



Solution-Focused Thinking as a Predictor of Career Stress: The Mediating Role of Positive Future Expectation

Sezen GÜLEÇ^a (ORCID ID - 0000-0003-4045-1650)
Osman GÖNÜLTAŞ^{b*} (ORCID ID - 0000-0003-1904-5121)

^aSivas Cumhuriyet University, Department of Psychology, Sivas/Türkiye
^b Ministry of National Education, Isparta Science and Art Centre, Isparta/Türkiye



CrossMark

Article Info

DOI: 10.14812/cuefd.1676448

Article history:

Received 15.04.25
Revised 01.12.25
Accepted 03.12.25

Keywords:

Career Stress,
Solution Focused Thinking,
Positive Future Expectancy,
University Students.

Research Article

Abstract

Career stress is recognized as a significant phenomenon in the field of career counseling due to its widespread prevalence and the profound consequences it causes. Therefore, identifying the factors that influence career stress can enhance both theoretical understanding and practical applications within this domain. In this regard, the primary objective of the present study is to examine the predictive role of solution-focused thinking on career stress among university students, and to investigate whether positive future expectation mediates this relationship. The study sample consisted of 348 university students, including 250 females and 98 males. The data collection instruments employed in this study included the Korean Career Stress Inventory, the Solution-Focused Inventory and the Positive Future Expectations Scale. Data was collected both face-to-face and online via Google Forms. The analysis revealed that career stress was significantly and negatively correlated with both solution-focused thinking and positive future expectation, while solution-focused thinking exhibited a positive correlation with positive future expectation. Moreover, the results indicated that positive future expectation partially mediated the relationship between solution-focused thinking and career stress. These findings are discussed in light of existing literature and relevant recommendations for future research and practice are provided.

Kariyer Stresinin Yordayıcısı Olarak Çözüm Odaklı Düşünme: Olumlu Gelecek Beklentisinin Aracı Rolü

Makale Bilgisi

DOI: 10.14812/cuefd.XXXXXX

Makale Geçmişi:

Geliş 15.04.25
Düzeltilme 01.12.25
Kabul 03.12.25

Anahtar Kelimeler:

Kariyer Stresi,
Çözüm Odaklı Düşünme,
Olumlu Gelecek Beklentisi,
Üniversite Öğrencileri.

Araştırma Makalesi

Öz

Kariyer stresi, yaygınlığı ve yol açtığı derin sonuçlar nedeniyle kariyer psikolojik danışmanlığı alanında önemli bir olgu olarak kabul edilmektedir. Kariyer stresini etkileyen faktörlerin belirlenmesi, bu alanda hem teorik anlayışı hem de pratik uygulamaları geliştirebilir. Bu bağlamda, bu çalışmanın temel amacı üniversite öğrencilerinde çözüm odaklı düşünmenin kariyer stresi üzerindeki yordayıcı rolünü incelemek ve olumlu gelecek beklentisinin bu ilişkide aracı bir rolü olup olmadığını araştırmaktır. Araştırmanın örneklemi 250'si kadın, 98'i erkek olmak üzere toplam 348 üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Bu çalışmada kullanılan veri toplama araçları Kariyer Stresi Ölçeği, Çözüm Odaklı Envanter ve Olumlu Gelecek Beklentisi Ölçeğidir. Veriler, yüz yüze ve Google Forms aracılığıyla çevrim içi yöntemler kullanılarak toplanmıştır. Analiz, kariyer stresinin hem çözüm odaklı düşünme hem de olumlu gelecek beklentisi ile anlamlı şekilde negatif ilişkili olduğunu, çözüm odaklı düşünmenin ise olumlu gelecek beklentisi ile pozitif korelasyon gösterdiğini ortaya koymuştur. Ayrıca, sonuçlar olumlu gelecek beklentisinin çözüm odaklı düşünme ve kariyer stresi arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiğini göstermiştir. Bu bulgular mevcut literatür ışığında tartışılmış ve gelecekteki araştırma ve uygulamalar için ilgili öneriler sunulmuştur.

* Corresponding Author: ogonultasmlt@gmail.com

Introduction

The university period represents a turning point that requires important developmental processes such as coping with academic challenges, adjusting to increasing levels of independence, separation from family and friends and adapting to new role expectations (Krieg, 2013). This period also serves as a developmental stage during which students form their self-identity and take important steps toward determining their career goals. In this process, students are expected to develop awareness of their personality traits, interests and values, abilities, life goals, perceptions of people and society and worldviews in order to make career choices that are appropriate for them (Kim, 2021). Indeed, career planning and decision making are considered important career developmental tasks for university students (Zhang et al., 2022). However, various uncertainties associated with this process can lead to career stress among students. In particular, lack of awareness of one's personal characteristics and not knowing what to do about the future are among the main sources of this uncertainty (Choi et al., 2011; Patton & Creed, 2001). In addition, the pressure to find a job after university, insufficient information about the planned career, the level of financial support that can be provided by the family and the necessity of taking numerous exams are also among the factors that trigger career stress (Erdoğan & İşözen, 2022; Günay & Çelik, 2019; Şeker & Dilmen, 2025). The responsibilities that the individual has to take in the decision-making process, the possible consequences of the decision, and the reactions of the family or the environment can further increase this stress (Aşık & Akgül, 2022). At this point, conceptual definitions of career stress and its effects on individuals are addressed and then the relationships between the variables are examined.

Career stress is defined as the stress experienced in the process of determining and developing one's career path (Park & Han, 2017). Choi et al. (2011) defined career stress as an emotion that threatens health by exceeding psychological or physiological limits related to career and a dynamic interaction between the environment and the individual. Hu et al. (2018) argue that individuals tend to experience career-related stress in instances where they become cognizant of the fact that their career aspirations remain unfulfilled, or when they are confronted with negative appraisals concerning the viability of these aspirations. Career stress has a significant impact on the career construction of university students and it is stated that career planning processes are disrupted by this stress (Zhang et al., 2022). According to Aşık and Akgül (2022), career stress negatively affects individuals' career decision-making self-efficacy and thus hinders the smooth functioning of this process. In addition, career stress, which strains individuals' psychological resources and negatively affects their psychological well-being, has been suggested to weaken interpersonal relationships and potentially lead to depressive symptoms over time (Choi et al., 2011; Lee & Yu, 2009; Smith & Betz, 2002). In this context, it is evident that career stress exerts a detrimental influence on the career development of young people. Therefore, it is important to investigate the factors affecting career stress. Numerous preceding studies have indicated that solution-focused thinking skills and a positive future expectancy can facilitate more effective and positive outcomes in career development (MacLeod & Byrne, 1996; McMahon et al., 2002; Miller, 2004a). The variables addressed in the present study were examined within the framework of the positive psychology approach. Positive psychology aims to support individuals' adaptation to the present by focusing on their strengths and to foster hope and optimism for the future (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Sheldon & King, 2001). Accordingly, it is thought that these variables may have a determining effect on career stress. The present study, which examines the role of solution-focused thinking and positive future expectancy in reducing career stress in university students, is expected to contribute to the development of career counselling interventions based on these factors by filling the gap in the literature.

Solution-Focused Thinking and Career Stress

Solution-focused thinking is defined as a dynamic mindset that emphasizes the importance of focusing on the solution rather than focusing on the problem and its causes (Grant et al., 2012). According to Oliver and Charles (2015), this mindset offers a different perspective on possible problems that may be encountered in life. Thus, the individual is more encouraged to use different alternatives in solving problems (Doğan 1999; Walter & Peller, 1992). Kondrat and Teater (2010) argue that solution-focused

thinking supports individuals to set goals, think about the paths that lead to goals and take action to achieve goals. As asserted by Arslan et al. (2021), adoption of solution-focused thinking is imperative to facilitate more efficient and expeditious occurrence of change. In addition, solution-focused thinking emphasizes the importance of an individual's resources and the power of self-recovery and emphasizes how to use them for positive change (Grant et al., 2012). Thus, solution-focused thinking contributes to individuals' resilience against difficulties and enables them to focus on the goal (Iveson et al., 2012). The career planning process requires the individual to cultivate an optimistic outlook towards the future and the capacity to devise solutions to the potential challenges that may arise during this process (Güldü & Ersoy-Kart, 2017). Seen from this perspective, it can be hypothesized that solution-focused thinking may serve a preventative function against career stress, which can be caused by potential difficulties and uncertainties that may arise during the career planning process. Previous research has shown that focusing on problems and their causes rather than on solutions, in other words a ruminative thinking tendency, increases negative career thoughts. Moreover, this tendency has been found to slow down processes such as career planning, decision-making and taking action and thus leads to career stress (Doğan et al., 2025; Paivandy et al., 2008). Thus, it can be anticipated that individuals with a tendency toward solution-focused thinking may manage career stress more effectively.

Positive Future Expectancy as a Mediator

Future expectancy is defined as a cognitive structure that an individual develops on the basis of his or her past experiences and shapes through association with self-perception (Rotter, 1975). Positive expectations for the future are defined as the expectation of the achievement of certain goals in later stages of life (Wyman et al., 1993). Individuals with positive expectations about the future show a more optimistic tendency towards achieving their future goals because they look to the future with hope (Çalışkan & Dilmaç, 2021; Eryılmaz, 2011; Ringle & Savickas, 1983). Similarly, İmamoğlu and Güler-Edwards (2007) stated that individuals with an optimistic and hopeful attitude towards the future may persist in achieving their goals by not giving up in the face of difficulties. According to Stoddard and Pierce (2015), being hopeful and having a goal for the future significantly increase positive expectations for the future. The increase in positive future expectations increases motivation and leads the individual to success (Oettingen & Mayer, 2002). In addition, it has been suggested that positive future expectancy can contribute to the development of an individual's strengths and help him/her make easier decisions about the future (Fraser et al., 2024; Nurmi, 1991; Praskova & Johnston, 2021). According to Savickas (2002), in the career planning process, individuals are expected to develop an optimistic perspective, have a positive attitude and take steps towards their career. Based on all this information, it can be argued that positive future expectation can act as a protective factor against career stress.

Solution-Focused Thinking and Positive Future Expectation

The solution-focused thinking approach is based on the generation and reflection on solutions rather than the causes of stressful experiences (Takagi et al., 2019). Selwyn and Grant (2019) emphasize that individuals should develop a solution-focused thinking style in the process of achieving their goals. This thinking style includes visualizing goals, creating effective action plans, focusing on solutions without getting stuck on problems and recognizing available resources and using them effectively. According to Kim (2018), solution-focused thinking is an important approach that supports individuals to develop positive emotions. Furthermore, Grant (2012) states that this approach helps individuals to adopt a more optimistic and effective perspective towards the future. Accordingly, a solution-focused perspective is necessary to overcome negative emotional states and achieve future goals (Koca, 2020). In this respect, solution-focused thinking can help individuals to develop a more positive perspective by shaping their expectations for the future and increasing their motivation in the process of achieving their goals.

The Present Study

In addition to providing students with pleasant and enjoyable experiences, university life offers multidimensional challenges such as adapting to the academic and social environment, developing independence, managing social relationships and determining career orientations (Gizir, 2005). In terms

of career development, university life is considered to be stressful because young people have to make important decisions for their future (Özden & Sertel-Berk, 2017; Polat, 2022; Zhang et al., 2022). Previous studies have shown that university students experience stress in line with uncertainties and expectations about their careers (Fouad et al., 2006; Gizir, 2005; Şensoy & Siyez, 2019; Yasar & Turgut, 2019). Career stress, which is frequently encountered by university students, can lead to a variety of physiological and psychological responses, such as decreased academic motivation, difficulty adapting to the university environment, difficulties in interpersonal relationships and increased tension and anxiety (Lazarus & Folkman, 1984; Lee & Yu, 2009; Park & Han, 2017). In this context, university students who are in a critical stage of career exploration and decision making frequently seek career counselling to cope with the stress they experience and to manage their careers (Lent & Brown, 2013).

The main purpose of the present study is to examine the relationships between career stress, solution-focused thinking and positive future expectancy in university students, in order to fill a gap in the literature and provide practical guidance. The study focuses on how career stress can be managed through cognitive and affective processes. It aims to provide a scientific basis for intervention programs offered to students by psychological counseling centers and career units within universities. Thus, it is considered that in today's career world, which is marked by constant change and uncertainty, university students' capacity to cope with potential challenges in their career development process can be enhanced. The study will test whether positive future expectancy plays a mediating role in the relationship between solution-focused thinking and career stress. In this context, the following hypotheses were tested:

H1: Solution-focused thinking significantly and negatively predicts career stress.

H2: Solution-focused thinking significantly and positively predicts positive future expectancy.

H3: Positive future expectancy mediates the relationship between solution-focused thinking and career stress.

Method

Research Model

The present study was structured in line with the relational research model, which seeks to reveal relationships between variables and to generate predictions grounded in empirical evidence (Fraenkel et al., 2012). Within this framework, the relationships between solution-focused thinking, positive future expectancy and career stress were systematically analyzed. Moreover, in the context of predictive research, the mediating effect of positive future expectancy on the relationship between solution-focused thinking and career stress was also examined.

Study Group

The study group consists of 348 university students from Süleyman Demirel University and Sivas Cumhuriyet University in the 2023-2024 academic year. Data collected from two of the participants was excluded from the study because they were incomplete. With only 2 of the total 350 participants excluded from the study, the missing data rate was calculated to be 0.57%, which is extremely low. This rate falls within the generally accepted limits. Schafer and Graham (2002) and Bennett (2001) reported that the effect of a missing data rate below 5% on the results is negligible. Convenience sampling method was used in the selection of the participants and data collection tools were administered to the participants online via Google forms and face-to-face. The mean age of the participants was 20.8 years. During the data collection process, 296 participants (85.1%) participated in the study via an online method (Google Forms), while 52 participants (14.9%) participated in the study via a face-to-face application.

Data Collection Tools

The Korean Career Stress Inventory: The inventory originally developed by Choi et al. (2011) was adapted into Turkish by Özden and Sertel-Berk (2017). Consisted of 20 items, the scale has three sub-dimensions: career uncertainty and lack of information, external conflict and pressure to secure employment. It employs a 5-point Likert-type format, yielding total scores ranging from 20 to 100. Higher

scores indicate higher levels of career-related stress. For the internal consistency of the scale, the Cronbach's alpha coefficient was calculated and found to be .94, while the test-retest reliability was reported as .81. The fit indices obtained from the adaptation study of the scale are as follows: ($X^2/df=3.26$; $RMSEA=.07$; $CFI=.93$; $NFI=.91$; $IFI=.93$) (Özden & Sertel-Berk, 2017). In the present study, analyses were conducted based on the total score of the scale. In the present study, the Cronbach alpha coefficient of the scale was found to be .92 and the fit index values were found to be as follows: $X^2/df=4.03$; $RMSEA=.05$; $CFI=.91$; $NFI=.92$; $IFI=.92$.

The Solution-Focused Inventory: The inventory originally developed by Grant et al. (2012) was adapted into Turkish by Karahan and Hamarta (2015). Exploratory factor analysis revealed a three-factor structure, which was subsequently confirmed through confirmatory factor analysis. The model fit indices were found to be as follows: $CFI=.94$, $IFI=.94$, $GFI=.93$, $AGFI=.87$ and $RMSEA=.072$, indicating an acceptable model fit. The scale comprises 12 items rated on a six point Likert-type scale, with higher scores reflecting a greater tendency toward solution-focused thinking. The internal consistency of the sub-dimensions was assessed using Cronbach's alpha, yielding coefficients of .70 for the mobilizing resources sub-dimension, .77 for the separation from the problem sub-dimension and .84 for the goal orientation sub-dimension. In the present study, analyses were conducted based on the total score of the scale. In the present study, the Cronbach alpha coefficient of the scale was found to be .89 and the fit index values were found to be as follows: $X^2/df=3.21$, $RMSEA=.05$, $CFI=.94$, $NFI=.94$, $IFI=.96$.

Positive Future Expectations Scale: The scale was developed by İmamoğlu (2001) to assess individuals' levels of optimism regarding their future expectations. The scale consists of five items within a single-factor structure and is rated on a 5-point Likert-type scale. Reliability analysis indicated a Cronbach's alpha coefficient of .85, demonstrating strong internal consistency. Furthermore, the test-retest reliability coefficient, obtained over a three-week interval, was reported as .72 (İmamoğlu & Güler-Edwards, 2007). In the present study, the Cronbach alpha coefficient of the scale was found to be .91 and the fit index values were found to be as follows: $X^2/df=3.67$, $RMSEA=.07$, $CFI=.90$, $NFI=.93$; $IFI=.93$.

The psychometric properties of all the scales used (the Korean Career Stress Inventory, the Solution-Focused Inventory, the Positive Future Expectations Scale) obtained for the present study demonstrated that the data collection tools were reliable and valid. The internal consistency analyses (Cronbach's Alpha) of the scales were calculated as .92 for the Korean Career Stress Inventory, .89 for the Solution-Focused Inventory and .91 for the Positive Future Expectations Scale. These values indicate strong internal consistency for all the scales. Furthermore, model fit indices obtained through Confirmatory Factor Analysis (CFA) also supported the construct validity of the scales. According to criteria accepted in the literature ($X^2/df \leq 5$, $RMSEA \leq .08$, $CFI \geq .90$) (Kline, 2016), the Korean Career Stress Inventory ($X^2/df=4.03$; $RMSEA=.05$; $CFI=.91$; $NFI=.92$; $IFI=.92$), the Solution-Focused Inventory ($X^2/df=3.21$; $RMSEA=.05$; $CFI=.94$; $NFI=.94$; $IFI=.96$), and the Positive Future Expectations Scale ($X^2/df=3.67$; $RMSEA=.07$; $CFI=.90$; $NFI=.93$; $IFI=.93$) generally indicate that the model is consistent with the data (Bentler & Bonett, 1980, Tanaka & Huba, 1985). Although the $AGFI=.87$ value reported in the adaptation study of the Solution-Focused Inventory is below the threshold ($\geq .90$) (Jöreskog & Sörbom, 1981), the strong fit of other key indices such as CFI (Bentler, 1990) and RMSEA and the high sensitivity of AGFI to the parsimony principle in the literature (Hu & Bentler, 1999) led to the conclusion that the model was generally reasonably well-fit. These results indicate that the tools used to measure the variables in the study have a high level of reliability and construct validity.

Data Analysis

To evaluate the suitability of the data for parametric analyses, skewness and kurtosis values were examined. Descriptive statistics, including arithmetic means and standard deviations, were calculated. Pearson product-moment correlation analysis was conducted to explore the relationships among the study variables. Skewness and kurtosis coefficients were calculated to assess whether the data met the normality assumption. The mediating role of positive future expectancy in the relationship between solution-focused thinking and career stress was tested using the regression-based bootstrapping approach. Specifically, the significance of the mediation effect was assessed through the bootstrapping

method, with 5,000 resamples, used to estimate the lower and upper bounds of the confidence intervals and the bootstrap coefficient (Hayes, 2017). All the statistical analyses were performed using the PROCESS macro for SPSS (Model 4), version 3.4, within SPSS 26.

Since the study included data collected from different sources, a dummy variable was created (online= 1, face-to-face= 2) to examine the significance of data collection methods on the interaction between the model variables. The results of this analysis showed no significant interaction between solution-focused thinking and career stress ($\beta = -0.024$; $p = 0.783$), between solution-focused thinking and positive future expectations ($\beta = 0.039$; $p = 0.511$) and between positive future expectations and career stress ($\beta = 0.015$; $p = 0.882$). Thus, the analysis proceeded as planned.

Findings

This section contains descriptive statistics, correlation analysis and mediation analyses related to the study variables. Table 1 presents descriptive statistics for the study variables.

Table 1
Descriptive Statistics and Relationships Regarding Study Variables

Variables	Correlations			Descriptive Statistics				
	1	2	3	N	Mean	Sd	Skewness	Kurtosis
[1] Solution-focused Thinking	-			348	3.92	.79	-.115	.080
[2] Positive Future Expectancy	.67**	-		348	3.47	.95	-.437	-.189
[3] Career Stress	-.38**	-.43**	-	348	2.71	.89	.175	-.498

** $p < .001$

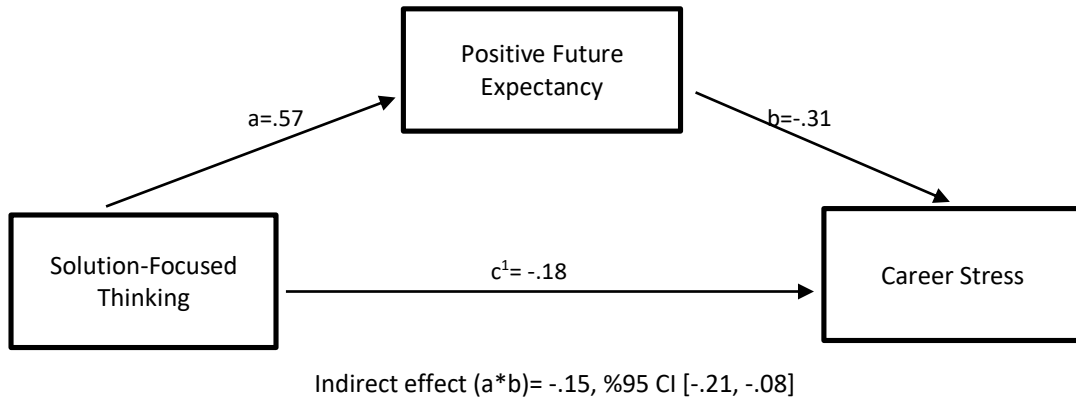
An analysis of the data presented in Table 1 reveals that the skewness and kurtosis values fall within the acceptable threshold of ± 2 , thereby supporting the assumption of normality in the distribution of the data (George & Mallery, 2019). With regard to the interrelationships among the study variables, the findings indicate a statistically significant negative correlation between solution-focused thinking and career stress ($r = -.38$, $p < .01$), as well as between positive future expectancy and career stress ($r = -.43$, $p < .01$). Moreover, a significant positive correlation is observed between solution-focused thinking and positive future expectancy ($r = .67$, $p < .01$). These results suggest that an increase in solution-focused thinking and positive future expectancy is associated with reductions in career stress, whereas higher levels of solution-focused thinking are linked to greater tendencies toward positive future expectancy.

Mediation Analysis

The mediating effect of positive future expectancy in the relationship between solution-focused thinking and career stress was examined through a regression-based bootstrapping approach. In the analyses, 5,000 bootstrap resamples were employed, and the indirect effects were assessed using 95% confidence intervals. The mediation model was constructed in accordance with the framework proposed by Hayes (2017), which comprises a single independent variable, a single dependent variable and a mediating variable. The tested model, illustrating the mediating role of positive future expectancy in the relationship between solution-focused thinking and career stress, is presented in Figure 1. The results derived from the bootstrapping analysis pertaining to the mediating effect are reported in Table 2.

Figure 1

Research Model



An inspection of Figure 1 reveals that solution-focused thinking significantly and positively predicts positive future expectancy ($\beta = .57, p = .000$). Likewise, positive future expectancy is found to significantly and negatively predict career stress ($\beta = -.31, p = .000$). Furthermore, solution-focused thinking also demonstrates a significant negative direct effect on career stress ($\beta = -.27, p = .000$). Upon the inclusion of positive future expectancy as a mediating variable in the model, the direct effect of solution-focused thinking on career stress decreases to $\beta = -.15$, though it remains statistically significant. This reduction in the coefficient, while maintaining significance, indicates the presence of a partial mediation effect. The statistical significance of the indirect effect associated with this partial mediation is confirmed by the bootstrapped coefficients and the corresponding 95% confidence intervals (CI), as reported in Table 2.

Table 2

Bootstrapping Results on the Mediating Role of Positive Future Expectancy in the Prediction of Career Stress by Solution-Focused Thinking

	Estimated	% 95 CI		p
		Lower	Upper	
Direct effects				
Solution-focused Thinking → Positive Future Expectancy	.57	.26	.62	.000
Positive Future Expectancy → Career Stress	-.31	-.35	-.27	.000
Indirect effect				
Solution-focused Thinking → Positive Future Expectancy → Career Stress	-.15	-.21	-.08	.000

In addition, the VIF values for the variables of solution-focused thinking and positive future expectancy were found to be 1.81, the tolerance values were found to be 0.55 and the analysis resulted in a Durbin-Watson value of 1.92. Thus, it was understood that the assumptions of multicollinearity and independence of residuals were met and that there were no problems in evaluating the results of the model.

Discussion & Conclusion

The present study, conducted on university students, examined the mediating role of positive future expectancy in the relationship between solution-focused thinking and career stress. The first finding of the study is that solution-focused thinking is a significant negative predictor of career stress. This finding shows that an increase in solution-focused thinking has a positive effect on career stress and contributes to a decrease in career stress levels among university students. The concept of solution-focused thinking

is based on the solution-focused brief therapy approach. The basic assumption of solution-focused counseling (de Shazer et al., 2021), which is a future- and goal-oriented approach, is to focus on solutions rather than thinking about the problem (Gingerich & Wabeke, 2001). University students may be faced with career problems such as indecision about their career field, low self-awareness, lack of knowledge about the business world and lack of self-confidence in overcoming career obstacles (Ulaş-Kılıç, 2020). Findings from previous studies conducted on university students have shown that solution-focused career counseling makes a significant contribution to the management of career-related problems that may trigger career stress (Akyol & Bacanlı, 2019; Setyorini et al., 2024). Malekiha (2022) revealed that solution-focused counseling was effective in increasing career adaptability among university students. Furthermore, according to Burwell and Chen (2006), solution-focused career practices provide an effective approach to solving career problems. Thus, individuals can dream of a positive career future (Miller, 2004b). As a result of the influence of globalization and postmodernism, transformations in the fields of information, communication and technology have led individuals to face more complex and uncertain processes, which may negatively affect career development (Nota, Ginevra & Soresi, 2012). Especially within the cultural context of Turkey, factors such as social pressure, family expectations and employment-related issues further complicate this process and may lead to increased career stress among university students. Consequently, focusing on individuals' strengths rather than dwelling on problems and generating solutions accordingly may play a protective and preventive role in situations involving career-related stress. Thus, individuals who are able to protect themselves against career stress are likely not only to adapt more effectively to the labor market but also to enhance their levels of motivation, entrepreneurial tendency and productivity and these.

Secondly, it was found that solution-focused thinking predicts positive future expectancy at a significantly positive level. This finding is consistent with previous research indicating that the solution-focused approach can support positive attitudes toward the future. For example, the study conducted by Yanardag and Özmete (2020) revealed that a group intervention based on solution-focused therapy had positive effects on university students' emotions and expectations about the future. The study highlights the significance of the tendency toward solution-focused thinking by demonstrating that an intervention program based on the solution-focused therapy approach can lead to positive changes in individuals' perceptions of the future. In addition, it was found that university students with higher solution-focused thinking skills also had higher levels of hope for the future (Kaya & Güler, 2023). The concept of hope, which forms the basis of the study, refers to goal-directed thinking as defined by Snyder (2002). It involves individuals' perception of their ability to find, initiate and utilize pathways that lead to their desired goals. Solution-focused thinking is a future-oriented and structured thinking strategy that allows an individual to focus on potential solutions and available resources rather than focusing on current problems (de Shazer et al., 2021). According to Gündoğdu (2020), solution-focused thinking helps individuals to solve their problems and experience positive change by making them active. As this approach allows individuals to focus on possible future solutions and personal resources rather than current problems (Grant et al., 2012; Selwyn & Grant, 2019), it can also play an important role in the development of positive future expectations. In conclusion, it can be stated that when individuals focus on solving their current problems, they may develop a more positive and hopeful outlook toward the future.

Finally, positive future expectancy was found to have a partial mediating role in the relationship between solution-focused thinking and career stress. This finding suggests that approaching the problems individuals face from a solution-focused perspective may reduce their levels of career stress by enabling them to develop more positive future expectations. Thinking about the future is recognized as a characteristic of every human being (Nurmi, 2005); especially for young people, this ability is considered an important developmental characteristic (Dietrich et al., 2012). Positive expectations for the future refer to the belief that certain events or conditions in various domains of life will occur in the future (McWhirter & McWhirter, 2008). Such positive expectations play an important role in planning future goals and strengthening motivation to achieve these goals (Sulimani-Aidan, 2017). According to Acar (2022), positive future expectations have a positive effect on career self-efficacy. Thus, individuals who have a more positive view of the future feel more confident in the career planning process. Savickas and Porfeli

(2012) stated that positive future expectancy helps individuals to develop a sense of control over future events, and this situation plays a crucial role in terms of career success. MacLeod and Byrne (1996) stated that individuals with positive expectations about the future are more motivated to search for their career goals. Moreover, helping individuals to change their negative career thoughts plays an important role in enabling them to make more positive career decisions when faced with career-related stressful situations (Bullock-Yowell et al., 2011). Therefore, positive future expectations can be seen as a protective and supportive psychological resource in individuals' coping with career-related stress.

As with any research, the present study has some limitations. Firstly, the research data was collected using self-report measures. Therefore, potential common method bias arising from self-report data cannot be entirely ruled out; however, anonymous responses and voluntary participation are considered to help mitigate this effect. In future studies, qualitative as well as quantitative data can be used to obtain more in-depth information about the study variables. The primary motivation regarding participants was to increase sample diversity by reaching a broader student population from two universities in different geographical regions (Süleyman Demirel University and Sivas Cumhuriyet University). However, it is an accepted limitation that the mixed method carries the risk of mode effect arising from different data collection contexts. Although the study showed that different data collection types had no effect on the results, controlling for potential differences arising from the data collection method remains important in studies. Although the present study found no significant mode effect, future research could further examine potential qualitative differences that may arise from collecting data in mixed contexts. Additionally, given the minimal proportion of missing data (0.57%), MCAR testing was not conducted, which constitutes a minor limitation of the study. As the present study was conducted on university students, the results obtained can only be generalized to university students. Therefore, in order to increase the generalizability of the study, research can be conducted with individuals at different stages of development. Another limitation of the study is that a cause and effect relationship could not be established methodologically. Therefore, the cause and effect relationship between the variables can be revealed in future experimental studies. In particular, group guidance or psycho-educational programs can be integrated into the practices of university counselling and psychological services, enabling all students to benefit from them. It is especially recommended that students who are at risk in terms of career stress be identified at an early stage, and that intervention efforts should not be limited to psychoeducation and group guidance activities, but also include alternative methods such as individual counseling and peer support programs. Another limitation of the study is the gender imbalance in the sample. The proportion of female participants was significantly higher than that of male participants, which may limit the generalizability of the findings across genders. Future studies with a more balanced gender distribution may contribute to a better understanding of potential gender-related differences. Finally, the current study's not examining the potential negative effects of career stress on individuals can be considered another limitation. Accordingly, future research investigating these effects in a comprehensive manner may provide significant contributions to the relevant literature. Despite these limitations, the present study, which highlights the complementary effects of solution-focused thinking and positive future expectancy, provides an important framework for career counselling interventions to help university students cope more effectively with career stress.

In conclusion, the present study showed that positive future expectancy played a mediating role in the relationship between solution-focused thinking and career stress. This suggests that the decrease in career stress associated with solution-focused thinking may be partially explained by an increase in positive future expectations. These findings highlight the importance of promoting solution-focused thinking and developing positive thoughts about the future in career counselling and educational settings. Interventions that promote these psychological resources may serve as protective factors against elevated levels of career-related stress among university students, especially during periods of increased uncertainty and pressure related to career planning and transition into the workforce.

Author Contribution Rates

This study is an original research, and all authors contributed equally to the study.

Ethical Declaration

All rules included in the “Directive for Scientific Research and Publication Ethics in Higher Education Institutions” have been adhered to, and none of the “Actions Contrary to Scientific Research and Publication Ethics” included in the second section of the Directive have been implemented.

Conflict Statement

The authors declare that there is no conflict of interest with any institution or individual within the scope of this study.

Türkçe Sürümü

Giriş

Üniversite dönemi, öğrencilerin akademik zorluklarla başa çıkma, artan bağımsızlık düzeylerine uyum sağlama, ailelerinden ve arkadaşlarından ayrılma ile yeni rol beklentilerine adapte olma gibi önemli gelişimsel süreçleri gerektiren bir dönüm noktasını temsil etmektedir (Krieg, 2013). Bu dönem aynı zamanda, öğrencilerin öz kimliklerini oluşturdukları ve kariyer hedeflerini belirlemeye yönelik önemli adımlar attıkları gelişimsel bir süreçtir. Bu süreçte, öğrencilerin kendilerine uygun kariyer kararları verebilmeleri için kişilik özellikleri, ilgi ve değerleri, yetenekleri, yaşam amaçları, insan ve toplum algıları ile dünya görüşleri hakkında farkındalık geliştirmeleri beklenmektedir (Kim, 2021). Nitekim kariyer planı ve kariyer kararı, üniversite öğrencileri açısından önemli bir gelişim görevi olarak değerlendirilmektedir (Zhang vd., 2022). Ancak bu sürece eşlik eden çeşitli belirsizlikler, öğrencilerde kariyer stresine yol açabilmektedir. Özellikle bireyin kişisel özelliklerine ilişkin farkındalık eksikliği ve geleceğe dair ne yapacağını bilememe durumu, bu belirsizliğin temel kaynakları arasında yer almaktadır (Choi vd., 2011; Patton & Creed, 2001). Ayrıca, üniversiteden sonra iş bulma baskısı, planlanan kariyer hakkında yetersiz bilgi, ailenin sağlayabileceği finansal desteğin düzeyi ve çok sayıda sınava girme zorunluluğu da kariyer stresini tetikleyen faktörler arasında yer almaktadır (Erdoğan & İşözen, 2022; Günay & Çelik, 2019; Şeker & Dilmen, 2025). Karar verme sürecinde bireyin üstlenmesi gereken sorumluluklar, kararın olası sonuçları ve aile ya da çevreden gelen tepkiler ise bu stresi daha da artırabilmektedir (Aşık & Akgül, 2022). Bu noktada, kariyer stresine ilişkin kavramsal tanımlamalara ve bireyler üzerindeki etkilerine odaklanılmış; devamında, değişkenler arasındaki ilişkiler ele alınmıştır.

Kariyer stresi, bireyin kariyer yolunu belirleme ve geliştirme sürecinden kaynaklı stres olarak tanımlanmaktadır (Park & Han, 2017). Choi ve diğerleri (2011) ise kariyer stresini kariyere ilişkin psikolojik veya fizyolojik olarak sınırları aşarak sağlığı tehdit edici bir duygu ve çevre ile birey arasındaki dinamik bir etkileşim olarak tanımlamıştır. Hu ve diğerleri (2018), bireylerin kariyer hedeflerinin hayal kırıklığına uğradığını fark ettiklerinde ya da hedeflerinin gerçekçi olmadığına ilişkin geri bildirim aldıklarında kariyerlerine yönelik stres yaşayabildiklerini belirtmektedir. Kariyer stresi, üniversite öğrencilerinin kariyer inşası üzerinde önemli bir etkiye sahip olup, özellikle kariyer planlama süreçlerinin bu stres nedeniyle sekteye uğradığı belirtilmektedir (Zhang vd., 2022). Nitekim Aşık ve Akgül'e (2022) göre kariyer stresi, bireylerin kariyer kararı verme yetkinliğini olumsuz etkileyerek bu sürecin sağlıklı işlenmesini zorlaştırmaktadır. Bunun yanı sıra, bireyin psikolojik kaynaklarını zorlayan ve psikolojik iyi oluşunu olumsuz etkileyen bir stres türü olan kariyer stresinin, kişilerarası ilişkileri zayıflattığı ve zamanla bireylerde depresif belirtilere yol açabildiği öne sürülmektedir (Choi vd., 2011; Lee & Yu, 2009; Smith & Betz, 2002). Bu bağlamda, kariyer stresinin gençlerin kariyer gelişimi üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu açıktır. Bu nedenle kariyer stresini etkileyen faktörlerin araştırılması önem taşımaktadır. Önceki birçok çalışma, çözüm odaklı düşünme becerisi ile olumlu gelecek beklentisinin kariyer gelişim süreçlerinde daha etkili ve olumlu sonuçlar elde edilmesine katkı sağlayabileceğini göstermektedir (MacLeod & Byrne, 1996; McMahon vd., 2002; Miller, 2004a). Araştırma kapsamında ele alınan değişkenler, pozitif psikoloji yaklaşımı çerçevesinde ele alınmıştır. Pozitif psikoloji, bireylerin güçlü yönlerine odaklanarak, şimdiki ilişkin uyum sürecini desteklemeyi ve geleceğe dair umut ile iyimserliği geliştirmeyi amaçlamaktadır (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Sheldon & King, 2001). Bu doğrultuda, söz konusu değişkenlerin kariyer stresi üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olabileceği düşünülmektedir. Üniversite öğrencilerinde kariyer stresini azaltmada çözüm odaklı düşünmenin ve olumlu gelecek beklentisinin rolünü inceleyen bu çalışmanın, alan yazınındaki boşluğu doldurarak, söz konusu faktörleri temel alan kariyer psikolojik danışmanlığı müdahalelerinin geliştirilmesine katkı sunması beklenmektedir.

Çözüm Odaklı Düşünme ve Kariyer Stresi

Çözüm odaklı düşünme, probleme ve nedenlerine odaklanmak yerine çözüme odaklanmanın önemini vurgulayan dinamik bir düşünce yapısı olarak tanımlanmaktadır (Grant vd., 2012). Oliver ve Charles'e

(2015) göre bu düşünce yapısı yaşamda karşılaşılabilecek olası problemlere karşı farklı bir bakış açısı sunmaktadır. Böylece birey problemlerin çözümünde farklı alternatifler kullanmada daha cesaretlidir (Doğan 1999; Walter & Peller, 1992). Kondrat ve Teater (2010) çözüm odaklı düşünme biçiminin bireylerin hedef belirlemelerine, hedeflere götüren yollar üzerinde düşünmelerini ve hedefe ulaşmak için eyleme geçmelerini desteklediğini ileri sürmüştür. Arslan ve diğerleri (2021) özellikle değişimin daha kolay ve hızlı gerçekleşebilmesi için çözüm odaklı düşünmenin benimsenmesi gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca çözüm odaklı düşünme bireyin kaynaklarının ve kendini toparlama gücünün önemini vurgulayarak olumlu değişim için bunların nasıl kullanılacağına üzerinde durmaktadır (Grant vd., 2012). Böylece, çözüm odaklı düşünme bireylerin zorluklara karşı dirençli olmalarına katkı sunarak hedefe odaklanmayı sağlamaktadır (Iveson vd., 2012). Nitekim kariyer planlama süreci, bireyin geleceğe ilişkin iyimser bir bakış açısı geliştirmesini ve bu süreçte karşılaşılabilecek tehditlere karşı çözümler üretebilmesini zorunlu kılmaktadır (Güldü & Ersoy-Kart, 2017). Bu açıdan bakıldığında, çözüm odaklı düşünmenin kariyer planlama sürecinde karşılaşılabilecek olası zorluklar ve belirsizlikler sonucunda yaşanabilecek kariyer stresine karşı önleyici bir rolü olabileceği varsayılabilir. Nitekim önceki araştırmalar, çözüme odaklanmak yerine probleme ve onun nedenlerine yoğunlaşmanın, diğer bir ifadeyle ruminatif düşünce eğiliminin, olumsuz kariyer düşüncelerini artırdığını göstermektedir. Ayrıca bu eğilimin, kariyerle ilgili planlama, karar verme ve eyleme geçme gibi süreçlerde ilerlemeyi yavaşlatarak kariyer stresine yol açtığı ortaya konmuştur (Doğan vd., 2025; Paivandy vd., 2008). Buradan hareketle, çözüm odaklı düşünme eğilimi gösteren bireylerin kariyer stresini daha etkili bir şekilde yönetebilecekleri öngörülebilir.

Aracı Değişken Olarak Olumlu Gelecek Beklentisi

Gelecek beklentisi, bireyin geçmiş deneyimlerine dayalı olarak geliştirdiği ve benlik algısıyla ilişkilendirerek şekillendirdiği bilişsel bir yapı olarak tanımlanmaktadır (Rotter, 1975). Geleceğe yönelik olumlu beklentiler ise daha sonraki yaşam dönemlerinde belirli hedeflere ulaşma beklentisi olarak tanımlanmaktadır (Wyman vd., 1993). Geleceğe yönelik olumlu beklentiye sahip bireyler, geleceğe umutla baktıkları için buna bağlı olarak, gelecekteki hedeflerine ulaşacaklarına ilişkin daha iyimser bir eğilim göstermektedirler (Çalışkan & Dilmaç, 2021; Eryılmaz, 2011; Ringle & Savickas, 1983). Benzer şekilde, İmamoğlu ve Güler-Edwards (2007), geleceğe yönelik iyimser ve umutlu bir tutum sergileyen bireylerin zorluklar karşısında pes etmeyerek hedeflerine ulaşmada ısrarcı olabileceğini belirtmiştir. Stoddard ve Pierce'a (2015) göre ise umutlu olmakla birlikte gelecekle ilgili bir amaç edinmek olumlu gelecek beklentisini önemli ölçüde artırmaktadır. Geleceğe ilişkin olumlu beklentilerin yükselmesi ise motivasyonu artırarak kişiyi başarıya ulaştırmaktadır (Oettingen & Mayer, 2002). Ayrıca geleceğe yönelik motivasyonel yapıyı temsil eden olumlu gelecek beklentisinin bireylerin güçlü yönlerinin gelişimine ve gelecekle ilgili daha kolay kararlar almasına katkıda bulunabileceği öne sürülmektedir (Fraser vd., 2024; Nurmi, 1991; Praskova & Johnston, 2021). Savickas'a (2002) göre, kariyer planlama sürecinde bireyden iyimser bir bakış açısı geliştirmesi, olumlu tutum sergilemesi ve kariyerine yönelik adımlar atması beklenmektedir. Tüm bu bilgilere göre, olumlu gelecek beklentisinin kariyer stresine karşı koruyucu faktör işlevi görebileceği ileri sürülebilir.

Çözüm Odaklı Düşünme ve Olumlu Gelecek Beklentisi

Çözüm odaklı düşünme yaklaşımı, stresli deneyimlerin nedenlerinden çok, çözüm üretmeye ve bu çözümler üzerinde düşünmeye dayalı bir yaklaşımı temel almaktadır (Takagi vd., 2019). Selwyn ve Grant (2019), bireylerin hedeflerine ulaşma sürecinde çözüm odaklı bir düşünme tarzı geliştirmeleri gerektiğini vurgulamaktadır. Bu düşünme tarzı; hedefleri zihinde canlandırmayı, etkili eylem planları oluşturmayı, sorunlara takılıp kalmaksızın çözüm yollarına odaklanmayı ve mevcut kaynakların farkına vararak bunları etkin bir şekilde kullanmayı içermektedir. Kim'e (2018) göre, çözüm odaklı düşünme, bireylerin olumlu duygular geliştirmelerini destekleyen önemli bir yaklaşımdır. Ayrıca, Grant (2012) bu yaklaşımın, bireylerin geleceğe yönelik daha iyimser ve etkili bir bakış açısı benimsemelerine katkı sağladığını ifade etmektedir. Buna göre, olumsuz duygu durumlarından kurtulmak ve gelecekteki hedeflere ulaşmak için çözüm odaklı bir bakış açısına ihtiyaç duyulmaktadır (Koca, 2020). Bu doğrultuda, çözüm odaklı düşünmenin, bireylerin geleceğe dair beklentilerini şekillendirerek daha olumlu bir bakış açısı geliştirmelerini ve hedeflerine ulaşma sürecindeki motivasyonlarını artırmalarını destekleyebileceği düşünülebilir.

Mevcut Çalışma

Üniversite yaşamı, öğrenciler için hoş ve keyifli deneyimler sunmasının yanı sıra; akademik ve sosyal ortamlara uyum sağlama, bağımsızlık geliştirme, sosyal ilişkileri yönetme ve mesleki yönelimlerini belirleme gibi çok boyutlu zorlukları da beraberinde getirmektedir (Gizir, 2005). Kariyer gelişimi açısından değerlendirildiğinde, üniversite yılları bireylerin yaşamları boyunca karşılaştıkları en önemli stres dönemlerinden biri olarak görülmektedir; özellikle bu dönem, gençlerin geleceğe yönelik önemli kararlar aldığı bir zaman dilimini içermesi bakımından, kariyere ilişkin stresin ortaya çıkmasını kaçınılmaz kılmaktadır (Özden & Sertel-Berk, 2017; Polat, 2022; Zhang vd., 2022). Önceki araştırmalar, üniversite öğrencilerinin kariyerlerine yönelik belirsizlikler ve beklentiler doğrultusunda stres yaşadıklarını göstermiştir (Fouad vd., 2006; Gizir, 2005; Şensoy & Siyez, 2019; Yasar & Turgut, 2019). Üniversite öğrencilerinin sıklıkla karşılaştığı kariyer stresi, akademik motivasyonun azalması, üniversite ortamına uyumda zorlanma, kişiler arası ilişkilerde yaşanan güçlükler, artan gerginlik ve kaygı gibi çeşitli fizyolojik ve psikolojik tepkilere neden olabilmektedir (Lazarus & Folkman, 1984; Lee & Yu, 2009; Park & Han, 2017). Bu bağlamda, kariyer keşfi ve karar verme sürecinin kritik bir aşamasında bulunan üniversite öğrencileri, yaşadıkları stresle başa çıkmak ve kariyerlerine yön vermek amacıyla kariyer psikolojik danışmanlığına en çok başvuran grup olarak öne çıkmaktadır (Lent & Brown, 2013).

Bu araştırmanın temel amacı, üniversite öğrencilerinde kariyer stresi ile çözüm odaklı düşünme ve olumlu gelecek beklentisi arasındaki ilişkileri inceleyerek alan yazınındaki boşluğu doldurmak ve pratik uygulamalara rehberlik etmektir. Kariyer stresinin bilişsel ve duyuşsal süreçlerle nasıl yönetilebileceğine odaklanan bu çalışma, özellikle üniversiteler bünyesinde hizmet veren psikolojik danışma merkezlerinin ve kariyer birimlerinin öğrencilere sunduğu müdahale programlarına bilimsel dayanak sağlamayı hedeflemektedir. Böylece, değişken ve belirsizliklerle dolu günümüz kariyer dünyasında üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim sürecinde karşılaşılabilecekleri olumsuzluklarla başa çıkma kapasitelerinin artırılabilmesi düşünülmektedir. Araştırmada, çözüm odaklı düşünme ile kariyer stresi arasındaki ilişkide olumlu gelecek beklentisinin aracı rol oynayıp oynamadığı test edilecektir. Bu kapsamda araştırmada aşağıdaki hipotezler test edilmiştir:

H1: Çözüm odaklı düşünme kariyer stresini negatif yönde anlamlı düzeyde yordamaktadır.

H2: Çözüm odaklı düşünme olumlu gelecek beklentisini pozitif yönde anlamlı düzeyde yordamaktadır.

H3: Çözüm odaklı düşünme ile kariyer stresi arasındaki ilişkide olumlu gelecek beklentisi aracı rol oynamaktadır.

Yöntem

Araştırma Modeli

Bu araştırma, değişkenler arasındaki ilişkileri aydınlatmayı ve ampirik kanıtlara dayanan tahminler üretmeyi amaçlayan ilişkisel araştırma modeline uygun olarak yapılandırılmıştır (Fraenkel vd., 2012). Bu çerçevede, çözüm odaklı düşünme, olumlu gelecek beklentisi ve kariyer stresi arasındaki ilişkiler sistematik olarak analiz edilmiştir. Araştırmada ayrıca, olumlu gelecek beklentisinin çözüm odaklı düşünme ve kariyer stresi arasındaki ilişki üzerindeki aracılık etkisi de incelenmiştir.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 98'i erkek 250'si kadın olmak üzere, 2023-2024 eğitim-öğretim döneminde Süleyman Demirel Üniversitesi ve Sivas Cumhuriyet Üniversitesi'nde öğrenim gören toplam 348 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. İki veri, eksik dolduruldukları için çalışma dışı bırakılmıştır. Toplam 350 katılımcıdan sadece ikisinin çalışma dışına çıkartılması nedeniyle, eksik veri oranı %0.57 hesaplanarak son derece düşük bir seviyededir. Bu oran, Schafer ve Graham (2002) ve Bennett (2001) çalışmalarında incelenebileceği gibi, %5'in altındaki eksiklik oranının sonuçlar üzerindeki etkisinin önemsiz olduğunu belirttiği genel kabul görmüş sınırlar içerisinde yer almaktadır. Bu veriler dışında kayıp veri bulunmamaktadır ve herhangi bir kayıp veri tamamlama yöntemi uygulanmamıştır. Eksik verilerin oranı oldukça düşük olduğundan, MCAR testi uygulanmamıştır; bu durum çalışmanın küçük bir sınırlılığı olarak

değerlendirilebilir. Katılımcılara ulaşmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmış, veri toplama araçları katılımcılara Google formlar aracılığıyla çevrim içi ve yüz yüze uygulanmıştır. Çevrim içi veri toplama yönteminin de kullanılması ile daha fazla katılımcıya ulaşılması mümkün olmuştur. Katılımcıların yaş ortalamaları 20.8'dir. Veri toplama sürecinde, katılımcıların 296'sı (%85.1) çevrim içi (Google Forms) yöntemle, 52'si (%14.9) ise yüz yüze uygulama ile çalışmaya katılmıştır.

Kullanılan Veri Toplama Araçları

Kariyer Stresi Ölçeği: Orijinali Choi ve diğerleri (2011) tarafından geliştirilen ölçek, Özden ve Sertel-Berk (2017) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. 20 maddeden oluşan ölçek, kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği, dış çatışma ve iş bulma baskısı olmak üzere üç alt boyutu kapsamaktadır. Ölçek, 20 ile 100 arasında değişen toplam puanlar veren beşli Likert tipi bir format kullanmaktadır. Daha yüksek puanlar kariyerle ilgili stres düzeylerinin yükseldiğini göstermektedir. Ölçeğin iç tutarlılığı .94 Cronbach alfa katsayısı ile gösterilirken, test-tekrar test güvenilirliği .81 olarak raporlanmıştır. Ölçeğin uyarlama çalışmasından elde edilen uyum indeksleri şöyledir: $X^2/df = 3.26$; RMSEA= .07; CFI= .93; NFI= .91; IFI= .93). Bu çalışmada analizler ölçeğin toplam puanı üzerinden yapılmıştır. Ölçeğin mevcut çalışma için Cronbach alfa katsayısı .92 ve uyum indeksleri $X^2/df= 4.03$; RMSEA= .05; CFI= .91; NFI= .92; IFI= .92 olarak hesaplanmıştır.

Çözüm Odaklı Envanter: Orijinali Grant ve diğerleri (2012) tarafından geliştirilmiş, Karahan ve Hamarta (2015) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Açıklayıcı faktör analizi üç faktörlü bir yapı ortaya koymuş ve bu yapı daha sonra doğrulayıcı faktör analizi ile teyit edilmiştir. Model uyum indeksleri aşağıdaki gibidir: CFI= .94, IFI= .94, GFI= .93, AGFI= .87 ve RMSEA= .072, kabul edilebilir bir model uyumuna işaret etmektedir. Ölçek, altlı Likert tipi bir ölçek üzerinde derecelendirilen 12 maddeden oluşmaktadır ve yüksek puanlar çözüm odaklı düşünmeye daha fazla eğilimi yansıtmaktadır. Alt boyutların iç tutarlılığı Cronbach alfa kullanılarak değerlendirilmiş ve kaynakları harekete geçirme için .70, sorundan ayrılma için .77 ve hedef yönelimi için .84 katsayıları elde edilmiştir. Mevcut çalışma için ölçeğin Cronbach alfa katsayısı .89 ve uyum indeksleri $X^2/df= 3.21$; RMSEA= .05; CFI= .94; NFI= .94; IFI= .96 olarak hesaplanmıştır.

Olumlu Gelecek Beklentisi Ölçeği: Ölçek, bireylerin gelecek beklentilerine ilişkin iyimserlik düzeylerini ölçmek amacıyla İmamoğlu (2001) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek tek faktörlü bir yapıda beş maddeden oluşmakta ve 5'li Likert tipi bir ölçek üzerinden derecelendirilmektedir. Güvenilirlik analizi, Cronbach alfa katsayısının .85 olduğunu ve güçlü bir iç tutarlılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Ayrıca, üç hafta arayla elde edilen test-tekrar test güvenilirlik katsayısı .72 olarak rapor edilmiştir (İmamoğlu ve Güler-Edwards, 2007). Bu çalışmada analizler ölçeğin toplam puanı üzerinden yapılmıştır. Mevcut çalışma için ölçeğin Cronbach alfa katsayısı .91 ve uyum indeksleri $X^2/df= 3.67$; RMSEA= .07; CFI= .90; NFI= .93; IFI= .93 olarak hesaplanmıştır.

Kullanılan tüm ölçeklerin (Kariyer Stresi Ölçeği, Çözüm Odaklı Envanter, Olumlu Gelecek Beklentisi Ölçeği) bu çalışma için elde edilen psikometrik özellikleri, veri toplama araçlarının güvenilir ve geçerli olduğunu göstermiştir. Ölçeklerin iç tutarlılık analizleri (Cronbach Alpha), Kariyer Stresi Ölçeği için .92, Çözüm Odaklı Envanter için .89 ve Olumlu Gelecek Beklentisi Ölçeği için .91 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler, tüm ölçekler için güçlü bir iç tutarlılığa işaret etmektedir. Ayrıca, Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile elde edilen model uyum indeksleri de ölçeklerin yapı geçerliğini desteklemiştir. Literatürde kabul gören kriterlere göre ($X^2/df \leq 5$, RMSEA $\leq .08$, CFI $\geq .90$) (Kline, 2016), Kariyer Stresi Ölçeği ($X^2/df= 4.03$; RMSEA= .05; CFI= .91; NFI= .92; IFI= .92), Çözüm Odaklı Envanter ($X^2/df= 3.21$; RMSEA= .05; CFI= .94; NFI= .94; IFI= .96) ve Olumlu Gelecek Beklentisi Ölçeği ($X^2/df= 3.67$; RMSEA= .07; CFI= .90; NFI= .93; IFI= .93) için elde edilen değerler, genel olarak modelin veriyle uyumlu olduğunu ortaya koymuştur (Bentler & Bonett, 1980, Tanaka & Huba, 1985). Özellikle Çözüm Odaklı Envanter'in uyarlama çalışmasında raporlanan AGFI= .87 değeri, kabul eşiği ($\geq .90$) (Jöreskog & Sörbom, 1981) altında kalmakla birlikte, CFI (Bentler, 1990) ve RMSEA gibi diğer temel indekslerin güçlü uyumu ve literatürde AGFI'nin parsimony ilkesine olan yüksek hassasiyetinden (Hu & Bentler, 1999) dolayı modelin genel olarak makul düzeyde uyumlu olduğu kabul edilmiştir. Bu sonuçlar, çalışmanın değişkenlerini ölçmek için kullanılan araçların yüksek düzeyde güvenilirlik ve yapısal geçerliğe sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Veri Analizi

Verilerin parametrik analizlere uygunluğunu değerlendirmek için çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar dâhil olmak üzere tanımlayıcı istatistikler hesaplanmıştır. Verilerin normallik varsayımını karşılama durumunu değerlendirmek üzere çarpıklık ve basıklık katsayıları hesaplanmıştır. Çalışma değişkenleri arasındaki ilişkileri keşfetmek için Pearson momentler çarpımı korelasyon analizi yapılmıştır. Çözüm odaklı düşünme ve kariyer stresi arasındaki ilişkide olumlu gelecek beklentisinin aracı rolü regresyon tabanlı bootstrapping yaklaşımı kullanılarak test edilmiştir. Spesifik olarak, aracılık etkisinin önemi, güven aralıklarının alt ve üst sınırlarını ve bootstrap katsayısını tahmin etmek için 5.000 yeniden örneklem kullanıldığı bootstrapping yöntemiyle değerlendirilmiştir (Hayes, 2017). Tüm istatistiksel analizler SPSS 26'da SPSS için PROCESS makrosu (Model 4), sürüm 3.4 kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada farklı kaynaklardan toplanmış veri olması dolayısıyla kukla değişken oluşturularak (Çevrim içi= 1, yüz yüze= 2 olacak şekilde) veri toplama yöntemlerinin model değişkenleri arasındaki etkileşim üzerindeki anlamlılığı incelenmiştir. Bu analiz sonucunda, çözüm odaklı düşünme ve kariyer etkisi arasındaki etkileşimde ($\beta = -0.024$; $p = 0.783$); çözüm odaklı düşünme ve olumlu gelecek beklentisi arasındaki etkileşimde ($\beta = 0.039$; $p = 0.511$); olumlu gelecek beklentisi ve kariyer etkisi arasındaki etkileşimde ($\beta = 0.015$; $p = 0.882$) veri toplama yönteminin model üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı anlaşılmıştır. Böylelikle analiz aşamalarına planlanan akış ile devam edilmiştir.

Bulgular

Bu bölümde, araştırma değişkenlerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler, korelasyon analizi ve aracılık analizleri yer almaktadır. Tablo 1'de araştırma değişkenlerine ilişkin betimleyici istatistikler yer almaktadır.

Tablo 1
Araştırma Değişkenlerine İlişkin Betimleyici İstatistikler

Değişkenler	Korelasyon Sonuçları			Betimleyici İstatistikler				
	1	2	3	N	Ortalama	Ss	Çarpıklık	Basıklık
[1]Çözüm Odaklı Düşünme	-			348	3.92	.79	-.115	.080
[2]Olumlu Gelecek Beklentisi	.67**	-		348	3.47	.95	-.437	-.189
[3]Kariyer Stresi	-.38**	-.43**	-	348	2.71	.89	.175	-.498

** $p < .001$

Tablo 1'de sunulan veriler incelendiğinde, çarpıklık ve basıklık değerlerinin kabul edilebilir ± 2 eşiği içinde yer aldığı, dolayısıyla verilerin dağılımının normal olduğu varsayımının desteklediği görülmektedir (George & Mallery, 2019). Çalışma değişkenleri arasındaki ilişkilere bakıldığında, bulgular çözüm odaklı düşünme ile kariyer stresi arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif bir korelasyon olduğunu göstermektedir ($r = -.38$, $p < .01$) ve olumlu gelecek beklentisi ile kariyer stresi arasında ($r = -.43$, $p < .01$) istatistiksel olarak anlamlı bir negatif korelasyon olduğunu göstermektedir. Ayrıca, çözüm odaklı düşünme ile olumlu gelecek beklentisi arasında anlamlı bir pozitif korelasyon gözlenmektedir ($r = .67$, $p < .01$). Bu sonuçlar, çözüm odaklı düşünme ve olumlu gelecek beklentisindeki artışın kariyer stresindeki azalmayla ilişkili olduğunu, daha yüksek çözüm odaklı düşünme düzeylerinin ise olumlu gelecek beklentisine yönelik daha büyük eğilimlerle bağlantılı olduğunu göstermektedir.

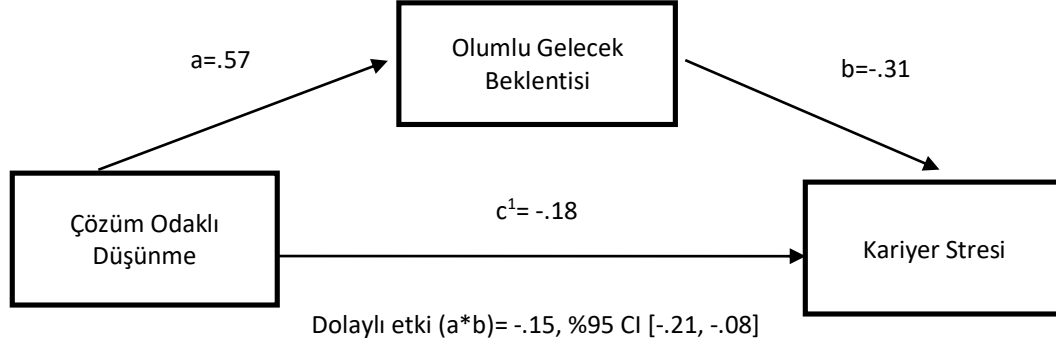
Aracılık Analizi

Çözüm odaklı düşünme ve kariyer stresi arasındaki ilişkide olumlu gelecek beklentisinin aracılık etkisi regresyon tabanlı bootstrapping yaklaşımı ile incelenmiştir. Analizlerde 5.000 bootstrap yeniden örnekleme kullanılmış ve dolaylı etkiler %95 güven aralıkları kullanılarak değerlendirilmiştir. Aracılık modeli, Hayes (2017) tarafından önerilen ve tek bir bağımsız değişken, tek bir bağımlı değişken ve bir aracı değişkenden oluşan çerçeveye uygun olarak oluşturulmuştur. Çözüm odaklı düşünme ile kariyer stresi

arasındaki ilişkide olumlu gelecek beklentisinin aracılık rolünü gösteren test edilmiş model Şekil 1'de sunulmuştur. Aracı etkiye ilişkin bootstrapping analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 2'de raporlanmıştır.

Şekil 1

Araştırma Modeli



Şekil 1 incelendiğinde, çözüm odaklı düşüncenin olumlu gelecek beklentisini anlamlı ve pozitif bir şekilde yordadığı görülmektedir ($\beta = .57$, $p = .000$). Benzer şekilde, olumlu gelecek beklentisinin kariyer stresini anlamlı ve negatif olarak yordadığı bulunmuştur ($\beta = -.31$, $p = .000$). Ayrıca, çözüm odaklı düşünme de kariyer stresi üzerinde anlamlı ve negatif bir doğrudan etki göstermektedir ($\beta = -.27$, $p = .000$). Olumlu gelecek beklentisinin aracı değişken olarak modele dahil edilmesiyle, çözüm odaklı düşüncenin kariyer stresi üzerindeki doğrudan etkisi $\beta = -.15$ 'e düşmekle birlikte, istatistiksel olarak anlamlı olmaya devam etmektedir. Katsayıdaki bu azalma, anlamlılığını korumakla birlikte, kısmi bir aracılık etkisinin varlığına işaret etmektedir. Bu kısmi aracılıkla ilişkili dolaylı etkinin istatistiksel önemi, Tablo 2'de rapor edildiği üzere, bootstrapped katsayıları ve bunlara karşılık gelen %95 güven aralıkları (CI) ile teyit edilmektedir.

Tablo 2

Çözüm Odaklı Düşünmenin Kariyer Stresini Yordamasında Olumlu Gelecek Beklentisinin Aracı Rolüne İlişkin Bootstrapping Sonuçları

Doğrudan etkiler	Estimated	% 95 CI		p
		Lower	Upper	
Çözüm Odaklı Düşünme → Olumlu Gelecek Beklentisi	.57	.26	.62	.000
Olumlu Gelecek Beklentisi → Kariyer Stresi	-.31	-.35	-.27	.000
Dolaylı etki				
Çözüm Odaklı Düşünme → Olumlu Gelecek Beklentisi → Kariyer Stresi	-.15	-.21	-.08	.000

Ek olarak, çözüm odaklı düşünme ve olumlu gelecek beklentisi değişkenlerine ilişkin VIF değerleri 1.81 ve Tolerans değerleri 0.55 olarak bulunmuş; analiz sonucunda Durbin-Watson değeri 1.92 olarak hesaplanmıştır. Böylelikle çoklu doğrusal bağlantı ve kalıntıların bağımsızlığı varsayımlarının yerine getirildiği, modelin diğer uyum parametrelerine ek olarak sonuçlarının değerlendirilmesinde herhangi bir sorunun olmadığı anlaşılmıştır. Bu değer, kalıntıların bağımsız olduğu varsayımının karşılandığını göstermektedir.

Tartışma ve Sonuç

Üniversite öğrencileri ile gerçekleştirilen bu araştırmada çözüm odaklı düşünme ile kariyer stresi arasındaki ilişkide olumlu gelecek beklentisinin aracı rolü incelenmiştir. Araştırmada elde edilen ilk bulgu, çözüm odaklı düşünmenin kariyer stresini negatif yönde anlamlı düzeyde yordadığıdır. Bu bulgu, çözüm odaklı düşünmenin artmasının kariyer stresi üzerinde olumlu etki sağlayarak üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerinin azalmasına katkı sunduğunu göstermektedir. Çözüm odaklı düşünme kavramı çözüm odaklı kısa terapi yaklaşımına dayanmaktadır. Gelecek odaklı ve hedefe yönelik bir yaklaşım olan çözüm odaklı danışma yaklaşımının (de Shazer vd., 2021) temel sayılısı, sorun üzerinde düşünmek yerine çözümlere odaklanmaktır (Gingerich & Wabeke, 2001). Üniversite öğrencileri kariyer alanları konusunda kararsızlık yaşama, bireysel farkındalıklarının düşük olması, iş dünyasına ilişkin yetersiz bilgi düzeyi, kariyer basamaklarını aşmaya yönelik özgüven eksikliği gibi kariyer sorunlarıyla karşı karşıya kalabilmektedir (Ulaş-Kılıç, 2020). Üniversite öğrencileriyle gerçekleştirilen önceki araştırma bulguları, çözüm odaklı kariyer psikolojik danışmanlığının kariyer stresini tetikleyebilecek kariyer sorunlarının yönetimine önemli bir katkısı olduğunu göstermiştir (Akyol & Bacanlı, 2019; Setyorini vd., 2024). Malekiha (2022) üniversite öğrencilerinde kariyer uyumunun artışında çözüm odaklı danışmanın etkili olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, Burwell ve Chen'e (2006) göre, kariyer sorunlarının çözümünde çözüm odaklı kariyer uygulamaları etkili bir yaklaşım sunmaktadır. Böylece, bireyler olumlu bir kariyer geleceğinin hayalini kurabilmektedir (Miller, 2004b). Küreselleşme ve postmodernizmin etkisiyle bilgi, iletişim ve teknoloji alanlarında yaşanan dönüşümler, bireylerin daha karmaşık ve belirsiz süreçlerle karşı karşıya kalmasına neden olmakta; bu durum ise kariyer gelişimini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Nota vd., 2012). Özellikle Türkiye'nin kültürel yapısı göz önünde bulundurulduğunda, toplumsal baskı, aile beklentileri ve istihdam sorunları gibi etkenler bu süreci daha da zorlaştırmakta ve üniversite öğrencilerinde kariyer stresinin artmasına yol açabilmektedir. Sonuç olarak, bireylerin problem üzerinde yoğunlaşmak yerine güçlü yönlerine odaklanarak çözüm üretmeleri, kariyere ilişkin stres gibi durumlarda koruyucu ve önleyici bir rol oynayabilir. Böylelikle kariyer stresine karşı kendini koruyabilen bireylerin, iş gücü piyasasına daha uyumlu olmalarının yanı sıra motivasyon, girişimcilik eğilimi ve üretkenlik düzeylerini artırabilecekleri; bu etkilerin ise bireysel kazanımların ötesinde toplumsal gelişime de katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Araştırmada ikinci olarak, çözüm odaklı düşünmenin olumlu gelecek beklentisini pozitif yönde anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu, çözüm odaklı yaklaşımın geleceğe dair olumlu tutumları destekleyebileceğine işaret eden önceki araştırma bulgularıyla tutarlılık göstermektedir. Örneğin, Yanardag ve Özmete (2020) tarafından gerçekleştirilen araştırma, çözüm odaklı terapiye dayalı grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin geleceğe yönelik duygu ve beklentileri üzerinde olumlu etkiler yarattığını ortaya koymuştur. Söz konusu çalışma, çözüm odaklı terapi yaklaşımına dayalı olarak geliştirilen bir müdahale programının, bireylerin geleceğe yönelik algılarında olumlu değişimlerin mümkün olabileceğini göstermesi bakımından, çözüm odaklı düşünme eğiliminin taşıdığı önemi vurgulamaktadır. Ayrıca, çözüm odaklı düşünme becerileri yüksek olan üniversite öğrencilerinin, geleceğe yönelik umut düzeylerinin de daha yüksek olduğu bulunmuştur (Kaya & Güler, 2023). İlgili çalışmada temel alınan umut kavramı, Snyder'a (2002) göre bireylerin, arzu ettikleri hedeflere ulaşmalarını sağlayan yolları bulma, bu yolları harekete geçirme ve gerektiğinde kullanabilme yeteneğine sahip olduklarını algılamalarıyla ilgili hedefe yönelik düşünceyi ifade etmektedir. Çözüm odaklı düşünme, bireylerin mevcut sorunlara odaklanmak yerine, potansiyel çözümler ve mevcut kaynaklar üzerinde yoğunlaşmalarını sağlayan, geleceğe yönelik ve yapılandırılmış bir düşünme stratejisidir (de Shazer vd., 2021). Gündoğdu'ya (2020) göre, çözüm odaklı düşünme bireyi aktif kılarak problemlerini çözebilmesini ve olumlu değişimi yaşamalarını kolaylaştırmaktadır. Bu yaklaşım, bireyin mevcut sorunlardan ziyade gelecekteki olası çözümlere ve kişisel kaynaklara odaklanmasını sağladığı için (Grant vd., 2012; Selwyn & Grant, 2019), olumlu gelecek beklentisinin gelişiminde de önemli bir rol oynayabilir. Sonuç olarak, bireylerin mevcut sorunları çözmeye odaklandıklarında, geleceğe yönelik daha olumlu ve umutlu bir bakış açısı geliştirebilecekleri ifade edilebilir.

Araştırmada son olarak olumlu gelecek beklentisinin çözüm odaklı düşünme ile kariyer stresi arasındaki ilişkide kısmi aracı rolü olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, bireylerin karşılaştıkları sorunlara çözüm odaklı bir bakış açısıyla yaklaşmalarının, onların geleceğe yönelik daha olumlu beklentiler geliştirmelerini

sağlayarak kariyer stresi düzeylerini azaltabileceğine işaret etmektedir. Geleceği düşünmek, her insanın karakteristik bir özelliği olarak kabul edilmektedir (Nurmi, 2005); özellikle gençler için bu beceri, önemli bir gelişimsel özellik olarak değerlendirilmektedir (Dietrich vd., 2012). Geleceğe ilişkin olumlu beklentiler, bireyin geleceğinde farklı yaşam alanlarında belirli olayların veya koşulların gerçekleşeceğine ilişkin inançları ifade etmektedir (McWhirter & McWhirter, 2008). Bu tür olumlu beklentiler, gelecekle ilgili hedeflerin planlanmasında ve bu hedeflere ulaşma motivasyonunun güçlendirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Sulimani-Aidan, 2017). Acar'a (2022) göre olumlu gelecek beklentisi kariyer öz yeterliği üzerinde olumlu etkiye sahiptir. Böylece geleceğe daha olumlu bakan bireyler kariyer planlama sürecinde kendilerini daha güvende hissederler. Savickas ve Porfeli (2012) geleceğe ilişkin olumlu beklentilere sahip olmanın, bireylerin gelecekteki olaylar üzerinde kontrol duygusu geliştirmelerine katkı sağladığını ve bu durumun kariyer başarısı açısından kritik bir rol oynadığını belirtmiştir. MacLeod ve Byrne ise (1996) olumlu gelecek beklentisine sahip bireylerin kariyer hedeflerine yönelik araştırma yapmaya daha fazla motive olduklarını belirtmiştir. Ayrıca, bireylerin olumsuz kariyer düşüncelerini değiştirmelerine yardımcı olmanın, kariyer ile ilgili stresli durumlarla karşılaştıklarında daha olumlu kariyer kararları almalarını kolaylaştırmada önemli bir rol oynadığı belirtilmektedir (Bullock-Yowell vd., 2011). Dolayısıyla, geleceğe yönelik olumlu beklentiler, bireylerin kariyerle ilişkili stresle başa çıkma süreçlerinde koruyucu ve destekleyici bir psikolojik kaynak olarak değerlendirilebilir.

Her araştırmada olduğu gibi bu araştırma da bazı sınırlılıklar içermektedir. İlk olarak araştırma verileri öz bildirim dayalı ölçme araçları kullanılarak toplanmıştır. Bu nedenle, öz-bildirim temelli verilerden kaynaklanabilecek olası ortak yöntem yanlılığı tamamen göz ardı edilemez; ancak anonim yanıtların ve gönüllü katılımın bu etkiyi azaltmaya yardımcı olduğu düşünülmektedir. Gelecek çalışmalarda, nicel verilerin yanı sıra nitel verilere de yer verilerek, araştırma değişkenleri hakkında daha derinlemesine bilgi edinilebilir. Katılımcılar hususundaki temel motivasyon, farklı coğrafi bölgelerdeki iki üniversiteden (Süleyman Demirel Üniversitesi ve Sivas Cumhuriyet Üniversitesi) daha geniş bir öğrenci kitlesine ulaşarak örneklem çeşitliliğini artırmak olmuştur. Ancak karma yöntemin, farklı veri toplama bağlamlarından kaynaklanabilecek mod etkisi riski taşıması kabul edilen bir kısıttır. Çalışmada farklı veri toplama türlerinin sonuç üzerinde etkisinin olmadığı gösterilmiş olsa da veri toplama yönteminden kaynaklanabilecek potansiyel farklılıkları kontrol etmenin önemini çalışmalardaki önemini korumaktadır. Bu çalışmada anlamlı bir mod etkisi bulunmamış olsa da, gelecekteki araştırmalar karma veri toplama bağlamlarında ortaya çıkabilecek olası nitel farklılıkları daha ayrıntılı biçimde inceleyebilir. Ayrıca, eksik verilerin oranı oldukça düşük (%0.57) olduğundan, MCAR testi uygulanmamıştır; bu durum çalışmanın küçük bir sınırlılığı olarak değerlendirilebilir. Araştırma, üniversite öğrencileriyle gerçekleştirilmiş olduğundan, elde edilen sonuçlar yalnızca üniversite öğrencilerine genellenebilir. Bu nedenle, araştırmanın genellenebilirliğini artırmak amacıyla, farklı gelişim dönemlerindeki bireylerle araştırmalar yapılabilir. Araştırmanın bir diğer sınırlılığı, yöntemsel olarak neden-sonuç ilişkisi kurulamamış olmasıdır. Bu nedenle, gelecekte yapılacak deneysel araştırmalarla değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkisi ortaya konulabilir. Özellikle yapılacak araştırmalar sonucunda etkililiği test edilmiş grup rehberliği ya da psikoeğitim programlarının üniversitelerde rehberlik ve psikolojik danışma merkezlerinin uygulamalarına entegre edilerek tüm öğrencilerin yararlanması sağlanabilir. Özellikle kariyer stresi açısından risk altında bulunan öğrencilerin erken dönemde belirlenmesi ve yalnızca psikoeğitim ile grup rehberliği etkinlikleriyle sınırlı kalmaksızın, bireysel danışmanlık, akran destek programları gibi alternatif müdahale yöntemlerinin de sürece dâhil edilmesi önerilmektedir. Ayrıca, araştırmanın bir diğer sınırlılığı örneklem grubundaki cinsiyet dağılımının homojen olmamasıdır. Kadın katılımcıların oranı erkek katılımcılara göre oldukça yüksektir. Bu durum, elde edilen bulguların cinsiyetler arası genellenebilirliğini sınırlayabilir. Gelecek çalışmalarda, daha dengeli bir cinsiyet dağılımına sahip örneklemle yapılacak araştırmalar, cinsiyete bağlı farklılıkların daha sağlıklı bir şekilde değerlendirilmesine katkı sağlayabilir. Son olarak, mevcut araştırmada kariyer stresinin bireyler üzerindeki olası olumsuz etkilerinin incelenmemesi bir diğer sınırlılık olarak değerlendirilebilir. Bu doğrultuda, gelecek araştırmalarda bu etkilerin kapsamlı biçimde incelenmesi, ilgili alan yazınına önemli katkılar sunabilir. Bu sınırlılıklara rağmen, çözüm odaklı düşünme ile olumlu gelecek beklentisinin birbirini tamamlayıcı etkilerini vurgulayan bu araştırma, kariyer stresi ile daha etkili baş etmede üniversite öğrencilerine yönelik kariyer psikolojik danışmanlığı müdahaleleri için önemli bir çerçeve sunmaktadır.

Sonuç olarak, mevcut araştırma olumlu gelecek beklentilerinin çözüm odaklı düşünme ile kariyer stresi arasındaki ilişkide aracı bir rol oynadığını göstermiştir. Bu durum, çözüm odaklı düşünme ile ilişkili kariyer stresindeki azalmanın kısmen gelecekle ilgili olumlu beklentilerin artmasıyla açıklanabileceğini göstermektedir. Bu bulgular, kariyer psikolojik danışmanlığı ve eğitim ortamlarında çözüm odaklı düşünmeyi teşvik etmenin ve geleceğe yönelik olumlu düşünceler geliştirmenin önemini vurgulamaktadır. Bu psikolojik kaynakları teşvik eden müdahaleler, özellikle kariyer planlaması ve iş gücüne geçişle ilgili belirsizlik ve baskının arttığı zamanlarda, üniversite öğrencileri arasında kariyerle ilgili stres düzeylerinin yükselmesine karşı koruyucu faktörler olarak hizmet edebilir.

Yazar Katkı Oranı

Bu çalışma özgün bir araştırma olup yazarlar eşit düzeyde katkı sağlamıştır.

Etik Beyan

“Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesinde” yer alan tüm kurallara uyulmuş ve yönergenin ikinci bölümünde yer alan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemlerden” hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Çatışma Beyanı

Yazarlar çalışma kapsamında herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar çatışması bulunmadığını beyan etmektedirler.

References

- Acar, S. (2022). The association of career talent self-efficacy, positive future expectations and personal growth initiative. *Psycho-Educational Research Reviews*, 11(1), 246–253. https://doi.org/10.52963/PERR_Biruni_V11.N1.15
- Akyol, E. Y., & Bacanlı, F. (2019). Building a solution-focused career counselling strategy for career indecision. *Australian Journal of Career Development*, 28(1), 73–79. <https://doi.org/10.1177/1038416218779623>
- Arslan, Ü., Okur, S., & Smock-Jordan, S. (2021) The validation of solution building inventory in the Turkish population. *Journal of Solution Focused Practices*, 5(1), 1–12.
- Aşık, G. & 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>
- Bennett, D. A. (2001). How can I deal with missing data in my study?. *Australian and New Zealand journal of public health*, 25(5), 464–469. <https://doi.org/10.1111/j.1467-842X.2001.tb00294.x>
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107(2), 238–246. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.107.2.238>
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588–606. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.88.3.588>
- Bullock-Yowell, E., Peterson, G. W., Reardon, R. C., Leierer, S. J., & Reed, C. A. (2011). Relationships among career and life stress, negative career thoughts, and career decision state: A cognitive information processing perspective. *The Career Development Quarterly*, 59(4), 302–314. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2011.tb00071.x>
- Burwell, R., & Chen, C. P. (2006). Applying the principles and techniques of solution focused therapy to career counseling. *Counseling Psychology Quarterly*, 19(2), 189–203. <https://doi.org/10.1080/09515070600917761>
- Choi, B. Y., Park, H., Nam, S. K., Lee, J., Cho, D., & Lee, S. M. (2011). The development and initial psychometric evaluation of the Korean Career Stress Inventory for college students. *The Career Development Quarterly*, 59, 559–572. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2011.tb00976.x>
- Çalışkan, S., & Dilmaç, B. (2021). Ergenlerin sahip olduğu gelecek beklentisi, umut ve psikolojik iyi oluş arasındaki yordayıcı ilişkiler. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Ereğli Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 131–143.
- de Shazer, S., Dolan, Y., Korman, H., Trepper, T., McCollum, E., & Berg, I. K. (2021). *More than miracles: The state of the art of solution-focused brief therapy*. Routledge.
- Dietrich, J., Parker, P., & Salmela-Aro, K. (2012). Phase-adequate engagement at the post-school transition. *Developmental Psychology*, 48(6), 1575–1593. <https://doi.org/10.1037/a0030188>
- Doğan, M. N., Kıyak, S., Traş, Z. & Avşaroğlu, S. (2025) Genç yetişkinlerde kariyer stresi, psikolojik katılık ve ruminasyon arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ereğli Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(1), 73–92. <https://doi.org/10.51119/ereegf.2025.122>
- Doğan, S. (1999). Çözüm-odaklı kısa süreli terapi: Kuramsal bir inceleme. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(12), 28–38.
- Erdoğan, E., & İşözen, H. (2022). Üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri ile öz yeterlikleri ve kariyer stresleri arasındaki ilişki. In 4th International Congress on Multidisciplinary Social Sciences Full Papers (pp. 65–72).
- Eryılmaz, A. (2011). Ergen öznel iyi oluşu ile olumlu gelecek beklentisi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Düşünen Adam: Journal of Psychiatry & Neurological Sciences*, 24(3), 209–215. <https://doi.org/10.5350/DAJPN2011240306>

- Fouad, N. A., Guillen, A., Harris-Hodge, E., Henry, C., Novakovic, A., Terry, S., & Kantamneni, N. (2006). Need, awareness, and use of career services for college students. *Journal of Career Assessment, 14*(4), 407–420. <https://doi.org/10.1177/1069072706288928>
- Fraser, A. M., Bryce, C. I., Cahill, K. M., & Jenkins, D. L. (2024). Social support and positive future expectations, hope, and achievement among Latinx students: Implications by gender and special education. *Journal of Social and Personal Relationships, 41*(3), 543–568. <https://doi.org/10.1177/02654075221110626>
- Gingerich, W. J., & Wabeke, T. (2001). A solution-focused approach to mental health intervention in school settings. *Children & Schools, 23*(1), 33–47. <https://doi.org/10.1093/cs/23.1.33>
- Gizir, C. A. (2005). Orta Doğu Teknik Üniversitesi son sınıf öğrencilerinin problemleri üzerine bir çalışma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1*(2), 196–213.
- Grant, A. M. (2012). Making positive change: A randomized study comparing solution-focused vs. problem-focused coaching questions. *Journal of Systemic Therapies, 31*(2), 21–35. <https://doi.org/10.1521/jsyt.2012.31.2.21>
- Grant, A. M., Cavanagh, M. J., Kleitman, S., Spence, G., Lakota, M., & Yu, N. (2012). Development and validation of the solution-focused inventory. *The Journal of Positive Psychology, 7*(4), 334–348. <https://doi.org/10.1080/17439760.2012.697184>
- Güldü, Ö., & Kart, M. E. (2017). Kariyer planlama sürecinde kariyer engelleri ve kariyer geleceği algılarının rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 72*(2), 377–400. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002450
- Günay, A., & Çelik, R. (2019). Kariyer stresinin psikolojik iyi oluş ve iyimserlik değişkenleriyle yordanması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2*(33), 205–217.
- Gündoğdu, R. (2020). Psikolojik danışman adaylarıyla çözüm odaklı grupla psikolojik danışmanın çözüm odaklı eğitim ve otomatik düşüncelere etkisi. *OPUS International Journal of Society Researches, 15*(1), 5149–5196. <https://doi.org/10.26466/opus.693205>
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling, 6*(1), 1–55.
- Hu, S., Hood, M., & Creed, P. A. (2018). Career goal importance as a moderator in the relationship between career feedback and career-related stress. *Journal of Career Development, 45*(1), 3–18. <https://doi.org/10.1177/08948453166678>
- Iveson, C., George, E., & Ratner, H. (2012). *Brief coaching: A solution focused approach*. Routledge.
- İmamoğlu, E. O. (2001). Need for cognition versus recognition: Self and family related correlates. Unpublished manuscript, Middle East Technical University, Ankara.
- İmamoğlu, E. O., & Güler-Edwards, A. (2007). Geleceğe ilişkin yönelimlerde benlik tipine bağlı farklılıklar. *Türk Psikoloji Dergisi, 22*(60), 115–132.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1981). *LISREL V: Analysis of linear structural relationships by the method of maximum likelihood*. University of Uppsala.
- Karahan, F. Ş., & Hamarta, E. (2015). Çözüm odaklı envanter: Güvenirlik ve geçerlik çalışması. *İlköğretim Online, 14*(2), 1–13.
- Kaya, N., & Guler, H. (2023). Examining the solution-focused thinking and hope levels of Turkish midwifery students during distance education: A cross-sectional study. *Modern Care Journal, 20*, e131139. <https://doi.org/10.5812/modernc-131139>
- Kim, K. O. (2018). Influence of solution-focused thinking on the role adjustment and life satisfaction of middle-aged married women: The mediating effects of positive emotions. *Journal of Family Relations, 23*(1), 139–156. <https://doi.org/10.21321/jfr.23.1.139>

- Kim, M. (2021). A study on the major satisfaction and career identity among college students. *Asiapacific Journal of Convergent Research Interchange*, 7(5), 195–204. <http://dx.doi.org/10.47116/apjcri.2021.05.18>
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). Guilford Press.
- Koca, O. (2020). The relationship between solution focused thinking, emotion regulation, hopelessness and happiness level in adolescents, according to the state of belief that school success carries the future goals. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 29(5), 1864-1874. <https://doi.org/10.24205/03276716.2020.1182>
- Kondrat, D., & Teater, B. (2010). Solution-focused therapy in an emergency room setting: Increasing hope in persons presenting with suicidal ideation. *Journal of Social Work*, 12(1), 3–15. <https://doi.org/10.1177/1468017310379756>
- Krieg, D. (2013). High expectations for higher education? Perceptions of college and experiences of stress prior to and through the college career. *College Student Journal*, 47(4), 635-643.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Lee, S., & Yu, J. (2009). A causal model among self-determination, career stress, career barriers, and career decision level of female college students in Korea. *Journal of Asian Women*, 48, 35–64.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557–568. <https://doi.org/10.1037/a0033446>
- MacLeod, A. K., & Byrne, A. (1996). Anxiety, depression, and the anticipation of future positive and negative experiences. *Journal of Abnormal Psychology*, 105(2), 286–289 <https://doi.org/10.1037/0021-843X.105.2.286>
- Malekiha, M. (2022). The effectiveness of solution-focused narrative therapy in increasing career adaptability of graduate students. *Psychological Researches in Management*, 8(2), 35–50.
- McMahon, M., Adams, M., & Lim, R. (2002). Transition in career counselling practice: what can solution-oriented counselling offer? *Australian Journal of Career Development*, 11(1), 22–26. <https://doi.org/10.1177/10384162020110010>
- McWhirter, E. H., & McWhirter, B. T. (2008). Adolescent future expectations of work, education, family, and community development of a new measure. *Youth & Society*, 40(2), 182–202. <https://doi.org/10.1177/0044118X08314257>
- Miller, J. H. (2004a). Extending the use of constructivist approaches in career guidance and counselling: Solution focused strategies. *Australian Journal of Career Development*, 13(1), 50–59. <https://doi.org/10.1177/103841620401300108>
- Miller, J. H. (2004b). Building a solution focused strategy into career counseling. *New Zealand Journal of Counseling*, 25(1), 18–30.
- Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2012). The Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ): A first contribution to its validation. *Journal of Adolescence*, 35(6), 1557–1569. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2012.06.004>
- Nurmi, J. E. (1991). How do adolescents see their future? A review of the development of future orientation and planning. *Developmental Review*, 11(1), 1–59. [https://doi.org/10.1016/0273-2297\(91\)90002-6](https://doi.org/10.1016/0273-2297(91)90002-6)
- Nurmi, J. E. (2005). Thinking about and acting upon the future: Development of future orientation across the life span. In A. Strathman, & J. Joireman (Eds.), *Understanding behavior in the context of time: Theory, research, and application* (pp. 31–57). Lawrence Erlbaum Associates.
- Oettingen, G., & Mayer, D. (2002). The motivating function of thinking about the future: Expectations versus fantasies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(5), 1198–1212. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.83.5.1198>

- Oliver, C., & Charles, G. (2015) Which strengths-based practice? Reconciling strengths-based practice and mandated authority in child protection work. *Social Work, 60*(2), 135–143. <https://doi.org/10.1093/sw/swu058>
- Özden, K., & Sertel-Berk, Ö. (2017). Kariyer Stresi Ölçeği'nin (KSÖ) Türkçe'ye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin sınanması. *Psikoloji Çalışmaları, 37*(1), 35–51.
- Paivandy, S., Bullock, E. E., Reardon, R. C., & Kelly, F. D. (2008). The effects of decision-making style and cognitive thought patterns on negative career thoughts. *Journal of Career Assessment, 16*(4), 474–488. <https://doi.org/10.1177/1069072708318904>
- Park, I. S., & Han, Y. J. (2017). A study on the difference in career attitude maturity, career identity, stress management, and satisfaction for major classes of nursing students according to demographic characteristics. *The Journal of Employment and Career, 7*(1), 145–167. <https://doi.org/10.35273/jec.2017.7.1.007>
- Patton, W., & Creed, P. A. (2001). Developmental issues in career maturity and career decision status. *The Career Development Quarterly, 49*(4), 336–351. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00961.x>
- Polat, F. B. (2022). Kariyer stresinin ve kariyer kararlılığının psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisi. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 23*(2), 62–80. <https://doi.org/10.53443/anadoluibfd.1112084>
- Praskova, A., & Johnston, L. (2021). The role of future orientation and negative career feedback in career agency and career success in Australian adults. *Journal of Career Assessment, 29*(3), 463–485. <https://doi.org/10.1177/106907272098017>
- Ringle, P. M., & Savickas, M. L. (1983). Administrative leadership: Planning and time perspective. *Journal of Higher Education, 54*(6), 649–661. <https://doi.org/10.2307/1981935>
- Rotter, J. B. (1975). Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 43*(1), 56–67. <http://dx.doi.org/10.1037/h0076301>
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (pp. 149–206). Jossey-Bass.
- Savickas, M., & Porfeli, E. (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>
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist, 55*(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Selwyn, J., & Grant, A. M. (2019). Self-regulation and solution-focused thinking mediate the relationship between self-insight and subjective well-being within a goal-focused context: An exploratory study. *Cogent Psychology, 6*(1), 1695413. <https://doi.org/10.1080/23311908.2019.1695413>
- Setyorini, D. W., Rajbina, F. Z. W., Muslihata, M., Jannah, F. N. I., & Hanafi, H. (2024). Implementing solution-focused brief model of group career counseling: Elevating students' career aspirations. *Proceedings Series of Educational Studies, 5*, 607–613.
- Schafer, J. L. & Graham, J. W. (2002). Missing data: Our view of the state of the art. *Psychological Methods, 7*(2), 147–177.
- Sheldon, K. M., & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychologist, 56*(3), 216–217. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.216>
- Smith, H. M., & Betz, N. E. (2002). An examination of efficacy and esteem pathways to depression in young adulthood. *Journal of Counseling Psychology, 49*(4), 438–448. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.49.4.438>
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry, 13*(4), 249–275. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1304_01

- Stoddard, S. A., & Pierce, J. (2015). Promoting positive future expectations during adolescence: The role of assets. *American journal of community psychology*, 56, 332–341. <https://doi.org/10.1007/s10464-015-9754-7>
- Sulimani-Aidan, Y. (2017). Future expectations as a source of resilience among young people leaving care. *British Journal of Social Work*, 47(4), 1111–1127.
- Şeker, G., & Dilmen, H. (2025). Ailenin finansal desteği ve belirsizliğe tahammülsüzlüğün beliren yetişkinlerin kariyer stresi üzerindeki rolü. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 268–279. <https://doi.org/10.17860/mersinefd.1581630>
- Şensoy, G., & Siyez, D. M. (2019). The career distress scale: structure, concurrent and discriminant validity, and internal reliability in a Turkish sample. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 19(2), 203–216.
- Takagi, G., Wakashima, K., Kozuka, T., Yu, K. R., & Sato, K. (2019). The development of the revised version of solution building inventory japanese version. *International Journal of Brief Therapy and Family Science*, 9(1), 1–7. https://doi.org/10.35783/ijbf.9.1_1
- Tanaka, J. S., & Huba, G. J. (1985). A fit index for covariance structure models under arbitrary GLS estimation. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 38(2), 197–201. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8317.1985.tb00834.x>
- Ulaş-Kılıç, Ö. (2020). Beliren yetişkinlik döneminde kariyer gelişimi. D. M. Siyez (Ed.), *Yaşam boyu kariyer gelişimi* içinde (ss. 203–227). Pegem Akademi.
- Walter, J. L., & Peller, J. E. (1992). *Becoming solution-focused in brief therapy*. Brunner/Mazel.
- Wyman, P. A., Cowen, E. L., Work, W. C., & Kerley, J. H. (1993). The role of children's future expectations in self-system functioning and adjustment to life stress: A prospective study of urban at-risk children. *Development and Psychopathology*, 5(4), 649–661. <https://doi.org/10.1017/S0954579400006210>
- Yanardag, M., & Özmete, E. (2020). The effect of solution focused social work intervention on college students' hopelessness and stress levels. *Journal of Mehmet Akif Ersoy University Economics and Administrative Sciences Faculty*, 7(1), 42–66. <https://doi.org/10.30798/makuiibf.568273>
- Yasar, O. M., & Turgut, M. (2019). Sport science college students and career stress. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 14(4), 580–589. <https://doi.org/10.18844/cjes.v11i4.4383>
- Zhang, Z., Yu, X., & 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>