

Research Article | Araştırma Makalesi

Mesleki gelişim kuramı perspektifinden öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının kariyer stresine etkisi

Nilüfer Yörük Karakılıç

Doç. Dr., Afyon Kocatepe Üniversitesi, nilyoruk@aku.edu.tr, [0000-0002-6609-4068](https://orcid.org/0000-0002-6609-4068)

Corresponding author/Sorumlu yazar: Nilüfer Yörük Karakılıç

Öz

Bireyin hayal ettiği hayatı şekillendiren en önemli göstergelerden biri olan kariyer, bireyin gelecek planları ve hedeflerini içeren önemli bir olgudur. Doğru planlanan bir kariyer mesleki anlamda ulaşmak istenen amacın yanında beklenti içinde olunan hayatın sınırlarını da çizer. Kariyer olgusu sadece mesleki amaçları içermemekte birçok değişkenden de etkilenmektedir. Ekonomik, sosyal ve toplumsal düzende gerçekleşen koşulların hızlı değişimi bireylerin stres düzeylerine etkiler oluşturmaktadır. Özellikle kariyer hedeflerini belirleme sürecinde üniversite öğrencilerinin sahip oldukları gelecek kaygıları bu stres düzeyini daha da artırır bir rol oynamaktadır. Bireylerin bilgi, beceri ve yetkinliklerini geliştirmeleri ve değişen dünyaya adapte olma hedefiyle uyumlu bir eğitim sürecine dâhil olmaları kariyer stresini azaltmaya yardımcı olabilmektedir. Bu kapsamda öğrencilerin kariyer hedeflerini şekillendiren ilk basamak olan üniversiteler açısından, eğitim gördükleri üniversitelerine ilişkin algılarının kariyer streslerini nasıl etkilediğini tespit etmek araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Araştırmanın evreni tesadüfi olarak seçilen, Afyon Kocatepe Üniversitesinde eğitim gören 734 lisans öğrencisidir. Araştırma yüz yüze anket yöntemi gerçekleştirilerek yapılmış ve elde edilen veriler SPSS ile geçerlik, güvenirlik ve AMOS ile yapısal eşitlik modeli oluşturularak analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre; öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının boyutlarından fiziksel ekipman, internet olanakları, dersler ve güvenlik akademik kadro ve lokasyon boyutlarının kariyer stresini etkilediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Üniversiteye Yönelik Algı, Kariyer Stresi, Üniversite Öğrencileri**JEL Kodları:** Z13, I20, M10

The effect of students' perceptions of their universities on career stress from the perspective of occupational development theory

Abstract

Career is one of the most important indicators shaping the life individual dreams of and is an important phenomenon that includes the future plans and goals of the individual. A properly planned career draws the boundaries of life as expected, as well as the goal to be achieved professionally. Career phenomenon does not only include professional goals but is also affected by many variables. Rapid changes in economic and social conditions affect the stress levels of individuals. Especially in the process of determining their career goals, the future concerns of university students play a role in increasing this stress level even more. Individuals developing their knowledge, skills, and competences and being involved in an education process in line with the goal of adapting to the changing world can help reduce career stress. In this context, the study aims to determine how students' perceptions of their universities are the first step in shaping their career goals and affect their career stress. The population of the research is randomly selected, 734 undergraduate students studying at Afyon Kocatepe University. The research was carried out by the face-to-face questionnaire method, and the data obtained were analyzed by creating validity and reliability with SPSS and a structural equation model with AMOS. According to the results of the analyses, physical equipment, internet facilities, courses and security, academic staff, and location dimensions of students' perceptions towards their universities were found to affect career stress.

Keywords: Perception of the University, Career Stress, University Students**JEL Codes:** Z13, I20, M10

Extended Summary

The career phenomenon, which we plan the future years in advance and includes our goals, is an important phenomenon for all people. It is one of the most important indicators that shape the life we want. A properly planned career actually draws the boundaries of the life we expect as well as the professional goal we want to achieve. Therefore, our career expectations do not only include our professional goals. Based on this idea, the aim of the study is to determine how the perceptions of university students, which are considered to be among the first steps of the process of determining career goals, towards their universities affect their career, stress.

How to cite this article / Bu makaleye atıf vermek için:Yörük Karakılıç, N. (2025). Mesleki gelişim kuramı perspektifinden öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının kariyer stresine etkisi. *KOCATEPEİİBFD*, 27(2), 251-267. <https://doi.org/10.33707/akuibfd.1551913>

Career stages of an individual constitute the steps towards the goals wants to achieve throughout their life. Career stages have an important place in an individual's life. One of the most important stages of career stages is the university where they receive education. After the education received by the student, job and profession preferences must be in accordance with the goals within the scope of career.

Career is a concept that is frequently used in human life, especially in the post-university period. Throughout the adventure of life, people constantly strive in line with their wishes, expectations, dreams, goals and objectives. While the goals of each period of life are shaped by different expectations and dreams, it is essential that the struggles also differ. Until the university education processes, people are in an order in which their inner world and family draw the boundaries in line with their dreams; during the university education process, they are in the process of enriching themselves with what the educational institution they are involved in in order to reach the profession they dream of. The real path emerges here and career steps begin to appear at this point. Within the framework of this purpose, a research was conducted on 734 students studying at Afyon Kocatepe University. The data obtained were analysed by creating validity, reliability and descriptive statistics with SPSS and structural equation model with AMOS.

When evaluated from the perspective of Ginzberg et al. (1951) occupational development theory, university students take place in the development stage where they make career decisions during the university experience process and the universities where they receive education have an important place in this process where they make the most important decision of their lives. To be able to receive a university education in a way that serves the goals they have formed within the framework of their future dreams, moreover, determining the prominent ones within the framework of the elements in which their expectations from their universities are classified guides them to achieve their goals. At this important stage, individuals encounter many stress factors in achieving their career goals. In this context, in line with the career stress scale of Choi et al. (2011), the stress factors handled in four dimensions as career ambiguity, lack of information, employment pressure and external conflict were evaluated in line with the perceptions of students towards their universities. According to the findings of the study, it was determined that physical equipment, courses and security, academic staff and web internet dimensions of the sub-dimensions of the scale of students' perceptions towards their universities have a significant effect on the dimension of career ambiguity; physical equipment, courses and security, location and web internet dimensions have a significant effect on the dimension of lack of information; physical equipment, academic staff and web internet dimensions have a significant effect on the dimensions of employment pressure and external conflict.

Giriş

Kariyer bir insanın hayatının her döneminde kurguladığı, istediği amaçlar çerçevesinde şekillenen basamaklar olarak tanımlanır. Kişinin doğumundan başlayan yaşamının sonuna kadar hayatında çeşitli kariyer gelişim evreleri söz konusudur (Dursun ve Kara, 2019, s. 40). Kariyer bireyin hayallerinin yanı sıra ömür boyu hayatına dâhil edeceği meslek tercihlerini ve kararlarını da içermektedir.

Bireyin kariyer evreleri hayatı boyunca ulaşmak istediği hedeflere yönelik basamakları oluşturur ve bireyin hayatında önemli bir yere sahiptir. Kariyer evrelerinin en önemli aşamalarından biri eğitim sürecinin basamaklarından biri olan eğitim aldığı üniversitedir. Bireyin aldığı eğitim, iş ve meslek tercihleri kariyer kapsamında hedeflerine uygun olmak durumundadır. Bu uyumun yakalanamaması gelecekleri açısından kaygı unsurlarını da beraberinde getirmektedir.

Üniversitede okuyan ve gelecekleri hakkında karar vermek durumunda olan öğrenciler, stres unsurlarından etkilenmektedir. Üniversite hayatına yeni başlayan ve yeni bir ortama gelen öğrenciler, yeni çevre, yeni arkadaşlar, maddi sorunlar, gelecek beklentileri gibi pek çok nedenler yanında akademik konular, sosyal ilişkiler ve kariyer sürecine ilişkin pek çok stres kaynağıyla karşılaşmaktadır (Turpcu ve Akyurt, 2018, s.367; Choi vd. 2011, s.559) .

Üniversite öğrencilerinin mezun olduktan sonra iş ve eğitim konusunda doğru seçimlerde bulunması, istedikleri alan doğrultusunda ilerleyebilmesi için kariyer ile iş ayrımını çok iyi yapması gerekmektedir (Karadeniz ve Özkan, 2021, s. 115). Hayatın böylesine önemli bir kararını şekillendiren üniversite, öğrencinin kariyer beklentileri ve hedeflerini de şekillendirme misyonunu üstlenir. Üniversite öğrencileri içinde bulundukları dönem itibari ile okul hayatından iş hayatına geçiş sürecindedirler. Üniversite dönemi, gelecek ve eğitim hayatı için kariyer planlama ve kariyer belirsizliği yaşamının yoğun olarak görüldüğü bir dönem olarak tanımlanır. Öğrencilerin kariyerlerine yönelik yaşadıkları engeller ve zorluklar kariyer stresi olarak ifade edilmektedir. Kariyer stresi kariyer gelişimi ile yakından ilgili olmakla beraber, kavram olarak yüksek ölçüde kariyer belirsizliği ve düşük seviyede kariyer olgunluğunu içerir (Duru ve Gültekin, 2020, s. 330).

Gelecek adına verilecek en önemli karar olması dolayısıyla alınması gereken sorumluluklar, kararın olası sonuçları, aile ve çevreden gelen tepkiler gibi konular bireyde stres durumu oluşturabilmektedir. Bireylerin hayatlarının her döneminde kariyer

gelişimine ait farklı görevlerin yerine getirilmesi gerekmekte ve bu noktada bireyler stres unsurlarıyla karşı karşıya kalmaktadır. Bireylerin bu süreçte değişen bilgi ve becerilere uyum sağlama, aile ve kariyer sürecine ait rollerin arasındaki dengeyi koruma gibi streslerini yönetebilmeleri gerekmektedir (Aşık ve Akgül, 2022, s.193). Bu kapsamda bireylerin kariyer hedefleri doğrultusunda hem gerekli donanımına sahip olabilmesi hem de stres unsurları ile baş edebilmesi gerekmektedir. Bireyin eğitim aldığı üniversitesinde kendisini geliştirebilmesi, hayatında hedeflediği iş ve mesleğe adım atabilmesi burada kazandığı donanımla gerçekleşmekte ve kariyer hedeflerine hizmet etmektedir.

Literatürde öğrencilerin kariyer streslerini belirlemeye yönelik yapılan pek çok çalışma olmakla birlikte bu çalışma öğrencilerin üniversitelerine yönelik algıları ve gelecekleri ile ilgili kariyer streslerine etkisini ölçen bir çalışmaya rastlanmamış olması dolayısıyla gerçekleştirilmiştir. Bu anlamda öğrencilerin eğitim öğretim faaliyetlerinde bulunduğu üniversitesi hakkındaki algıları ve düşüncelerinin gelecek kaygılarıyla şekillenen kariyer stresine etkisini belirlemek çalışmanın amacını oluşturmaktadır.

1. Kavramsal Çerçeve

Üniversite yaşamı gençler için yeni bir başlangıç dönemidir. Üniversite eğitimi akademik, kişisel ve sosyal açılardan bireylerde değişim ve gelişim oluşturmaya beklenen bir geçiş aşaması olarak tanımlanmaktadır (Erdoğan vd., 2005, s. 480).

Üniversite eğitimin en temel fonksiyonu bireyleri hayata hazırlamaktır. Eğitim süreci, bireylere nerede nasıl davranmaları gerektiğinin yanı sıra onları yaşadıkları sorunlar karşısında etkili problem çözme becerileri ile donatmayı amaçlamaktadır. Bireyler, yaşamları boyunca karşılaştıkları problemleri çözebildikleri ölçüde sağlıklı, huzurlu ve mutlu bir hayat sürdürebilirler. Bu anlamda başarılı olmaları ve hayattan tat almaları, insanların problemlerini en uygun tarzda çözebilme yeteneğine sahip olmalarına bağlı olmaktadır. Üniversite eğitimi ile elde ettikleri yetkinlikler onların gelecekleri için kaygı düzeylerini kontrol etmelerine de katkı oluşturmaktadır. (Saracaloğlu vd., 2001, s.123). Bireyin hayatının önemli bir aşamasını oluşturan üniversite dönemi kariyeri için tercihlerini netleştirdiği bir zaman dilimi olarak görülmektedir (Yılmaz vd., 2012).

Kariyer olgusu insan yaşamının özellikle üniversite sonrası zaman diliminde sıklıkla kullandığı bir kavramdır. İnsan yaşam serüveni boyunca sürekli istekleri, beklentileri, hayalleri, amaçları ve hedefleri doğrultusunda çaba sarf eder. Hayatın her döneminin amaçları farklı beklentiler ve hayallerle şekillenirken mücadelelerin de farklılaşması esastır. Üniversite eğitimi süreçlerine kadar insan hayalleri doğrultusunda daha kendi iç dünyası ve ailenin sınırlarını çizdiği bir düzen içindeyken; üniversite eğitimi sürecinde artık hayal ettiği mesleğe ulaşma adına dâhil olduğu eğitim kurumunun ona kattıkları ile zenginleşmektedir. Asıl yol burada ortaya çıkmakta ve kariyer basamakları da bu noktada belirmeye başlamaktadır.

Fransızca "carriere"den gelen kariyer sözcüğü, meslek, uzmanlık, diplomatik kariyer, bir meslekte ulaşılması gereken aşamalar, yaşamda seçilen yön gibi iş yaşamında ilerleme ve yaşam boyu yapılan işler dizisi olarak algılanmaktadır (Türkcahraman ve Şahin, 2010, s. 76). Bu tanımla beraber aslında kişinin sahip olduğu mesleği ile kariyerini birbirinden ayırmanın bir gereklilik olduğu açıktır. Meslek, kişinin maddi yeterliliklere ulaşmak için yaptığı, diğer insanlara yararlı bir hizmet ya da ürün sağlamaya yönelik olan, kuralları toplumca belirlenmiş, eğitimle kazanılan bilgi ve becerilere dayalı etkinliklerdir. Kariyer ise, bireyin hayatı boyunca yaşadığı olaylar, mesleği ile toplumda sahip olduğu diğer rollerinin etkileşimi sonucu oluşan örüntü ve gelişim çizgisinde, özellikle iş ve mesleğe yönelik rollerinde ilerleme, duraklama ve gerilemeleri de içeren kapsamlı bir bütündür (Karadeniz ve Özkan, 2021, s. 115).

Kariyer, kavram olarak kişinin gelişim sürecinde karar vermesi gereken, fırsat ve tecrübelerin bileşkesi dinamik bir süreç iken, alınacak kariyer kararı stres unsurlarını da beraberinde getirir. Kişi kendi alacağı kararlara yönelik bir engellenme ya da zorlama ile karşı karşıya kaldığında bu stres düzeyi de artmaktadır. Dolayısıyla kariyer kararı araştırma, inceleme, hedefleri gözden geçirme, plan yapma, amaçlar ve alternatiflerin kıyaslandığı kapsamlı bir süreç olduğu için de stres unsurlarını pekiştirmektedir (Aşık ve Akgül, 2022, s. 193).

Kariyer çerçevesinde meslek seçimi Holland'ın tipoloji kuramı, Super'in Yaşam dönemleri kuramı, Gottfredson Daraltma-Uzlaşma kuramı gibi birçok kuram çerçevesinde ele alınmıştır (Yeşilyaprak, 1995). Çalışmada mesleki gelişim kuramı perspektifinden değerlendirme gerçekleştirilmiştir. Mesleki gelişim kuramı, Ginzberg, Ginsburg, Axelrad ve Herma (1951) tarafından geliştirilmiş, kariyer ve meslek seçim sürecini özellikle 20'li yaşlara kadar devam eden geri dönüşsüz bir süreç olarak tanımlayan bir bakış açısına sahiptir. Ginzberg ve arkadaşları gençlerin üniversite öncesi ve sonrası dönemde meslek seçim süreçleri hakkında bilgi edinmeyi amaçladıkları çalışmalarında mesleki davranış kuramını ortaya koymuşlardır. Kuramda kariyer gelişim dönemleri üç temel dönemde incelenmiştir. 6-11 yaş aralığında hayallere dayalı seçimlerde bulunduğu fantezi dönemi, 11-17 yaş aralığında ilgilerini temel alan deneme dönemi, 18 yaş ve üzeri yaş diliminde meslek seçiminde bilgi unsurunu edindiği ve yaşantısına dâhil ettiği gerçekçi dönemi ifade etmektedir. Bu dönemler bireyin yaşam sürecinde kariyerinin oluşumunda etkili olan dönemler olarak tanımlanmaktadır (Ireh, 1999; Bugg, 1969, s. 165; Matthews, 2017, s. 324). Mesleki seçim sürecinin temelinde bireyin sosyal gelişimi öne çıkmaktadır. Kariyer kararının, bireyin hem kendisini hem de çevresini yeterli seviyede algıladığı ve

değerlendirilebildiği dönemde alınmakta olduğu vurgulanmıştır. Meslek seçiminin tesadüfi olmayıp, uzun bir süreç içerisinde, peş peşe verilen çeşitli kararlar ve uzlaşmalar sonucunda alındığı varsayımına dayanmaktadır (Alçekiç, 2011, s. 19). Kariyer seçim süreci erken çocuklukta başlayıp bireyin nihai kararını önemli ölçüde etkiler boyutundadır. Eğitim öğretim döneminde iyi planlanmış ve iyi yürütülen bir mesleki seçim ve kariyer hedefi kişinin seçim yelpazesini genişletir bir rol oynamaktadır (Bugg, 1969, s. 166). Kuram çerçevesinde çalışmanın örneklemini oluşturan üniversite öğrencileri gerçekçi aşamada kendisini ve çevresini değerlendirerek kariyer kararlarını netleştirdiği süreç içinde yer almaktadır. Bu karar sürecini şekillendiren bilgi birikimi ve üniversite deneyimleri ile gelecek seçimlerini yapan öğrencilerin amaçlarına ulaşma konusunda bu dönemleri birçok stres unsuru da içinde barındırmaktadır.

Kariyer stresi kavramı, kariyer engelleriyle karşılaşma, kariyer kararsızlığı ve kariyer uyumsuzluğu gibi olumsuz kariyer deneyimleri olarak tanımlanmaktadır (Kara, 2023, s. 162). Çalışmada kariyer stresi kapsamında Choi vd. (2011) tarafından geliştirilen kariyer belirsizliği, bilgi eksikliği, iş bulma baskısı ve dışsal çatışma olarak dört kategoride toplanmış stres unsurlarına yer verilmiştir.

2. Literatür Değerlendirme

Literatür incelediğinde kariyer kavramının birçok değişken perspektifinden araştırıldığı görülmektedir. Özellikle son yıllarda kariyer ve kariyer stresi ile alakalı göze çarpan çalışmalar şu şekildedir.

Ross (1997), konaklama işletmelerinde kariyer stresini araştırdığı çalışmada öne çıkan stres unsurlarının daha net bir iş rolü, daha fazla beceri girdisi, yönetimle iletişimin iyileştirilmesini içerdiğini belirlemiştir. Choi vd. (2011), Kore’li üniversite öğrencilerinin kariyer stresi deneyimlerini ve semptomlarını belirlemişlerdir. Gibson ve Lawrence (2010), kadınların ve erkeklerin kariyer referanslarının kariyer beklentilerini nasıl etkilediğini incelemişler ve kadınların erkeklere göre eşit düzey kariyer referansları da olsa düşük kariyer beklentileri sergilediğini tespit etmişler. Paa ve McWhirter (2000), 464 lise öğrencisinin kariyer beklentilerini etkileyen unsurları araştırdıkları çalışmada kariyer beklentilerinin cinsiyete göre iç ve dış etkilerinin değiştiği sonucuna ulaşmışlardır. Park vd. (2011), üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri dikkate alınarak Güney Kore’de 185 lisans öğrencisinden oluşan örnekleme kariyer stresinin uyumsuz mükemmeliyetçilik ile kariyer tutumu olgunluğu arasındaki ilişkiye tam aracılık ettiğini tespit etmişlerdir. Creed vd. (2017), kişisel yönelimin refahla ilişkili olduğunu test ederek kariyer stresini oluşturan unsurları 564 genç yetişkin üzerinde incelemişler ve kariyer ile ilgili refahın öncül değişkenlerini değerlendirmişlerdir.

Donald vd. (2018), çalışmalarında öğrencilerin gelecekteki kariyerlerini nasıl algıladıklarını ve üniversitelerinin onları küresel işgücü piyasasına nasıl hazırladığını belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırma bulgularına göre lisans öğrencileri için gelişim sağlandıkça istihdam edilebilme imkânlarının arttığını hissettiklerini ancak lisansüstü programlarda eğitim görenlerin maliyet açısından durumu değerlendirmesi dolayısıyla maliyet-fayda çatışması yaşadığını ifade etmişlerdir. Turpcu ve Akyurt (2018), Giresun Üniversitesi’nde Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik lisans bölümünde eğitim alan öğrencilerin kariyerle ilgili stres kaynaklarını ve zorlanmalarını ölçmüşler ve öğrencilerin kariyerlerine yönelik olarak orta düzeyde stres algılamalarına rağmen en yüksek ortalamanın iş bulma baskısında olduğunu, en düşük ortalamanın ise dışsal çatışmada olduğunu tespit etmişlerdir. Fidan vd. (2018), çalışmalarında meslek yüksekokulu öğrenci ve mezunlarının kariyer seçimlerine etki eden faktörleri ve kariyer beklentilerini incelemişlerdir. Kariyer seçimine etki eden bireysel, yapısal ve kurumsal-ilişkisel faktörleri incelemişlerdir. Bireysel faktörlerin kariyer kararı öz yeterliliği ve mesleki sonuç beklentileri üzerinde etkili olduğunu, kurumsal ve ilişkisel faktörler ile yapısal faktörlerin herhangi bir etkisinin bulunmadığını belirlemişlerdir. Tosun ve Güntaş (2018), üniversite öğrencilerinin kariyer beklentileri ve empati eğilimlerini belirlemek için KKTC’deki bir vakıf üniversitesinde öğrenim gören 205 öğrenci üzerinde araştırma yapmışlardır. Öğrencilerin bölümleri ile ilgili mesleklerinden beklentileriyle, bursluluk durumları, anne ve baba meslekleri ve ikamet ettikleri yerler arasından anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir.

Çetinkaya (2019), beden eğitimi bölümü öğrencilerinin kariyer stresi ve akademik motivasyon düzeylerini belirlemek için 527 öğrenci üzerinde gerçekleştirdiği araştırma sonuçlarına göre; akademik motivasyon ile kariyer stresi arasında negatif anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Yaşar ve Turgut (2019), üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerini yaş, cinsiyet, fakülte, sınıf ve maddi durum değişkenlerine göre incelemişler ve 1189 üniversite öğrencisinin katılımıyla kariyer stresinin cinsiyet, yaş, fakülte ve gelir durumuna göre farklılık gösterdiğini tespit etmişlerdir. M’anga ve Shuliang (2019), lisans öğrencileri arasındaki kişilik, kariyer kararı verme ve kariyer beklentileri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Güneydoğu Afrika’nın üç büyük üniversitesinde 270 lisans öğrencisiyle anket yöntemiyle elde ettikleri verilerin sonuçlarına göre; fen bilimleri bölümlerindeki öğrencilerin beşeri bilimlerdeki öğrencilere göre kariyer beklentilerinde rekabet, özgürlük, yönetim, öğrenme ve girişimcilik alanlarında anlamlı derecede yüksek puanlar gösterdikleri tespit etmişlerdir. Ayrıca kişilik özelliklerinden yalnızca vicdanlılık ve açıklığın karar verme yoluyla kariyer beklentisini etkilediği sonucuna varılmıştır. Putri ve Aldrin (2019) çalışmalarında iş beklentileri ile kariyer algısı arasındaki ilişkiyi ve bunun bir çalışanın işte kalma niyetini nasıl etkilediğini incelemişlerdir. Kamu bankacılığında çalışan 324 Y kuşağı katılımcıyla gerçekleştirilen araştırmanın sonuçları; iş beklentisinin kariyer algısı üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğunu

ve kariyer algısı ve işte kalma niyeti arasında pozitif yönlü bir etki olduğunu ortaya koymuştur.

Lalic vd. (2019), Z kuşağının kariyer beklentilerini belirledikleri çalışmalarında 357 lisansüstü öğrenci üzerinde yaptıkları inceleme sonuçlarına göre; Z kuşağı öğrenciler için yaşam dengesi, uzmanlık, öğrenme ve özgürlüğün en önemli kariyer yönleri olarak bulunduğunu belirlemişlerdir. Çiçek ve Ünlü (2019), Z kuşağının kariyer beklentilerini lise öğrencileri üzerinde anket uygulaması yaparak analiz etmişlerdir. Jung (2020) çalışmasında hemşirelik fakültesi öğrencilerinin kariyer karar türlerini anlamak ve buna bağlı kariyer kimliklerini, memnuniyetlerini ve kariyer streslerini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma bulgularına göre, öğrencilerin kariyer kimliklerini oluşturmak, kariyer streslerini azaltmak, kariyer kararlarını desteklemek için kariyer eğitim programları sağlanmasının bir gereklilik olduğunu tespit etmiştir.

Huang vd. (2020), akademik incelemeler, akreditasyonlar, özyeterlilik, sonuç beklentileriyle hemşirelerin kariyer ilgisi arasında bir ilişki olup olmadığını araştırmışlardır. Bunun için Tayvan'da bir tıp merkezinde 524 katılımcıya uyguladıkları anketlerin analizlerinden akademik incelemeler ve uygulama akreditasyonunda iyileşmelerin kariyer ilgisiyle pozitif yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kang vd. (2020) çalışmalarında mükemmeliyetçiliğin kariyer stresi ve kararsızlığı üzerindeki etkisini araştırmış ve 476 Güney Kore'li üniversite öğrencileri üzerindeki incelemelerinde, sınıf düzeylerine göre farklılık arz eder şekilde öz yönelimli mükemmeliyetçilik değişimi ile kariyer kararsızlığı düzeyinin değiştiği sonucuna ulaşmıştır. Mert ve Neslihanoglu (2020), Y kuşağının kariyer algısı ve gelecek beklentisini incelemişlerdir. Bu kapsamda Kocaeli organize sanayi bölgesinde 271 kişiye anket uygulanmış ve araştırma sonuçlarına göre, Y kuşağı bireylerin motivasyon, teknoloji ve sosyalleşme, iş ortamı ve iş değiştirme boyutları eğitim düzeyine bağlı olarak farklılaşmıştır. İş ortamı boyutu iş yerindeki pozisyona bağlı olarak ve kariyer algısı ve gelecek beklentisi de yaşa, çalışma saati ve toplam iş tecrübesi boyutlarına göre farklılaşmıştır. Bozyiğit ve Gökbaraz (2020), Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin kariyer stresi belirleyicilerini araştırdıkları çalışmalarında Choi vd. (2011), geliştirdikleri kariyer stresi ölçeğini kullanarak 280 öğrenci üzerinde değerlendirmede bulunmuş ve öğrencilerin sınıf düzeyleri arttıkça iş bulma baskısı yaşadıkları ve eğitim görülen bölüm farklılaştıkça kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği stresi yaşadıkları tespit edilmiştir. Düzgün ve Çelik (2020), Turizm meslek yüksekokulu öğrencilerinin öz yeterlilik inançlarının turizm işletmelerinde kariyer beklentisi üzerindeki etkisinde demografik değişkenlerin düzenleyici rolünü incelemişler ve cinsiyet ve sınıf bilincinin bu etkide düzenleyici rolü olduğunu tespit etmişlerdir.

Karadeniz ve Özkan (2021), üniversite öğrencilerinin mezuniyet sonrası kariyer beklentilerini 202 üniversite öğrencisi üzerinde yaptıkları anketlerle analiz etmişler ve öğrencilerin okudukları bölümler ve kariyer beklentileri arasında anlamlı bir fark tespit etmişlerdir. Derelioğlu (2022), Z kuşağının kariyer beklentileri ile yaşam doyumu ilişkisini incelemiş ve araştırmada gelecekte kariyer beklentilerinin karşılanacağına inanan Z kuşağı bireylerin yaşam doyumları, inanmayanlara kıyasla daha yüksek bulunmuştur.

Zhang vd. (2022), üniversite öğrencilerinin kariyer kararlarını etkilediğini belirledikleri kariyer stresi, kariyer kararsızlığı ve kariyer planlama değişkenlerini incelemişlerdir. Araştırma sonuçları, kariyer stresinin kariyer planlamasını olumsuz etkilediği ve kariyer planlama ve kariyer kararsızlığı üzerine etkisinde aracılık rolü üstlendiğini tespit etmişlerdir. Esen ve İpçi (2022), kariyer koçluğu uygulamalarının üniversite öğrencilerinin kariyer karar öz yeterliliği ve kariyer stresleri üzerine etkisini incelemişler ve kariyer koçluğu uygulamasının öğrencilerin kariyer kararı öz yeterliliklerini artırdığı, kariyer stresini azalttığı sonucuna ulaşmışlardır.

Aşık ve Akgül (2022), üniversite öğrencilerinin kariyer streslerini inceledikleri 500 katılımcı ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında kariyer karar verme yetkinlik algısı ile kariyer stresi ilişkisini negatif yönlü ve orta seviyede, kariyer kararında aile etkisinde pozitif yönlü düşük seviyede anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Zhu vd. (2023) çalışmalarında 523 Çinli lisans öğrencisinde ebeveynlerin kariyer beklentisi ve kariyer kararsızlığıyla cinsiyet arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Kadın katılımcıların erkeklere göre daha düşük ebeveyn ödülü, prestij ve daha yüksek konfor, istikrar beklentisi algıladıkları tespit edilmiştir. Wang vd. (2023), kariyer beklentilerini etkileyen faktörler çerçevesinde üniversite öğrencilerinin işe girme sürecinde kişisel yeteneklerinin kişisel değerlendirme üzerindeki etkisini belirlemek ve kişisel değerlendirme ve sosyal desteğin kariyer beklentileri üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırma sonuçlarında kariyer beklentilerinin memnuniyetle pozitif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

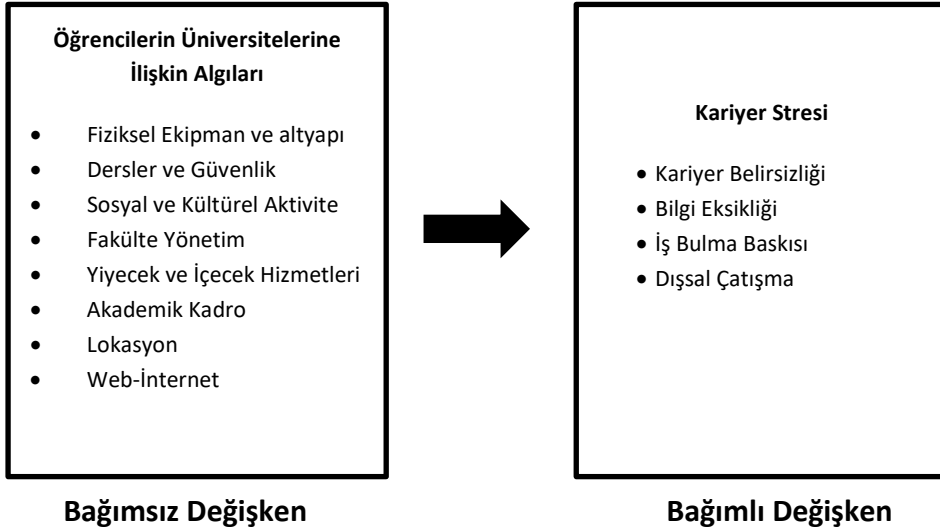
Le vd. (2024), kariyer stresinin proaktif becerilerin gelişimi ve iş performansı arasındaki ilişkideki rolünü incelemişler. 261 tam zamanlı çalışan üzerindeki araştırma sonuçlarına göre kariyer stresinin proaktif becerilerin gelişimi ve iş performansı arasındaki ilişkide aracılık rolünü belirlemişlerdir.

3. Metodoloji

3.1. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırmanın sorunsalı ve literatür değerlendirme doğrultusunda Şekil 1’de görülen araştırmanın modeli oluşturulmuştur.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



Oluşturulan araştırma modeli ile ortaya konan “Öğrencilerin üniversitelere ilişkin algılarının kariyer streslerine etkisi var mıdır?” çalışmanın araştırma sorusudur. Bu doğrultuda literatürde yapılan incelemede, Turpcu ve Akyurt (2018); Choi vd. (2011), üniversite hayatına yeni başlayan ve yeni bir ortama gelen öğrenciler, yeni çevre, yeni arkadaşlar, maddi sorunlar, gelecek beklentileri gibi pek çok nedenler yanında akademik konular, sosyal ilişkiler ve kariyer sürecine ilişkin pek çok stres kaynağıyla karşılaştığını tespit etmiştir. Alanyazında Choi vd. (2011) üniversite öğrencilerinin kariyer streslerini; Park vd. (2011) lisans öğrencilerinin kariyer stresini etkilediğini belirledikleri kariyer tutum ve mükemmeliyetçilik değişkenleri ile ilişkisini; Creed vd. (2017) gençlerde kariyer stresini oluşturan öncül değişkenleri; Turpcu ve Akyurt (2018) lisans öğrencilerinin kariyer stres kaynaklarını ve kariyer stresinde öne çıkan alt boyutları; Yaşar ve Turgut (2019) lisans öğrencilerinde mükemmeliyetçiliğin kariyer stresi ve kararsızlığı üzerine etkilerini ve benzer şekilde Bozyiğit ve Gökbaraz (2020) lisans öğrencilerinde kariyer stresi belirleyicilerini incelediği çalışmalar öne çıkmaktadır.

Literatür taramasına göre öğrencilerin üniversitelere ilişkin algıları ve kariyer stresi ilişkisine yönelik yapılmış bir çalışmaya rastlanmazken kariyer stresinin ve öğrencilerin üniversitelere ilişkin algılarının başka değişkenlerle değerlendirildiği çalışmalar yapıldığı görülmektedir.

Kariyer stresinin ilk alt boyutu kariyer belirsizliğini tespit etmeye yönelik yapılan çalışmalara bakıldığında Gutman ve Schon (2012), kariyer belirsizliğini finansal kaynaklar, rol modeller, mesleki bilgi ve sosyal ilişkilerin etkilediğini tespit etmişlerdir. Düşük ekonomik ve akademik geçmişleri olan öğrencilerin, daha avantajlı yaşlılarına göre istihdam fırsatlarını düşünme ve gelecekteki kariyer hedeflerinde netlikten yoksun olma olasılıklarının daha yüksek olabileceğini belirtmiş ve akademik başarısı düşük, sosyal ve ekonomik durumu iyi olmayan öğrencilerin kariyer belirsizliği yaşama ihtimalinin daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Gültekin (2022), üniversite öğrencilerinin mesleğine karşı bağlılık hissedebilmesi için, bir meslek tercihi yapmadan önce çeşitli meslekleri deneyimlemesinin kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliğini gidermesine destek olacağını vurgulamaktadır. Baltacı vd. (2012), üniversite öğrencilerinin okudukları bölümlerine yönelik eğitim memnuniyet düzeyinin öğrencilerin geleceğe yönelik bakış açılarını değiştirdiğini belirlemişlerdir.

Alanyazındaki çalışmalar ve Mesleki Gelişim Kuramı çerçevesinde kariyer stresine etki eden öncüllerden olarak değerlendirilen öğrencilerin üniversitelere ilişkin algılarının kariyer stresine etkilerinin belirlenmesi doğrultusunda çalışmanın modeli çerçevesinde kariyer belirsizliğini ve bilgi eksikliğini belirleye yönelik öğrencilerin üniversitelere ilişkin algılarının alt boyutları ile ilgili aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H^{1.1}. Öğrencilerin üniversitelere ilişkin algılarının alt boyutu fiziksel ekipman ve altyapının öğrencilerin kariyer stresinin kariyer belirsizliği alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H^{1.2}. Öğrencilerin üniversitelere ilişkin algılarının alt boyutu dersler ve güvenliğin öğrencilerin kariyer stresinin kariyer belirsizliği alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H^{1.3}. Öğrencilerin üniversitelere ilişkin algılarının alt boyutu sosyal ve kültürel aktivitenin öğrencilerin kariyer stresinin kariyer belirsizliği alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H^{1.4}. Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu fakülte yönetiminin öğrencilerin kariyer stresinin alt boyutu kariyer belirsizliği üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H^{1.5}. Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu yiyecek ve içecek hizmetlerinin öğrencilerin kariyer stresinin alt boyutu kariyer belirsizliği üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H^{1.6}. Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu akademik kadronun öğrencilerin kariyer stresinin alt boyutu kariyer belirsizliği üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H^{1.7}. Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu lokasyonun öğrencilerin kariyer stresinin alt boyutu kariyer belirsizliği üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H^{1.8}. Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu web-internetin öğrencilerin kariyer stresinin alt boyutu kariyer belirsizliği üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H^{2.1}. Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu fiziksel ekipman ve altyapının öğrencilerin kariyer stresinin bilgi eksikliği alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H^{2.2}. Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu dersler ve güvenliğin öğrencilerin kariyer stresinin bilgi eksikliği alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H^{2.3}. Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu sosyal ve kültürel aktivitenin öğrencilerin kariyer stresinin bilgi eksikliği alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H^{2.4}. Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu fakülte yönetiminin öğrencilerin kariyer stresinin bilgi eksikliği alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H^{2.5}. Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu yiyecek ve içecek hizmetlerinin öğrencilerin kariyer stresinin bilgi eksikliği alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H^{2.6}. Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu akademik kadronun öğrencilerin kariyer stresinin bilgi eksikliği alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H^{2.7}. Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu lokasyonun öğrencilerin kariyer stresinin bilgi eksikliği alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H^{2.8}. Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu web-internetin öğrencilerin kariyer stresinin bilgi eksikliği alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

Choi vd. (2011), öğrencilerin iş bulma baskısı hissetmesinin işsizlik oranlarıyla bağlantılı olduğunu ayrıca bireyin hedeflediği kariyer ile yakın çevresi olarak tanımlanan ailesi ve arkadaşlarının taleplerinin çatışmasının dışsal çatışma oluşturarak kariyer stresine yol açtığını vurgulamıştır. Hurst vd. (2013), üniversite öğrencilerini etkileyen stres faktörlerini belirlemeye yönelik yaptıkları çalışmalarında aile, arkadaş, fakülteleriyle ilgili unsurların öne çıktığı tespit edilmiştir. Özellikle üniversite öğrencilerinin iletişim kurma süreçlerinin stres faktörleri içinde önemli bir yer tuttuğuna dikkat çekmişlerdir. Bu bulgular dışsal çatışma alt boyutunda öne çıkan unsurlar içinde yer almaktadır. Öztürk ve İlman (2015) üniversite öğrencilerinin okudukları üniversite ve bölüm tercihlerinin iş bulma baskısını gidermeye yönelik beklenti içerdiğini vurgulamaktadır. Literatür kapsamında ve araştırma modeli doğrultusunda öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutlarının iş bulma baskısı ve dışsal çatışma üzerine etkilerini belirlemeye yönelik aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H^{3.1}. Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu fiziksel ekipman ve altyapının öğrencilerin kariyer stresinin iş bulma baskısı alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H^{3.2}. Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu dersler ve güvenliğin öğrencilerin kariyer stresinin iş bulma baskısı alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H^{3.3}. Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu sosyal ve kültürel aktivitenin öğrencilerin kariyer stresinin iş bulma baskısı alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H^{3.4}. Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu fakülte yönetiminin öğrencilerin kariyer stresinin iş bulma baskısı alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H^{3.5}. Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu yiyecek ve içecek hizmetlerinin öğrencilerin kariyer stresinin iş bulma baskısı alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H^{3.6}. Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu akademik kadronun öğrencilerin kariyer stresinin iş bulma baskısı

alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H^{3.7}. Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu lokasyonun öğrencilerin kariyer stresinin iş bulma baskısı alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H^{3.8}. Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu web-internetin öğrencilerin kariyer stresinin iş bulma baskısı alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H^{4.1}. Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu fiziksel ekipman ve altyapının öğrencilerin kariyer stresinin dışsal çatışma alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H^{4.2}. Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu dersler ve güvenliğin öğrencilerin kariyer stresinin dışsal çatışma alt boyutunun üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H^{4.3}. Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu sosyal ve kültürel aktivitenin öğrencilerin kariyer stresinin dışsal çatışma alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H^{4.4}. Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu fakülte yönetiminin öğrencilerin kariyer stresinin dışsal çatışma alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H^{4.5}. Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu yiyecek ve içecek hizmetlerinin öğrencilerin kariyer stresinin dışsal çatışma alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H^{4.6}. Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu akademik kadronun öğrencilerin kariyer stresinin dışsal çatışma alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H^{4.7}. Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu lokasyonun öğrencilerin kariyer stresinin dışsal çatışma alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H^{4.8}. Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu web-internetin öğrencilerin kariyer stresinin dışsal çatışma alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

3.2. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmada öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarını ölçmek için; Bakır vd. (2016) tarafından geliştirilen, öğrencilerin üniversitelerine memnuniyetlerini belirlemek amacıyla fiziksel donanım ve altyapı, dersler ve güvenlik, sosyal ve kültürel aktivite, fakülte yönetimi, yiyecek ve içecek, akademik kadro, lokasyon, web-internet alt boyutlarını içeren 40 ifadeli ölçek esas alınarak geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Kariyer stresini ölçmek için Choi vd. (2011) tarafından geliştirilen kariyer belirsizliği, bilgi eksikliği, iş bulma baskısı ve dışsal çatışma boyutlarından oluşan 20 ifadeli ölçek kullanılmıştır.

Çalışmada kullanılan ölçeklerin etik için 2023/ 313 numaralı karar ile 15.11.2023 tarihinde Etik Kurul izni ve 13.12.2023 tarihli Afyon Kocatepe Üniversitesi Rektörlüğü'nden E-81478198-100-236102 numaralı anket yapma izni alınmıştır. Anket formları Afyon Kocatepe Üniversitesinde öğrenim gören öğrenciler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Öğrencilere anketler 20.12.2023-20.2.2024 tarihleri arasında yapılmıştır.

Sosyal bilimler araştırmaları için evren büyüklüğü 30.000 kişi ise %99 güven düzeyinde 651 örneklem büyüklüğü için asgari yeter sayıdır (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 130). Araştırma yapılan üniversiteye kayıtlı 32.987 öğrenci mevcuttur. Bu sayı dikkate alınarak dağıtılan 1000 anketten 734 adet analize dâhil edilen, kullanılabilir, eksiksiz cevaplanmış anket elde edilmiştir.

3.3. Veri Değerlendirme Yöntemi

Çalışmanın anketleri iki kısım içermektedir. İlk olarak demografik özelliklerin (cinsiyet, yaş, fakülte, bölüm, doğum yeri, ailenin yaşadığı yer, anne ve baba eğitimi) yer aldığı ifadelerle yer verilmiştir. İkinci bölüm öğrencilerin üniversitelerine yönelik algıları ve kariyer beklentilerinin belirlenebilmesi için ölçek maddeleri "1= Kesinlikle katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Tamamen katılıyorum" olarak kullanılan yanıtları içeren 5'li Likert tipi ifadelerden oluşmaktadır.

Ölçeklerin yapı geçerliliğini sağlamak için normallik, geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. Veriler SPSS 25,0 paket programına girildikten sonra güvenilirlik analizi ve açıklayıcı faktör analizi yapılmış ve verilerin birbirine etkilerini belirlemek için regresyon analizi ve AMOS 24 ile yapısal eşitlik modeli gerçekleştirilmiştir.

3.4. Örneklemin Demografik Değerlendirilmesi

Verilerin elde edildiği örneklemin demografik olarak değerlendirilmesi Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik İncelemesi

		Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	417	56.8
	Erkek	317	43.2
Yaş	17-19	127	17.3
	20-22	446	60.8
	23-26	142	19.3
	26+	19	2.6
Fakülte	Sosyal ve Beşeri Bilimler	375	51.1
	Fen	285	38.8
	Mühendislik	74	10.1
Doğum Yeri	Büyükşehir	399	54.4
	İl	231	31.5
	İlçe	104	14.2
Anne Eğitimi	İlköğretim	380	51.8
	Lise	259	35.3
	Üniversite, Yüksek Lisans ve Doktora	95	12.9
Baba Eğitimi	İlköğretim	271	36.9
	Lise	293	39.9
	Üniversite, Yüksek Lisans ve Doktora	170	23.2

Katılımcıların 417’si (%56.8) kadın, 317’si (%43.2) erkektir. Yaş aralıkları 17-19 olanlar 127 (%17.3), 20-22 olanlar 446 (%60.8), 23-26 olanlar 142 (%19.3) ve 26 üzeri olanlar 19 (2.6) kişidir. Sosyal ve Beşeri bilimlerde 375 (%51.1), Fen Fakültesinde 285 (%38.8) ve Mühendislik Fakültelerinde 74 (%10.1) katılımcı yer almaktadır. Doğum yerleri açısından katılımcıların 399 (%54.4)’u büyükşehir, 231 (%31.5)’i il, 104 (%14.2)’si ilçede doğmuştur. Katılımcıların anne eğitimi 380 (%51.8)’i ilköğretim, 259 (%35.3)’ü lise, 95 (%12.9)’u yüksek öğrenim; baba eğitimi 271 (%36.8)’i ilköğretim, 293 (%39.9)’u lise, 170 (%23.2)’si yüksek öğrenim mezunudur.

4. Bulgular

Araştırmanın elde edilen bulgularına yönelik veriler Tablo 2, Tablo 3, Tablo 4, Tablo 5 ve Tablo 6’da verilmiştir.

4.1. Güvenirlilik, Ölçeklerin Testi ve Korelasyon Analizi Bulguları

Tablo 2. Ölçeklerin Normallik Analizi

	Öğrencilerin Üniversitelerine Yönelik Algıları	Kariyer Stresi
Katılımcı sayısı	734	734
Çarpıklık	-.023	.244
Basıklık	1.356	-.485

Öğrencilerin üniversitelerine yönelik algıları ve kariyer stresi ölçeklerinin çarpıklık ve basıklık değerleri -1.5 ve +1.5 arasında değer aldığı için normal dağılım göstermiştir (Tabachnick and Fidell, 2013).

Tablo 3. Ölçeklerin Cronbach Alfa Katsayıları

	Cronbach's Alpha	İfade Sayısı
Öğrencilerin Üniversitelerine İlişkin Algıları Ölçeği	.913	37
Kariyer Ölçeği	.944	20

Tablo 3 verilerine göre ölçekler yüksek güvenirliliğe sahiptir.

$0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir. $0.40 \leq \alpha < 0.50$ ise ölçek çok düşük güvenirliliktir. $0.50 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçek düşük güvenilirdir. $0.60 \leq \alpha < 0.70$ ise ölçek yeterli güven düzeyindedir. $0.70 \leq \alpha < 0.90$ ise ölçek yüksek güvenirliliğe sahiptir. $0.90 \leq \alpha < 1.0$ ise ölçek çok yüksek derecede güvenilir bir ölçektir (Özdamar, 2015, s. 57).

Tablo 4. Ölçeklerin KMO Değeri

KMO and Bartlett's Test		
Öğrencilerin Üniversitelere Yönelik Algıları Ölçeği KMO		.929
Sig.		.000
Kariyer Stresi Ölçeği KMO		.944
Sig.		.000

Öğrencilerin üniversitelerine yönelik algıları ölçeğinin KMO değeri .929, Kariyer stresi ölçeğinin KMO değeri .944’dür. Ölçeklerin KMO değerleri mükemmel değerdedir.

Çalışmada kullanılan ölçeklerin faktör yapısının test edilmesi için Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir.

DFA veri setinin değişkenlerinin faktör yapısını test etmektedir (Meydan ve Şeşen, 2015, s. 57). Buna göre yapılan ölçeklerin DFA analizi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Ölçeklerin uygunluk analizinden sonra iyi uyum değerlerine ulaşılması kapsamında öğrencilerin üniversitelerine yönelik algıları ölçeğinin alt boyutlarından fiziksel ekipman ve altyapı boyutundan 1, sosyal ve kültürel aktivite boyutundan 1, yiyecek ve içecek hizmetleri boyutundan da 1 ifade çıkarılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin uygunluk testi ve DFA analizi sonrası Tablo 5’de gösterilen sonuçlara ulaşılmıştır.

Tablo 5. Ölçeklerin Uyum Değerleri

	x ²	Df	x ² /df	GFI	CFI	RMSEA
Öğrencilerin Üniversitelerine İlişkin Algıları Ölçeği	1450.25	578	2.35	.91	.92	.04
Kariyer Stresi Ölçeği	637.18	158	3.96	.93	.95	.06
İyi Uyum Değerleri			≤ 3	≥ 0.90	≥ 0.97	≤ 0.05
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri			≤ 5	≥ 0.89	≥ 0.95	≤ 0.06
				– 0.85		– 0.08

Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algıları ölçeği için yapılan DFA sonuçlarına göre; ölçekten 3 ifade çıkarılmıştır. Uyum iyiliği değerleri incelendiğinde Ki kare/Serbestlik Derecesi ($\chi^2/df=2.35$), iyilik uyum indeksi (GFI= 0.91), karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI=0.92), tahmin hatalarının ortalamasının karekökü (RMSEA=0.04) değerleri elde edilmiş ve tüm değerlerin iyi uyum değerlerinde olduğu görülmektedir.

Kariyer stresi ölçeği için yapılan DFA sonuçlarına göre; ölçekten herhangi bir ifade çıkarılmamıştır. Uyum iyiliği değerleri incelendiğinde Ki kare/Serbestlik Derecesi ($\chi^2/df=3.965$), iyilik uyum indeksi (GFI= 0.93), karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI=0.95), tahmin hatalarının ortalamasının karekökü (RMSEA=0.064) değerleri elde edilmiş ve tüm değerlerin iyi uyum değerlerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 6. Değişkenlerin Korelasyonları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Kariyer Belirsizliği	1											
Bilgi Eksikliği	.733**	1										
İş Bulma Baskısı	.554**	.629**	1									
Dışsal Çatışma	.613**	.661**	.591**	1								
Fiziksel Ekipman	-.115**	-.124**	-.260**	-.097**	1							
Dersler ve Güvenlik	-.115**	-.180**	-.068	-.140**	.586**	1						
Sosyal ve Kültürel	-.062	-.083*	-.066	-.073*	.448**	.433**	1					
Fakülte Yönetimi	-.114**	-.133**	-.170**	-.111**	.518**	.549**	.385**	1				
Yiyecek İçecek	-.026	-.048	-.005	-.026	.421**	.341**	.430**	.269**	1			
Akademik Kadro	-.182**	-.277**	-.113**	-.133**	.615**	.725**	.477**	.576**	.374**	1		
Lokasyon	-.017	-.114**	-.027	-.043	.399**	.432**	.287**	.260**	.354**	.381**	1	
Web İnternet	-.199**	-.218**	-.223**	-.165**	.864**	.563**	.421**	.465**	.360**	.587**	.381**	1

**p<0.01 *p<0.05

Korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında değer alır. Korelasyon katsayısının alacağı değerlere göre (0<r≤0.3zayıf, 0.3<r≤0.7orta, 0.7<r≤1 kuvvetli) değişkenler arasındaki ilişki düzeyi yorumlanabilir (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 254).

Analiz sonuçlarına göre; Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algıları ölçeğinin alt boyutları ve kariyer stresi ölçeği alt boyutları ile ilgili korelasyon sonuçları şu şekildedir:

Fiziksel ekipman ve altyapı alt boyutu kariyer stresi ölçeğinin tüm boyutlarıyla anlamlı bir ilişkisi vardır (p<0.01).

Dersler ve güvenlik alt boyutunun kariyer stresi ölçeğinin iş bulma baskısı boyutu haricindeki tüm boyutlarla anlamlı bir ilişkisi vardır (p<0.05). Ölçeğin alt boyutlarından fiziksel ekipman ve altyapı boyutuyla .586 orta düzey bir ilişki vardır (p<0.01).

Sosyal ve kültürel aktivite alt boyutunun kariyer stresi ölçeğinin bilgi eksikliği ve dışsal çatışma boyutlarıyla anlamlı bir ilişkisi mevcuttur (p<0.05). Ölçeğinin alt boyutlarıyla anlamlı sırasıyla r: .448, .433 orta düzey ilişki vardır (p<0.01).

Fakülte yönetimi alt boyutunun tüm boyutlarla anlamlı bir ilişkisi vardır (p<0.01). Kariyer stresi ölçeği alt boyutlarıyla sırasıyla r: -.114, -.133, -.170, -.111 negatif yönlü zayıf; üniversitelerine ilişkin algı ölçeği sırasıyla r: .518, .549, .385 orta düzey bir ilişkisi vardır (p<0.01).

Yiyecek ve içecek hizmetleri alt boyutunun kariyer stresi ölçeği alt boyutları ile anlamlı bir ilişkisi yoktur. (p>0.05). Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algıları ölçeği alt boyutları ile sırasıyla r: .421, .341, .430 orta düzey ve .269 zayıf düzey ilişkisi mevcuttur (p<0.01).

Akademik kadro alt boyutunun tüm boyutlarla anlamlı bir ilişki vardır (p<0.01). Kariyer stresi ölçeği alt boyutlarıyla sırasıyla r: -.182, -.277, -.113, -.133 negatif yönlü düşük; üniversitelerine ilişkin algı ölçeği alt boyutlarıyla sırasıyla r: .615, .725, .477, .576, .374 orta ve kuvvetli düzey ilişkisi vardır (p<0.01).

Lokasyon alt boyutunun kariyer stresi ölçeğinin kariyer bilgi eksikliği boyutu ile zayıf ve anlamlı bir ilişkisi vardır. ($p<0.01$; $r: -.114$). Üniversitelerine ilişkin algı ölçeği alt boyutları ile anlamlı ve sırasıyla $r: .399, .432, .354, .381$ orta düzey ve $.287, .260$ zayıf düzeyde ilişkilidir ($p<0.01$).

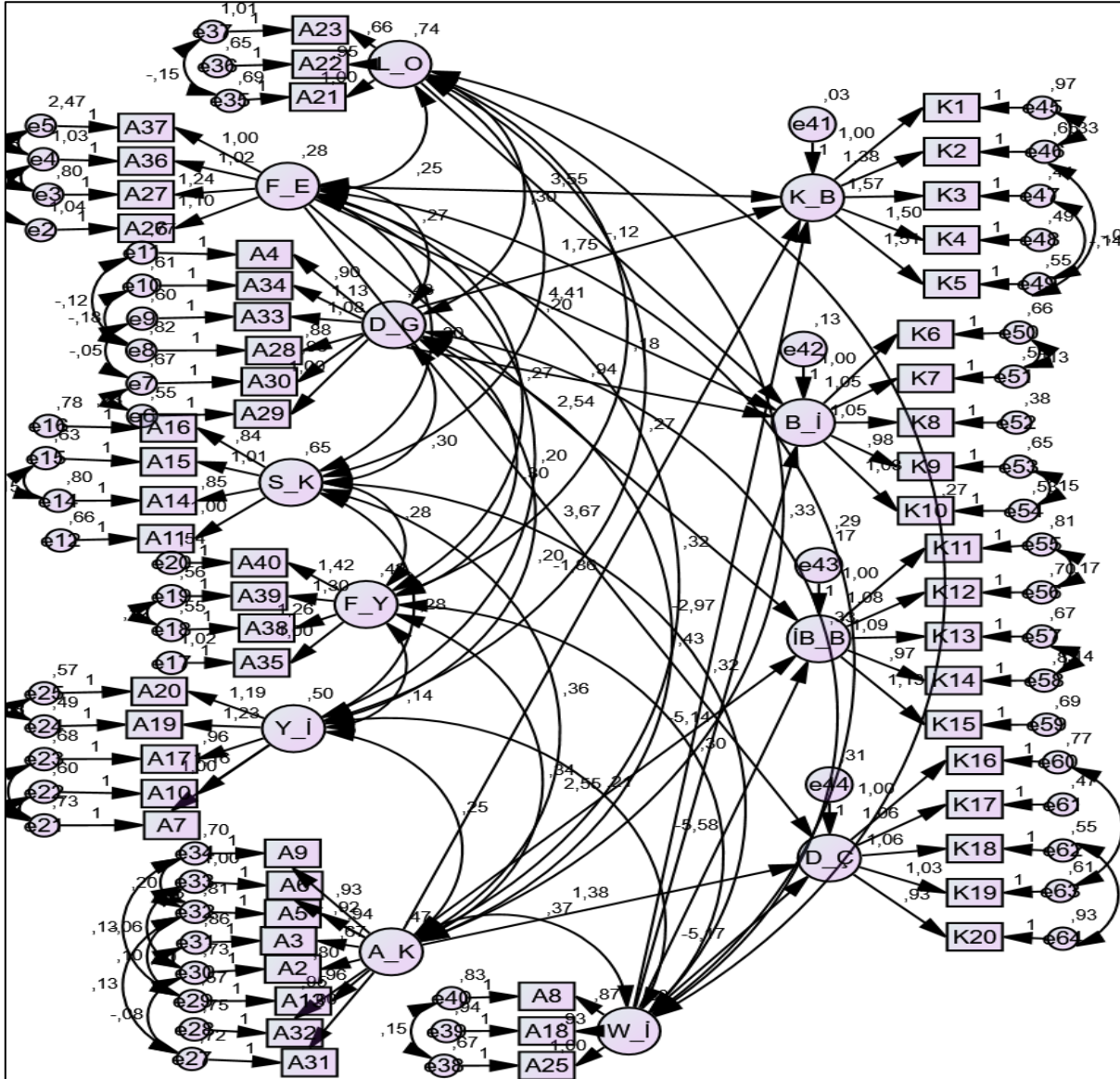
Web-İnternet alt boyutunun tüm boyutlarla anlamlı bir ilişkisi vardır ($p<0.01$). Kariyer stresi ölçeği alt boyutlarıyla sırasıyla $r: -.199, -.218, -.223, -.165$ negatif yönlü; üniversitelerine ilişkin algı ölçeği sırasıyla $r: .864, .563, .421, .465, .360, .587, .381$ kuvvetli ve orta düzey anlamlı ilişkilidir.

Kariyer stresi ölçeğinin tüm alt boyutları birbiriyle anlamlı ve sırasıyla $r: .733, .554, .629, .613, .661, .591$ orta ve kuvvetli düzey ilişki mevcuttur ($p<0.01$).

4.2.Yapısal Eşitlik Modeli

Araştırmanın hipotezlerini test etmek için oluşturulan yapısal eşitlik modeli Şekil 2’de gösterilmiştir.

Şekil 2. Yapısal Eşitlik Modeli



(L_O: Lokasyon, F_E: Fiziksel Ekipman ve Altyapı, D_G: Dersler ve Güvenlik, S_K: Sosyal ve Kültürel Aktivite, F_Y: Fakülte Yönetim, Y_İ: Yiyecek ve İçecek Hizmetleri, A_K: Akademik Kadro, W_İ: Web-İnternet, K_B: Kariyer Belirsizliği, B_İ: Bilgi Eksikliği, İB_B: İş Bulma Baskısı, D_Ç: Dışsal Çatışma)

Şekil 2’de görülen yapısal eşitlik modelinin uyum değerleri kabul edilebilir sınırlardadır. Yine de yapılabilecek iyileştirme kapsamında analizin önerdiği modifikasyon sonucunda yapısal eşitlik modeli revize edilmiştir. ($\chi^2=3147,17$; $df=1458$; $\chi^2/df=2.15$; GFI:0.87; CFI:0.93; RMSEA: 0.04).

Yapısal modele göre değişkenler arasındaki β katsayıları, standart hata, p ve R^2 değerleri Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

Değişkenler	β	Standart hata	p	CR	R ²
*Fiziksel Ekipman → Kariyer Belirsizliği	3.545	.807	***	4.393	.92
*Dersler ve Güvenlik → Kariyer Belirsizliği	1.746	.690	.011	2.531	
*Fakülte Yönetimi → Kariyer Belirsizliği	-.411	.366	.261	-1.125	
*Akademik Kadro → Kariyer Belirsizliği	-1.863	.907	.040	-2.054	
*Web İnternet → Kariyer Belirsizliği	-2.973	.640	***	-4.642	
* Fiziksel Ekipman → Bilgi Eksikliği	4.407	1.000	***	4.409	.84
*Dersler ve Güvenlik → Bilgi Eksikliği	.938	.335	.005	2.802	
*Sosyal ve Kültürel → Bilgi Eksikliği	-.060	.072	.405	-.833	
*Fakülte Yönetimi → Bilgi Eksikliği	-.937	.544	.085	-1.722	
*Akademik Kadro → Bilgi Eksikliği	.918	1.285	.475	.714	
*Lokasyon → Bilgi Eksikliği	-.116	.040	.004	-2.868	
*Web İnternet → Bilgi Eksikliği	-5.138	.854	***	-6.013	
*Fiziksel Ekipman → İş Bulma Baskısı	2.538	.897	.005	2.830	.78
*Fakülte yönetimi → İş Bulma Baskısı	-.116	.120	.334	-.966	
*Akademik Kadro → İş bulma Baskısı	2.548	.568	***	4.482	
*Web İnternet → İş Bulma Baskısı	-5.577	.956	***	-5.834	
*Fiziksel Ekipman → Dışsal Çatışma	3.670	.938	***	3.914	.67
*Dersler ve Güvenlik → Dışsal Çatışma	.506	.478	.291	1.057	
*Sosyal ve Kültürel → Dışsal Çatışma	.017	.076	.822	.225	
*Fakülte Yönetimi → Dışsal Çatışma	-.905	.512	.077	-1.766	
*Akademik Kadro → Dışsal Çatışma	1.379	.478	.004	2.888	
*Web İnternet → Dışsal Çatışma	-5.171	.898	***	-5.761	

Oluşturulan yapısal eşitlik modelinde anlamsız olan yolların tek tek çıkarılması ile hipotezler test edilmiştir. Üniversite öğrencilerinin üniversitelerine ilişkin algılarının kariyer streslerine etkisini belirlemeye yönelik oluşturulan yapısal eşitlik modeli bulguları doğrultusunda elde edilen Tablo 7'ye göre; öğrencilerin üniversitelerine yönelik algıları ölçeğinin alt boyutlarından fiziksel ekipman, dersler ve güvenlik, akademik kadro ve web internet boyutunun kariyer belirsizliği boyutu üzerine; fiziksel ekipman, dersler ve güvenlik, lokasyon ve web internet boyutlarının bilgi eksikliği boyutu üzerine; fiziksel ekipman, akademik kadro ve web internet boyutlarının iş bulma baskısı ve dışsal çatışma boyutları üzerine anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. R² düzeyleri en düşük .67 ve en yüksek .92 olarak üniversiteye yönelik algının öğrencilerin eğitim süreçlerinde kariyer stresleri üzerine etkisini açıklamaktadır. Aşağıda Tablo 8'de hipotez bulgularına yer verilmiştir.

Tablo 8. Hipotez Bulguları

Hipotezler	p	Desteklendi/Desteklenmedi
H ^{1.1} . Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu fiziksel ekipman ve altyapının öğrencilerin kariyer stresinin kariyer belirsizliği alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	***	Desteklendi
H ^{1.2} . Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu dersler ve güvenliğin öğrencilerin kariyer stresinin kariyer belirsizliği alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	.011	Desteklendi
H ^{1.3} . Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu sosyal ve kültürel aktivitenin öğrencilerin kariyer stresinin kariyer belirsizliği alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	-	Test Edilemedi
H ^{1.4} . Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu fakülte yönetiminin öğrencilerin kariyer stresinin kariyer belirsizliği alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	.261	Desteklenmedi
H ^{1.5} . Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu yiyecek ve içecek hizmetlerinin öğrencilerin kariyer stresinin kariyer belirsizliği alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	-	Test Edilemedi
H ^{1.6} . Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu akademik kadronun öğrencilerin kariyer stresinin kariyer belirsizliği alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	.040	Desteklendi
H ^{1.7} . Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu lokasyonun öğrencilerin kariyer stresinin kariyer belirsizliği alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	-	Test Edilemedi
H ^{1.8} . Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu web-internetin öğrencilerin kariyer stresinin kariyer belirsizliği alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	***	Desteklendi
H ^{2.1} . Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu fiziksel ekipman ve altyapının öğrencilerin kariyer stresinin bilgi eksikliği alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	***	Desteklendi
H ^{2.2} . Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu dersler ve güvenliğin öğrencilerin kariyer stresinin bilgi eksikliği alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	.005	Desteklendi
H ^{2.3} . Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu sosyal ve kültürel aktivitenin öğrencilerin kariyer stresinin bilgi eksikliği alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	.405	Desteklenmedi
H ^{2.4} . Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu fakülte yönetiminin öğrencilerin kariyer stresinin bilgi eksikliği alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	.085	Desteklenmedi
H ^{2.5} . Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu yiyecek ve içecek hizmetlerinin öğrencilerin kariyer stresinin bilgi eksikliği alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	-	Test Edilemedi
H ^{2.6} . Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu akademik kadronun öğrencilerin kariyer stresinin bilgi eksikliği alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	.475	Desteklenmedi
H ^{2.7} . Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu lokasyonun öğrencilerin kariyer stresinin bilgi eksikliği alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	.004	Desteklendi

Tablo 8. Devam.

H ^{2.8} . Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu web-internetin öğrencilerin kariyer stresinin bilgi eksikliği alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	***	Desteklendi
H ^{3.1} . Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu fiziksel ekipman ve altyapının öğrencilerin kariyer stresinin iş bulma baskısı alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	.005	Desteklendi
H ^{3.2} . Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu dersler ve güvenliğin öğrencilerin kariyer stresinin iş bulma baskısı alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	-	Test Edilemedi
H ^{3.3} . Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu sosyal ve kültürel aktivitenin öğrencilerin kariyer stresinin iş bulma baskısı alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	-	Test Edilemedi
H ^{3.4} . Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu fakülte yönetiminin öğrencilerin kariyer stresinin iş bulma baskısı alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	.334	Desteklenmedi
H ^{3.5} . Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu yiyecek ve içecek hizmetlerinin öğrencilerin kariyer stresinin iş bulma baskısı alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	-	Test Edilemedi
H ^{3.6} . Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu akademik kadronun öğrencilerin kariyer stresinin iş bulma baskısı alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	***	Desteklendi
H ^{3.7} . Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu lokasyonun öğrencilerin kariyer stresinin iş bulma baskısı alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	-	Test Edilemedi
H ^{3.8} . Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu web-internetin öğrencilerin kariyer stresinin iş bulma baskısı alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	***	Desteklendi
H ^{4.1} . Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu fiziksel ekipman ve altyapının öğrencilerin kariyer stresinin dışsal çatışma alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	***	Desteklendi
H ^{4.2} . Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu dersler ve güvenliğin öğrencilerin kariyer stresinin dışsal çatışma alt boyutunun üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	.291	Desteklenmedi
H ^{4.3} . Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu sosyal ve kültürel aktivitenin öğrencilerin kariyer stresinin dışsal çatışma alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	.822	Desteklenmedi
H ^{4.4} . Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu fakülte yönetiminin öğrencilerin kariyer stresinin dışsal çatışma alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	.077	Desteklenmedi
H ^{4.5} . Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu yiyecek ve içecek hizmetlerinin öğrencilerin kariyer stresinin dışsal çatışma alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	-	Test Edilemedi
H ^{4.6} . Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu akademik kadronun öğrencilerin kariyer stresinin dışsal çatışma alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	.004	Desteklendi
H ^{4.7} . Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu lokasyonun öğrencilerin kariyer stresinin dışsal çatışma alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	-	Test Edilemedi
H ^{4.8} . Öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının alt boyutu web-internetin öğrencilerin kariyer stresinin dışsal çatışma alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	***	Desteklendi

Tablo 8’de belirtildiği üzere p değerleri kapsamında ($p < 0.05$) sağlayan hipotezlerin anlamlı etkisi tespit edilmiştir. Korelasyon analizinde belirlenen ilişkisel yapı dikkate alınarak oluşturulan yapısal modelin tespit edilen verilerine göre tablo 8’de görüldüğü üzere H^{1.1}, H^{1.2}, H^{1.6}, H^{1.8}, H^{2.1}, H^{2.2}, H^{2.7}, H^{2.8}, H^{3.1}, H^{3.6}, H^{3.8}, H^{4.1}, H^{4.6}, H^{4.8} hipotezlerinde anlamlı bir etki tespit edilmiştir. p değeri ($p < 0.05$) olması dolayısıyla hipotezler kabul edilmiştir. Diğer hipotezler p değerleri ($p > 0.05$) olduğu için reddedilmiştir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Çalışmada üniversite öğrencilerinin eğitim aldıkları üniversitelerine ilişkin algılarının kariyer streslerine etkilerini belirlemek amaçlanmıştır. Bu amaç çerçevesinde öğrencilerin algılarının kariyer streslerine etkilerini belirlemeye yönelik yapılan araştırma sonuçlarına göre; öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algıları ölçeğinin fiziksel ekipman, dersler ve güvenlik, akademik kadro, web-internet boyutlarının kariyer stresi ölçeğinin kariyer belirsizliği, fiziksel ekipman, dersler ve güvenlik, lokasyon ve web-internetin bilgi eksikliği, fiziksel ekipman, akademik kadro ve web-internetin iş bulma baskısı ve dışsal çatışma boyutlarını etkilediği tespit edilmiştir. Literatürde Zhang vd. (2022), üniversite öğrencilerinin kariyer kararlarını etkilediğini belirledikleri kariyer stresi, kariyer kararsızlığı ve kariyer planlama değişkenlerini incelemişler yaptıkları araştırma sonuçları kariyer stresinin kariyer planlamasını olumsuz etkilediği, kariyer planlama ve kariyer kararsızlığı üzerine etkisinde aracılık rolü üstlendiğini tespit etmişlerdir. Aşık ve Akgül (2022), üniversite öğrencilerinin kariyer streslerini inceledikleri çalışmalarında kariyer karar verme yetkinlik algısı ve kariyer stresi ilişkisini negatif yönlü ve orta seviyede, kariyer kararında aile etkisinde pozitif yönlü düşük seviyede anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Lalic vd. (2019), Z kuşağı öğrenciler için yaşam dengesi, uzmanlık, öğrenme ve özgürlüğün en önemli kariyer yönleri olarak bulunduğunu belirlemişlerdir. Karadeniz ve Özkan (2021), öğrencilerin okudukları bölümler ve kariyer beklentileri arasında anlamlı bir fark tespit etmişlerdir. Donald vd. (2018), lisans öğrencileri için gelişim sağlandıkça istihdam edilebilme imkânlarının arttığını tespit etmişlerdir. Hurst vd. (2013), üniversite öğrencilerini etkileyen stres faktörlerini belirlemeye yönelik yaptıkları çalışmalarında aile, arkadaş ve fakülteleriyle ilgili unsurların öne çıktığı tespit edilmiştir.

Ginzberg vd. (1951), Mesleki gelişim kuramı perspektifinden değerlendirildiğinde üniversite öğrencileri üniversite deneyimi sürecinde kariyer kararlarını verdiği gelişim aşamasında yer almakta ve hayatlarının en önemli kararını verdikleri bu süreçte eğitim aldıkları üniversiteleri önemli bir yer tutmaktadır. Gelecekteki hayalleri çerçevesinde oluşturdukları amaçlarına hizmet eder şekilde bir üniversite eğitimi alabilmeleri, dahası üniversitelerinden beklentilerinin sınıflandırıldığı unsurlar çerçevesinde

öne çıkanların belirlenmesi, amaca ulaşabilmelerine yol gösterir mahiyette olmaktadır. Bu önemli aşamada bireyler kariyer hedeflerine ulaşma sürecinde birçok stres unsuru ile karşılaşmaktadır. Bu kapsamda çalışmada Choi vd. (2011) geliştirdikleri kariyer stresi ölçeği ile kariyer belirsizliği, bilgi eksikliği, iş bulma baskısı ve dışsal çatışma olarak dört boyutta ele alınan stres unsurları öğrencilerin üniversitelerine yönelik algıları doğrultusunda değerlendirilmiştir. Çalışma bulgularına göre öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algıları ölçeğinin fiziksel ekipman, dersler ve güvenlik, akademik kadro, web-internet boyutlarının kariyer belirsizliği, fiziksel ekipman, dersler ve güvenlik, lokasyon ve web-internetin bilgi eksikliği, fiziksel ekipman, akademik kadro ve web-internetin iş bulma baskısı ve dışsal çatışma boyutları üzerine $p<0.05$ anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiş ve kariyer stresi açısından önem kazandığı belirlenmiştir.

Çalışma, öğrencilerin üniversitelerine ilişkin algılarının tespitiyle hem fakültelerinden hem de üniversite yönetiminden beklentilerinin ne ölçüde karşılandığı, aynı zamanda gelecekle ilgili hayal ettikleri kariyere ulaşma sürecine hizmet eder şekilde hangi unsurların ön plana çıktığı ve öğrencilerin kariyer stres sürecine etkileri ortaya konmaya çalışılmıştır. Bu vasıta ile özellikle üniversite yönetimlerinin bu unsurlardan araştırmancının ortaya çıkardığı boyutları dikkate almak suretiyle öğrencilerin önemsedikleri konulara odaklanılması gerçekleştirilebilecektir. Bu kapsamda bu değerlendirme doğrultusunda eğitim standardını yükseltmek, kurumun yapı ve donanımlarının eksikliklerini gözden geçirmek, ölçme değerlendirme sistemlerini iyileştirmek, öğretim üyelerinin niteliklerini artırmaya yönelik hedefler oluşturabilmek ve öğrencilerin gelişimlerine tüm yönleriyle katkıda bulunabilmek için düzenlemelere öncelik vermek mümkün olabilecektir.

Öğrencilerin özellikle kariyer streslerini azaltma süreci çerçevesinde kariyer stresi ölçeğinin tüm boyutlarında fiziksel ekipman ve web-internet boyutlarının önem kazandığı görülmüştür. Ayrıca akademik kadronun da öğrencilerin dikkat ettiği unsurlar olarak kariyer belirsizliği, iş bulma baskısı ve dışsal çatışma boyutlarında; dersler ve güvenlik kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği boyutlarında; lokasyonun da bilgi eksikliği boyutunda önemli olduğu görülmüştür. Öğrencilerin üniversitelerine yönelik algılarında öne çıkan unsurların tespit edilmiş olması fakülte yönetimlerine hangi alanlara kaynak aktarımı yapabilecekleri konusunda yön verebilecek veriler sunmaktadır. Bu kapsamda fiziksel ekipman, web-internet olanakları ve akademik kadro özellikle odaklanılması gereken unsurlar olarak göze çarpmaktadır. Yanı sıra dersler ve güvenlik, lokasyon önem verilen unsurlar içinde yer almaktadır. Görülüyor ki öğrencilerin kariyer streslerine etki eden unsurlar olarak öne çıkanlar, onların en çok önem verdikleri kriterleri vermektedir. Buna göre öğrenciler üniversitelerinde ve fakültelerinde kaliteli fiziksel ekipman ve altyapı olanakları istemekte, web- internet olanakları kapsamında beklentilerini karşılayacak hizmetler talep etmekte, akademik kadronun beklentilerini karşılar mahiyette iletişim kurabildikleri ve gelişimlerine destek olmalarını istemekte ve bu unsurlara önem vermekte olduğu görülmektedir.

Bu anlamda çalışmanın sonuçlarına göre; gerek fakülte yönetimleri gerekse üniversite yönetiminin bu unsurlara gereken önemi, hassasiyeti göstermesi ve bu unsurların iyileştirilmesi ve geliştirilmesinin gerçekleştirilmesi tavsiye edilmektedir. Öğrencilerin önem verdiği bu unsurları dikkate alarak üniversitelerine yönelik algılarında pozitif yönde bir gelişme sağlanmasının yanında hayatlarının geri kalanını şekillendirecek kariyerlerinin belirlenmesi sürecinde kariyer stresleriyle mücadele etmelerinde öz güvenlerini yükseltecek bir ivme ile başarıları artırılabilir. Aynı zamanda üniversiteyi tercih edecek öğrencilerin de bu unsurlardan memnuniyetler hakkında reklam faaliyetleriyle haberdar edilmeleri sayesinde üniversitenin fakültelerinin talep edilmeleri konusunda da katkı sağlanması gerçekleştirilebilecektir. Zincirleme bir tepkime oluşturan öğrencilerin memnuniyet düzeylerindeki artış ve bu konularda sürekli iyileştirme ve gelişme yaşanmış olması gelecek yıllarda hem akademisyenlerin ve derslerin kalitesini hem de öğrenci kalitesini de artırır bir rol oynayabileceği öngörülmektedir. Ayrıca kariyer stresi ölçeğinin belirli aralıklarla öğrencilere kariyer ofisi ve kariyer danışmanlıkları tarafından yapılması da öneriler arasındadır. Bu amaç çerçevesinde kariyer stresine yönelik etkisi tespit edilen unsurları göz önüne alarak tüm fakültelerde iyileştirilme ve geliştirme yapılmalıdır. Kariyer stresinin tüm boyutlarında etkili olduğu görülen fiziksel ekipman, web-internet olanakları, akademik kadro, dersler ve güvenlik yanı sıra lokasyon unsurları öğrenciler için geliştirilmesi yönünden yapılabilecek tüm aktivasyonların gerçekleştirilmesi araştırma sonuçlarına göre bir gereklilik olarak belirlenmiştir.

Çalışmada en önemli kısıt bu algının kıyasının yapılabileceği birden fazla üniversitede zenginleştirilebileceğidir. Gelecekte yapılacak çalışmalar açısından örneklemin farklı üniversiteleri de kapsar şekilde genişletilmesi önerilmektedir.



This research article has been licensed with Creative Commons Attribution - Non-Commercial 4.0 International License. Bu araştırma makalesi, Creative Commons Atıf - Gayri Ticari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.

Yazar Katkıları

Yazar, çalışmayı tek başına hazırladığını beyan etmiştir.

Teşekkür Beyanı

Yazar(lar), çalışma için teşekkür beyanında bulunmamışlardır.

Destek Beyanı

Yazar(lar), çalışma için herhangi bir destekleyen beyanında bulunmamışlardır.

Çıkar Çatışması

Yazar(lar), çalışma için herhangi bir çıkar çatışması beyanında bulunmamışlardır.

Etik Beyanı

Yazar(lar), çalışma için Etik Kurul Onayı alındığını beyan etmişlerdir: Bu çalışma, Afyon Kocatepe Üniversitesi'nden alınan 15.11.2023 tarihli ve 2023/313 sayılı Etik Kurul Onayı çerçevesinde hazırlanmıştır.

Kaynakça/References

- Alçekiç, K. G. (2011). *Kariyer gelişimi açısından psikolojik danışmanların mesleki doyum ve değerlerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Aşık, G. ve Akgül, H. (2022). Üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri, kariyer kararında ailenin etkisi ve kariyer kararı verme yetkinlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(1), 192-212. <https://doi.org/10.33711/yyuefd.1083796>.
- Bakır, N. O., Arslan, F. M. ve Gegez, A. E. (2016). Üniversite öğrencilerinde memnuniyet oluşturan unsurların saptanması: Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesi öğrencileri ile bir araştırma. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 38(1), 93-125. <https://doi.org/10.14780/iibd.69451>
- Baltacı, F., Üngüren, E., Avsallı, H., ve Demirel, H. N. (2012). Turizm eğitimi alan öğrencilerin eğitim memnuniyetlerinin ve geleceğe yönelik bakış açılarının belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(1), 17-25.
- Bozyiğit, E. ve Gökbaraz, N. (2020). Career stress determinants of the students in faculty of sports sciences. *Journal of Computer and Education Research Year*, 8(15), 181-200. DOI: 10.18009/jcer.679874
- Bugg, C. A. (1969). Implications of some major theories of career choice for Elementary School Guidance Programs. *Elementary School Guidance and Counseling*, 3(3), 164-173.
- Choi, B. Y., Park, H. R., Nam, S. K., Lee, J., ..., ve Lee, S. M. (2011). The development and initial psychometric evaluation of the Korean Career Stress Inventory for college students. *Career Development Quarterly*, 59, 559-572. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2011.tb00976.x>
- Creed, P. A., Hood, M. ve Hu, S. (2017). Personal orientation as an antecedent to career stress and employability confidence: The intervening roles of career goal-performance discrepancy and career goal importance. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 79-92. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.12.007>
- Çetinkaya, T. (2019). The analysis of academic motivation and career stress relationships of the students in department of physical education and sport. *International Education Studies*, 12(4), 24-35. doi:10.5539/ies.v12n4p24
- Çiçek, H. ve Ünlü, G. (2019). Z kuşağının kariyer beklentileri: lise öğrencileri üzerinde bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22(2), 447-458. <https://doi.org/10.29249/selcuksbmyd.542996>
- Derelioglu, S. (2022). Z kuşağının kariyer beklentileri ile yaşam doyumu ilişkisinin farklı değişkenler açısından analizi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (53), 301-314. <https://doi.org/10.30794/pausbed.1101843>
- Donald, W. E., Ashleigh, M. J., ve Baruch, Y. (2018). Students' perceptions of education and employability: Facilitating career transition from higher education into the labor market. *Career Development International*, 23(5), 513-540. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2017-0171>
- Dursun, A. ve Kara, A. (2019). Ortaöğretim öğrencilerinde kariyer karar verme güçlüklerinin yordayıcısı olarak kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve kariyer seçiminde aile etkisi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 17(1), 39-55.
- Duru, H. ve Gültekin, F. (2020). Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin kariyer stresleri, kariyer uyum yetenekleri ve mentörlük arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Education Journal*, 28(1), 328-337. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.3596>
- Düzgün, M. ve Çelik, M. (2020). Turizm ve otelcilik meslek yüksekokulu öğrencilerinin öz yeterlik inançlarının turizm işletmelerinde kariyer beklentisi üzerindeki etkisinde demografik değişkenlerin düzenleyici rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 475-507. <https://doi.org/10.18074/cuiibfd.591802>
- Erdoğan, S., Şanlı, H. ve Şimşek Bekir, H. (2005). Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi öğrencilerinin üniversite yaşamına uyum durumları. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 13(2), 479-496.

- Esen, M. ve İpçi, T. (2022). Examining the impact of career coaching practices on career decision self-efficacy and career stress levels of university students: The case of İzmir Katip Çelebi University. *International Journal of Contemporary Economics and Administrative Sciences*, 12(2), 608-625. DOI Number: 10.5281/zenodo.7512874
- Fidan, T., Fidan, İ. Ö. ve Öztürk, H. (2018). Meslek yüksekokulu öğrenci ve mezunlarının kariyer seçimlerine etki eden faktörler ile kariyer beklentileri: Öz yeterliğin aracı rolü. *Yükseköğretim Dergisi*, 8(3), 249-263. <https://doi.org/10.2399/yod.18.008>
- Gibson, D. E. ve Lawrence, B. S. (2010). Women's and men's career referents: How gender composition and comparison level shape career expectations. *Organization Science*, 21(6), 1159-1175. <https://doi.org/10.1287/orsc.1090.0508>
- Gutman, L. M., ve Schoon, I. (2012). Correlates and consequences of uncertainty in career aspirations: Gender differences among adolescents in England. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 608-618. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.02.002>
- Gültekin, Z. (2022). Umudun kariyer stresine etkisinde kariyer kararlılığının aracılık rolü: önlisans öğrencileri örneği. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(03), 94-112.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Huang, T. L., Friesner, D., Ho, L. H., Yeh, S. L., Lai, C. L. ve Teng, C. I. (2020). Relationship among upgrades in academic qualifications, practice accreditations, self-efficacy, outcome expectations and nurses' career interest. *Journal of Nursing Management*, 28(3), 461-470. <https://doi.org/10.1111/jonm.12915>
- Hurst, C. S., Baranik, L. E., ve Daniel, F. (2013). College student stressors: A review of the qualitative research. *Stress and Health*, 29(4), 275-285. <https://doi.org/10.1002/smi.2465>
- Ireh, M. (1999). Career development theories and their implications for high school career guidance and counseling. *The High School Journal*, 83(2), 28-40.
- Jung, Y. M. (2020). Nursing students' career identity, satisfaction with major, and career stress by career decision type. *Japan Journal of Nursing Science*, 17(1), e12281. <https://doi.org/10.1111/jjns.12281>
- Kang, M., Lee, J. ve Lee, A. R. (2020). The effects of college students' perfectionism on career stress and indecision: self-esteem and coping styles as moderating variables. *Asia Pacific Education Review*, 21, 227-243. <https://doi.org/10.1007/s12564-019-09609-w>
- Kara, A. (2023). Investigation of protective factors against career stress of senior university students using mixed pattern method. *Journal of Education in Science Environment and Health*, 9(2), 162-177. <https://doi.org/10.55549/jeseh.1279774>
- Karadeniz, Y. ve Özkan, Ç. (2021). Üniversite öğrencilerinin mezuniyet sonrası kariyer beklentileri: Ayvacık Meslek Yüksekokulu örneği. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(2), 113-136. <https://doi.org/10.18026/cbayarsos.872237>
- Lalic, D., Stankovic, J., Boskovic, D. ve Milic, B. (2019, July). Career expectations of generation Z. In *International joint conference on Industrial Engineering and Operations Management* (pp. 52-59). Cham: Springer International Publishing.
- Le, H., Lee, J., Gopalan, N. ve Van der Heijden, B. (2024). Proactive behaviors matter for my job! The roles of career decidedness and career stress in face of VUCA. *Career Development International*, 29(2), 251-266. DOI 10.1108/CDI-03-2023-0078
- Matthews, R. J. (2017). A theory for everything? Is a knowledge of career development theory necessary to understand career decision making?. *European Scientific Journal*, 13(7), 320-334. <https://doi.org/10.19044/esj.2017.v13n7p320>
- Mert, G. ve Neslihanoglu, S. (2020). Y Kuşağının kariyer algısı ve gelecek beklentisi: Kocaeli Organize Sanayi Bölgesi örneği. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(2), 927-945. <https://doi.org/10.33206/mjss.521586>
- Meydan, C.H. ve H. Şeşen. (2015), *Yapısal eşitlik modellemesi Amos uygulamaları*, Ankara, Detay Yayıncılık.
- M'manga, C. B. ve Shuliang, M. (2019). Personality, career decision-making and career expectations: A primary report from Malawi. *The Journal of Behavioral Science*, 14(3), 62-75.
- Özdamar, K.(2015), *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi*, Nisan Kitabevi, Eskişehir, s.57.
- Öztürk, Z., ve İlman, E. (2015). Sağlık yönetimi ve işletmeciliği bölümünde okuyan öğrencilerin bölümü tercih nedenleri ile beklenti ve motivasyon düzeyleri üzerine bir araştırma. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(1), 71-93. <https://doi.org/10.17218/husbed.28790>
- Paa, H. K. ve McWhirter, E. H. (2000). Perceived influences on high school students' current career expectations. *The Career Development Quarterly*, 49(1), 29-44. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2000.tb00749.x>
- Park, H., Choi, B. Y., Nam, S. K. ve Lee, S. M. (2011). The role of career stress in the relationship between maladaptive perfectionism and career attitude maturity in South Korean undergraduates. *Journal of Employment Counseling*, 48(1), 27-36. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2011.tb00108.x>
- Putri, H. N. ve Aldrin, H. (2019). Linking job expectation, career perception, intention to stay: Evidence from generation Y. *HOLISTICA-Journal of Business and Public Administration*, 10(2), 105-114. <https://doi.org/10.2478/hjbpa-2019-0019>
- Yörük Karakılıç (2025).

- Ross, G. F. (1997). Career stress responses among hospitality employees. *Annals of Tourism Research*, 24(1), 41-51. [https://doi.org/10.1016/S0160-7383\(96\)00032-1](https://doi.org/10.1016/S0160-7383(96)00032-1)
- Saracaloğlu, A. S., Serin, O. ve Bozkurt, N. (2001). Dokuz eylül üniversitesi eğitim bilimleri enstitüsü öğrencilerinin problem çözme becerileri ile başarıları arasındaki ilişki. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 14(14), 121-134.
- Tabachnick, B.G. ve Fidell, L.S.(2013).Using Multivariate Statistics (sixthed.)Pearson, Boston.
- Tosun, Ü. ve Güntaş, S. (2018). Üniversite öğrencilerinin kariyer beklentileri ile empati eğilimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: KKTC örneği. *European Journal Of Managerial Research (EUJMR)*, 2(2), 23-38.
- Turpcu, E. ve Akyurt, h. (2018). Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer streslerinin belirlenmesi: Giresun üniversitesi öğrencileri üzerine bir araştırma. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 5(69), 365-380. DOI : [10.9761/JASSS7612](https://doi.org/10.9761/JASSS7612)
- Türkkahraman, M. ve Şahin, K. (2010). Kadın ve kariyer, *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 2(1), 75-88.
- Wang, R., Wang, M.ve Georgiev, G. V. (2023). The influence of personal evaluation and social support on career expectations of college students. *Behavioral Sciences*, 13(12), 992. <https://doi.org/10.3390/bs13120992>
- Yaşar, O. M. ve Turgut, M. (2019). Sport science college students and career stress. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 14(4), 580-589.
- Yeşilyaprak, B. (1995). Mesleki gelişim kuramları üzerine eleştirel bir değerlendirme. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 2(6), 43-49.
- Yılmaz, İ. A., Dursun, B., Pektaş, K. ve Altay, A. (2012). Üniversite öğrencilerinin kariyer seçimlerinin demografik özellikler açısından incelenmesi: Pınarhisar MYO örneği. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 2(2), 9-21.
- Zhang, Z., Yu, X. ve Liu, X. (2022). Do I decide my career? Linking career stress, career exploration, and future work self to career planning or indecision. *Frontiers in Psychology*, 13, 997984. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.997984>
- Zhu, J., Hou, Z., Zhang, H., Wang, D., Jia, Y., Flores, L. Y. ve Chen, S. (2023). To be successful and/or comfortable? Parental career expectations and Chinese undergraduates' career indecisiveness across gender. *Journal of Career Development*, 50(3), 674-689. <https://doi.org/10.1177/08948453221131015>