

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Stresleri Üzerinde Kariyer Kaynaklarının Rolü

The Role of Career Resources on University Student's Career Stress

Mustafa Akbağ, Elifnur Karagöz, Ahmet Ayaz

Yazar Bilgileri

Mustafa Akbağ 
Psikolojik Danışman,
mustafa.akbag@hotmail.com

Elifnur Karagöz 
Psikolojik Danışman,
elifnurrkaragoz@gmail.com

Ahmet Ayaz 
Dr. Öğr. Üyesi, Hasan Kalyoncu
Üniversitesi, Rehberlik ve
Psikolojik Danışmanlık,
ahmet.ayaz@hku.edu.tr

ÖZ

Üniversite öğrencileri farklı zamanlarda akademik kaygılar, ekonomik sorunlar, sosyal ilişkiler ve kariyerlerine yönelik birçok stres faktörüyle karşı karşıya kalmaktadırlar. Birçok farklı sebepten kaynaklanan ve öğrencilerin kariyerlerine yönelik yaşadıkları zorlanmaları ifade eden bu durum kariyer stresi olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda bu çalışmanın amacı, üniversite öğrencilerinin yaşadıkları kariyer streslerini açıklamada kariyer kaynaklarının rolünü incelemektir. Bu amaç doğrultusunda 182'si vakıf, 33'ü devlet üniversitesinde öğrenimine devam etmekte olan 215 üniversite öğrencisine Kişisel Bilgi Formu, Kariyer Stresi Ölçeği ve Kariyer Kaynakları Ölçeği uygulanmıştır. Hiyerarşik regresyon analizinin sonucunda kariyer kaynaklarının kariyer stresine ilişkin varyansın %23'ünü açıkladığı belirlenmiştir. Kariyer kaynaklarından yardımcı beceriler, mesleki uzmanlık, sosyal kariyer desteği, işin geliştirici gücü ve kariyer güveni kariyer stresinin anlamlı yordayıcılarıdır. Kariyer stresini en güçlü açıklayan değişken kariyer güveniyken sosyal kariyer desteği ikinci sırada gelmektedir. Araştırma sonuçları kariyer kaynakları değişkeninin kariyer stresinin önlenmesi ya da azaltılmasında önemli bir role sahip olduğuna işaret etmektedir. Araştırma sonuçları üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri üzerinde üniversite öğrencilerinin bireysel olarak güçlendirilmesiyle birlikte sosyal destek kaynaklarının artırılmasının önemini ortaya koymaktadır.

Makale Bilgileri

Anahtar Kelimeler
Kariyer stresi
Kariyer kaynakları
Üniversite öğrencileri
Kariyer güçlükleri

Keywords
Career stress
Career resources
University students
Career difficulties

Makale Geçmişi
Geliş: 31.12.2022
Kabul: 10.01.2024

ABSTRACT

University students face academic concerns, economic problems, social relationships and many other stress factors related to their careers at different times. This situation, which is caused by many different reasons and expresses the difficulties that students experience towards their careers, is defined as career stress. In this context, the purpose of this study is to examine the role of career resources in explaining the career stress experienced by university students. For this purpose, Personal Information Form, Career Stress Scale and Career Resources Scale were applied to 215 university students, 182 of whom were studying at a foundation university and 33 of whom were studying at a state university. As a result of hierarchical regression analysis, it was determined that career resources explained 23% of the variance related to career stress. Among career resources, soft skills, occupational expertise, social career support, job challenge and career confidence are significant predictors of career stress. While career confidence has the greatest effect on career stress, social career support comes second. The results of the research indicated that career resources had an important role in preventing or reducing career stress. The results of the research revealed the importance of increasing the social support resources of university students together with individual empowerment of university students on the career stress of university students.

Makale Türü

Araştırma

Önerilen Atıf Akbağ, M., Karagöz, E. & Ayaz, A. (2024). Üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri üzerinde kariyer kaynaklarının rolü. *TEBD*, 22(2), 1628-1644. <https://doi.org/10.37217/tebd.1211513>

Giriş

Stresin oluşumunda çevresel, örgütsel ve kişinin kendisinden kaynaklı faktörler rol oynamaktadır. Kişiler bireysel ve çevresel koşulların zorlamasıyla plan ve programlarında farklılık yapmak zorunda kaldıkları için stres yaşamaktadırlar (Durna, 2006; Güçlü, 2001; Kaplanoğlu, 2014; Okutan ve Tengilimoğlu, 2002). Stres özellikle bilinmezlik ve belirsizlik yaşayan bireylerde ortaya çıkmaktadır. Üniversite öğrencilerinin stres kaynaklarına üniversite eğitimi süresince ortaya çıkan akademik problemler, ekonomik kaygılar, kişilerarası ilişkiler ve kariyer planlama süreçleri örnek olarak gösterilebilir (Saleh, Camart ve Romo, 2017; Yavuzaslan, Barışçıl ve Farkas, 2016). Bununla birlikte bütün bu stres kaynakları arasında kariyer stresi ilk sıralarda yer almaktadır (Özden ve Sertel-Berk, 2017).

Kariyer, kişinin toplum içindeki statüsünün, ekonomik durumunun ve yaşam biçiminin belirlenmesinde kuvvetli bir etkidir (Johnson ve Mortimer, 2002). Kariyer gelişim süreci içerisindeki stres faktörleri arasında, kişinin okuldan iş yaşamına ya da farklı iki iş arasında geçiş yapması gibi yaşam döngüleriyle çok sık karşılaşılmaktadır. Bu durum beraberinde bir uyum sağlama sürecini zorunlu hâle getirmektedir (Savickas, 1997). Bununla birlikte öğrenciler birden fazla görevle baş etmek zorunda kaldıkları için stres yaşamakta ve bu bireylerin büyük bir çoğunluğu da kariyerlerine ilişkin konularda zorlanmaktadır (Fouad, Guillen, Harris-Hodge, Henry ve Terry, 2006). Ayrıca öğrencilerin hızla değişen dünya koşulları içerisinde nitelikli istihdam olanaklarına ulaşma çabaları da stres faktörünü ortaya çıkaran bir diğer unsurdur (Hou, Leung, Li, Li ve Xu, 2012). Üniversite süreci, geleceğe ve eğitim yaşamına yönelik kariyer planları oluşturma ve bu sırada çeşitli belirsizliklerle karşı karşıya kalmanın yoğun olarak açığa çıktığı bir dönemdir (Özden ve Sertel-Berk, 2017).

Kişinin kariyer gelişim süreci içerisinde başarıya ulaşması ve yaşadığı stres durumuyla baş edebilmesi için sahip olması gereken çeşitli kaynaklar mevcuttur. Araştırma kapsamında ele alınan kariyer kaynakları modeli, kişilerin yaşadıkları kariyer stresine yönelik koruyucu bir kaynak olarak öne çıkmaktadır (Hirschi, Nagy, Baumeler, Johnston ve Spurk, 2018). Kariyer kaynakları modeli Hirschi vd. (2018) tarafından geliştirilmiştir. Modelde dört temel kariyer kaynağı bulunmaktadır. Bunlar, insan sermayesi kaynakları, çevresel kariyer kaynakları, motivasyonel kariyer kaynakları ve kariyer yönetimi kaynakları olarak isimlendirilmiştir. Her boyut kendi içerisinde alt boyutlara ayrılmaktadır. İnsan sermayesi kaynakları; mesleki uzmanlık, iş piyasası bilgisi, yardımcı beceriler, çevresel kariyer kaynakları; kariyer fırsatları, kurumsal kariyer desteği, işin geliştirici gücü, sosyal kariyer desteği, motivasyonel kariyer kaynakları; kariyer güveni, kariyer bağlılığı, kariyer netliği son olarak kariyer yönetim kaynakları ise ağ oluşturma, kariyer keşfi ve öğrenme alt boyutlarından oluşmaktadır.

Kariyer kaynakları modelinin üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri üzerinde önemli bir belirleyici olduğu görülmektedir. Kariyer kaynakları modelinin dört ana boyutundan ilki insan sermayesi kaynaklarıdır. İnsan sermayesi kaynakları kişinin çalışma hayatına geçiş sürecinde kendisiyle ilgili geliştirebileceği kaynakları ifade etmektedir (Hirschi vd., 2018). Bu boyut içerisinde yer alan mesleki uzmanlık üniversite öğrencilerinin istihdam edilebilirlikleri üzerinde de doğrudan etkilidir. Ayrıca mesleki uzmanlıkla birlikte üniversite öğrencilerinin işverenler tarafından daha tercih edilebilir olmalarının önü açılmaktadır (Hillage ve Pollard, 1998). Bu faktörler aynı zamanda kariyer stresinin de azalmasında etkilidir. Kariyer stresi üzerinde etkisi olduğu düşünülen bir diğer kariyer kaynağı ise yardımcı becerilerdir. Takım çalışması, problem çözme, zaman yönetimi, iletişim, liderlik gibi beceriler iş dünyasında gitgide önem kazanmaktadır (Dixon, Belnap, Albrecht ve Lee, 2010). Bu becerilere sahip üniversite öğrencilerinin işe yerleşme ve kariyer başarısına ulaşma konusunda da daha başarılı olacakları ön görülmektedir (Jerome ve Antony, 2018). Bununla birlikte bireylerin istihdam edilebilirliğin devamlılığını sağlamak adına iş piyasasını yakından takip etmeleri kariyer streslerini azaltıcı roledir (Hillage ve Pollard, 1998). Kariyer kaynakları modelinin ikinci ana boyutu olan çevresel kariyer kaynakları incelendiğinde ise sosyal kariyer desteğinin kariyer stresinin açıklanmasında en önemli kaynaklar arasında olduğu düşünülmektedir. Öğrencilerin kariyer gelişim süreçleri içerisinde çevrelerinden aldıkları desteğin güçlü olması kariyer başarılarını arttıracak (Chiaburu ve Harrison, 2008) ve kariyer streslerini azaltacaktır. Kariyer kaynakları modelinin üçüncü temel boyutu motivasyonel kariyer kaynaklarıdır. Motivasyonel kariyer kaynakları içerisinde yer alan kariyer güveninin kuramsal olarak kariyer stresinin önemli bir belirleyicisi olduğu düşünülmektedir. Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim süreçlerinde karşılaştıkları sorunları aşabileceğine dair inancı olarak tanımlanan (Savickas ve Porfeli, 2012) kariyer güveninin yüksekliği kişinin kariyeriyle ilgili stresli durumlarla baş etmesini kolaylaştıracaktır. Kariyer stresi üzerinde etkisinin olduğu düşünülen bir diğer faktör kariyer kaynakları modelinin dördüncü ana boyutu olan kariyer yönetim kaynakları içerisinde yer alan kariyer keşfidir. Üniversite öğrencileri kariyer seçeneklerini ve iş piyasasını araştırdıkça gelecekleri ile ilgili bilinmezlikleri de ortadan kaldırmaktadır (Akkermans, Brenninkmeijer, Huibers ve Blonk, 2013). Bu bilinmezliklerin ortadan kalkması ise üniversite öğrencilerinin kariyer streslerini daha yönetilebilir kılmaktadır. Kariyer Kaynakları Modeli'nin hem bireysel hem de çevresel faktörlere yönelik kapsayıcı içeriği ile (Hirschi vd., 2018) üniversite öğrencilerinin kariyer streslerini açıklamada etkili olacağı görülmektedir. Bu kapsamda gerçekleştirilen araştırmada aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Bireysel kariyer kaynaklarından yardımcı beceriler ve mesleki uzmanlığın üniversite öğrencilerinin kariyer streslerini açıklamadaki rolü nedir?

2. Çevresel kariyer kaynaklarından sosyal kariyer desteği ve işin geliştirici gücünün üniversite öğrencilerinin kariyer streslerini açıklamadaki rolü nedir?
3. Motivasyonel kariyer kaynaklarından kariyer güveninin üniversite öğrencilerinin kariyer streslerini açıklamadaki rolü nedir?
4. Kariyer yönetim kaynaklarından kariyer keşfinin üniversite öğrencilerinin kariyer streslerini açıklamadaki rolü nedir?

Yöntem

Araştırmanın Deseni

Araştırma kapsamında nicel araştırma yöntemlerinden yordayıcı korelasyonel model kullanılmıştır. İki veya daha çok değişken arasındaki ilişkileri tespit etmek ve birbirlerini açıklama gücü bağlamında değerlendirebilmek için gerçekleştirilen araştırmalar ilişkisel araştırma olarak tanımlanmaktadır (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2018). Bu çalışmanın bağımlı değişkeni kariyer stresi olarak belirlenmiştir. Bağımsız değişkenler ise Kariyer Kaynakları Modeli'nde yer alan mesleki uzmanlık, yardımcı beceriler, sosyal kariyer desteği, işin geliştirici gücü, kariyer güveni ve kariyer keşfi alt boyutlardır.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu 210 üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Çalışma grubunun belirlenmesinde kolaylıkla ulaşılabilir örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Büyüköztürk vd., 2018). Çalışma grubunu oluşturan üniversite öğrencilerinin 177'si vakıf, 33'ü devlet üniversitesinde öğrenimine devam etmektedir. Çalışma grubunda yer alan 210 katılımcının 156'sı kadın, 54'ü ise erkektir. Çalışma grubunun yaş aralığı 18-38 arasında değişirken yaş ortalamaları kadınlarda 21, erkeklerde 22'dir.

Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında veriler, Kariyer Stresi Ölçeği (Özden ve Sertel-Berk, 2017) ve Kariyer Kaynakları Ölçeği (Ayaz, 2021) kullanılarak toplanmıştır. Aşağıda, bu araçlara ilişkin detaylı bilgiler yer almaktadır.

Kariyer Stresi Ölçeği (KSÖ)

Üniversite öğrencilerinin kariyer stres düzeylerini belirlemek amacıyla Choi vd. (2011) tarafından geliştirilmiştir. 20 maddeden oluşan ölçeğin kariyer belirsizliği, bilgi eksikliği, iş bulma baskısı ve dışsal çatışma olmak üzere dört alt boyutu vardır. Ölçekten elde edilen puan arttıkça kariyer stres düzeyi de artmaktadır. KSÖ'nün orijinal çalışmasında yapı geçerliğini sağlamak için açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır (Choi vd., 2011). Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucu kariyer stresine ilişki toplam varyansın %66,26'sını açıklayan dört boyutlu bir yapı (kariyer

belirsizliği, bilgi eksikliği, iş bulma baskısı ve dışsal çatışma) ortaya çıkarken doğrulayıcı faktör analizi sonucu ise bu dört boyutlu modeli doğrular niteliktedir ($\chi^2/sd=3,26$; $RMSEA=.07$; $CFI=.93$; $NNFI=.91$; $IFI=.93$). İç tutarlılık kapsamında hesaplanan Cronbach Alfa katsayıları ise .83 ile .89 arasında değişmektedir. Özden ve Sertel-Berk (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçeğin yapı geçerliği bağlamında değerlendirilmesi amacıyla açımlayıcı faktör analizi yapılmış ve toplam varyansın %66,4'ünü açıklayan üç boyutlu bir yapı (kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği, içsel çatışmalar, iş bulma baskısı) elde edilmiştir. Orijinal ölçekte aynı boyutlar olarak yer alan kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliğinin uyarlama çalışmasında birlikte ele alındığı görülmektedir. Güvenirlik için hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlık katsayıları .83 ile .94 arasında değişmekteyken test tekrar test katsayıları .81 ile .85 arasındadır.

Kariyer Kaynakları Ölçeği (KKÖ)

Hirschi vd. (2018) tarafından geliştirilen Kariyer Kaynakları Ölçeği ile üniversite öğrencilerinin kariyer başarılarını etkileyen kariyer kaynakları ölçülmektedir. Ölçek geliştirme sürecinde kariyer başarısını açıklayan faktörler üzerine bir meta analiz çalışması gerçekleştirilmiş ve kariyer kaynaklarının dört ana boyut altında toplandığı tespit edilmiştir. Bu boyutlar birey merkezli kariyer kaynakları, çevresel kariyer kaynakları, motivasyonel kariyer kaynakları ve kariyer yönetimi kaynakları olarak tanımlanmıştır. Bu dört boyuta bağlı 12 alt boyut bulunmaktadır. İnsan sermayesi kaynakları; mesleki uzmanlık, iş piyasası bilgisi, yardımcı beceriler, çevresel kariyer kaynakları; kariyer fırsatları, kurumsal kariyer desteği, işin geliştirici gücü, sosyal kariyer desteği, motivasyonel kariyer kaynakları; kariyer güveni, kariyer bağlılığı, kariyer netliği son olarak kariyer yönetim kaynakları ise ağ oluşturma, kariyer keşfi ve öğrenme alt boyutlarından oluşmaktadır. KKÖ'nün geliştirme çalışması esnasında gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçları incelendiğinde ölçek yapısının üniversite öğrencileri üzerinde iyi uyum indeksleri sergilediği görülmektedir ($\chi^2/sd=1,75$; $RMSEA=.05$; $CFI=.91$; $TLI=.90$). Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin güvenirlik katsayılarını belirlemek amacıyla hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı değerleri ise .80 ile .93 arasında değişmektedir. Türkçeye uyarlama çalışması Ayaz (2021) tarafından yapılan ölçeğin gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi neticesinde uyum indekslerinin iyi uyuma sahip olduğu görülmektedir ($\chi^2/sd=2,59$; $RMSEA=.06$; $CFI=.94$; $TLI=.92$; $SRMR=.05$). Ölçeğin güvenirlik analizleri kapsamında hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlık katsayıları ise .75 ile .93 arasında değişmektedir.

Verilerin Analizi

Araştırmanın veri toplama süreci 2021-2022 eğitim öğretim yılı yaz döneminde etik kurul izninin alınmasıyla birlikte başlatılmıştır. Çevrim içi ortamda toplanan veriler Tabachnick ve Fidell (2015) tarafından önerilen adımlar doğrultusunda analize hazırlanmıştır. Bu kapsamda ilk olarak verilerin kontrolü gerçekleştirilmiştir. Veri setinde hatalı işaretleme ve kayıp veriyle

karşılaşılmamıştır. İkinci aşamada veri setinde yer alan tek boyutlu ve çok boyutlu uç değerler incelenmiştir. Tek boyutlu uç değer gösteren üç, çok boyutlu uç değer gösteren iki katılımcı veri setinden çıkartılmıştır. Veri setinin analize hazır hâle getirilmesinin ardından veri analizi süreci başlatılmıştır. Araştırma kapsamında üniversite öğrencilerinin kariyer streslerini yordayan faktörler hiyerarşik regresyon analizi ile test edilmiştir. Bu süreçte ilk olarak hiyerarşik regresyon analizi varsayımları incelenmiştir. Kariyer Kaynakları Modeli'nin tüm alt boyutları analize dâhil edildiğinde çoklu bağlantı sorunu ile karşılaşıldığı tespit edilmiştir. İkili korelasyon değeri .80'in üzerinde olan değişkenlerin (iş piyasası bilgisi, organizasyonel kariyer desteği, kariyer bağlılığı, kariyer netliği, öğrenme, ağ oluşturma) çoklu bağlantı sorunu yaratma potansiyeli olduğundan (Büyüköztürk, 2021) analiz dışı bırakılmıştır. Araştırmada bağımsız değişken olarak mesleki uzmanlık, yardımcı beceriler, sosyal kariyer desteği, işin geliştirici gücü, kariyer güveni ve kariyer keşfi değişkenleri yer almıştır. Bu kapsamda gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizine ilk blokta mesleki uzmanlık ve yardımcı beceriler, ikinci blokta sosyal kariyer desteği ve işin geliştirici gücü üçüncü blokta kariyer güveni ve dördüncü blokta kariyer keşfi değişkenlerine yer verilmiştir. Sonuç olarak analiz kapsamında elde edilen VIF değerlerinin 1,53 ile 2,97, CI değerlerinin 1 ile 22,13, ve tolerans değerlerinin ise .33 ile .65 arasında yer aldığı belirlenmiştir. Değişkenler arasındaki ikili korelasyon değerleri ise .80'in altındayken çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ile +1 aralığında olduğu görülmektedir. Bu değerler, uygun aralıklarda yer almaktadır (Büyüköztürk, 2021).

Bulgular

Hiyerarşik regresyon analizi öncesinde analizde kullanılacak olan değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları incelenmiştir. Tablo 1 incelendiğinde kariyer stresi ile mesleki uzmanlık arasındaki korelasyon katsayısı -.325 ($p<.01$), yardımcı beceriler ile -.314 ($p<.01$), sosyal kariyer desteği ile -.400 ($p<.01$), işin geliştirici gücü ile -.404 ($p<.01$), kariyer güveni ile -.456 ($p<.01$) ve son olarak kariyer keşfi ile -.347 ($p<.01$) olarak belirlenmiştir. Buna göre kariyer stresi ile kariyer kaynaklarının alt boyutları arasında negatif yönde, orta düzeyde ve anlamlı ilişkilerin bulunduğu görülmektedir.

Tablo 1. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayıları

<i>Değişkenler</i>	1	2	3	4	5	6	7
Kariyer Stresi (1)	-						
Mesleki Uzmanlık (2)	-.325**	-					
Yardımcı Beceriler (3)	-.314**	.517**	-				
Sosyal Kariyer Desteği (4)	-.400**	.571**	.436**	-			
İşin Geliştirici Gücü (5)	-.404**	.646**	.474**	.615**	-		
Kariyer Güveni (6)	-.456**	.777**	.620**	.615**	.749**	-	
Kariyer Keşfi (7)	-.347**	.728**	.620**	.551**	.670**	.772**	-

** $p<.01$

Araştırmanın amacı doğrultusunda kariyer kaynaklarının kariyer stresini açıklama düzeyini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizi sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

Hiyerarşik regresyon analizi yapılırken ilk aşamada yardımcı beceriler ve mesleki uzmanlık, ikinci aşamada sosyal kariyer desteği ve işin geliştirici gücü, üçüncü aşamada kariyer güveni ve son olarak dördüncü aşamada ise kariyer keşfi değişkenleri analize alınmıştır.

Tablo 2. Kariyer Stresinin, Kariyer Kaynaklarıyla Yordanmasına İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Yordayıcı	B	SH _b	β	CI(%95)	ΔR^2	p
1	Yardımcı beceriler	-1,32	.52	-.20*	-2,66 - .47	.13**	.00**
	Mesleki uzmanlık	-1,5	.52	-.22**	-2,22 - .27		
	Sabit	76,91	5,55				
2	Yardımcı beceriler	-0,77	.5	-.12	-1,61 .27	.07**	.00*
	Mesleki uzmanlık	-0,01	.6	-.00	-.99 1,84		
	Sosyal kariyer desteği	-1,20	.47	-.22*	-2,36 -.29		
	İşin geliştirici gücü	-1,55	.66	-.22	-2,91 -.11		
	Sabit	91,21	6,25				
3	Yardımcı beceriler	-.27	.53	-.04	-1,27 .75	.03**	.01*
	Mesleki uzmanlık	.93	.7	.14	-.15 2,02		
	Sosyal kariyer desteği	-1,03	.46	-.20*	-1,61 .27		
	İşin geliştirici gücü	-.71	.71	-.10	-2,91 -.11		
	Kariyer güveni	-2,00	.71	-.35**	-3,33 -.32		
	Sabit	93,96	6,22				
4	Yardımcı beceriler	-.34	.55	-.05	-1,35 .75	.00	.72
	Mesleki uzmanlık	-.84	.71	.12	-.37 2,01		
	Sosyal kariyer desteği	-1,03	.47	-.19*	-2,20 -.08		
	İşin geliştirici gücü	-.76	.73	-.10	-1,35 .75		
	Kariyer güveni	-2,1	.73	-.36**	-2,37 .95		
	Kariyer keşfi	.31	.70	.05	-3,46 -.35		
Sabit	94,35	6,30					

*p<.05 **p<.01

İlk aşamada analize dâhil edilen yardımcı beceriler ve mesleki uzmanlık değişkenleri birlikte kariyer stresine ilişkin varyansın %13'ünü açıklamaktadır. Hem yardımcı beceriler hem de mesleki uzmanlık, kariyer stresinin negatif yönde manidar yordayıcılarıdır. Bu noktadan hareketle, yardımcı beceriler ve mesleki uzmanlık düzeyi arttıkça kariyer stresinin azaldığı ifade edilebilir. Analize ikinci blok olarak alınan sosyal kariyer desteği ve işin geliştirici gücü değişkenlerinin kariyer stresi değişkenine ilişkin daha önce açıklanan varyansa %7'lik bir katkı sağladığı görülmektedir. Böylece açıklanan varyans miktarı %20'ye çıkmıştır. Hem sosyal kariyer desteği hem de işin geliştirici gücü, kariyer stresinin manidar yordayıcılarıdır. Bununla birlikte model 1'de anlamlı olan yardımcı beceriler ve mesleki uzmanlığın manidarlığını yitirdiği görülmektedir. Model 1'e benzer şekilde sosyal kariyer desteği ve işin geliştirici gücü değişkenleri kariyer stresini negatif yönde yordamaktadır. Yani sosyal kariyer desteği ve işin geliştirici gücü arttıkça kariyer stresi azalmaktadır denilebilir. Üçüncü blok olarak analize dâhil edilen kariyer güveni değişkeni de kariyer stresine ilişkin daha önce açıklanan varyansa %3'lük bir katkı sağlamış ve açıklanan varyans miktarı böylece %23'e yükselmiştir. Üçüncü blokta işin geliştirici gücü anlamlılığını yitirmiştir. Diğer modellere benzer şekilde bu modelde de sosyal kariyer desteği ve kariyer güveni kariyer stresini negatif yönde yordamaktadır. Bu sonuç sosyal

kariyer desteği ve kariyer güveni arttıkça kariyer stresinin azalmakta olduğunu göstermektedir. Dördüncü aşamada analize alınan kariyer keşfi değişkeni ise kariyer stresini açıklamada manidar bir role sahip değildir.

Tüm bu bilgilerden hareketle analize dâhil edilen KKÖ alt boyutlarının kariyer stresine ilişkin varyansın %23'ünü açıkladığı görülmektedir. Yani kariyer kaynaklarının güçlü olması, bireylerin kariyer stresi düzeyinin azalmasında etkili bir faktördür denilebilir. Ayrıca kariyer kaynaklarının bireylerin kariyerleri ile ilgili yaşamaları muhtemel problemlerin önlenmesinde veya azaltılmasında önemli bir role sahip olabileceği ifade edilebilir.

Tartışma

Gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizinin ilk aşamasında insan sermayesi kaynaklarından yardımcı beceriler ve mesleki uzmanlığın kariyer stresi üzerinde ters yönlü manidar bir etki sergilediği belirlenmiştir. Bu sonuç araştırma sorusunun desteklendiğini göstermektedir. Araştırma sonuçlarına benzer olarak OECD (Organisation for Economic Co-Operation and Development, 2013) iletişim, yaratıcılık, problem çözme ve takım çalışması gibi çeşitli öğelerden oluşan yardımcı becerilerin çalışma hayatında başarıya ulaşmada önemli değişkenler olduğunu vurgulamaktadır. Bununla birlikte liderlik, zaman yönetimi ve iletişim gibi yardımcı becerilerin kişilerin çalışma hayatında karşılaşılabilecekleri olumsuzluklara yönelik koruyucu bir faktör olması (Jerome ve Antony, 2018) ve çalışanlarda aranan temel nitelikler arasında yer alması (Majid, Liming, Tong ve Raihana, 2012) araştırma sonuçlarını desteklemektedir. Bu sonuçlar yardımcı becerilerin üniversite öğrencilerinin çalışma hayatına geçiş süreçlerinde yaşadıkları kariyer stresinin kontrol edilmesine destek olduğu şeklinde yorumlanmaktadır. Araştırma kapsamında elde edilen bir diğer bulgu mesleki uzmanlığın kariyer stresi üzerinde negatif yönde etkili olduğuna yöneliktir. Mesleki uzmanlığın üniversite öğrencilerinin bir işe yerleşmelerini ve bu işte başarılı bir şekilde devam etmelerini sağlayan önemli değişkenler arasında yer alması araştırma sonuçlarıyla tutarlılık göstermektedir. Benzer şekilde eğitim gördüğü alanla ilgili bilgi düzeyi yüksek olan ve uzmanlaşmaya giden öğrencilerin çalışma hayatına da güçlü bir şekilde devam ettikleri görülmektedir (Hillage ve Pollard, 1998). Bu bulgu da araştırma sonuçlarıyla tutarlılık göstermektedir. Elde edilen bu sonuçlar üniversite öğrencilerinin hem lisans eğitimlerinin sonrasında uzmanlaşacakları alanları belirlemelerinin hem de müfredat dışı konular üzerinde çeşitli eğitimler alarak geliştirecekleri yaşam becerilerinin kariyer streslerini azaltıcı rolünü ortaya koymuştur.

Analizin ikinci aşamasında modele çevresel kariyer kaynaklarından sosyal kariyer desteği ve işin geliştirici gücü değişkenleri eklenmiştir. İki değişken de kariyer stresini negatif yönde anlamlı olarak yordamaktadır. Yani üniversite öğrencilerinin eğitim gördükleri kurumdan ve çevrelerindeki diğer kişilerden almış oldukları sosyal desteğin artması kariyer streslerinin azalmasında etkili

olmaktadır. Araştırma sonuçlarına benzer olarak Çöp (2020), sosyal destek ile kariyer stresinin negatif yönlü bir ilişkiye sahip olduğunu belirlemiştir. Bir başka araştırmada Choi ve Jung (2018), sosyal desteğin üniversite öğrencilerinin iş arama streslerini azaltıcı etkiye sahip olduğunu belirlemiştir. Işık (2013) ise üniversite öğrencilerinin mesleki sonuç beklentileri üzerinde aileden alınan sosyal desteğin anlamlı bir etkisi olduğunu belirlemiştir. Bu sonuç üniversite öğrencilerinin ailelerden aldıkları sosyal destekle birlikte mesleklerinde daha başarılı olacaklarına inandıklarını göstermektedir. Bu durum aynı zamanda araştırma bulgularıyla benzer olarak aileden alınan sosyal destekle birlikte kariyer stresi üzerinde düşüşün olacağını göstermektedir. Araştırma sonuçlarından farklı olarak Duru ve Gültekin (2020) ise kariyer stresi üzerinde üniversite öğrencilerinin algıladıkları sosyal destek sistemi olarak da nitelendirilebilecek Yüksek Öğretim Mentorluk Ölçeği alt boyutlarının (sosyal-akademik-kariyer destek) manidar bir etkisinin olmadığını belirlemiştir. Araştırma sonucunda çevresel kariyer kaynaklarından bir diğeri olan işin geliştirici gücünün de kariyer stresinin düşmesinde etkili olduğu belirlenmiştir. Yani üniversite öğrencilerinin kariyer streslerinin azaltılmasında eğitim aldıkları bölüm kapsamında gerçekleştirdikleri faaliyetlerin önemli bir rolü bulunmaktadır. Bu sonuca paralel olarak üniversite öğrencilerinin aldıkları eğitim aracılığıyla kendilerini geliştirmek için çaba göstermeleri, gelecekteki kariyer başarılarını da olumlu yönde etkilemektedir (Ng ve Feldman, 2014). Üniversite öğrencilerinin kendilerini geliştirmek amacıyla eğitim gördükleri alan kapsamında yapmış oldukları çalışmalar gelecekte karşılaşılabilecekleri zorluklarla baş etmelerini kolaylaştırıcı bir rol oynamaktadır.

Hiyerarşik regresyon analizinin üçüncü aşamasında analize dâhil edilen motivasyonel kariyer kaynaklarının alt boyutlarından kariyer güveni, kariyer stresi üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir. Bu sonuç üniversite öğrencilerinin kariyer güvenleri arttıkça yaşamış oldukları kariyer streslerinin azalabileceğini göstermektedir. Alanyazın incelendiğinde araştırma sonucunu destekler nitelikte birçok çalışmayla karşılaşılmaktadır (Day ve Allen, 2004). Kariyer güveni kavramını kariyer uyum yetenekleri içerisinde ele alan Savickas ve Porfeli (2012), üniversite öğrencilerinin kariyerlerine ilişkin öz yeterlikleriyle birlikte kariyer geçişlerini başarılı bir şekilde yönetebileceklerini belirtmektedir. Bu sonuç özellikle kariyer stresinin yoğun bir şekilde ortaya çıktığı üniversite hayatından iş yaşamına geçiş sürecinde kariyer güveninin önemini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte Duru ve Gültekin (2020) tarafından gerçekleştirilen araştırma, kariyer güveninin kariyer stresinin manidar bir yordayıcısı olmadığını göstermiştir.

Araştırmada analize alınan son değişken kariyer yönetim kaynaklarının alt boyutu olan kariyer keşfidir. Kariyer keşfi kariyer stresi üzerinde manidar bir etkiye sahip değildir. Alanyazın incelendiğinde kariyer keşfi ile üniversite öğrencileri ve çalışanların hem kendilerini hem de kariyer seçeneklerini tanıma imkânı buldukları (Ayaz, 2021; Savickas ve Porfeli, 2012) ve bu keşif süreciyle birlikte işe yerleşme aşamasında nelerle karşılaşılabilecekleri hakkında bilgi sahibi oldukları

görülmektedir. Araştırma sonuçlarına benzer olarak Duru ve Gültekin (2020) de kariyer uyum yeteneklerinin alt boyutlarından olan merakın kariyer stresini manidar olarak yordamadığını belirlemiştir. Bu sonuç üniversite öğrencilerinin kariyerleriyle ilgili karşılaşılabilecekleri olası seçenekleri keşfetmeleriyle birlikte bu durumu üstesinden gelemeyecekleri bir problem olarak algılama potansiyellerinin olduğunu göstermektedir. Üniversite öğrencilerinin işe geçiş süreçleri kariyer stresinin en önemli kaynakları arasında görülmektedir (Gizir, 2005; Vianen, Peter ve Preenen, 2009). Özellikle kariyer güveni düşük olan üniversite öğrencileri kariyer seçeneklerini keşfettikçe bu seçenekleri bir problem olarak tanımlayarak ve stres kaynağı olarak algılayabilmektedirler.

Sonuç ve Öneriler

Araştırma sonucunda yardımcı beceriler, mesleki uzmanlık, sosyal kariyer desteği, işin geliştirici gücü ve kariyer güveni değişkenlerinin kariyer stresini azaltıcı etkisi bulunurken kariyer keşfinin kariyer stresi üzerinde manidar bir etkisi bulunmamıştır. Genç yetişkinler için önemli bir kariyer basamağı olan üniversiteden çalışma hayatına geçiş süreci ile yoğun bir kariyer stresi yaşadıkları (Vianen vd., 2009) bu stresin özellikle iş bulma kaygısı üzerinde yoğunlaştığı (Gizir, 2005) görülmektedir. Araştırma sonuçlarında kariyer stresi üzerinde ilk olarak bireysel faktörlere odaklanılmış ve mesleki uzmanlık ile yardımcı becerilerin kariyer stresini azaltıcı rolleri tespit edilmiştir. Bu noktada üniversite öğrencilerinin hem kendi alanlarıyla ilgili uzmanlıklarını geliştirmelerine hem de yardımcı beceriler aracılığıyla güçlenmelerinin önemi büyüktür. Üniversite öğrencilerinin almış oldukları eğitimin niteliği, sektörün beklentileriyle uyumlu olması ve çalışma alanları içerisinde uzmanlaşmaya doğru giden bir süreç hâlinde verilmesi önerilmektedir. Ayrıca üniversite öğrencilerinin yardımcı becerilerini geliştirebilecekleri formal ve informal çalışmaların yapılması önem arz etmektedir. Bu doğrultuda üniversite kariyer merkezlerinin düzenleyeceği beceri geliştirme atölyelerinin yanında öğrencilerin sorumluluk alabileceği, takım hâlinde çalışabileceği, kişilerarası ilişkileri yönetebileceği ders dışı faaliyetlerde yer almaları teşvik edilmelidir.

Araştırmanın ikinci temel bulgusu çevresel kariyer kaynaklarından sosyal kariyer desteği ve işin geliştirici gücünün kariyer stresinin azalmasına manidar katkı sağladığı yönündedir. Bu noktada özellikle sosyal destek kariyer stresinin azaltılmasında kariyer güveninin ardından en etkili ikinci değişken olarak öne çıkmaktadır. Bireylerin psikolojik danışmanlık hizmeti almasının sosyal destek sistemlerinin aktif hâle gelmesi, öz yeterliklerinin gelişmesi ve stresle baş etmeleri üzerinde önemli bir faktör olduğu görülmektedir (Baugh ve Sullivan, 2005; Yang vd., 2011). Öğrencilerin sosyal kariyer desteği alabileceği temel birim olan kariyer merkezlerinin öğrenci odaklı çalışmalar yaparak kariyer stresi ile baş etme konusunda destek mekanizması rolünü üstlenmeleri önerilmektedir. Bu doğrultuda üniversite kariyer merkezlerinin öğrencilerin çevrelerindeki destek mekanizmalarını keşfedebilecekleri bireysel ve grupla kariyer psikolojik danışmanlığı çalışmalarına ek olarak atölye

çalışmaları ve sosyal medya organları üzerinden görsel araçları kullanarak farkındalık oluşturmaları önerilmektedir. Özellikle kariyer merkezlerinin koordinasyonunda gerçekleştirilecek akran danışmanlığı temelli çalışmalarla öğrencilerin üniversite içerisinde yeni sosyal destek mekanizmaları oluşturmalarının önü açılacaktır. Bununla birlikte üniversitelerde kariyer merkezlerinin yapmış olduğu çalışmaların görünürlüğünün artırılması öğrencilerin eğitim gördükleri kurumdan destek alabilecekleri algısını güçlendirecektir. Ayrıca öğrencilerin destek mekanizmaları arasında yer alan öğretim elemanları ve ailelerin üniversite öğrencilerinin kariyer merkezleri tarafından kariyer geçişleri ve bu dönemde yaşamış oldukları kariyer stresi hakkında bilgilendirilmeleri öğrencilerin kullanabilecekleri potansiyel sosyal destek mekanizmalarını arttıracaktır. Çevresel kariyer kaynakları içerisinde manidar çıkan bir diğer değişken olan işin geliştirici gücü ise öğrencilerin eğitim gördükleri bölüm bağlamında kendilerini geliştirmeleri, yeni eğitimler almaları ve bu süreci sürekli hâle getirmelerini kapsamaktadır. Bu noktada öğrencilerin çevrelerindeki eğitim fırsatlarını araştırmaları ve bu konuda kendilerini geliştirmeleri önem arz etmektedir. Üniversite kariyer merkezlerinin bu doğrultuda yapacağı bilgilendirme çalışmaları ve öğrencilerin doğru bilgi kaynakları üzerinden kendilerini geliştirmelerini sağlayacak etkinlikler kariyer stresinin azaltılmasına katkı sunacaktır.

Araştırmanın üçüncü temel bulgusu motivasyonel kariyer kaynaklarından kariyer güveninin kariyer stresinin azalmasında manidar etkisinin olduğu yönündedir. Kariyer güveni, analize dâhil edilen kariyer kaynakları içerisinde kariyer stresi üzerinde en büyük etkiye sahip değişken olarak öne çıkmaktadır. Bu noktada üniversite öğrencilerinin kariyer geleceklerine ilişkin öz yeterliklerinin artırılması önem kazanmaktadır. Özellikle üniversite kariyer merkezinin düzenleyeceği eğitim, etkinlik ve psikolojik danışma hizmetleriyle birlikte kariyer güveninin geliştirilmesi önem kazanmıştır. Bununla birlikte kariyer güvenliğini geliştirmeye yönelik gerçekleştirilecek çalışmalarda öz yeterlik ve mesleki sonuç beklentisi gibi değişkenlerin temel alınması önerilmektedir (Işık, 2013).

Araştırmanın birtakım sınırlılıkları da bulunmaktadır. Bunların ilki araştırma verilerinin tek bir il kapsamında bir vakıf ve bir devlet üniversitesinde gerçekleştirilmesidir. Diğer taraftan çalışma grubunun çoğunluğunu vakıf üniversitesi öğrencileri oluşturmaktadır. Bu durum araştırmanın genellenebilirliğinin düşük olabileceğini göstermektedir. Bununla birlikte araştırma kapsamında Kariyer Kaynakları Modeli'nin tüm alt boyutları analize dâhil edilmek istenmiş ancak çoklu bağlantılılık problemini önlemek amacıyla bu değişkenlerin sayısı azaltılmıştır. Modeldeki tüm alt boyutlar analize dâhil edilmese de her bir ana boyutu temsil eden en az bir alt boyut analiz kapsamında kullanılmıştır. Son olarak üniversite öğrencilerinin kariyer stresini etkileyen etmenlerin belirlenmesinin yanı sıra bu stresi oluşturan yapıların çözümlenmesini veya minimuma indirgenmesini temin edecek biçimde çözüm önerilerinin üretilebileceği nitel çalışmaların da

yapılmasının konuyla ve ilgili değişkenlerle ilişkili araştırmaları daha net biçimde sunacak bilgilerin elde edilmesine imkân tanıyacağı düşünülmektedir.

Kaynaklar

- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M., & Blonk, R. W. B. (2013). Competencies for the contemporary career: Development and preliminary validation of the Career Competencies Questionnaire. *Journal of Career Development, 40*(3), 245-267. <https://doi.org/10.1177/0894845312467501>
- Ayaz, A. (2021). Öğretmenlerin öznel kariyer başarısını etkileyen faktörler: Bir karma yöntem araştırması. (Doktora Tezi). <http://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Baugh, S. G. & Sullivan, S. E. (2005). Mentoring and career development. *Career Development International, 10*(6/7), 425-428. <https://doi.org/10.1108/13620430510620520>
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2018). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş. (2021). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Chiaburu, D. S. & Harrison, D. A. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *Journal of Applied Psychology, 93*(5), 1082–1103. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.5.1082>
- Choi, B. Y., Park, H. R., Nam, S. K., Lee, J., ..., & Lee, S. M. (2011). The development and initial psychometric evaluation of the Korean Career Stress Inventory for college students. *Career Development Quarterly, 59*(6), 559-572. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2011.tb00976.x>
- Choi, H. J. & Jung, K. I. (2018). Moderating effects of career decision-making self-efficacy and social support in the relationship between career barriers and job-seeking stress among nursing students preparing for employment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 24*(1), 61-72. <https://doi.org/10.1111/jkana.2018.24.1.61>
- 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. <https://sobibder.org/index.php/sobibder/article/view/125/124> sayfasından erişilmiştir.
- Day, R. & Allen, T. D. (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protégè career success. *Journal of Vocational Behavior, 64*, 72–91. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00036-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00036-8)
- Dixon, J., Belnap, C., Albrecht, C., & Lee, K. (2010). The importance of soft skills. *Corporate Finance Review, 14*(6), 35-38. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/importance-soft-skills/docview/751644804/se-2> sayfasından erişilmiştir.

- Durna, U. (2006). Üniversite öğrencilerinin stres düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 319-343. <https://dergipark.org.tr/en/pub/atauniibbd/issue/2689/35361> sayfasından erişilmiştir.
- Duru, H. & Gültekin, F. (2020). Eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer stresleri, kariyer uyum yetenekleri ve mentörlük arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 28(1), 328-337. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/944251> sayfasından erişilmiştir.
- Fouad, N. A., Guillen, A., Harris-Hodge, E., Henry, C., & Terry, S. (2006). Need, awareness, and use of career services for college students. *Journal of Career Assessment*, 14(4), 407-420. <https://doi.org/10.1177/1069072706288928>
- Gizir, C. A. (2005). Orta Doğu Teknik Üniversitesi son sınıf öğrencilerinin problemleri üzerine bir çalışma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 196-213. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/mersinefd/issue/17391/181761> sayfasından erişilmiştir.
- Güçlü, N. (2001). Stres yönetimi. *G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91-109. <https://dergipark.org.tr/en/pub/gefad/issue/6769/91096> sayfasından erişilmiştir.
- Hillage, J. & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. London: DFEE.
- Hirschi, A., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C. S., & Spurk, D. (2018). Assessing key predictors of career success: Development and validation of the career resources questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 338-358. <https://doi.org/10.1177/1069072717695584>
- Hou, Z., Leung, S. A., Li, X., Li, X., & Xu, H. (2012). Career Adapt-Abilities Scale—China Form: Construction and initial validation. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 686-691. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.006>
- Işık, E. (2013). Mesleki sonuç beklentisinin yordayıcıları olarak algılanan sosyal destek ve denetim odağı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(3), 1419-1430. <https://doi.org/10.12738/estp.2013.3.1520>
- Jerome, V. B. & Antony, A. (2018). *Soft skills for career success: Soft skills*. New Delhi: Educreation.
- Johnson, M. K. & Mortimer, J. T. (2002). *Career choice and development, Introduction to theories of career development and choice*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kaplanoğlu, E. (2014). Mesleki stresin temel nedenleri ve muhtemel sonuçları: Manisa ilindeki SMMM'ler üzerine bir araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 64(131), 131-150. <https://doi.org/10.25095/mufad.396494>
- Majid, S., Liming, Z., Tong, S., & Raihana, S. (2012). Importance of soft skills for education and career success. *International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education*, 2(2), 1037-1042. <https://doi.org/10.20533/ijcdse.2042.6364.2012.0147>

- Ng, T. W. H. & Feldman, D. C. (2014). A conservation of resources perspective on career hurdles and salary attainment. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 156–168. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.05.008>
- OECD. (2013). *OECD Skills Outlook 2013: First results from the survey of adult skills*. [https://www.oecd.org/skills/piaac/Skills%20volume%201%20\(eng\)--full%20v12--eBook%20\(04%2011%202013\).pdf](https://www.oecd.org/skills/piaac/Skills%20volume%201%20(eng)--full%20v12--eBook%20(04%2011%202013).pdf) sayfasından erişilmiştir.
- Okutan, M. & Tengilimoğlu, D. (2002). İş ortamında stres ve stresle başa çıkma yöntemleri: Bir alan uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(3), 15-42. <https://dergipark.org.tr/pub/gaziuibfd/issue/28347/301329> sayfasından erişilmiştir.
- Özden K. & Sertel-Berk, Ö. (2017). Kariyer Stresi Ölçeği'nin (KSÖ) Türkçe'ye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin sınanması. *Psikoloji Çalışmaları*, 37(1), 35-51. <https://dergipark.org.tr/pub/iupcd/issue/32435/297680> sayfasından erişilmiştir.
- Saleh, D., Camart, N., Romo, L. (2017). Predictors of stress in collage students. *Frontiers Psychology*, 8(19), 1-8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00019>
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L. & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: construction, reliability and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. (2015). *Using multivariate statistics*: New York: Harper & Row.
- Vianen, A. E. M., Peter, I. E. D. & Preenen, P. T. Y. (2009). Adaptable careers: Maximizing less and exploring more. *The Career Development Quarterly*, 57(4), 298-309. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2009.tb00115.x>
- Yang, L., Xu, X. Allen, T. D., Shi, K., Zhang, X. & Lou, Z. (2011). Mentoring in China: Enhanced understanding and association with occupational stress. *Journal of Business and Psychology*(26), 485-499. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9202-5>
- Yavuzaslan, A., Barişçıl, 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. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ijsshs/issue/26211/275966> sayfasından erişilmiştir.

Extended Summary

Career stress is a prevalent problem for university students and can have a negative impact on their academic performance, mental health and well-being. This article examines the role of career resources in reducing career stress among university students. Environmental, organisational and

individual factors play a role in the formation of stress. People experience stress due to having to make changes in their plans and programmes under the pressure of individual and environmental conditions (Durna, 2006; Güçlü, 2001; Kaplanoğlu, 2014; Okutan and Tengilimoğlu, 2002). Stress emerges especially in individuals who experience uncertainty and obscurity. Sources of stress for university students are divided into two as internal and external factors. Academic problems arising during university education, economic concerns, interpersonal relationships and career planning processes can be given as examples of these stress sources.

The stress factors in the career development process often include life cycles such as transition from school to work life or transition between two different jobs. This situation necessitates an adaptation process (Savickas, 1997). However, students are faced with stress because of dealing with more than one task and a significant number of them experience difficulties in career-related issues (Fouad et al., 2006). An example of the major career transition experienced by a person during career development is the transition from university life to working life. The university period is a time when creating a career plan for the future and education life and facing career uncertainty are intensely experienced (Özden and Sertel-Berk, 2017). There are various resources that an individual should have in order to be successful in the career development process and to cope with the stress situation. The career resources model, which is addressed within the scope of the research, stands out as a protective resource for the career stress experienced by individuals.

The career resources model was developed by Hirschi et al. (2018). The model has four main dimensions: human capital resources, environmental career resources, motivational career resources and career management resources. Each dimension is further divided into sub-dimensions. For instance, human capital resources include occupational expertise, job market knowledge and soft skills. Environmental career resources include career opportunities, organisational career support, job challenge and social career support. Motivational career resources include career confidence, career commitment and career clarity. Finally, career management resources include networking, career exploration and learning.

Research has shown that career resources support university students to be successful in the transition to working life. For example, teamwork, decision making, problem solving and creativity are important skills that can help students succeed in their careers. In addition, the social support that students receive from their institutions and other people around them can also be an important career resource. Finally, the field of education can play a role in motivating students to develop themselves. This study sought to answer the question whether career resources can help reduce career stress in university students. The study revealed that career resources can indeed help to reduce career stress. This is because career resources can help students to have more confidence in their abilities and a

clearer understanding of their career goals. As a result, students who have more career resources are less likely to experience career stress. The findings of this study suggest that universities should provide opportunities for students to develop their career resources. This can be done through career counselling, workshops and other programmes. Universities should also create a supportive environment where students feel comfortable asking for help and advice. By providing students with the resources they need, universities can help reduce career stress and promote student success.

In the study, a predictive correlational model, which is a quantitative research method, was used to examine the role of career resources in the career stress of undergraduate and associate degree students from various departments. The dependent variable of this study was determined as career stress. The independent variables were professional expertise, soft skills, social career support, job challenge, career confidence and career exploration sub-dimensions in the career resources model. The study group consisted of 210 university students. In the data collection process, Career Stress Scale (Özden and Sertel-Berk, 2017) and Career Resources Scale (Ayaz, 2021) were applied to the participants. The data collection process was conducted in the spring semester of the 2021-2022 academic year. The data were prepared for analysis following the steps suggested by Tabachnick and Fidell (2015). The data collected was checked first, and then the data analysis process was started. Hierarchical regression analysis was used to test the factors that predict career stress in university students.

In the first stage of the hierarchical regression analysis, it was found that soft skills and professional expertise among human capital resources have a negative significant effect on career stress. This finding is consistent with the results of OECD (2013), which emphasises that soft skills such as communication, creativity, problem solving and teamwork are important variables for success in working life. The study showed that occupational expertise has a negative effect on career stress. This finding is consistent with previous research showing that occupational expertise can help university students to settle in a job and continue successfully. The findings of the study also suggest that university students may help reduce career stress by improving their life skills through extracurricular trainings and identifying the fields they want to specialise in after their undergraduate education. University students who receive more social support from their universities, peers and families experience less career stress. This is consistent with research findings suggesting that social support can act as a buffer against the negative effects of stress. University students who are more confident in their career choices experience less career stress. This is especially important during the transition period from university to the labour force, when career stress can be high.

The research results focused on individual factors contributing to career stress. The study revealed that occupational expertise and social skills can help reduce career stress. In particular,

university students' self-efficacy perceptions of their careers may have a significant impact on reducing career stress. The study also suggests that universities should provide opportunities for students to develop soft skills such as communication, teamwork and creativity. These skills can help students to be successful in their careers and minimize career stress.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı

Bu araştırmanın planlanması, yürütülmesi ve yazılı hale getirilmesinde araştırmacılar eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı

Bu araştırmada herhangi bir kurum, kuruluş ya da kişiden destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı

Araştırmacıların, araştırma ile ilgili diğerk kişi ve kurumlarla herhangi bir kişisel ve finansal çıkar çatışması yoktur.

Etik Kurul Beyanı

Bu araştırma, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulunun 28.06.2022 tarih ve E-97105791-050.01.01-17953 sayılı onayı ile yürütülmüştür.