

KARİYER STRESİ İLE ÖZYETERLİLİK İNANCI İLİŞKİSİNİN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERİN FARKLILAŞTIRICI ROLÜ BAĞLAMINDA İNCELENMESİ: İZMİR MESLEK YÜKSEKOKULU İKTİSADİ VE İDARİ PROGRAMLAR ÖRNEĞİ

INVESTIGATION OF RELATIONSHIP BETWEEN CAREER STRESS AND SELF-EFFICACY IN THE CONTEXT OF DEMOGRAPHIC VARIABLES DIFFERENTIAL ROLE: THE EXAMPLE OF ECONOMIC AND ADMINISTRATIVE PROGRAMS IN İZMİR VOCATIONAL HIGH SCHOOL

Dilek Esen

Sorumlu Yazar, Dr ., Dokuz Eylül Üniversitesi İzmir MYO, ORCID: 0000-0002-3254-8885,
esendilek@gmail.com

Kabul Tarihi /
Accepted: 01.12.2019

İletişim /
Correspondence:
Dilek Esen

Benzerlik Oranı/
Plagiyasim : % 16

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, meslek yüksekokulu öğrencilerinin kariyer stresi ile özyeterlilik inancı ilişkisinin demografik değişkenlerin farklılaştırıcı rolü kapsamında incelenmesidir. Araştırmanın çalışma grubu, 287 meslek yüksekokulu öğrencisinden oluşmaktadır. Veri toplama aracı olarak, Kariyer Stresi Ölçeği, Özyeterlilik Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Verilerin analiz edilmesine hiyerarşik regresyon analizi, korelasyon analizi, bağımsız örneklem için t testi, Anova testi, frekans, faktör ve güvenilirlik analizleri kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, Kariyer Stresi ve alt boyutları ile Özyeterlilik İnancı arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Öğrencilerin Kariyer Streslerinin ortalama düzeyde, Özyeterlilik İnançlarının ise yüksek düzeyde olduğu ortaya konulmuştur. Öğrencilerin Kariyer Stresini en yoğun olarak sırasıyla, İş Bulma Baskısı, Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği, Dışsal Çatışma boyutlarında yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Kariyer Stresi boyutlarının, Özyeterlilik İnancı üzerindeki etkisini Cinsiyet, Sınıf ve Çalışma Durumu değişkenlerinin anlamlı şekilde farklılaştırmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Stresi, Özyeterlilik, Meslek Yüksekokulu.

ABSTRACT

The aim of this study is to investigate the relationship between career stress and self-efficacy beliefs of vocational high school students within the scope of differentiating role of demographic variables. The study of working group consisted of 287 vocational high school students. As the data collection tools, Career Stress Scale, Self-Efficacy Scale and Personal Information Form were used. Analyze the data, hierarchical regression analysis, correlation analysis, t test for independent samples, Anova test, frequency, factor and reliability analyzes were used. According to the results of the research, there was a significant and negative relationship between Career Stress and its sub-dimensions and Self-Efficacy Belief. Career Stresses of the students were found to be average and self-efficacy beliefs were high. It was concluded that the students experienced Career Stress most intensively in dimensions of Finding Job, Career Uncertainty and Lack of Information, External Conflict. It was found that the effect of Career Stress dimensions on Self-Efficacy Belief did not significantly differentiate between Gender, Class and Work Status variables.

Keywords: Career Stress, Self-efficacy, Vocational High School.

1. GİRİŞ

Kariyer seçimi bireylerin yaşamında oldukça önemli bir role sahiptir. Çünkü bu seçimin yansımaları, bireyin yaşam şekli, maddi refah düzeyi ve toplumdaki statüsü gibi uzun dönemde kendini göstermektedir (Gati vd., 2001). Şüphesiz ki bireylerin yaşamları üzerinde önemli etkiye sahip olan, kariyer kararı önemli stresör olmanın yanısıra, özyeterlilik algısı, aile, yetenek, ilgi vb. pek çok değişkenle etkileşim halindedir. Kariyer kararı aşamasında birey, mesleğe yönelik ilgi, sahip olduğu değerler, elde edeceği tatmin (Tokar vd.,1998; Holland, 1996; Hackett ve Betz, 1981) gibi bireysel faktörlerle ilgili değişkenlerin yanı sıra; aile, sosyoekonomik durum (Brown, 2002), işgücü piyasası, ekonominin durumu (Özbilgin vd., 2005) gibi sosyal ve çevresel (Lent vd.,1994) değişkenlerin de etkisi altında kalmaktadır. Bu değişkenler zaman zaman birey üzerindeki baskıyı artırmakta, sorunu çok bilinmeyenli bir denklem haline getirmektedir.

Bireylerin yaşam safhalarının her aşamasında, o döneme ait yerine getirilmesi gereken birtakım görevler ve alınması gereken kritik kararlar vardır. Levinson' göre (1986), meslek seçimiyle ilgili kritik kararların alındığı dönem 17-22 yaş aralığıdır. Super (1990) ise, 15-24 yaş aralığını "araştırma dönemi" olarak adlandırmakta ve bu dönemde bireylerin ilgileri, yetenekleri, değerleri gibi bireysel özellikleri ile ilgili araştırmalar yaparak, sahip oldukları özellikleri ile mesleki alanda ne kadar başarılı olabileceklerini araştırdıklarını ifade etmektedir.

Meslek yüksekokullarında öğrenim görülen dönemler, kariyer kararı ve meslek seçimi ile ilgili önemli kararların alındığı kritik zaman aralıklarına denk gelmektedir. Bunun yanısıra, meslek yüksekokullarının, genç işgören adaylarının kendi kariyer planlarını yapabilmeleri ve kariyer haritalarını oluşturabilmeleri konusunda önemli misyonları bulunmaktadır. İki yıllık öğrenim süreci içerisinde öğrenciler, hem mesleki bilgi ve becerilerle donatılmakta hem de staj yoluyla sahada yer alarak, iş yaşamına hazırlanmaktadır.

Mesleki öğrenim ve mesleki uygulama imkanını teorik ve pratik hayatta eş zamanlı deneme imkanı veren yapıları itibariyle, meslek yüksek okulları öğrencilerin kariyer kararları ve özyeterlilik algılarının gelişiminde önemli bir dinamik halini almaktadır. Fidan ve diğerlerinin (2018: 253) yapmış olduğu araştırma bulgularına göre, meslek yüksekokullarının sağladığı öğrenme yaşantıları sonucunda kazanılan özyeterlilik algısı ve mesleki sonuç beklentileri, öğrencilerin kariyer kararında etkili olmaktadır. Dinç (2008)'in meslek yüksekokullarının, meslek seçimindeki etkisine yönelik yapmış olduğu araştırma bulgularına göre, derslerde elde edilen mesleki bilgi ve beceri, meslek seçiminde önemli olan faktörlerden biri olarak ifade edilmiştir. Kuijpers ve Meijers'in (2012), Hollanda'da meslek yüksekokulu öğrencilerinin kariyer yeterlilikleri üzerine yapmış olduğu araştırma bulgularına göre, öğrenme ortamlarının seçilen kariyerle ilişkili olması kariyer kararı özyeterliliğini güçlendirmektedir.

Bu araştırmada, meslek yüksekokulunda öğrenim görülen sürelerin kariyer stresi ve özyeterlilik inancı üzerinde etkili olduğu varsayımından yola çıkılmıştır. Bu doğrultuda meslek yüksekokulu öğrencilerinin kariyer stresleri ve özyeterlilik inançları arasındaki ilişki, demografik değişkenlerin farklılaştırıcı rolü bağlamında incelenmiştir. Araştırmanın amacı kapsamında, "Meslek yüksekokulu öğrencilerinin Kariyer Stresi'nin alt boyutları olan Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği, İş Bulma Baskısı ve Dışsal Çatışma, Özyeterlilik İnancını nasıl etkilemektedir?"; "Meslek yüksekokulu öğrencilerinin Cinsiyet, Sınıf ve Çalışma Durumu demografik değişkenlerinin her biri Kariyer Stresi alt boyutlarının Özyeterlilik İnancı üzerindeki etkisinde farklılaştırıcı rol oynamakta mıdır?" sorularına yanıt aranmıştır.

1. KARIYER STRESİ

Kariyer, kişinin yaşamı boyunca edindiği iş tecrübeleri (Decenzo ve Robbins, 1994: 266) ile bu tecrübelerle ilişkin tutum ve davranışları kapsamaktadır (Hall, 1994:264). Kariyer kavramı bazı çalışmalarda (Aydemir, 1995:2; Aytaç, 2005; Can vd., 2001:152) dikey anlamda

yükselme, başarı ve statü gibi anlamları karşılayacak şekilde kullanılmakla beraber; bu anlamların ötesinde, vasıflı ve vasıfsız herkesin sahip olabileceği iş ya da meslek (Greenhouse, 1987: 5-7; Berberoğlu, 1991: 135) olarak da tanımlanmaktadır. Çelik'e göre kariyer (2207:15), bireylerin iş hayatlarını planlaması ve bunun üzerinde denetim rolünü üstlenebilmesiyle ilgilidir.

Stres, organizmanın dayanıklılığını azaltan, savunma uyandırıcı etkilere karşı oluşan savunma mekanizmasıdır (Türk Dil Kurumu Sözlüğü, 2009). Başka bir ifade ile stres, bireylerin fiziki ve sosyal çevreden kaynaklanabilecek uyumsuz koşulların etkisiyle, hem fiziki hem de psikolojik sınırlarının ötesinde harcadığı gayreti ifade etmektedir (Cüceloğlu, 1994: 321).

Kariyer stresi, bireylerin kariyerlerinin çeşitli aşamalarında ve farklı biçimlerde ortaya çıkabilmektedir. Bireyler, kariyer seçim kararı verirken bir takım zorlanmalar yaşayabileceği gibi (Saka ve Gati, 2007; Hurley, 2013), kariyer yollarına devam ettikleri aşamada da kişilerarası iletişim sorunları, rol çatışmaları (Yeşilyaprak, 2012), rol belirsizliği, aşırı rol yükü, zaman kısıtlılığı, yönetim biçimi, liderlik tarzı vb. gibi örgütsel sorunlar nedeniyle ya da emeklilik döneminde çeşitli stres kaynaklarının etkisi altında kalmaktadırlar.

Choi ve arkadaşlarının yapmış olduğu araştırma sonuçlarına göre (2011) kariyer stresi, üç boyut altında ifade edilmektedir. Buna göre, yapılacak iş hakkında yeterli bilgi sahibi olmamak, gelecekte işle ilgili ne yapacağını bilmemek vb. gibi kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği stres yaratan boyutlardan biri olarak değerlendirilmektedir. Dışsal çatışma olarak adlandırılan ikinci boyuta göre ise aile ve yakın dış çevrenin kariyer tercihleri ile bireyin kariyer tercihlerinin uyuşmuyor olması vb. diğer bir kariyer stresi boyutudur. Kariyer alanında yeteri kadar pozisyonun olmaması, işe alım sınavlarını geçme konusunda yaşanan baskılar vb., iş bulma baskısı olarak adlandırılmakta ve kariyer stresinde üçüncü boyutu ifade etmektedir.

Bireylerin kariyerleri konusunda yaşadıkları engellenmeler de kariyer stresi üzerinde önemli etkiler yaratan değişkenler arasında sayılabilir. Bu engeller çeşitlilik göstermekle beraber, özetle; seçim yapma aşamasında yaşanan kararsızlıklar, alınan kararlar ilgili duyulan şüphe ve kaygı, profesyonel meslek hayatı ve bireysel özellikler hakkındaki bilgi eksikliği, yetenek, ilgi gibi kişisel özelliklerle, tercih edilen mesleğin gereklilikleri arasındaki uyumsuzluk, ilgi ve yeteneklerin fazlalığı, diğer bireylerin fikirlerine fazlaca ihtiyaç duyulması, kariyer seçiminde en doğruyu bulmak konusunda güvence altında hissetme ihtiyacı olarak ifade edilebilir (Bordin, 1946; Williamson, 1939).

2. ÖZYETERLİLİK

Özyeterlilik inancı, Bandura (1997:3) tarafından geliştirilen Sosyal Öğrenme Kuramı'na dayanmakta ve "bireylerin görevlerini tamamlamak için gerekli olan eylemleri örgütleyerek, bunları yerine getirebilme becerileri konusunda kendilerine duydukları inançları", şeklinde tanımlanmaktadır. Bireylerin karşılaştıkları olaylar karşısındaki hisleri, düşünceleri, motive olma biçimleri ve sergiledikleri davranışlarda özyeterlilik inancı önemli bir şekillendirici rolü görmektedir. Özyeterlilik inancının şekillenmesinde ise "bilişsel", "güdüsel", "duygusal" ve "seçim" süreçleri şeklinde ifade edilen konular önemli bir etkileri olan süreçlerdir (Bandura, 1994).

Özyeterlilik, belirli sonuçlara ulaşmak için bireyin bilişsel kaynaklarını kullanarak, kendi yetenek ve yetkinliğine duyduğu inançtır (Luthans ve Youssef, 2004: 152). Bireyler, yaşamlarında elde ettikleri deneyimlere bağlı olarak, kendi özyeterliliklerine ilişkin inançlar geliştirmekte ve özyeterliliklerine dair inançları arttıkça da davranış değişikliği ortaya çıkmaktadır (Bandura, 1977).

Özyeterlilik inancı ile ilgili önemli nokta, kişilerin gerçekte sahip olduğu beceriler ile özyeterlilik inançlarını arasında farklılıkların olabileceğidir (Evers ve diğerleri, 2002: 229). Bu fark zaman zaman, bireyin gerçekte sahip olduğu beceriler bir görevi başarmaya yetecek düzeydeyken, özyeterlilik inancının düşük olmasından kaynaklanabilecek negatif durumlar

ortaya koyarken, tam tersi durumlarda söz konusu olabilir. Bu tip durumlarda özyeterlilik inancı yüksek bireyler motive olmak ya da başarılı olmak konusunda daha avantajlıyken; özyeterlilik inancı düşük bireylerin başarısızlık ya da harekete geçmemek gibi sonuçlarla karşılaşma olasılıkları daha yüksektir (Özerkan, 2007:29; Bandura, 1997:193; Luszczyńska vd., 2005: 441).

3. KARIYER STRESİ VE ÖZYETERLİLİK İLİŞKİSİ

Stres ve özyeterlilik ile kariyer ve özyeterlilik ilişkisi pek çok araştırmaya konu olan değişkenlerdir. Ancak ilgili alanyazında kariyer stresi ile özyeterlilik arasındaki ilişkiyi sorgulayan araştırmaların oldukça sınırlı olduğu gözlemlenmekte ve bu alanda yapılacak çalışmaların literatürde önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

Schwarzer ve Hallum'un (2008), öğretmenlerin özyeterliliklerinin, tükenmişlikleri üzerindeki etkisinin iş stresinin aracılık rolüyle inceledikleri çalışma sonuçlarına göre, özyeterlilik ve tükenmişlik ilişkisinde iş stresinin aracılık rolünün olduğu, ayrıca öğretmenliğe yönelik özyeterlilik ile öğretmeye yönelik iş stresi arasında negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Siu ve arkadaşları (2005) tarafından, Hong-Kong ve Pekin'deki çalışanlarda özyeterliliğin ve Çin kültüründe yer alan çalışma değerlerinin, iş stresörleri ve işle ilgili öznel iyi oluş düzeyleri arasında doğrudan ve moderatör etkiye sahip olup olmadığı test edilmiştir. Sonuç olarak özyeterliliğin iş stresi üzerinde moderatör etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Dijk'in (2009) yapmış olduğu araştırma bulgularına göre, özyeterliliğin stres üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğu ifade edilmektedir.

Stres ve özyeterlilik ilişkisini tartışan araştırmalar incelendiğinde, stres gibi olumsuz fizyolojik bir durumun, özyeterliliğin belirleyici kaynaklarından biri olduğu ifade edilmektedir (Bandura, 1977; 1986). Buna göre, yüksek stres düzeyinin özyeterliliği olumsuz şekilde yordayacağı düşünülmektedir (Zeidner, 1990; Yeşilyurt, 2014:1953). Ayrıca, özyeterliliğin, pozitif düşünce kalıpları, strese karşı direnç (Luthans, 2002: 60) gibi değişkenler üzerinde açıklayıcı güce sahip olduğu ifade edilmektedir. Özbay ve diğerlerinin (2012), yürütmüş olduğu çalışma sonuçlarına özyeterlilik inancının stresle başa çıkmada önemli bir değişken olduğunu ortaya konulmuştur. Özyeterlilik, stresle mücadele etme, olumlu duygulanım gibi değişkenlerle doğrudan ilişkilidir (Ünsal, 2014:396). Pajares (2002)'in yürütmüş olduğu araştırma sonuçlarına göre, özyeterlilik inancı düşük olan bireylerin zorluklar karşısında mücadele etmekten daha çabuk vazgeçtiği, stresi yönetemeyerek başarısız olduklarını ifade edilmiştir.

Kariyer ile özyeterlilik konularında araştırmalar yapan Bandura'ya göre (1988), kariyer seçimi ve gelişimi, öz-yeterlilik inancının gücünü ortaya koyan önemli bir faktördür. Buna göre, özyeterlilik inancı yüksek olan kişiler daha fazla kariyer fırsatını kendileri için ulaşılabilir görmekte ve farklı mesleki alanlar için kendilerini akademik olarak daha iyi hazırlamaktadırlar. Ayrıca özyeterlilik, kariyer seçimi ve gelişimi, oryantasyon süreçleri, iş dizaynı ve iş zenginleştirme (Çalışkan ve Erim, 2010:660), kariyerden elde edilen doyum ve başarı (Brown, 2002:49) gibi değişkenler üzerinde açıklayıcı güce sahip olduğu, araştırmalardan elde edilen bulgular arasında yer almaktadır.

4. ARAŞTIRMANIN METODU

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, kariyer stresi ile özyeterlilik inancı arasındaki ilişkide demografik değişkenlerin farklılaştırıcı bir etkiye sahip olup olmadığının meslek yüksekokulu öğrencileri bağlamında ortaya konulmasıdır. Alanyazında, stres ve özyeterlilik inancı ilişkisinin sorgulandığı önemli araştırmalara rastlanmakla beraber, kariyer stresi ve özyeterlilik ilişkisinin tartışıldığı araştırmalara ihtiyaç olduğu açıktır. Bu araştırmanın alanyazında tespit edilen boşluğun doldurulmasına katkı sağlayarak, bu konuda çalışmak isteyen araştırmacılara faydalı olacağı düşünülmektedir.

4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni, 2018-2019 Bahar yarıyılında İzmir Meslek Yüksekokulu İktisadi ve İdari Programlar’da öğrenim gören 4493 öğrenciden oluşmaktadır (<http://imy.deu.edu.tr/wp-content/uploads/2017/08/GUNCEL-OGRENCI-SAYILARI.pdf>). Evreni temsil etmesi açısından 400 öğrenciye anket dağıtılmış ve 287 anket cevaplanmıştır. Yazıcıoğlu ve Erdoğan’a göre (2004: 50),% 95 güven aralığında, 5000 kişilik evren için 234 örneklem yeterli bulunmaktadır. Bu doğrultuda örneklemin evreni temsil ettiği düşünülmektedir. Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1’de sunulmaktadır.

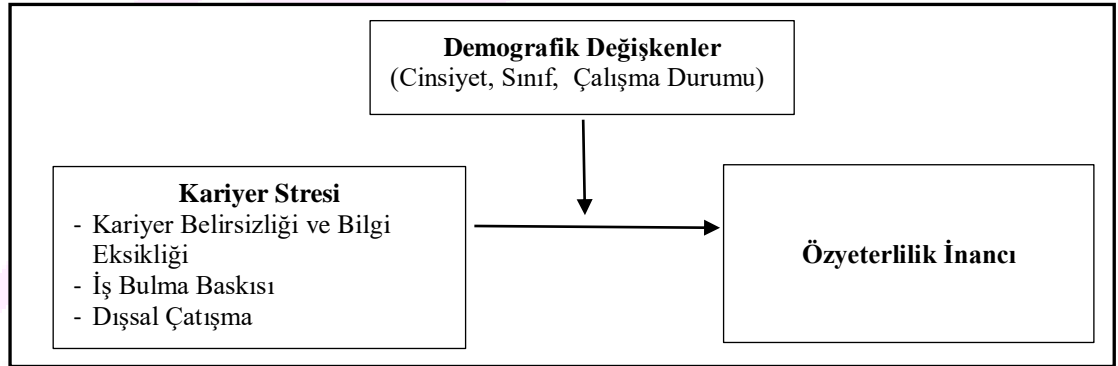
Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

	Frekans	Yüzde(%)
Cinsiyet		
Kadın	143	49,6
Erkek	144	50,3
Yaş		
18-20	152	53,0
21-23	106	36,9
24-26	18	6,3
27-30	6	2,1
31 ve üstü	5	1,7
Bölüm		
Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı	69	24,0
Muhasebe ve Vergi Uygulamaları	64	22,3
Tarımsal İşletmecilik	57	19,9
Yerel Yönetimler	25	8,7
Pazarlama	17	5,9
Turizm İşletmeciliği	29	10,1
Sağlık Kurumları İşletmeciliği	26	9,1
TOPLAM	287	100

4.3. Araştırmanın Modeli

Kariyer stresi ve özyeterlilik inancı ilişkisinde cinsiyet, sınıf ve çalışma durumu demografik değişkenlerinin farklılaştırıcı etkisinin olup olmadığının sorgulandığı bu araştırmada, mevcut durumun ortaya konulması amaçlanmış ve tarama modeli kullanılmıştır.

Şekil 1: Araştırmanın Modeli



Araştırma kapsamında şu sorulara yanıt aranmaktadır:

1. Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin Kariyer Stresi'nin alt boyutları olan Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği, İş Bulma Baskısı ve Dışsal Çatışma, Özyeterlilik İnancını nasıl etkilemektedir?
2. Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin Cinsiyet, Sınıf ve Çalışma Durumu demografik değişkenlerinin her biri, Kariyer Stresi alt boyutlarının, Özyeterlilik İnancı üzerindeki etkisinde farklılaştırıcı rol oynamakta mıdır?

4.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden faydalanılmış ve veriler anket formu aracılığıyla elde edilmiştir. Veri toplama aracı olarak geliştirilen soru formu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde Özyeterlilik Ölçeği, ikinci bölümde Kariyer Stresi Ölçeği, üçüncü bölümde ise Kişisel Bilgi Formu yer almaktadır.

4.4.1. Özyeterlilik Ölçeği

Soru formunun ilk bölümünde yer alan Özyeterlilik Ölçeği 10 maddeden oluşmaktadır. Özyeterlilik ölçeği 1981 yılında Jerusalem ve Schwarzer tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Yeşilay (1996) tarafından yapılmıştır. Ölçekte, “yeni bir durumla karşılaştığımda ne yapmam gerektiğini bilirim”, “güçlükleri soğukkanlılıkla karşılarım, çünkü yeteneklerime her zaman güvenebilirim”, “her sorun için bir çözümüm vardır” gibi maddeler, 4’lü likert (1: Doğru Değil, 4: Tümüyle Doğru) soru tipi kullanılarak yer almıştır.

4.4.2. Kariyer Stresi Ölçeği

Katılımcıların kariyer streslerini ölçmek amacıyla, 20 maddeden oluşan Kariyer Stresi Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin orijinali Choi ve arkadaşları (2011) tarafından geliştirilmiş; Türkçe'ye uyarlaması ise Özden ve Sertel-Berk (2017) tarafından yapılmıştır. Ölçek, “kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği”, “iş bulma baskısı”, “dışsal çatışma” şeklinde tanımlanan dört boyuttan oluşmaktadır. Katılımcıların maddelere ilişkin katılım düzeylerini belirtmeleri için 5’li likert ölçeği (1: Hiç Katılmıyorum, 5: Tamamen Katılıyorum) kullanılmıştır.

4.4.3. Kişisel Bilgi Formu

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin veri toplamak amacıyla, araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu 12 maddeden oluşmaktadır. Bu maddeler arasında yaş, buldukları sınıf, cinsiyet, kayıtlı olunan bölüm, anne-baba meslek vb. içeren sorulardan oluşmaktadır.

4.5. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen veriler, SPSS 22 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Elde edilen verilerin analizinde frekans, güvenilirlik, faktör analizi, bağımsız örneklem için t testi, Anova testi, korelasyon analizi ve hiyerarşik regresyon analizi gibi teknikler kullanılmıştır.

5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

5.1. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

Araştırma kapsamında yer alan bağımlı ve bağımsız değişkenlere ilişkin güvenilirlik analizi bulgularına yer verilmiştir. Böylece verilerin faktör analizine uygun olup olmadığı test edilmiştir. Yapılan analizlerde, değişkenlere ilişkin Cronbach Alpha Değerleri hesaplanmış ve bu değerlere ilişkin bulgular Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2: Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlere ve Alt Boyutlarına Ait Güvenilirlik Bulguları

Değişkenler		Cronbach's Alpha Değeri		Madde Sayısı	
Özyeterlilik		0,87		10	
Kariyer Stresi	Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği	0,88	0,88	10	20
	Dışsal Çatışma	0,64		4	
	İş Bulma Baskısı	0,69		6	

5.2. Faktör Analizi Bulguları

Güvenilirlik analizi bulgularından ölçeklerin güvenilir olduğuna karar verilmiştir. Özyeterlilik ölçeği tek boyutlu olduğu için faktör analiziyle ilgili çalışmalara ihtiyaç duyulmamış olup, Kariyer Stresi'nin boyutları ile ilgili bilgiler Tablo 3'de sunulmaktadır.

Tablo 3: Kariyer Stresi Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları

	Maddeler	Faktör Yüğü			V (%)	TV (%)
		1	2	3		
Kariyer Belirsizliğı ve Bilgi Eksikliğı	M3. Kariyerim için neyin gerekli olduğunu bilmediğim için kendimi engellenmiş hissediyorum	,496			34,007	34,007
	M5. İstedğim iş hakkında yeterince bilgi sahibi olmadığma dair endişelerim var.	,502				
	M11. Gelecekte ne yapmak istediğimi bilmediğim için kendimi engellenmiş hissediyorum.	,706				
	M13. İstedğim kariyerin ne tür nitelikleri gerektirdiğini bilmediğim için kendimi engellenmiş hissediyorum.	,501				
	M14. İstedğim iş için nasıl hazırlanmam gerektiğı konusunda tam olarak emin olmadığımndan kendimi engellenmiş hissediyorum.	,501				
	M16. Kariyerim için hazırlanmama yardımcı olan pek fazla kişi olmadığından kendimi engellenmiş hissediyorum.	,351				
	M17. Nasıl bir kariyer istediğim konusunda kesin bir karara varmadığım için endişeli hissediyorum.	,749				
	M18. Geleceğim için planladıklarımın gerçekten istediklerim olduğu konusunda şüphe duyduğum için kendimi engellenmiş hissediyorum	,696				
	M19. Seçmiş olduğum meslek ile yeteneklerim birbirine uygun olup olmadığı konusunda kaygılarım var.	,623				
	M20. Neye yeteneğim olduğunu bilmediğim için endişeliyim.	,749				
Dışsal Çatışma	M1. Ailemle çatışma yaşıyorum çünkü ailem benim garantili bir işe girmemi istiyor ve benim neyi önemseddiğimle ilgilenmiyor.			,809	8,647	42,654
	M2. Ben memnun olduğum halde, kariyer planımın bana yakın olan insanların beklentileriyle uyuşmamasından endişe duyuyorum.			,584		
	M4. Başkalarının kariyer tercihim konusundaki olumsuz düşünceleri zihnimi meşgul ediyor.			,436		
	M15. Ailemle çatışma yaşıyorum, çünkü onların benden yapmamı istedikleri ile benim yapmak istediklerim farklı.			,734		
İş Bulma Baskısı	M6. Kariyer alanımda yeteri kadar pozisyon olmadığı konusunda endişelerim var		,603		6,276	48,930
	M7. İşe alım sınavını ilk defada geçemeyeceğim konusunda endişeliyim.		,677			
	M8. İstedğim işin bana güvenceli bir gelir sağlamayacağı konusunda endişe duyuyorum.		,370			
	M9. Aynı anda hem okul derslerine çalışmak hem de bir işe hazırlanmak zor olduğundan kendimi baskı altında hissediyorum.		,527			
	M10. Bir iş bulmak için yapılması gereken çok fazla şey olduğundan kendimi stres altında hissediyorum.		,685			
	M12. İstedğim işe giremeyebileceğim konusunda endişeliyim.		,702			

Maddelerin, yüklendikleri faktörleri belirlemek amacıyla, "Varimax" döndürme tekniğı uygulanmıştır. Faktörlerin oluşturulmasında, alt kesme noktası olarak 0.30 ile 0.45 değer aralıklarının alınabileceğı ifade edilmektedir (Malthouse, 2001: 81; Büyüköztürk, 2002:118).

5.3. Korelasyon, Hiyerarşik Regresyon Analizi Bulguları ve Tanımlayıcı İstatistikler

Kariyer Stresi'nin alt boyutları olan Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği, İş Bulma Baskısı ve Dışsal Çatışma ile Özyeterlilik İnancı değişkenlerine yönelik ilişkiler, ortalama ve standart sapmaya ilişkin bulgular Tablo 4'de sunulmaktadır.

Tablo 4: Kariyer Stresi, Kariyer Stresinin Alt Boyutları ve Özyeterlilik İnancına İlişkin Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler	Ortalama	Standard Sapma	1	2	3	4	5
Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği	2,56	,86	1				
İş Bulma Baskısı	3,06	,94	,587**	1			
Dışsal Çatışma	2,25	,92	,466**	,239**	1		
Özyeterlilik İnancı	3,03	,76	-,254**	-,156**	-,123**	1	
Kariyer Stresi	2,62	,71	,861**	,779**	,723**	-,267**	1

**p<0,01. (çift kuyruklu); n=287

Tablo 4'den elde edilen bulgular, "Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği" ile "İş Bulma Baskısı" arasında ($r=0,587$; $p < 0,01$) anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğunu; "Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği" ile "Dışsal Çatışma" arasında ($r=0,466$; $p < 0,01$) anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu; "Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği" ile "Özyeterlilik inancı" arasında ($r= -0,254$; $p < 0,01$) anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu; "Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği" ile "Kariyer Stresi" arasında ($r= 0,861$; $p < 0,01$) anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. "İş Bulma Baskısı" ile "Dışsal Çatışma" arasında ($r=0,239$; $p < 0,01$) anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu; "İş Bulma Baskısı" ile "Özyeterlilik İnancı" arasında ($r= -0,156$; $p < 0,01$) anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu; "İş Bulma Baskısı" ile "Kariyer Stresi" arasında ($r= 0,779$; $p < 0,01$) anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. "Dışsal Çatışma" ile "Özyeterlilik İnancı" arasında ($r= -0,123$; $p < 0,01$) anlamlı ve negatif yönü bir ilişkinin olduğu, "Dışsal Çatışma" ile "Kariyer Stresi" arasında ($r= 0,723$; $p < 0,01$) anlamlı ve pozitif yönü bir ilişkinin olduğu tespit edilmektedir. "Özyeterlilik inancı" ile "Kariyer Stresi" arasında ($r= -0,267$; $p < 0,01$) anlamlı ve negatif yönü bir ilişkinin olduğu tespit edilmektedir.

Özetle, Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği, İş Bulma Baskısı, Dışsal Çatışma değişkenlerinden birinde meydana gelen pozitif yönlü bir artış, diğer değişkenler üzerinde doğru orantılı artışa neden olmaktadır. Örnek olarak, kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği arttıkça, iş bulma baskısı da artmaktadır. Özyeterlilik inancı arttıkça ise, Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği, İş Bulma Baskısı ve Dışsal Çatışma azalmaktadır. Kariyer Stresi, alt boyutlarıyla anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahipken; Kariyer Stresi arttıkça Özyeterlilik inancı azalmaktadır.

Tablo 4'te sunulan ortalama değerlerden, araştırmaya katılan öğrencilerin Kariyer Streslerinin ortalama düzeylerde (5 üzerinden $\bar{x}=2,62$), Özyeterlilik İnancının ise yüksek düzeylerde (4 üzerinden $\bar{x}=3,03$) olduğu görülmektedir. Ortalama düzeyde bir stresin başarı, motivasyon, etkili öğrenme gibi konularda arzulanan bir durum olduğu bilinmektedir. Öğrencilerin Kariyer Streslerinin, öğrencileri kariyer hedeflerine ulaşmada umutsuzluğa sevk etmeyecek kadar yüksek olmaması ve hedeflere ulaşmak konusunda motivasyonlarını sürdürecekleri düzeyde strese sahip olmaları avantajlı bir durum olarak değerlendirilebilir.

Çalışmanın modelinde bağımsız değişken olan Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği, İş Bulma Baskısı ve Dışsal Çatışmanın, bağımlı değişken olan Özyeterlilik algısı üzerinde etkisinin olup olmadığı; aynı zamanda öğrencilerin cinsiyeti, sınıfı ve çalışma durumu demografik değişkenlerinin bu etkiyi farklılaştırıp farklılaşmadığı test edilmek istenmiştir. Demografik değişkenlerin analize dahil edilmesinden önce, elde edilen demografik verilerin normal dağılıma uygun olup olmadıklarının tespit edilebilmesi için çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılmıştır. Araştırmada analize dahil edilmiş olan (yaş, cinsiyet, sınıf, öğrenim görülen bölüm, örgün ve ikinci öğretim programlarına kayıtlı olmak, çalışma durumu, anne-baba meslek, anne-baba eğitim, kardeş sayısı, aylık ortalama gelir düzeyi) tüm demografik

değişkenlere ilişkin çarpıklık ve basıklık katsayıları -2 ve +2 (Field, 2005) aralığında yer aldığı için verilen normal dağıldığı görülmüştür.

Söz konusu etkilerin analiz edilmesinde hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır. Bu analiz için ilk adımda bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisine bakılmış; ikinci adımda ise modelde yer alan demografik değişkenler için üretilen kukla değişkenler ile bunların çarpımından oluşan değişkenler analize dahil edilerek çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Analizlere ait bulgular Tablo 5’de sunulmaktadır.

Tablo 4’teki bulgulardan, öğrencilerin kariyerleri ile ilgili stresi en yoğun olarak hissettikleri boyutların sırasıyla, İş Bulma Baskısı ($\bar{x}=3,06$), Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği ($\bar{x}=2,56$), Dışsal Çatışma ($\bar{x}=2,25$) boyutları olduğu görülmektedir.

Tablo 5: Kariyer Stresi ve Boyutlarının Özyeterlilik Algısı Üzerindeki Etkisinde Demografik Değişkenlerin Farklılaştırıcı Etkisine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi

Model 1	Bağımlı Değişken; Özyeterlilik							
Bağımsız Değişkenler	B	ShB	β	t	F	R ²	p	
1.Adım	Sabit	3,742	,169	-	22,204	8,08	,08	,000
	Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği	-,161	,069	-,181	-2,091			,020
	İş Bulma Baskısı	-,014	,057	-,017	-,248			,805
	Dışsal Çatışma	-,112	,054	-,135	-2,091			,037
2.Adım	Sabit	3,742	,169	-	22,204	2,43	,09	,000
	Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği	-,352	,171	-,397	-2,066			,040
	İş Bulma Baskısı	,082	,130	,102	,630			,529
	Dışsal Çatışma	-,052	,138	-,062	-,374			,709
	Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği*Cinsiyet	,143	,149	,270	,960			,338
	Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği*Sınıf	,041	,161	,075	,257			,798
	Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği*Çalışma Durumu	,267	,162	,432	1,654			,099
	İş Bulma Baskısı*Cinsiyet	-,108	,110	-,248	-,979			,328
	İş Bulma Baskısı*Sınıf	-,013	,124	-,027	-,103			,918
	İş Bulma Baskısı*Çalışma Durumu	-,087	,124	-,161	-,704			,482
	Dışsal Çatışma*Cinsiyet	,007	,111	,011	,062			,951
	Dışsal Çatışma*Sınıf	-,041	,120	-,070	-,344			,731
	Dışsal Çatışma*Çalışma Durumu	-,113	,122	-,177	-,929			,354

Tablo 5’de yer alan bulgulara bakıldığında ilk adımda yer alan analiz sonuçlarına göre Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği değişkeni, Özyeterlilik inancını olumsuz yönde etkilemektedir ($\beta= -,181$; $p<0,05$). Benzer şekilde Dışsal Çatışma değişkeni, Özyeterlilik inancını olumsuz yönde etkilemektedir ($\beta= -,135$; $p<0,05$). Ancak İş Bulma Baskısı değişkeninin Özyeterlilik üzerinde anlamlı etkisi bulunmamıştır ($p>0,05$). İkinci adımda ise bağımsız değişkenler ile bağımsız değişkenlerin çarpımından oluşan etkileşim değişkeni analize dahil edilerek, Kariyer Stresinin boyutlarının, Özyeterlilik inancı üzerindeki etkisini Cinsiyet, Sınıf ve Çalışma Durumu demografik değişkenlerinin farklılaştırıp farklılaşmadığı test edilmiştir. Buna göre, söz konusunu modelin anlamlı olmadığı görülmekte ($p>0,05$); yani, Kariyer Stresinin boyutlarının, Özyeterlilik inancı üzerindeki etkisini Cinsiyet, Sınıf ve Çalışma Durumu demografik değişkenlerinin farklılaşmadığı ortaya konulmuştur.

Araştırma modelinde yer alan bağımlı ve bağımsız değişkenlerin demografik faktörler bağlamında farklılaşp farklılaşmadığına yönelik t-testi ve Anova analizi yapılmıştır. Yapılan analizler neticesinde, istatistiksel olarak anlamlı çıkan bulgulara Tablo 6’da yer verilmiştir.

Buna göre Kariyer Stresi alt boyutlarından Dışsal Baskı ortalamalarında öğrencilerin cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Aynı zamanda örgün ve ikinci öğretim öğrencisi olmanın Özyeterlilik İnancı üzerinde anlamlı bir fark oluşturduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6: Demografik Değişkenlere Göre Kariyer Stresi ve Boyutları ile Özyeterlilik İnancı Arasındaki Anlamlı İlişkilere İlişkin T Testi Bulguları

Gruplar		n	\bar{x}	Standart Sapma	T	df	P
Dışsal Baskı	Kadın	143	3,25	,93	3,375	285	,00
	Erkek	144	2,87	,92			
Özyeterlilik	Örgün	67	2,82	,60	2,537	281	,01
	Öğretim	216	3,06	,80			
	İkinci Öğretim						

Tablo 6'daki bulgulardan görüleceği üzere, cinsiyet, Dışsal Baskı boyutu üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmaktadır. Buna göre, kadınların hissettikleri dışsal baskı ($\bar{x}=3,25$), erkeklerin hissettiği dışsal baskıdan ($\bar{x}=2,87$) daha fazladır.

Tablo 6'dan elde edilen bulgulara göre, örgün ve ikinci öğretim öğrencisi olmak, Özyeterlilik İnancı üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmaktadır. Buna göre, ikinci öğretime kayıtlı olan öğrencilerin özyeterlilik inancı ($\bar{x}=3,06$), örgün öğretime kayıtlı öğrencilerin Özyeterlilik İnancından ($\bar{x}=2,82$) daha yüksektir.

Yaş, öğrenim görülen bölüm, anne-babanın mesleği ve eğitimi, aylık ortalama gelir, kardeş sayısı gibi demografik değişkenler ile Kariyer Stresi ve Özyeterlilik İnancı üzerinde anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla Tek yönlü Anova analizi kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, yaş, annenin mesleği, anne-babanın eğitimi, aylık ortalama gelir, kardeş sayısı değişkenleri ile Kariyer Stresi ve Özyeterlilik İnancı üzerinde anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

İlgili değişkenler arası ilişkiler bakımından, babanın mesleği ile kariyer stresinin, Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği boyutuyla, Dışsal Çatışma boyutu arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Öğrenim görülen bölümün, İş Bulma Baskısı boyutu ($p<0,01$) ile Özyeterlilik İnancı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu bulgular Tablo 7'de sunulmaktadır.

Tablo 7: Demografik Değişkenlere Göre Kariyer Stresi ve Boyutları ile Özyeterlilik İnancı Arasındaki Anlamlı İlişkilere İlişkin Anova Testi Bulguları

	Alt boyutlar	Varyans kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık
Baba Meslek	Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği	Gruplararası	7,307	4	1,827	2,525	,042
		Grup içi	170,711	216	,723		
		Toplam	178,018	240			
Baba Meslek	Dışsal Çatışma	Gruplararası	7,554	4	1,888	2,687	,032
		Grup içi	165,883	236	,703		
		Toplam	173,437	240			
Öğrenim Görülen Bölüm	İş Bulma Baskısı	Gruplararası	20,812	6	3,469	4,114	,001
		Grup içi	236,076	280	,843		
		Toplam	256,891	286			
Öğrenim Görülen Bölüm	Özyeterlilik İnancı	Gruplararası	8,853	6	1,475	2,603	,018
		Grup içi	158,719	280	,567		
		Toplam	167,572	286			

Tablo 7'den elde edilen bulgulara göre, babanın mesleğinin Kariyer Stresi boyutlarından Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği boyutu ile Dışsal Çatışma boyutlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık oluşturduğu tespit edilmiştir. Anlamlı farkların hangi gruplar (kamu çalışanı, özel sektör çalışanı, serbest meslek, çalışmıyor) arasında olduğunu belirlemek amacıyla post-hoc testleri kullanılmıştır. Post-hoc çoklu karşılaştırma

tekniklerinden hangisinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene's testi sonuçlarına bakılmıştır. Buna göre, Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği boyutu ile Dışsal Çatışma boyutlarının anlamlılık değeri 0,05'ten büyük olduğu için Tamhane T2 testi uygulanmıştır. Tamhane T2 çoklu karşılaştırma analizi sonucuna göre, mesleki gruplara ilişkin karşılaştırmaların, Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği boyutları ile Dışsal Çatışma boyutlarına göre, anlamlılık değerlerinin 0.05'den büyük olması nedeniyle, gruplar arasında önem düzeyine göre fark var gibi görünüyor olmasına rağmen istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 7'den elde edilen bulgulara göre, öğrenim görülen bölümün Kariyer Stresi boyutlarından İş Bulma Baskısı boyutu ile Özyeterlilik İnancı arasında anlamlı bir farklılık oluşturduğu tespit edilmiştir. İş Bulma Baskısı boyutu için anlamlı farkların hangi gruplar (Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları, Tarımsal İşletmecilik, Yerel Yönetimler, Pazarlama, Turizm İşletmeciliği, Sağlık Kurumları İşletmeciliği) arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tamhane T2 testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, farkın Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı ($\bar{x}=3,29$) ile Tarımsal İşletmecilik ($\bar{x}=2,75$), Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı ile Turizm İşletmeciliği ($\bar{x}=3,15$), Tarımsal İşletmecilik ve Yerel Yönetimler ($\bar{x}=3,43$), Turizm İşletmeciliği ve Yerel Yönetimler grupları arasında olduğu tespit edilmiştir. Buna göre iş bulma baskısının en fazla hissedildiği bölümler sırasıyla; Yerel Yönetimler, Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı, Turizm İşletmeciliği ve Tarımsal İşletmecilik'tir.

Yerel Yönetimler programından mezun öğrencilerin genellikle istihdam edildiği kurumlar kamu kurumlarından oluşmaktadır. Kamu kurumlarında istihdam edilebilme şartlarının daha kesin ve tanımlanmış kurallara bağlı olması öğrenciler üzerinde iş bulma baskısını arttırabileceği şeklinde yorumlanabilir. Tarımsal İşletmecilik programını tercih eden öğrencilerle zaman geçirilme fırsatı bulunduğundan, bu programı tercih eden öğrencilerin ailelerinin tarımsal işlerle uğraşmakta oldukları, öğrencilerinin genelinin mezuniyet sonrası memleketlerine dönüp ailelerinin işlerini devam ettirmek gayesiyle bu programı tercih ettikleri bilinmektedir. Bu nedenle halihazırda kariyer planlarını yapmış olan Tarımsal İşletmecilik programı öğrencilerinin, işlerinin hazır olduğunu düşündükleri için iş bulma baskısını en düşük düzeyde yaşadıkları tahmin edilmektedir.

Tablo 7'den elde edilen bulgulara göre, öğrenim görülen bölüm bazında Özyeterlilik İnancının hangi gruplar arasında (Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları, Tarımsal İşletmecilik, Yerel Yönetimler, Pazarlama, Turizm İşletmeciliği, Sağlık Kurumları İşletmeciliği) olduğunu belirlemek amacıyla Tamhane T2 testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, , anlamlılık değerlerinin 0.05'den büyük olması nedeniyle, gruplar arasında önem düzeyine göre fark var gibi görünüyor olmasına rağmen istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilmiştir.

6. SONUÇ

Kariyer Stresi ile Özyeterlilik İnancının meslek yüksekokulu öğrencileri bağlamında incelendiği bu çalışmada, Cinsiyet, Sınıf, Çalışma Durumu gibi demografik değişkenlerin farklılaştırıcı etkisinin olup olmadığı sorgulanmıştır. İlgili alanyazında stres ve özyeterlilik ilişkisinin yordandığı, ayrı ayrı stres veya özyeterlilik üzerinde etkili olan demografik faktörlerin tartışıldığı çalışmalara rastlamak mümkündür. Ancak doğrudan doğruya stres ile özyeterlilik ilişkisini veya bu ilişkide demografik değişkenlerin farklılaştırıcı rolünü tartışan araştırmalar ile ilgili bulgular çok kısıtlı olduğu için, araştırma sonuçları ilişkili araştırma bulguları değerlendirilerek tartışılacaktır.

Araştırma modelinde, Kariyer Stresi ve alt boyutları bağımsız değişken, Özyeterlilik İnancı bağımlı değişken olarak tanımlanmıştır. Araştırma soruları kapsamında; Kariyer Stresi ve alt boyutlarının Özyeterlilik İnancını nasıl etkilediği sorgulanmıştır. Ayrıca Cinsiyet, Sınıf ve Çalışma durumu demografik değişkenlerinin her birinin Kariyer Stresinin alt boyutları ile Özyeterlilik İnancı üzerindeki etkisinde farklılaştırıcı rolü olup olmadığı araştırılmıştır.

2018-2019 Bahar yarıyılında İzmir Meslek Yüksekokulu İktisadi ve İdari Programlar'da öğrenim gören 287 öğrencinin katılımıyla gerçekleştirilen araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Verilerin toplanmasında, Jerusalem ve Schwarzer tarafından (1981) geliştirilen ve Yeşilay (1996) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan "Özyeterlilik Ölçeği" ile orijinal Choi ve arkadaşları (2011) tarafından geliştirilen, Türkçe'ye uyarlaması ise Özden ve Sertel-Berk (2017) tarafından yapılan "Kariyer Stresi Ölçeği" kullanılmıştır. Demografik verilerin toplanması için araştırmacı tarafından hazırlanan "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır.

Elde edilen verilerin analizinde, SPSS 22 paket programından faydalanılarak, verilere ilişkin frekans, güvenilirlik, faktör analizi, bağımsız örneklem için t testi, Anova testi, korelasyon analizi ve hiyerarşik regresyon analizleri yapılmıştır.

Elde edilen bulgulara göre, Kariyer Stresinin; Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği, İş Bulma Baskısı, Dışsal Çatışma olarak adlandırılan üç alt boyuttan oluştuğu tespit edilmiştir. Kariyer Stresinin tümü ya da boyutlarından birinde meydana gelen bir pozitif yönlü bir artışın, Kariyer Stresinin tümü, Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği, İş Bulma Baskısı ve Dışsal Çatışma boyutları üzerinde pozitif yönlü bir artışa neden olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Kariyer Stresi ve alt boyutlarının Özyeterlilik inancı ile olan etkisine bakıldığında ise aralarında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Buna göre Kariyer Stresi arttıkça, Özyeterlilik İnancı azalmaktadır. Stres düzeyi ile özyeterlilik üzerine yapılan araştırmalarda (Chu Yu vd., 2009; Uzun, 2018:68) benzer bulgulara ulaşıldığı bilinmektedir. Dolayısıyla benzer bir ilişkinin Kariyer Stresi ile Özyeterlilik İnancı arasında olması beklenmektedir.

Araştırma bulgularına göre, öğrencilerin Kariyer Stresleri ortalama düzeylerde (5 üzerinden $\bar{x}=2,62$), Özyeterlilik İnançları ise yüksek olarak ifade edilebilecek düzeydedir (4 üzerinden $\bar{x}=3,03$). Turpcu ve Akyurt tarafından (2018) üniversite öğrencilerinin Kariyer Stresleri üzerine yapılan araştırma sonuçlarında da öğrencilerin Kariyer Stresinin ortalama düzeyde olduğu ifade edilmektedir. Ortalama düzeyde bir stresin başarı, motivasyon, etkili öğrenme gibi konularda arzulan bir durum olduğu bilinmektedir. Öğrencilerin Kariyer Streslerinin onların kariyer hedeflerine ulaşmada umutsuzluğa sevk etmeyecek kadar yüksek olmaması ve hedeflere ulaşmak konusunda motivasyonlarını sürdürecekleri düzeyde stresa sahip olmaları avantajlı bir durum olarak değerlendirilebilir.

Beck ve Srivasta (1991:127-133)'nın hemşirelik öğrencilerinin kariyer stresleri üzerine yaptıkları araştırma sonuçlarına göre, öğrencilerin yüksek stres altında oldukları ve stresin öğrencilerin fiziksel ve psikolojik sağlıklarını tehdit eder nitelikte olduğu tespit edilmiştir. Üniversite yılları boyunca öğrenciler, finansal kaygılar, akademik konular, sosyal ilişkiler gibi pek çok stres kaynağının etkisinde olmalarına rağmen, kariyer sürecinden kaynaklanan stresi, en önemli stres kaynağı olarak ifade etmişlerdir (Jang, 2000; Kim, 2003). Rottinghaus ve diğerlerinin (2009: 275-276) yapmış olduğu araştırma bulgularına göre de, öğrencilerin karar verme aşamasında kendilerini yeterli görmemeleri, kişisel özelliklerini ve yeteneklerini iyi bilmemeleri ve hayata dair hedefler belirlemede yaşadıkları zorluklar nedeniyle kariyer planlama aşamasında kaygı yaşamaktadır. Araştırma bulgularında öğrencilerin stres düzeyinin yüksek olarak algılanmasının nedeni, öğrencilerin Özyeterlilik İnançlarının yüksek olması şeklinde yorumlanabilir. Araştırmanın literatür taraması kısmında da bahsedildiği ve araştırma bulgularında da tespit edildiği üzere, Özyeterlilik İnancının yükseldiği durumlarda stresin düşmesi beklenmektedir.

Elde edilen bulgulara göre, öğrenciler sırasıyla en fazla Kariyer Stresini, İş Bulma Baskısı ($\bar{x}=3,06$), Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği ($\bar{x}=2,56$), Dışsal Çatışma ($\bar{x}=2,25$) boyutlarında yaşamaktadır. Benzer bir sonuç, Turpcu ve Akyurt (2018: 378) tarafından yapılan araştırma bulgularında da tespit edilmiştir. Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi üzerine yapılan bu araştırmada, öğrencilerin kariyer streslerinin orta düzeyde olduğu ve en büyük stresin ise "iş bulma baskısı" konusunda yaşandığı tespit edilmiştir. Mevcut istihdam koşulları altında, öğrencilerin en yoğun kariyer stresini İş Bulma Baskısı boyutunda yaşamaları olağan ve beklenen bir durum olarak yorumlanabilir.

Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği, İş Bulma Baskısı ve Dışsal Çatışmanın, Özyeterlilik algısı üzerindeki etkisinde, öğrencilerin Cinsiyeti, Sınıfı ve Çalışma Durumu demografik değişkenlerin farklılaştırıcı etkisinin bulunup bulunmadığını test etmek üzere çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Sonuç olarak, Kariyer Stresinin boyutlarının, Özyeterlilik inancı üzerindeki etkisini Cinsiyet, Sınıf ve Çalışma Durumu demografik değişkenlerinin farklılaştırmadığı ortaya konulmuştur.

Kariyer Stresi ve boyutları ile Özyeterlilik inancının yaş, cinsiyet, öğrenim görülen bölüm, çalışma durumu, sınıf, anne-baba meslek, anne-baba eğitim, kardeş sayısı, aylık ortalama gelir düzeyi gibi demografik faktörler bağlamında farklılaşp farklılaşmadığı yönelik analizler yapılmıştır.

Elde edilen bulgulara göre, Kariyer Stresi alt boyutlarından Dışsal Baskı boyutunun ortalamalarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, kadınların hissettiği dışsal baskı ($\bar{x}=3,25$), erkeklerin hissettiği dışsal baskıdan ($\bar{x}=2,87$) daha fazladır. Cinsiyet ve stres arasındaki ilişkiyi test eden çalışmalarda kadınların erkeklere göre stres düzeyinin daha yüksek olduğu ortaya konulmaktadır (Uzun, 2018; Üzüm ve diğerleri, 2018). Çalışmamızda kariyer stresi bağlamında bu baskı, sadece Dışsal Baskı boyutu için anlamlı bulunmuştur.

Ayrıca, Özyeterlilik İnancı ortalamalarının örgün ve ikinci öğretim öğrencisi olmaya göre anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Buna göre, ikinci öğretime kayıtlı olan öğrencilerin özyeterlilik inancı ($\bar{x}=3,06$), örgün öğretime kayıtlı öğrencilerin özyeterlilik inancından ($\bar{x}=2,82$) daha yüksektir.

Öğrenim görülen bölümün İş Bulma Baskısı boyutu ile Özyeterlilik inancı arasında anlamlı bir farklılık oluşturduğu tespit edilmiştir. Buna göre iş bulma baskısının en fazla hissedildiği bölümler sırasıyla; Yerel Yönetimler, Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı, Turizm İşletmeciliği ve Tarımsal İşletmecilik'tir. Yerel Yönetimler programından mezun öğrencilerin genellikle istihdam edildiği kurumlar kamu kurumlarından oluşmaktadır. Kamu kurumlarında istihdam edilebilme şartlarının daha kesin ve tanımlanmış kurallara bağlı olması öğrenciler üzerinde iş bulma baskısını arttırabileceği şeklinde yorumlanabilir. Tarımsal işletmecilik programını tercih eden öğrencilerle zaman geçirilme fırsatı bulunduğundan, bu programı tercih eden öğrencilerin ailelerinin tarımsal işlerle uğraşmakta oldukları, öğrencilerinin genelinin mezuniyet sonrası memleketlerine dönüp ailelerinin işlerini devam ettirmek gayesiyle bu programı tercih ettikleri bilinmektedir. Bu nedenle halihazırda kariyer planlarını yapmış olan Tarımsal İşletmecilik programı öğrencilerinin, işlerinin hazır olduğunu düşündükleri için iş bulma baskısını en düşük düzeyde yaşadıkları tahmin edilmektedir.

Zaman ve maliyet gibi kısıtlar nedeniyle Kariyer Stresi ve Özyeterlilik ilişkisinde, sınırlı sayıda demografik değişkenin etkisi araştırma kapsamında inceleme konusu yapılmıştır. Bu konuda çalışmak isteyen araştırmacılar, demografik değişkenlerin sayısını ve kapsamını genişletebileceği gibi farklı programlar, farklı üniversiteler veya farklı kültürler bağlamında karşılaştırmalı araştırmalar yürütmeleri suretiyle, ilgili alanyazına önemli katkıların olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- 2000'li Yıllara Doğru Özel Sektör İmalat Sanayinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Arayışları, Tügiad Yayını, İstanbul.
- Aytaç, S. (2005). Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Gelişimi ve Sorunları, Ezgi Yayınevi, Bursa.
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change, *Psychological Review*, 84(2):191-215.
- Bandura, A. (1986). The Explanatory and Predictive Scope of Self-Efficacy Theory, *Journal of Social Clinical Psychology*, 4, 359-373.

- Bandura, A. (1988). Organizational Applications of Social Cognitive Theory. *Australian Journal of Management*, 13(2):275-302.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. *Encyclopedia Of Human Behavior*. S. Ramachaudran (ed.),4, 71-81, Academic Press, NewYork.
- Bandura, A. (1997) *Self-Efficacy: The Exercise of Control*, W.H. Freeman and Company, New York.
- Beck, D. L., Srivastava, R. (1991). Perceived Level and Sources of Stress in Baccalaureate Nursing Students. *Journal of Nursing Education*. 30(3):127-133,https://doi.org/10.3928/0148-4834-19910301-08
- Berberoğlu, N.G. (1991). İşletmelerde Organizasyon - Birey Bütünleşmesini Sağlayan Etkili Bir Uygulama: Kariyer Yönetimi. *Amme İdaresi Dergisi*, 24 (1):135-153.
- Brown, D. (2002). The Role of Work and Cultural Values in Occupational Choice, Satisfaction, and Success: A Theoretical Statement, *Journal of Counseling & Development*, 80(1): 48-56.
- Bordin, E. S. (1946). Diagnosis in Counseling and Psychotherapy. *Educational and Psychological Measurement*, 6 (2), 169-184.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32(32), 470-483.
- Can, H., Akgün, A., Kavuncubaşı, Ş. (2001). *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*, 4. Baskı, Siyasal Kitapevi, Ankara.
- Choi, B. Y., Park, H., Nam, S. K., Lee, J., Cho, D., Lee, S. M. (2011). Development and Initial Psychometric Evaluation of the Korean Career Stress Inventory for College Students. *The Career Development Quarterly*. 59, 559-572.
- Chu Yu, M., Lin, C.C. and Hsu, S.Y. (2009). "Stressors and Burnout: The Role of Employee Assistance Programs and Self Efficacy". *Social Behavior and Personality*, Vol. 37, No. 3, 365-378.
- Cüceloğlu, D. (1994). *İnsan ve Davranışı. Psikolojinin Temel Kavramları*. Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Çalışkan, S. C., Erim, A. (2010). Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri (POD) ile Yeni Araştırma Modelleri Kurma Arayışları: POD'nin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik ve Sinizm Üzerindeki Etkileri, 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Çukurova Üniversitesi Basımevi, Adana, 658-670.
- Çelik, A. (2007). Kariyer Kavramı, Kapsamı ve Temel Boyutları, ss. 1-30, *Kariyer Yönetimi İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları* (Ed. :Şerif Şimşek, Adnan Çelik, Ayten Akatay), 2. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara.
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. (1994). *Human Resource Management*. John Wiley&Sons, USA.
- Erikson, E. H. (1968). *Identity, Youth, and Crisis*. Norton Press, New York.
- Dijk, M. (2009). Employee Self Efficacy and Job Stress during Organizational Change: The Mediating Effect of Risk Perception Master Educational Science and Technology,Track Human Resource Development.Facultyof Behavioral sciences, University of Twente Utrecht, September 2009, ss. 1-17
- Diñç, E. (2008). Meslek Seçiminde Etkili Faktörlerin İncelenmesi: Meslek Yüksek Okulu- Muhasebe Programı Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. (16) 2008/2, 90-106.
- Evers, W.J.G., Brouwers, A., Tomic, W. (2002). Burnout and Self-Efficacy: A Study on Teachers' Beliefs When Implementing An Innovative Educational System in the Netherlandsb *British Journal of Educational Psychology*, 72, 227-243.
- Fidan, T., Fidan, İ. Ö., Öztürk, H. (2018). Meslek Yüksekokulu Öğrenci ve Mezunlarının Kariyer Seçimlerine Etki Eden Faktörler ile Kariyer Beklentileri: Öz Yeterliğin Aracı Rolü, *Yükseköğretim Dergisi*. 8 (3), 249-263.
- Field, A. P. (2005). *Discovering statistics with SPSS (2nd ed.)*. London: Sage.

- Gati, I. Saka, N., Krausz, M. (2001). Should I Use a Computer-Assisted Career Guidance System?" It Depends on Where Your Career Decision-Making Difficulties Lie. *British Journal of Guidance and Counselling*, 29, 301-321.
- Greenhause, J.H. (1987). *Career Management*, The Dryden Pres, USA.
- Hackett, G., Betz, N. E. (1981). A Self-Efficacy Approach to the Career Development of Women. *Journal of Vocational Behavior*, 18(3), 326–339.
- Hall, D.T. (1994). *Career Development*. The International Library of Management, Dartmouth Publication.
- Holland, J. L. (1996). Exploring Careers with a Typology: What We Have Learned and Some New Directions. *American Psychologist*, 51(4), 397.
- Hurley L (2013) A Quantitative Analysis Investigating Career Decision-Making Difficulties, Self-Efficacy and Ego Identity Status Among College Students (Master Thesis). Dublin Business School, Dublin.
- Jang, H. S. (2000). The Sources of Stress of University Students and Their Coping Strategies. *Journal of Student Guidance Research*, 32, 101-115.
- Jerusalem, M., Schwarzer, R. (1981). Fragebogen Zur Erfassung Von "Selbstwirksamkeit. Skalen Zur Befindlichkeit Und Persoenlichkeit In R. Schwarzer (Hrsg.). (Forschungsbericht No. 5). Berlin: Freie Universitaet, Institut fuer Psychologie.
- Kim, S. K. (2003). Life Stress in Freshmen and Adjustment To College. *Korean Journal of Youth Studies*, 10, 215-237.
- Kuijpers, M. Meijers, F. (2012). Learning for Now or Later? Career Competencies Among Students in Higher Vocational Education in The Netherlands. *Studies in Higher Education*, 37(4), 449–467.
- Lent, R. W., Brown, S. D., and Hackett, G. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122.
- Levinson, D. J. (1986). A Conception of Adult Development. *American Psychologist*, 41(1), 3-13.
- Luthans, F. Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage, *Organizational Dynamics*, 33 (2), 143-160.
- Luthans, F. (2002). Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths, *Academy of Executive*, 18 (1), 57-72.
- Luszczynska, A., Scholz, U., Schwarzer, R. (2005). The General Self-Efficacy Scale: Multicultural Validation Studies, *The Journal of Psychology*, 139(5), 439-457.
- Malthouse, E. (2001). How High or Low Must Loadings Be to Keep or Delete a Scale Item?. *Journal of Consumer Psychology*, 10(1-2), 81-82.
- Özbay, Y., Palancı, M., Kandemir, M., Çakır, O. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Öznel İyi Oluşlarının Duygusal Düzenleme, Mizah, Sosyal Özyeterlilik ve Başa Çıkma Davranışları ile Yordanması, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 23, 325-345.
- Özden, K., Sertel Berk, Ö. (2017). Kariyer Stresi Ölçeği'nin (KSÖ) Türkçe'ye Uyarlanması ve Psikometrik Özelliklerinin Sınanması. *Psikoloji Çalışmaları*, 37(1), 35-51.
- Özerkan, E. (2007). Öğretmenlerin Öz-Yeterlik Algıları ile Öğrencilerin Sosyal Bilgiler Benlik Kavramları Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Özbilgin, M., Küskü, F., Erdoğan, N. (2005). Explaining Influences on Career 'Choice': The Case of MBA Students in Comparative Perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(11), 2000–2028.
- Pajares, F. (2002). Overview of Social Cognitive Theory and Self Efficacy, <http://www.emory.edu/EDUCATION/mfp/eff.html> (Erişim Tarihi, 8 Kasım 2019)

- Rottinghaus, P. J., Jenkins, N., Jantzer, A. M. (2009). Relation of Depression and Affectivity to Career Decision Status and Self-Efficacy in College Students, *Journal of Career Assessment*, 17, 271- 285.
- Saka, N, Gati I. (2007). Emotional and Personalityrelated Aspects of Persistent Career Decision-Making Difficulties. *Journal of Vocational Behaviour*, 71: 340- 358.
- Schwarzer, R., Hallum, S. (2008). Perceived Teacher Self-Efficacy as a Predictor of Job Stress and Burnout: Mediation Analyses, *Applied Psychology: An International Review*, 57, 152–171, doi: 10.1111/j.1464-0597.2008.00359.
- Siu, O., Spector, P.E., Cooper, C.I, Lu, C (2005). Work Stress, Self-Efficacy, Chinese Work Values and Work Well-Being in Hong Kong and Beijing. *International Journal of Stress Management*, 12(3), 274-288.
- Super D. E. (1990). A Life Span, Life-Space Approach to Career Development. In *Career Choice and Development*, 2nd ed. (Eds D Brown, L Brooks):197–261. Jossey–Bass, San Francisco.
- Tokar, D. M., Fisher, A. R., Subich, L.M. (1998). Personality and Vocational Behavior: A Selective Review of the Literature, 1993-1997. *Journal of Vocational Behavior*, 53,115-153.
- Turpcu, E. Akyurt, H. (2018). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kariyer Streslerinin Belirlenmesi: Giresun Üniversitesi Lisans Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma, *International Journal of Social Science*, Sayı:69,365-380.
- Türk Dil Kurumu Sözlüğü, <http://www.tdk.gov.tr/> (Erişim Tarihi, 23 Mayıs 2019)
- Uzun, S. (2018). Algılanan Streste Sosyal Destek Unsurları Ve Öz-Yeterliliğin Rolü: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Niğde.
- Ünsal, P. (2014), *Kariyer Gelişim Kuramları ve Kariyer Danışmanlığı*. 1. Basım, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Üzüm, B. Uçkun, S. Uçkun, G. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Yaşadığı Bir Fenomen: Kariyer Stresi, *Journal of Social And Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 5 (24),1641-1651.
- Yazıcıoğlu, Y., Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Yeşilay, A. (1996). Genelleştirilmiş Özyetki Beklentisi Ölçeği. <http://userpage.fu-berlin.de/~health/turk.htm>. (Erişim Tarihi, 01 Haziran 2019)
- Yeşilyaprak, B. (2012). Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığında Paradigma Değişimi ve Türkiye Açısından Sonuçlar: Geçmişten Geleceğe Yönelik Bir Değerlendirme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12,97-118.
- Yeşilyurt, E. (2014). Academic Locus of Control, Tendencies Towards Academic Dishonesty and Test Anxiety Levels as the Predictors of Academic Self-Efficacy. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 14, 1945-1956.
- Williamson, E. G. (1939). Training and Selection of School Counselors. *Journal of Counseling and Development*, 18(1), 7-12.
- Zeidner, M. (1990). Does Test anxiety Bias Scholastic Aptitude Test Performance by Gender and Sociocultural Group? *Journal of Personality Assessment*, 55, 145-160.