı, kariyer stresi ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkilere dair elde edilmiş olan bulgular Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4: Korelasyon analizi ve güvenilirlik analizi bulguları

Değişkenler	Kariyer Stresi				
	KBBE	DÇ	İBB	KK	PİO
Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği (KBBE)	(.90)				
Dışsal Çatışma (DÇ)	.58**	(.73)			
İş Bulma Baskısı (İBB)	.70**	.47**	(.83)		
Kariyer Kararlılığı (KK)	-.55**	-.25**	-.39**	(.67)	
Psikolojik İyi Oluş (PİO)	-.40**	-.29**	-.23**	.42**	(.85)

Not: n= 430. ** $p < .01$.

Tablo 4'e bakıldığında kariyer kararlılığı ve psikolojik iyi oluş arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkinin var olduğu görülmektedir ($p < .01$, $r = .42$). Kariyer stresinin ise tüm boyutlarının hem kariyer kararlılığı ile hem de psikolojik iyi oluş ile negatif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir ($p < .01$). Boyutlar bağlamında bakıldığında kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği ile kariyer kararlılığı ($r = -.55$) ve psikolojik iyi oluş ($r = -.40$) arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra hem dışsal çatışma ile kariyer kararlılığı ($r = -.25$) ve psikolojik iyi oluş ($r = -.29$) arasında hem de iş bulma baskısı ile kariyer kararlılığı ($r = -.39$) ve psikolojik iyi oluş ($r = -.23$) arasında negatif yönde anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.

Regresyon Analizi

Araştırmada hipotezleri test etmek amacıyla çoklu regresyon analizine başvurulmuştur. Analiz sonrası elde edilen bulgular Tablo 5'te ifade edilmiştir.

Tablo 5: Çoklu regresyon analizi bulguları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken				
	Psikolojik İyi Oluş				
	β	t	R ²	Tolerans	VIF
Kariyer Stresi					
Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği	-.24**	-3.33	.23	.353	2.833
Dışsal Çatışma	-.13*	-2.49		.649	1.541
İş Bulma Baskısı	.12*	2.01		.501	1.995
Kariyer Kararlılığı	.31***	5.99		.695	1.440

Not: n= 430. * $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$; R² = Uyarlanmış R² değerini ifade etmektedir

Regresyon analizi sırasında herhangi bir çoklu doğrusallık problemi olup olmadığını ortaya koymak amacıyla tolerans ve VIF değerlerine bakılmıştır. VIF değerinin 5'ten küçük olması gerekirken (Hair, Ringle, Sarstedt, 2011) tolerans değerinin ise 0.2'nin altında olmasının potansiyel bir soruna işaret ettiğinden söz edilmektedir (Field, 2013). Tablo 5'e bakıldığında tolerans değerleri ve VIF değerlerinden hareketle herhangi bir çoklu doğrusallık problemi olmadığını söylemek mümkündür. Ayrıca otokorelasyon sorunu olup olmadığını görmek için Durbin-Watson test değerine bakılmış ve bu değer 1.748 olarak bulunmuştur. Bahsedilen değer 1'den küçük, 3'ten büyük olmaması gerekmektedir (Field, 2013). Elde edilen değer bu aralık içerisinde yer aldığı görülmektedir. Buradan hareketle çoklu regresyon analizi bulguları incelenmiş ve hipotezler test edilmiştir.

Tablo 5 incelendiğinde psikolojik iyi oluş üzerinde kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği ($p < .01$) ile dışsal çatışmanın negatif yönde ($p < .05$) anlamlı bir etkiye sahip olduğu dikkat çekmektedir. Bu durumda *H1a* ve *H1b* desteklenmiştir. Ardından iş bulma baskısının psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisine bakılmış ancak sonucun öngörülenin aksine negatif değil pozitif yönde olduğu görülmüştür. Bu durumda *H1c* desteklenmemiştir. Psikolojik iyi oluş üzerinde en fazla etkiye sahip olan kariyer stresi boyutu ise kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği ($\beta: .24$) olmuştur.

Psikolojik iyi oluş üzerinde etkisi incelenen bir diğer bağımsız değişken ise kariyer kararlılığıdır. Tablo 5'e bakıldığında kariyer kararlılığının psikolojik iyi oluş üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye ($p < .001$) sahip olduğu görülmüş ve buradan hareketle *H2* desteklenmiştir. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisine bakıldığında ise kariyer kararlılığının psikolojik iyi oluş üzerinde en fazla etkiye sahip değişken ($\beta: .31$) olduğu görülmüştür. Son olarak uyarlanmış R^2 değerine bakıldığında bağımsız değişkenlerin (kariyer stresi ve kariyer kararlılığı) bağımlı değişkenin (psikolojik iyi oluş) %23'ünü açıkladığı görülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Mevcut çalışma ile kariyer kararlılığının ve kariyer stresinin her bir boyutunun psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisini görmek amaçlanmıştır. Araştırma bulguları kariyer stresinin ve kariyer kararlılığının psikolojik iyi oluş üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu doğrulamıştır. Bu bağlamda bulgulara ilişkin teorik ve uygulamaya dönük çıkarımlar, araştırmanın sınırlılıkları ve gelecek araştırmalar için öneriler aşağıda tartışılmıştır.

Araştırmada ilk olarak kariyer stresinin psikolojik iyi oluş üzerinde negatif etkisi sorgulanmış ve elde edilen bulgular kariyer stresinin boyutlarından kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliğinin ve dışsal çatışmanın psikolojik iyi oluş üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Literatür incelendiğinde sınırlı

da olsa kariyer stresinin boyutları bağlamında psikolojik iyi oluşu inceleyen çalışmaların olduğu görülmektedir. Mevcut araştırma bulgularına benzer bir şekilde Yam (2020), ön lisans öğrencileri üzerinde yürüttüğü araştırma sonucu öğrencilerin hem kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği düzeylerindeki hem de dışsal çatışma düzeylerindeki artışın psikolojik iyi oluş düzeyinde azalmaya neden olduğu bulgusunu elde etmiştir. Benzer bir bulgu da Günay ve Çelik (2019) tarafından elde edilmiştir. Elde edilen bulgular, kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliğinin psikolojik iyi oluşu negatif bir şekilde etkilediğini göstermiştir. Son olarak kariyer stresinin üçüncü boyutu olan iş bulma baskısının psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisine dair bulgu incelendiğinde ise bahsedilen etkinin tahmin edilen aksine negatif değil pozitif yönde olduğu görülmüştür. Literatürden edinilen çıkarımlar iş bulma baskının psikolojik iyi oluş üzerindeki pozitif etkisini sorguluyor olsa da mevcut araştırmada elde edilen bulgu ile paralellik gösteren bir bulgu mevcuttur (Günay ve Çelik, 2019). Konunun farklı örneklerle yeniden test edilmesi yoluyla kariyer stresinin iş bulma baskısı boyutuna ilişkin sonuçların yeniden gözden geçirilebileceği söylenebilir. Öyle ki mevcut araştırmada iş bulma baskısının psikolojik iyi oluş üzerindeki pozitif etkisine ilişkin anlamlılık değerinin ($p = .046$) kabul edilebilir üst sınıra oldukça yakın olduğu dikkat çekmektedir. Ayrıca kariyer stresi ölçeği geliştirilirken Kore'deki üniversite öğrencileri üzerinde çalışmalar yürütülmüştür. Buradan hareketle elde edilen araştırma bulgusunu tam olarak açıklamaya da iş bulma baskısının psikolojik iyi oluş üzerindeki pozitif etkisinde kültürel farklılıkların da etkili olabileceği ihtimali düşünülebilir. Literatür incelendiğine genel anlamda kariyer stresinin psikolojik iyi oluşu negatif etkilediğine dair teorik (Lazarus ve Folkman, 1984) ve görgül (Arslan ve Bayraktar-Uyar, 2020) çıkarımlar da söz konusudur. Bu bağlamda kariyer stresinin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisine yönelik elde edilen bulgularının literatürden edinilen görgül ve teorik bulgularla büyük ölçüde örtüştüğünü söylemek mümkündür.

Araştırmada kariyer stresinin ardından kariyer kararlılığının psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisi test edilmiş ve kariyer kararlılığının psikolojik iyi oluş üzerinde pozitif bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatür incelendiğinde mevcut araştırma bulgusunu destekleyen farklı çalışmalar olduğu görülmektedir. Arnold (1989) kararlılık ile iyi oluşun özellikle mezuniyet döneminde önemli ölçüde ilişkili olduğundan söz ederek, kariyer kararlılığının yüksek düzeyde psikolojik iyi oluş ile sonuçlandığından söz etmiştir. Erhan ve arkadaşarı (2021) ise lisansüstü eğitime devam eden öğrenciler üzerinde yürüttükleri araştırma ile kariyer kararlılığının psikolojik iyi oluş üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Üniversite öğrencileri üzerinde yürütülen bir diğer çalışmada da kariyer kararlılığının hem psikolojik iyi oluşu hem de öznel iyi oluşu tahmin etmede anlamlı bir pozitif yordayıcı olduğu bulgusu elde edilmiştir (Arslan ve Bayraktar-Uyar, 2020). Şeker (2021) ise lise öğrencileri üzerinde yürüttüğü çalışma sonucu psikolojik iyi oluş ve kariyer kararsızlığı arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu ileri sürmüştür. Benzer şekilde kariyerleriyle ilgili kesin karar vermiş olan öğrencilerin yaşamdan aldıkları

doyumun daha yüksek olduğu ve daha olumlu duygulara sahip oldukları görülmektedir (Işık, 2014). Ayrıca literatürde kariyer kararlılığının psikolojik iyi oluşun yanı sıra öznel iyi oluş ile de ilişkili olduğuna dikkat çeken farklı çalışmalara da rastlamak mümkündür (Uthayakumar vd., 2010; Arslan, 2021). Teorik varsayımlara bakıldığında ise kariyerleriyle ilgili kesin karar vermiş olanların kendileri hakkında daha iyi hisseden bireyler olduğu vurgusu dikkat çekmektedir (Gordon, 1998). Benzer şekilde kariyer kararlarının duygusal refah ve yaşam doyumunu ile (Zhou ve Xou, 2013), kariyer karar verme sürecinin ise psikolojik iyi oluş ile (Strauser vd., 2008) ilişkili olduğuna dair çıkarımlar mevcuttur. Görüldüğü üzere literatürden elde edilen bulgular kariyer kararlılığının psikolojik iyi oluş üzerindeki pozitif etkisinden söz eden mevcut araştırma bulgularını destekleyici niteliktedir.

Araştırmada incelenen değişkenlerin tamamı bir arada ele alınmasa da mevcut çalışmada ele alınan değişkenlerin bir kısmıyla ilgili yürütülen çalışmalarda örneklemin tek bir programın öğrencilerinden oluşuyor olmasının bir kısıt olarak belirtildiği görülmektedir (Gültekin ve Şeşen, 2022; Günay ve Çelik, 2019). Yine konuyu lise öğrencileri ile yüksek lisans öğrencileri bağlamında inceleyen ve daha kapsamlı örneklerle çalışılması gerektiğine vurgu yapan çalışmalara (Erhan vd., 2021; Şeker, 2021) rastlamak mümkündür. Bu yönüyle mevcut araştırmanın en önemli katkılarından biri hem sosyal hem de teknik olmak üzere çok sayıda farklı programda öğrenim gören öğrencinin örnekleme dahil edilmesiyle çeşitlilik sağlanması ve bulguların genellenebilirliğinin kolaylaşmasıdır. Ancak her ne kadar mevcut çalışmada farklı programlardan öğrenciler araştırmaya dahil edilse de araştırmanın örneklemi tek bir meslek yüksekokulu ile sınırlıdır. Yine araştırmanın yalnızca ön lisans öğrencilerini kapsıyor olması araştırmanın bir diğer sınırlılığı olarak ifade edilebilir. Bu bağlamda gelecek araştırmalarda farklı okulların ve farklı eğitim düzeylerine sahip öğrencilerin de dahil edilmesiyle karşılaştırmaya imkan tanıyan çalışmalar gerçekleştirilebilir. Araştırmanın bir diğer katkısı ise psikolojik iyi oluş üzerinde etkisi test edilen değişkenlerin daha önce bir arada incelenmemiş olmasıdır. Mevcut çalışmada ele alınan bağımsız değişkenlerden yalnızca birinin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisinin test edildiği ya da farklı değişkenlerle birlikte psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisinin incelendiği sınırlı sayıda çalışma olsa da bağımsız değişkenlerin tamamının bağımlı değişken üzerindeki etkisini araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu yönüyle mevcut araştırma sonucu elde edilen bulguların literatürün zenginleşmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca gelecek araştırmalarda kariyer kararlılığının ve kariyer stresinin mesleki sonuç beklentisi, öz-yeterlilik inancı gibi farklı değişkenlerle ilişkili olarak da incelenebileceği düşünülmektedir.

Ayrıca araştırmada elde edilen sonuçların kariyer danışmanlık hizmetlerinin planlanmasına da katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Mevcut çalışmada psikolojik iyi oluş üzerinde hem kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliğinin hem de dışsal çatışmanın negatif etkiye sahip olduğu gözlenmiştir. Bu bağlamda üniversitelerde

düzenlenen kariyere ilişkin faaliyetlerin ve etkinliklerin içerikleri, öğrencilerin algıladıkları stres kaynaklarından biri olan bilgi eksikliğinin ve belirsizliğin azaltılmasına katkı sağlayacak şekilde planlanabilir. Mevcut araştırma ile kariyer kararlılığı arttıkça psikolojik iyi oluşun da arttığı görülmüştür. Bu bağlamda okullarda psikolojik danışmanlık hizmetinin kariyer danışmanlığı ile entegre çalışması yoluyla kariyere ilişkin belirsizliğin azaltılması ve öğrencilerin kariyer karar verme sürecinde karşılaştıkları güçlüklerle başa çıkmalarının kolaylaşması mümkün hale gelebilir.

YAZAR BEYANI / AUTHOR STATEMENT

Yazar, çalışmanın tümünü tek başına gerçekleştirmiştir. Yazar, herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

Bu çalışma için Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Etik Kurulunun 30/03/2022 tarihli ve 21 sayılı toplantısının 22. nolu kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Adlaf, E. M., Gliksman, L., Demers, A., & Newton-Taylor, B. (2001). The prevalence of elevated psychological distress among Canadian undergraduates: Findings from the 1998 Canadian Campus Survey. *Journal of American College Health, 50*(2), 67-72.
- Akçakanat, T., & Uzunbacak, H. H. (2019). Kariyer kararlılığı ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi, 4*(9), 159-170.
- Arnold, J. (1989). Career decidedness and psychological well-being: A two-cohort longitudinal study of undergraduate students and recent graduates. *Journal of Occupational Psychology, 62*(2), 163-176.
- Arslan, Ü. (2021). Relation between career decidedness and subjective wellbeing in university students: Does hope mediate the link?. *Participatory Educational Research, 9*(2), 103-117.
- Arslan, Ü., & Bayraktar-Uyar, 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.
- Bayram, N., & Bilgel, N. (2008). The prevalence and socio-demographic correlations of depression, anxiety and stress among a group of university students. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology, 43*(8), 667-672.
- Benton, S. A., Robertson, J. M., Tseng, W. C., Newton, F. B., & Benton, S. L. (2003). Changes in counseling center client problems across 13 years. *Professional Psychology: Research and Practice, 34*(1), 66.
- Campagna, C. G., & Curtis, G. J. (2007). So worried I don't know what to be: Anxiety is associated with increased career indecision and reduced career certainty. *Journal of Psychologists and Counsellors in Schools, 17*(1), 91-96.

- 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.
- Creed, P. A., Hood, M., Praskova, A., & Makransky, G. (2016). The career distress scale: Using Rasch measurement theory to evaluate a brief measure of career distress. *Journal of Career Assessment*, 24(4), 732-746.
- 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.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143-156.
- Erhan, T., Karagöz, Ş., & Uzunbacak, H. H. (2021). Kariyer kararlılığın psikolojik iyi oluş üzerine etkisinde psikolojik sağlamlığın aracılık rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 19(4), 171-198.
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (4th ed.). London: Sage.
- 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.
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510-526.
- Gordon, V. N. (1998). Career decidedness types: A literature review. *The Career Development Quarterly*, 46(4), 386-403.
- Gültekin, V., & Şeşen, Y. (2021). Career decidedness of college students: A research on medical documentation and secretarial students. *Bartın Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 6(1), 3-14.
- Günay, A., & Çelik, R. (2019). Kariyer stresinin psikolojik iyi oluş ve iyimserlik değişkenleriyle yordanması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(33), 205-218.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139-152.
- Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology: Health and Well-being*, 1(2), 137-164.
- Işık, E. (2014). Üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş, üniversiteye uyum, kaygı ve depresyon düzeylerinin kariyer karar düzeylerine göre incelenmesi. *1. Uluslararası Avrasya Eğitim Araştırmaları Kongresi*.
- Keyes, C. L., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007.
- Kidd, J. M. (1998). Emotion: An absent presence in career theory. *Journal of Vocational Behavior*, 52(3), 275-288.

- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer Publishing Company.
- 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.
- Lounsbury, J. W., Hutchens, T., & Loveland, J. M. (2005). An investigation of big five personality traits and career decidedness among early and middle adolescents. *Journal of Career Assessment, 13*(1), 25-39.
- Lounsbury, J. W., Tatum, H. E., Chambers, W., Owens, K. S., & 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.
- Mann, L., Harmoni, R., & Power, C. (1989). Adolescent decision-making: The development of competence. *Journal of Adolescence, 12*(3), 265-278.
- Meydan, C. H. & H. Şeşen. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- O'Hare, M. M., & Tamburri, E. (1986). Coping as a moderator of the relation between anxiety and career decision making. *Journal of Counseling Psychology, 33*(3), 255.
- Özden, K., & Sertel-Berk, Ö. (2017). Kariyer Stresi Ölçeği'nin (KSÖ) Türkçe'ye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin sınanması. *Psikoloji Çalışmaları, 37*(1), 35-51.
- Penn, L. T., & Lent, R. W. (2019). The joint roles of career decision self-efficacy and personality traits in the prediction of career decidedness and decisional difficulty. *Journal of Career Assessment, 27*(3), 457-470.
- Regehr, C., Glancy, D., & Pitts, A. (2013). Interventions to reduce stress in university students: A review and meta-analysis. *Journal of Affective Disorders, 148*(1), 1-11.
- 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*(3), 271-285.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology, 69*(4), 719.
- Ryff, C. D., Magee, W. J., Kling, K. C., & Wing, E. H. (1999). Forging Macro-Micro Linkages in The Study of Psychological Well-Being. C. D. Ryff and V. W. Marshall (Eds.). *The Self and Society in Aging Processes* içinde, (s. 247-278). New York: Springer Publishing Company.
- Savickas, M. L., Carden, A. D., Toman, S., & Jarjoura, D. (1992). Dimensions of career decidedness. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 25*, 102.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online, 8*(2), 23-74.



- Strauser, D. R., Lustig, D. C., & Çiftçi, A. (2008). Psychological well-being: Its relation to work personality, vocational identity, and career thoughts. *The Journal of Psychology*, 142(1), 21-35.
- Şeker, G. (2021). Kariyer kararsızlığının yordayıcısı olarak iyi oluş ve kariyer kaygısı. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (51), 262-275.
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28-3), 374-384.
- Toyokawa, T., & DeWald, C. (2020). Perceived career barriers and career decidedness of first-generation college students. *The Career Development Quarterly*, 68(4), 332-347.
- 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.
- Viola, M. M., Musso, P., Inguglia, C., & Lo Coco, A. (2016). Psychological well-being and career indecision in emerging adulthood: The moderating role of hardiness. *The Career Development Quarterly*, 64(4), 387-396.
- Yam, F. C. Adalet meslek yüksekokulu öğrencilerinin kariyer streslerinin psikolojik iyi oluşları üzerindeki yordayıcı rolü. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(72), 710-721.
- Zhou, M., & Xu, Y. (2013). University students' career choice and emotional well-being. *Journal of Educational and Social Research*, 3(7), 243-243.