



Article Arrival : 18/06/2020

Published : 20.08.2020

Doi Number  <http://dx.doi.org/10.26449/sssj.2533>Reference  Uludağ Güler, Ç. & Ünal, E. (2020). "Gençlerde Kariyer Stresinin Ve Duygu-Tutumlarının Ölçülmesi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Uygulamalı Bir Araştırma" International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN2587-1587) Vol:6, Issue: 68, pp:3748-3762

GENÇLERDE KARIYER STRESİNİN VE DUYGU-TUTUMLARININ ÖLÇÜLMESİ: ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNDE UYGULAMALI BİR ARAŞTIRMA

Measuring Career Stress and Emotion-Attitudes in Young People: An Applied Research on University Students

Ar. Gör. Çiğdem ULUDAĞ GÜLER

İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, İstanbul/Türkiye

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0217-3963>

Ezgi ÜNAL

İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora öğrencisi, İstanbul/Türkiye

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1641-3021>

ÖZET

Stres, bireyin genel iyilik haline veya huzuruna yönelik bir tehdit olarak tanımlanmaktadır. Günlük ev işlerinden sosyal yaşama, eğitim hayatından çalışma yaşamına kadar birçok alanda stres kaynağı bulunmaktadır. Bireylerin en çok strese maruz kaldığı yıllar ise üniversite yılları olarak işaret edilmiştir. Bu çalışmada, bir devlet üniversitesinde öğrenimini sürdürmekte olan öğrencilerin kariyer stresinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Kariyer stresinin belirlenmesinde nitel ve nicel araştırma teknikleri bir arada kullanılarak "karma yaklaşım" izlenmiştir. Araştırmanın nicel basamağında kariyer stresi ölçeği yardımı ile yaşları 17-35 arasında değişen 384 lisans ve lisansüstü seviyede üniversite öğrencisinin görüşleri alınırken, nitel görüşmeler kapsamında ise yine farklı eğitim seviyelerinde 22 kadın ve erkek öğrencinin görüşü alınmıştır. Araştırmanın nicel verileri sonucunda, gençlerin "kariyer geleceklerine ilişkin isteklerini henüz tam olarak tanımlayamamış olmaları" sebebiyle kendileri üzerinde öncelikli stres kaynağı oluşturdukları görülmüştür. Bunun dışında kariyer planlama süreçlerinde aileleri ile çatışma yaşamaları ve hem okul hem de iş hayatına yönelik çalışmak durumunda olmalarının kendilerinde strese sebep olduğu sonucuna varılmıştır. Ölçek maddelerinin tümü için cinsiyet ve eğitim durumuna göre farklılık sorgulandığında ise anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür. Nitel bulguların sonucunda ise, kadın öğrencilerin kariyer geleceklerine ilişkin ağırlıklı "yalnızlık" duygusunda, erkeklerin ise "karamsarlık" duygusu içerisinde olduğu görülmüştür; pişmanlık, korku, mutsuzluk gibi olumsuz duyguların gençlerin kariyer geleceklerinde baskın duygular olduğu anlaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: Stres, Kariyer Stresi, Karma Yaklaşım, Duygu Analizi, Yükseköğretim.

ABSTRACT

Stress is defined as a threat to the individual's general well-being or peace of mind. There are stress sources in many areas from daily housework to social life, from education to working life. The years when individuals were exposed to the most stress were marked as university years. In this study, it was aimed to determine the career stress of students who are studying at a public university. In the determination of career stress, "mixed approach" was followed by using qualitative and quantitative research techniques together. While the Career Stress Scale was applied as an online questionnaire in the quantitative part of the research, open-ended question statements were used to obtain qualitative data. While 384 students aged between 17-35 from university student participated in the research scale, the opinions of 22 students were taken within the scope of qualitative interviews. With the coding of qualitative data, sentimental analysis was obtained, and the expectations of individuals regarding their career futures were detailed based on emotion. As a result of the quantitative data of the research, it was seen that the young people were the primary source of stress on themselves because they have not yet fully defined their desires for their career futures. Apart from this, it was concluded that they had a conflict factor with their families during their career planning processes and that they had to work for both school and business life. It was observed that there was no significant difference when questioning the difference according to gender and education level for all scale items. As a result of qualitative findings, it is seen that women feel "loneliness" with respect to their career future and men feel "pessimism"; It was understood that negative emotions such as regret, fear, unhappiness are dominant emotions in the career future of the youth.

Keywords: Stress, Career Stress, Mixed Approach, Sentimental Analysis, Higher Education.

1. LİTERATÜR

1.1. Stres Kavramı

Latince’de “estricitia”, Fransızca’da “estree” fiilinden türetilmiş olan stres sözcüğü; iyilik haline zarar veren gerilim, baskı, basınç, şiddet, güç, yük, zarar anlamında kullanılmaktadır (Güçlü, 2001: 92) (Kaba, 2019: 75). Stres, baskıya karşılık organizmanın verdiği bir tepki olarak da ifade edilmektedir. Bu tepkinin sonucunda bireyler zihinsel, biyolojik, ruhsal ve psikolojik olarak etkilenmektedirler. Çoğunlukla tıp alanında karşımıza çıkan bu sözcük başka bilim alanlarında kullanılmaktadır (Stora, 1992: 7). Hellriegel, Slocum ve Woodman’ın yaptığı çalışmaya göre stres, eylem ya da baskı hissedilen bir duruma bağlı olarak kişi veya kişilerin üzerinde meydana gelen fiziksel ve psikolojik zorlanmaya karşı verdikleri tepkiyi ifade etmektedir (Hellriegel, Slocum & Woodman, 1992: 36). Başka bir tanımda ise stres, bireyin sosyal çevresinden gelen uyum bozucu sebeplerden dolayı, bedensel ve psikolojik olarak harcadığı gayreti tanımlamaktadır (Cüceloğlu, 1993: 13).

Folkman ve Lazarus tarafından geliştirilen “Etkileşimsel Stres ve Başa Çıkma Kuramına” göre stres, bireyin zorlayıcı ve baskılayan bir durumla yüz yüze kaldığında elindeki kaynaklar ile baskılayıcı durumu ortadan kaldırmak için gerekenler arasında dengesizlik olması halinde açığa çıkan durumdur. Yani stres, bireyin genel iyilik haline veya huzuruna yönelik bir tehdit olarak değerlendirilmektedir. İyilik hali ile stres arasında ters bir ilişki vardır (Folkman, 1984: 843) (Folkman & Lazarus, 1985: 161).

İyilik Hali Çemberine göre iyi olma hali beden, zihin ve ruhun bütün olarak fonksiyonlarının optimal düzeyde olması gerekmektedir. İyilik Hali Çemberinde kendini yönetme, maneviyat, çalışma-serbest zaman, sevgi ve arkadaşlık görevlerini içermektedir. Kendini yönetme görevinin birçok alt görevi vardır, önemlilik duygusu, kontrol duygusu, inançlar, duygusal bilinçlilik, problem çözme, bunlar; beslenme, kendine bakma, cinsel kimlik, kültürel kimlik, egzersiz yapma, mizah duygusu ve stres yönetimi alanlarıdır (Witmer & Sweeney, 1992: 141).

Loehr’e göre baskılayıcı duruma verilen tepki bireyseldir. Baskı veya zorlayıcı bir durum bazı insanlar için stres kaynağı olabilirken, bazıları için öyle bir anlam taşımamaktadır (Loehr, 1999: 2). Stresin hayatımıza etkisi strese maruz kalıyor olmamızdan ötürü değil, bizim ona verdiğimiz tepkiyle ilişkilidir (Gibbons, 2012: 25). Bireylerin olaylara yüklediği anlamlara göre şekillenmektedir. Kişilerin stres kaynağına yönelik algısı, bilgisi, düşüncesi, yorumları ve inanç kalıpları birbirinden farklıdır (Özer, 2015: 13).

Stres insanların algılamasına ve anlamlandırmasına göre farklılık göstermektedir. Bu sebeple stres ile mücadele ederken esnek olabilmek önem taşımaktadır. Bireylerin olayları anlamlandırışı, algılaması ve tepkileri; stresi azaltmada veya arttırmada temel faktörlerden biridir. Benzer ortamlardaki bazı kişiler son derece stresli ve gergin iken, bazı kimseler ise daha sakin ve rahat tepkiler verebilmektedirler. Bu durum sorunların çözümüne yönelik olabildiği gibi sorunlardan kaçma yolu da olabilir (Petrides & Furnham, 2000: 315).

Stres belirtileri zihinsel, fiziksel, davranışsal ve duygusal olmak üzere dört gruba ayrılmaktadır (Altıntaş, 2003: 23). Stresin zihinsel belirtilerinden birkaçı, stres altında iken karar verme yeteneğinin zayıflaması, hafızanın olumsuz etkilenmesi ve karar mekanizmasının bozulması, fiziksel belirtileri kalp çarpıntıları, ritim bozuklukları, baş ağrısı, aşırı terleme, yorgunluk ve sindirim bozukluğu; davranışsal belirtiler; adaptasyon zorluğu, uykusuzluk, huy değişimi, unutkanlık, duygusal belirtileri ise, depresyon, endişe, kaygı, hayal kırıklığı, isteksizlik, duygusuzluk, düzensiz yemek yeme, kolayca sinirlenme ve öfkelenme gibi davranışlar stresin belirtileri arasında sayılabilir (Braham, 2002: 37).

Stres, günlük yaşamda genel olarak olumsuz bir durum hal algılanmaktadır. Halbuki her zaman olumsuz olarak tarif edilmemektedir. Bazı durumlarda olumlu sonuçlar doğurabilmektedir, özellikle iş ortamlarında bireyin becerisine, motivasyona, duyarlılığına, enerjisine veya dikkatine katkı sağladığı tespit edilmiştir. Yeni yöntemlerin kazanılmasında ya da yeni deneyimlerde bir miktar stresin, psikolojik gelişime katkısı olduğu ileri sürülmektedir (Rojas & Kleiner, 2001: 87).

1.2. Stres Kaynakları

Stres sadece günümüzün sorunu değildir. İnsanlar için stres, her çağda farklı kaynaklardan beslenerek her zaman söz konusu olmuştur. Mağara devrinde yaşayan insanlar hayatını devam ettirmek için, karnını doyuracağı avı bulmak için, onu avlamak ve saklamak için, güçlü ve vahşi hayvanlardan korunmak için benzer bir stresi yaşıyordu. Bugün dijital çağda ise teknostres gibi çok farklı stres kaynaklarından



bahsedilir olunduğu bilinmektedir. Yani, strese geçmişte iklim ve yaşam şartları sebep olurken, bugün genel olarak sosyal hayatın gereklilikleri sebep olmaktadır (Baltaş & Baltaş, 2008: 56).

Son dönemin en popüler sorunlarından biri olan stres yaşam kalitesi üzerinde ciddi sorunlara yol açmaktadır. Yaşam koşulları değiştikçe insan üzerinde strese yol açan faktörlerde değişmektedir. Tarih öncesi zamanlarda insanlar yaşamlarını devam ettirmek için; kıtlık, iklim koşulları, salgın hastalıklar, yırtıcı hayvanlar ile mücadele ederken strese girmektedirken, günümüzde teknolojik, ekonomik, siyasal ve sosyal konulardaki değişimlere ayak uydurmak için strese girmektedirler (Köknel, 1998: 10).

İnsanoğlu her gün farklı yaşam koşullarıyla karşı karşıya kalmaktadır. Bu durumda kişileri her geçen gün daha hızlı, güçlü ve farklı olmaya zorlamaktadır. Bu zorlama stresi de beraberinde getirmektedir (Çakmak & Hevedanlı, 2005: 118). Ergenlik dönemi, stresin en belirgin olarak görüldüğü dönemlerden birisidir. Fizyolojik, psikolojik ve sosyolojik hızlı gelişimlerin ve değişimlerin görüldüğü bu dönem, fizyolojik değişiklikler, farklı yaşam deneyimleri, anne-babaların beklentileri, cinsel kimlikle ilgili sorunlar, meslek seçimi, akademik gereklilikler gibi birçok stres içerin konu ile karşılaşmaktadırlar (Patterson & McCubbin, 1987: 170). Bu açıdan bakıldığında üniversite öğrencilerinin psikolojik ve bedensel kapasitesini zorlayan ve onları strese sokan birçok kariyer stres sorunun olduğu bilinmektedir.

Son yüzyıldaki gelişmeler ve değişimler insan yaşamını birçok yönden etkilemiştir. İnsanlar, bu değişimlere ayak uydurmaya çalışırken genellikle kendi iyilik halini göz ardı edebilmektedir. Kişiler stresi meydana getiren kaynaklara hemen tepki verebildiği gibi uzun bir zaman sonrada verebilmektedir. Strese tepki süresi uzadıkça strese maruz kalma oranı da artmaktadır. Stres yönetimini zora sokan bu süreç ruhsal, fiziksel, biyolojik sorunları da beraberinde getirmektedir (Baltaş & Baltaş, 2008: 32).

1.3. Kariyer Stresi ve Yönetimi

Kariyer stresi kavramı, bireyin iş hayatındaki tecrübe, değerlendirme ve tutumlarının, kariyer planlama konusunda bireyin kariyer hedefleri ile örgüt büyüme hedefleri, misyonu vizyonu, faaliyet planları, bireyin kendi hayatı için istedikleri ve planladıkları ile örgütün amaçları arasındaki uyumun örtüşmemesi gibi konuları içine almaktadır (Gümüştekin & Fikret Gültekin, 2009: 148). Kariyer stresi ve akademik-mesleki yönlendirmedeki eksikliklerin boyutu olarak stresin nedenleri ülkelerin gelişmişlik düzeyleri, nüfus miktarı ve yapıları, eğitim stratejileri, ulusal ve uluslararası rekabet koşulları, küresel eğilimler, kişisel yeterlilikler, istekler, fırsatlar, tehditler, bölgesel faktörler kariyer yolunun belirlenmesine ve inşa edilmesine zemin hazırlamaktadır (Dündar, 2009: 264).

Kişiler hayatları boyunca çok farklı stres kaynaklarıyla karşılaşma olasılığı taşırken üniversite yıllarının kariyer süreçleri açısından bakıldığında yaşamın önemli stres dönemlerinden biri olduğu görülmektedir (Özden & Sertel-Berk, 2017: 37). Bu sebeple gençlerin özellikle üniversite yıllarında yaşadıkları problemler, almaları gereken kararlar ve süreci etkin yönetme streslerinin en yüksek olduğu, ailelerinin beklentileri, kariyer planları, yaşamlarını nerede sürdürecekleri gibi soruların cevaplarının arandığı dönemlerden birisidir. Bu kişiler bu yıllarda verdikleri kararların hayatlarının devamını şekillendireceğini düşünürler (Arslan & Bektaş, 2019: 768).

Stresi yönetebilmeyi başarabilen insanlar; sosyal hayata ve iş hayatına aktif, gelecekle ilgili olumlu beklentileri olan, yaptıkları işten memnun, katıldıkları sosyal faaliyetten zevk alan, genel olarak rahat ve esnek olan, yakın çevreleriyle olumlu duygusal ilişki içinde bulunan bireyler olarak tanımlanmaktadırlar. Bu kişiler diğerlerine nazaran strese daha dayanıklıdırlar (Deniz & Yılmaz, 2005: 23). Stresle mücadele en etkili durum stresin kaynağını keşfedip stresin denetlenebilir ya da yönetilebilir olmasıdır (Durna, 2006: 320). Özellikle ergenlik döneminde karşılaşılan stres etkenleri ve stresle mücadele stratejileri yaşam döngüsü içerisinde önemli yer tutmaktadır. Ergenlik dönemi içerisinde etkili ve çözümsel baş etme yetisine sahip olmak, yetişkinlik dönemi stres yönetiminin çekirdeğini oluşturmaktadır (Basut, 2006: 35).

Bireylerin genel olarak stres sebepleri aile, eş arkadaş, akademik kaygılar ve ekonomik problemlerdir. Bireylerin iyilik hali ve psikolojik durumlarının seyri, sürdürdüğü yaşam tarzı ile yakından ilişkilidir. İyilik halini devam ettirmek uygun eğitim programlarıyla farkındalığı artırarak sağlanabilir. Günümüzde stres kaynakları ve etki alanları genişlediği için bireyin iyilik halini artırmaya yönelik çok farklı modeller geliştirilmiştir. Sağlıklı bir yaşam tarzı seçmek stresi azaltmanın veya yönetmenin en iyi modellerden biridir (Doğan, 2006: 121).



1.4. Üniversite Yıllarında Kariyer Stresi

Üniversite öğrencilerinin başlıca stres kaynakları arasında ekonomik sorunlar, ergenlik dönemi sorunları, kişilerarası problemler, barınma koşulları, aileden ayrılma, uyum problemleri, tercih edilen bölüm ile ilgili problemler, atanma, akademik kaygılar ve güvenlik problemleri sayılabilir (Savcı & Aysan, 2004: 45). Öğrenciler bu durumlarla karşılaştıklarında stresle mücadele etmek için stratejiler uygulamaktadır. Bu stratejiler aynı zamanda onların stresle nasıl başa çıktıklarını ve nasıl bir yöntem uyguladığını göstermektedir. Baş etme yöntemi, hissedilen tehdidi ve bunun olumsuz sonuçlarını ortadan kaldırmaya çalışmaktadır (Lazarus, 1966: 13).

Öğrenciler üniversite yılları boyunca genellikle finansal kaygılar, akademik konular, sosyal ilişkiler, kariyer problemleri, meslek edinme sürecine ilişkin pek çok strese neden olan olgu ile karşılaşmaktadırlar. Bununla birlikte öğrenciler kariyere ilişkin konularının tüm bu stres kaynakları arasında en üst sırada olduğunu ifade etmişlerdir (Jang, 2000: 105). Günümüzde özellikle meslek seçimi ve eğitim-istihdam ilişkisi giderek karmaşıklaşmaktadır. Bu durumda bireylerin eğitim ve kariyer konusunda daha çok strese girdiklerini ortaya koymaktadır. İstihdam şekilleri ve olanakları piyasa şartları tarafından belirlenmekte olup, verimli bir eğitimin nasıl olması gerektiğine müdahale etmekte ve süreci kendi taleplerine göre organize etmek istemektedir. Piyasanın beklentilerini karşılamayan akademik eğitim üniversite öğrencilerinde stres düzeylerini artırmaktadır. Yeni donanımlar kazanmak için yenilikleri takip etmek zorunda olmak üniversite gençlerinde ki kaygıların artmasına sebep olabilmektedir (Ulama, Batman & Ulama, 2015: 341).

Üniversite eğitimi, öğrencileri sadece akademik yeterlilik ve mesleki donanım değil, düşünce üretebilen, stresi yönetebilen, yenilikçi, amaç sahibi, verimli, dinamik ve sağlıklı gençler yetiştirmeyi hedeflemektedir (İmamoğlu & Gültekin, 1993: 29). Kariyer ise daha geniş bir ifadeyle; başarı, para, saygınlık, prestij, başarıma arzusu, daha iyi hayat standarttı, fırsatlar, terfiler, ödüller, hayat boyu öğrenme şeklinde tanımlamak mümkündür (Gürüz & Yaylacı, 2007: 15).

Üniversite öğrencilerinin stres nedenlerine yönelik yurt dışında yapılmış bir araştırmalarda; üniversite öğrencilerinin ilk sırada % 13 ile zaman yönetimi, % 12.9'la madde ve sigara kullanım problemi, % 12.7 ile ailesel problemler, % 11.50 kariyer gelişimine yönelik problemler, % 11.20'si karşı cinsle ilişki problemleri, % 8.30'u ekonomik problemler, % 7.40'ı cinsel taciz, % 5.80'ni akademik problemler, % 5.60'ı kişilik problemleri, % 0.90'ını depresyon ve kaygı, % 0.30'u farklı karakterler ve son sırada % 0.20'si kendini tanımlama olarak değerlendirmiştir (Aluede, Imhonde & Eguavoen, 2006: 53).

Ülkemizde de üniversite öğrencilerinin yaşadıkları strese ilişkin, kariyer tercihinin yönelik kararsızlık yaşamaları, kendilerine uygun hedefler belirleyememe ve kendilerini yeterince tanıyamamaları en önemli sorunlar olarak dile getirilmiştir. Yazıcı tarafından Türk Üniversite Gençliği Araştırmasında üniversite öğrencilerinin stres kaynakları sorulduğunda %14.7'sinin kendi geleceğinden umutsuz oluşu, %5.2'si annesi ile ilgili sorunlar, % 10'u babası ile ilgili sorunlar, %7.6'sı kardeşi ile ilgili sorunlar, %10'u öğretim elemanları ilgili sorunlar, %10'u karşı cinsiyetten arkadaşları ile yaşadıkları problemleri, % 8.2'si ise kendi cinsleri ile ilgili problemleri dile getirmişlerdir (Yazıcı, 2003: 43).

Yapılan başka bir araştırmada ise öğrencilerin en önemli sorunlarında ilk sırada %65 ile ailevi sorunlar yer almıştır, ikinci sırada %49.4 ile ekonomik sorunlar, % 46.6 düşüncelerini yada kendini ifade edememe, %40 ile gelecek endişesi ve meslek seçimi, %32.5 ile istediği alanda eğitim alamamak yada aldığı eğitimi geleceği için yeterli görmemek, % 25.8'i akademik başarısızlık ve son sırada % 24.9 ile arkadaş sorunları olduğu belirtilmiştir (Bilgin, 2000: 21).

1.5. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Stresini Ölçmeye Yönelik Çalışmalar

Farklı üniversitelerde ve farklı örneklem grupları ile üniversite öğrencilerin stres nedenleri, stres kaynakları veya stresi yönetme ya da baş etme şekilleri ile ilgili birçok nitel ve nicel çalışma mevcuttur.

Üzüm, Uçkun ve Uçkun tarafından 2018 yılında yapılan nicel çalışma ile demografik değişkenlerin kariyer stresle olan ilişkisi ortaya konmak istenmiştir. Kocaeli Meslek Yüksekokulu Büro Yönetimi Yönetici Asistanlığı programı öğrencileri örneklem seçilmiştir. 2017 yılında Özden ve Sertel-Berk tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Kariyer Stresi Ölçeği" ve demografik sorularla oluşturulmuş anket tesadüfi yöntemle seçilen 105 üniversite öğrencisine uygulanmıştır. Demografik değişkenlerle bazı kariyer stresi faktörleri arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği stresinin kadınlar lehine

yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca gelir arttıkça kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği stres düzeyinin düştüğü görülmüştür (Üzüm, Uçkun & Uçkun, 2019: 1641-1651).

Turpçu ve Akyurt tarafından 2018 yılında nicel çalışma yapılmıştır. Giresun Üniversitesinde 2017-2018 eğitim-öğrenim gören Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik bölümü lisans öğrencileri örneklem olarak seçilmiş, Özden ve Sertel-Berk tarafından 2017 yılında Türkçeye uyarlanmış Kariyer Stresi ölçeği anket olarak gönüllük esasına göre uygulanmıştır. Çalışmaya 257 kişi katılmış olup 244 tane anket geçerli kabul edilmiştir. Anketler analiz edilirken, z testi, açıklayıcı faktör analizi ve t testi yapılmıştır. Çalışmanın analizinde lisans öğrencilerinde orta derecede stres algılanmıştır en yüksek ortalama ise iş bulma baskısı olduğunu ortaya koymuştur (Turpçu & Akyurt, 2018: 365-380).

Esen tarafından 2019 yılında yapılan çalışmada meslek yüksekokulu öğrencilerinin kariyer stresi ile öz yeterlilik inancı ilişkisinin demografik değişkenlerin farklılaştırıcı rolünün olup olmadığı incelenmiştir. Araştırmanın evreni, 2018-2019 bahar yarıyılında İzmir Meslek Yüksekokulu İktisadi ve İdari Programlarında öğrenim gören 4493 öğrenciden oluşmaktadır. Evreni temsil etmesi açısından 400 öğrenciye anket dağıtılmış ve 287 öğrenci anketi cevaplamıştır. 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. 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. Kariyer Stresi ve alt boyutlarının Öz yeterlilik inancı ile olan etkisine bakıldığında ise aralarında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (Esen, 2019: 217-232).

Yılmaz tarafından 2019 yılında yapılan çalışma öğretmen adaylarının kariyer stres düzeyleri ve mesleki geleceklerine dair sahip oldukları düşünceleri ortaya koymayı amaçlamıştır. Çalışmanın örneklemini 2017-2018 Eğitim-Öğretim yılında Kırıkkale Üniversitesinin farklı öğretmenlik programlarında ve sınıf seviyelerinde öğrenim gören 239 öğretmen adayı oluşturmuştur. Karma yöntem kullanılmıştır. Çalışmanın nicel kısmında “Kişisel Bilgi Formu”, Özden ve Sertel-Berk (2017) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “Kariyer Stresi Ölçeği” anket olarak uygulanmış, nitel kısımda “Açık Uçlu Soru Formu” kullanılmıştır. Nicel verilerin analizinde betimsel istatistik (ortalama, standart sapma), Bağımsız Gruplar t-testi, One-Way ANOVA, Pearson Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Nitel verilerin analizinde içerik analizi tekniğinden yararlanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre; öğretmen adaylarının iş bulma baskısı boyutunda kadınların daha fazla kaygı yaşadıkları, yaş ve sınıf seviyesi arttıkça yaşadıkları kariyer belirsizliği ve kariyer stresi düzeyinde azalma meydana geldiği tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlik alanlarına göre okul öncesi ve psikolojik danışmanlık rehberlik (PDR) öğrencilerinin yaşadıkları kariyer stresinin beden eğitimi öğretmen adaylarından daha yüksek olduğu saptanmıştır. Araştırmanın nitel bölümünde ise kaygı nedenlerinin çeşitlilik gösterdiği; ilk sırayı mesleğe atanamama kaygısının aldığı saptanmıştır (Yılmaz, 2019: 93-105).

Günay ve Çelik tarafından 2019 yılında yapılan nicel çalışmada kariyer stresinin psikolojik iyi oluş ve iyimserlik ilişkisi incelenmiştir. Çalışma, bir kamu üniversitesinde Halkla İlişkiler ve Tanıtım bölümünde öğrenim gören 293 öğrenci çalışmaya dâhil edilmiştir. Anket formunda Özden ve Sertel-Berk tarafından 2017 yılında Türkçe’ye uyarlanan “Kariyer Stresi Ölçeği”, Diener ve arkadaşları tarafından 2009 yılında geliştirilen “Psikolojik İyi Oluş Ölçeği” ve Çalışkan ve Uzunkol tarafından 2018 yılında geliştirilen “İyimserlik-Kötümserlik Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışmada öğrencilerin psikolojik iyi oluşlarının ve iyimserliklerine kariyer stresinin etkili olduğu tespit edilmiştir. Kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliğinin öğrencilerdeki iyimserliği ve psikolojik iyi oluşu negatif şekilde etkilediği tespit edilmiştir (Günay & Çelik, 2019: 205-218).

Bozyiğit ve Gökbaraz tarafından 2020 yılında yapılan çalışma 2018-2019 eğitim-öğretim yılında bir kamu üniversitesinin Spor Bilimleri Fakültesi’nde öğrenim gören öğrencilere uygulanmıştır. Çalışmanın evreni 496 lisans öğrencisi olup 280 öğrenciye anket uygulanmıştır. Kişisel soru formu ve Özden ve Sertel-Berk tarafından 2017 yılında Türkçeye uyarlanmış Kariyer Stresi ölçeği anket olarak uygulanmıştır. Çalışma analiz edilirken t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Analizler sonunda öğrencilerin kariyer stres düzeyleri ortalamanın altında çıkmıştır (Bozyiğit & Gökbaraz, 2020: 181-200).

2. ARAŞTIRMA

2.1. Araştırmanın Amacı ve Araştırma Soruları

Bu kapsamda, İstanbul'da seçili kamu üniversitesinin İktisat Fakültesi bünyesinde yer alan öğrencilerin kariyer geleceklerine ilişkin duygu-tutumlarını tanımlamak ve öğrencilerde kariyer-stresi ölçeğinin sonuçlarını anlamak bu çalışmanın temel hedefini oluşturmaktadır. Üniversite öğrencilerinde kariyer stresini ölçmeye yönelik yapılmış çalışmalarda çoğunlukla nicel yöntem kullanılmıştır. Bu çalışmada karma yöntemin kullanılmasının yanı sıra diğer çalışmalardan farklı olarak ilk defa duygu analizi ile kariyer stresine yönelik hangi duyguların yoğun yaşandığı ortaya konulmak istenilmiştir.

Çalışmanın, ölçek temelli stres kaynaklarını tanımlamak istemesi ve bireylerin duygularını anlamayı hedef alması yönüyle farklı araştırma yöntemlerinin bir arada kullanılması ihtiyacı doğmuştur. Buna göre, nicel ve nitel araştırmanın birbirini tamamlayıcı doğası bu çalışmada tercih edilerek karma yöntemler kullanılarak saha araştırması yürütülmüştür. Bu kapsamda bu çalışmanın cevap aradığı araştırma soruları şunlardır;

- ✓ Üniversite öğrencisi gençlerde kariyer-stresinde öne çıkan sorunlar neler?
- ✓ Eğitim seviyesi ve cinsiyete göre kariyer stresi anlamlı farklılık gösteriyor mu?
- ✓ Üniversite öğrencilerinin kariyer geleceklerine ilişkin öne çıkan duygu-tutumları neler?
- ✓ Kadın ve erkek öğrencilerin kariyer geleceklerine dair duygu-tutumlarında bir farklılık var mı? Varsa, bu farklılık hangi duygu temellerinde nasıl gerçekleşiyor?

2.2. Çalışma Grubu

Bu çalışmanın hem nitel hem de nicel örneklem grubunu İstanbul'da seçili kamu üniversitesinin İktisat Fakültesinde öğrenimini sürdürmekte olan kadın ve erkek öğrenciler oluşturmuştur. Çalışmanın "nicel" basamağında hedef kitleye ulaşmak için "kartopu örnekleme" yöntemi izlenmiştir. Çalışmaya yaşları 17-35 arasında değişen toplam 435 üniversite öğrencisi katılmış, yarım bırakıldığı tespit edilen anketler analiz dışı bırakılarak "384" anket verisi kodlanmış ve analiz edilmiştir.

Kariyer stresi ölçeğini yanıtlayan bireylerin profil dağılımına ilişkin frekans analizi doğrultusunda, 270 kadın katılımcı anket yanıtlayıcıların (%70,3) çoğunluk grubunu oluştururken, Erkek katılımcılar ise 114 sayı değeri ile (%29,7) sınırlı kalmıştır.

Katılımcıların eğitim gördükleri bölümlerin sıklığına bakıldığında sırasıyla en çok 153 (%39,84) öğrenci ile Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünden katılımcılar yer alırken, 68 (%17,71) öğrenci ile İktisat, 42 (%10,94) öğrenci ile Ekonometri, 40 (%10,42) öğrenci ile Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler, 33 (%8,59) öğrenci ile İşletme, 30 (%7,81) öğrenci ile Turizm İşletmeciliği ve en az 18 (%4,69) öğrenci ile Maliye bölümünden katılım sağlandığı görülmüştür. Katılımcıların öğrenim düzeylerine ilişkin dağılıma bakıldığında ise çoğunluğun %84,4 lisans düzeyi öğrencilerden oluştuğu anlaşılırken yüksek lisans ve doktora öğrenimini tanımlayan lisansüstü seviyedeki öğrencilerin katılımı %15,6 ile sınırlı kalmıştır. Bu kapsamda araştırmanın, üniversite öğreniminin farklı düzeylerinde yürütüldüğünü söylemek mümkündür.

Araştırmanın "nitel" çalışma grubunu ise, tesadüfi örnekleme seçilmiş "22" farklı lisans ve lisansüstü eğitim seviyesinde kadın ve erkek öğrenci oluşturmuş olup bireylerin kariyer geleceklerine ilişkin duygu-tutumlarının belirlenmesi sağlanmıştır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Nicel veri toplama aşamasında Bo Young Choi, Heerak Park, Suk Kyung Nam, Jayoung Lee, Cho Daeyeon and Sang Min Lee tarafından 2011 yılında geliştirilen, Özden ve Sertel-Berk tarafından uyarlanan Kariyer Stresi Ölçeği (KSÖ) kullanılmıştır. Söz konusu ölçeğin özelliklerine bakıldığında, Türkçe versiyonunun iç tutarlık katsayısı .94 olup madde-toplam puan korelasyonları .44 - .80 arasında değişmektedir. Test-tekrar test güvenilirlik katsayısı ise .81 olarak hesaplanmıştır. Açıklayıcı faktör analizi, toplam varyansın %64,7'sini açıklayan ve "Kariyer Belirsizliği - Bilgi Eksikliği", "Dışsal Çatışma" ve "İş Bulma Baskısı" olarak adlandırılan 3 faktörlü bir yapı ortaya koymuştur (Özden & Sertel-Berk, 2017: 35-51). Buna göre, çalışmada kullanılacak ölçeğin üç faktörlü bir yapıda olduğuna ve kariyer stresini değerlendirmede geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olarak kullanılabileceğine kanaat getirilmiştir. Ölçek, yanıtlayıcılardan

ifade edilen durumlara kendileriyle ilgili olarak ne düzeyde katıldıklarını “Kesinlikle Katılmıyorum (1)” ile “Kesinlikle Katılıyorum (5)” arasında değişen 5’li Likert tipi bir ölçekte değerlendirmeleri istenerek aslına sadık kalınarak katılımcılara sunulmuştur.

Çalışmada kullanılan ölçek dünyada ve Türkiye’ de geçerliği kabul edilmesine rağmen bu çalışmada yeniden güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur. Güvenilirlik analizinde Cronbach’s Alpha Değeri belirlenmesi sağlanmıştır. Buna göre ölçek ifadelerinin segmentlerini oluşturan “dışsal çatışma” boyutunun Cronbach’s Alpha değeri 0,798 bulunurken, “kariyer belirsizliği” boyutunun 0,828 ve “iş bulma baskısı” boyutunun 0,830 olduğu anlaşılmıştır. Buna göre, ölçeğin güvenilirliği yüksek olarak kabul edilmiştir (Özdamar, 2002: 35).

Kariyer stresi ölçeğinin yanı sıra katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla; yaş ve cinsiyet, iktisat fakültesinde hangi bölümünde ve kaçınca sınıfta devam etmekte olduğunu belirlemeye yönelik kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Katılımcıların, duygu-tutumlarının analizinde elde edilen nitel verilerin ise açık uçlu soru yardımı ile toplanması sağlanmıştır.

2.4. Veri Analiz Teknikleri ve İşlemler

Bu çalışmada nitel ve nicel araştırma yöntemlerinin bir arada kullanıldığı karma yapıda araştırma deseni kullanılmış, buna göre farklı analiz işlemleri bir arada yürütülmüştür. Araştırmanın nicel veri toplama aşamasında, elektronik anket türlerinden biri olan internet tabanlı anket tekniği kullanılmıştır. Ölçek, web tabanlı anket scripti hazırlanarak çevrimiçi olarak katılımcılara ulaştırılmıştır. Ankete tekrarlı girişin önlenmesi adına katılımcıların IP adreslerinin anket scriptine kayıt edilerek yeniden girişlerin kilitlenmesi sağlanmıştır. Böylece mükerrer yanıtların önüne geçilerek anket verilerinin güvenilirliği artırılmıştır. Anket sayfası, 01-31 Mart 2020 tarihleri arasında aktif tutulmuş ve çalışmaya gönüllülük esaslı katılım sağlanmıştır. Çalışmanın nicel verilerinin analizinde ise, ölçeğin alt boyutlarının ortalamalar yardımıyla öne çıkan maddelerinin anlaşılması sağlanarak yorumlamalar yapılmıştır. Araştırmanın nicel verilerinin analizinde IBM SPSS 22.0 Paket programı kullanılmış, analiz aşamasında, frekans-yüzde, güvenilirlik, normallik analizi ve T-Testi gerçekleştirilerek elde edilen sonuçlar doğrultusunda yorumlamalar yapılması sağlanmıştır.

Gençlerin kariyer streslerinin alt boyutlarının “cinsiyet ya da eğitim düzeyi ile anlamlı farklılık var mı” alt sorusunun yanıtı için T-testi kullanılmıştır. T-testi, en genel tanımıyla iki bağımsız veri grubunun arasında belirgin farklılık olup olmadığının istatistiki sorgulanması işlemidir. Bu kapsamda, ölçeğin alt boyutlarının cinsiyet ve eğitim düzeyi olan lisans ve lisansüstü seviyeye göre anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığı sorgulanmıştır. Bu sorgulamadan evvel, T-testinin ön koşulu olan ölçek alt boyutlarının “normallik analizinin” gerçekleştirilmesi sağlanmıştır. Normallik testinde Skewness (çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık) değerlerinde dışsal çatışma alt boyutunun -286 ve -757, kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği alt boyutunun -387 ve -111 ve iş bulma baskısının ise -232 ve -542 aralığında olduğu görülerek verilerin normal dağıldığı kabul edilmiştir (Hair, Black, Babin & Anderson, 2013: 243).

Kariyer-Stres ölçeğini kısmen derinleştirmek ve bireylerin duygu-tutumlarını analiz etmek için kullanılan açık uçlu soruların analizinde bir nitel veri analizi yazılımı olan MaxQDA kullanılmıştır. Kullanılan yazılım ile, katılımcılara açık uçlu soru yapısında yöneltilen “Sizi nasıl bir kariyer geleceğini beklediğini düşünüyorsunuz?” ifadesine verilen yanıtlar analiz edilmiştir.

Bireylerin verdikleri yanıtların “duygu analizi temelinde” dağılımını anlamak amacıyla ifadelerin “eş zamanlı kodlama yöntemi” ile araştırmacılarca kodlanması sağlanmıştır. Kodlanan ifadeler frekans analizi yardımı ile cinsiyet temelli sınıflandırılmış, böylece cinsiyet kırılımında öne çıkan duygu-tutumları anlaşılmıştır. Frekans dağılımları belirlenen duygu-tutumları örnek ifadeler ile desteklenerek yorumlamalar yapılmıştır.

Nitel yapıda verilerin analizi nicel verilere kıyasla daha muğlak ve subjektif yapıda öğeler olduğu bilinmektedir. Nitel araştırmaların doğası gereği, içerik analizi sürecinde araştırmacının subjektif yaklaşımının hâkim olması sebebiyle aynı veri üzerinden farklı manalar çıkarılabilmektedir (Yaşar, 2018: 54-73). Buna karşın, nitel araştırmaların analizinde özellikle kodlama sürecinden güvenilirliğin artırılması adına farklı bazı yaklaşımlar geliştirilmiştir. Bu çalışmada, açık uçlu verilerin kodlanması sürecinde güvenilirliğin sağlanması adına Miles ve Huberman’a göre, aynı veri seti üzerinden iki farklı araştırmacının eş zamanlı kodlama yaparak kodlama sonuçlarının karşılaştırılması ve uyumlu kodların oranının belirlenmesi uygulaması önerisi baz alınmıştır (Arastaman, Fidan & Fidan, 2018: 37-75). Buna göre, görüş

birliği oluşan içerikler için duygu kodları işlenirken, farklı olduğu tespit edilmiş kodların yazarlarca yeniden değerlendirilmesi sağlanmıştır. Byonce, çalışmanın duygu analizi sürecinin güvenilirliği sağlanmıştır.

3. BULGULAR

3.1. Kariyer-Stresi leğinden Elde Edilen Betimsel Bulgular

Bu bölümde, yukarıda açıklanan veri analizleri doğrultusunda elde edilen nicel ve nitel analiz sonuçlarının araştırma soruları doğrultusunda verilmesi sağlanmıştır.

3.1.1. Nicel Araştırma Bulguları

Bu araştırmanın alt sorularından biri olan “niversite ğrencisi gençlerde kariyer-stresinde ne çıkan sorunlar neler ?” ifadesinin cevabını belirlemek için kariyer-stresi leğinin alt boyutlarının ortalama değerlerinin belirlenmiştir.

Yapılan analiz doğrultusunda, ölçeğin alt boyutlarının genel ortalaması sırasıyla; kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği alt boyutu için 3,067 bulunurken, dışsal çatışma boyutu 3,175 ve iş bulma baskısı boyutunun ise 2,945 olduğu görülmüştür. Bu kapsamda, **gençlerde kariyer stresinin kaynağının aile ve yakın vrenin kariyer geleceğine ilişkin beklenti ve tutumlarını imgeleyen “dışsal çatışma kaynaklı” olduğu anlaşılmıştır.**

Ölçeğin alt boyutları sırasıyla incelendiğinde ise, kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği alt boyutunda 3,81 skoru ile en yüksek katılım düzeyini “*Geleceğim için planladıklarımın gerçekten istediklerim olduğu konusunda şüphe duyduğum için kendimi engellenmiş hissediyorum.*” ifadesi oluşturduğu görülmüştür. Söz konusu ifade, tüm ölçek ifadeleri içerisinde en yüksek katılım düzeyini oluşturan ifade olmuştur. Bu durum, **gençlerin kariyer stresine sebep olan kaynaklar içerisinde en önemli sebebin bireylerin geleceklerine ilişkin isteklerini henüz tam olarak tanımlayamamalarının neden olduğu yorumunu getirmemize neden olmuştur.**

Ölçeğin ikinci alt boyutunu oluşturan dışsal çatışma alt boyutunda ne çıkan ifadenin ise 3,78 skoru ile “*Ailemle atışma yaşıyorum, çünkü onların benden yapmamı istedikleri ile benim yapmak istediklerim farklı.*” olduğu görülürken, iş bulma baskısı alt boyutunda ise 3,18 skor değerini ile “Kariyer alanımda yeteri kadar pozisyon olmadığı konusunda endişelerim var.” ifadesinin ne çıktığı görülmüştür. Ölçeğin tüm alt boyutlarının içerdiği ifadelerin ortalama ve standart sapma değerlerinin dağılımı ise aşağıdaki gibi gerçekleşmiştir.

Tablo 1.Kariyer Stresi leği Alt Boyutlarının Dağılımı

Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği	Ortalama	Standart Sapma
Kariyerim için neyin gerekli olduğunu bilmediğim için kendimi engellenmiş hissediyorum.	2,87	1,341
İstedieğim iş hakkında yeterince bilgi sahibi olmadığıma dair endişelerim var.	2,80	1,236
Gelecekte ne yapmak istediğimi bilmediğim için kendimi engellenmiş hissediyorum.	2,41	1,411
İstedieğim kariyerin ne tür nitelikleri gerektirdiğini bilmediğim için kendimi engellenmiş hissediyorum.	2,38	1,193
İstedieğim iş için nasıl hazırlanmam gerektiği konusunda tam olarak emin olamadığımdan kendimi engellenmiş hissediyorum.	2,85	1,323
Kariyerim için hazırlanmama yardımcı olan pek fazla kişi olmadığından kendimi engellenmiş hissediyorum.	3,44	1,303
Nasıl bir kariyer istediğim konusunda kesin bir karara varmadığım için endişeli hissediyorum.	3,34	1,239
Geleceğim için planladıklarımın gerçekten istediklerim olduğu konusunda şüphe duyduğum için kendimi engellenmiş hissediyorum.	3,81	1,179
Seçmiş olduğum meslek ile yeteneklerimin birbirine uygun olup olmadığı konusunda kaygıları var.	3,33	1,304
Neye yeteneğim olduğunu bilmediğim için endişeliyim.	3,44	1,325
Dışsal atışma		
Ailemle atışma yaşıyorum çünkü ailem benim garantili bir işe girmemi istiyor ve benim neyi nemsemediğimle ilgilenmiyor.	3,09	1,311
Ben memnun olduğum halde, kariyer planımın bana yakın olan insanların beklentileriyle uyurmasından endişe duyuyorum.	2,90	1,353
Başkalarının kariyer tercihim konusundaki olumsuz düşünceleri zihnimi meşgul ediyor.	2,93	1,343
Ailemle atışma yaşıyorum, çünkü onların benden yapmamı istedikleri ile benim yapmak istediklerim farklı.	3,78	1,182
İş Bulma Baskısı		

Kariyer alanımda yeteri kadar pozisyon olmadığı konusunda endişelerim var.	3,18	1,272
İşe alım sınavımı ilk defada geçemeyeceğim konusunda endişeliyim.	2,78	1,347
İstediğim işin bana güvenceli bir gelir sağlamayacağı konusunda endişe duyuyorum.	3,01	1,259
Aynı anda hem okul derslerine çalışmak hem de bir işe hazırlanmak zor olduğundan kendimi baskı altında hissediyorum.	3,16	1,258
Bir iş bulmak için yapılması gereken çok fazla şey olduğundan kendimi stres altında hissediyorum.	3,14	1,295
İstediğim işe giremeyebileceğim konusunda endişeliyim.	2,40	1,354

Katılımcıların “kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği” alt boyutuna verdikleri yanıtların ortalama değerleri doğrultusunda, **gençlerin kariyer planları ile kariyer istekleri konusunda uyumsuzluğun sebep olduğu şüphe ve engellenmiş hissetme sorunu olduğu görülmüştür.** Öyle ki, söz konusu alt boyutta ikinci öne çıkan ifade(leri)nin 3,44 eş skoru ile “*Kariyerim için hazırlanmama yardımcı olan pek fazla kişi olmadığından kendimi engellenmiş hissediyorum.*” ve “*Neye yeteneğim olduğunu bilmediğim için endişeliyim.*” ifadeleri oluşturduğu görülmüştür.. **Bu bağlamda, gençlerde kariyer planlama süreçlerinde çevrelerinden yardım almaması ile kendi yeteneklerinin farkında olmamalarının kariyer stresinde önce çıkan öncelikli diğer durumlar olduğu anlaşılmıştır.**

Katılımcıların “dışsal çatışma” konusunda verdikleri yanıtların ortalama değerleri incelendiğinde bir diğer öne çıkan sorunun 3,09 değeri ile “*Ailemle çatışma yaşıyorum çünkü ailem benim garantili bir işe girmemi istiyor ve benim neyi önemseydiğimle ilgilenmiyor.*” ifadesi olduğu görülmüştür. Buna göre **gençlerin kariyer planlama süreçlerinde aileleri ile çatışma yaşamalarının bireyler üzerinde bir stres faktörü olduğu anlaşılmıştır.**

Günümüzde, bir işe girmek için artık sadece diplomanın yeterli gelmediği, bunun yanı sıra staj tecrübesi, kurs ve sertifika kazanımı ile gönüllü çalışma geçmişi gibi diğer faktörlerinde bireylerin işe alımda değerlendirildiği bilinmektedir. Bu durum, gençlerin okul dersleri haricinde sürekli gelişim içerisinde olmalarına onları zorlamaktadır. Bu durumu niteleyen “*Aynı anda hem okul derslerine çalışmak hem de bir işe hazırlanmak zor olduğundan kendimi baskı altında hissediyorum.*” ifadesi 3,16 skor değeri ile gençlerin kariyer stresinde öne çıkan durumlarından birisini oluşturmuştur. Buna göre, **işgücü piyasasında farklılaşmak ve işe alım süreçlerinde aranan aday olmak için üniversite eğitime eş zamanlı olarak iş hayatına yönelik çalışma ihtiyacının gençler üzerinde bir stres kaynağı olduğu anlaşılmıştır.**

Araştırmaya katılan gençlerin kariyer streslerinin “cinsiyet” değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği T-Testi yardımı ile incelendiğinde, cinsiyet değişkeninin ölçeğin alt boyutlarına göre anlamlı farklılık göstermediği $p>0.05$ koşulu ile sağlanmıştır. Buna göre, ölçeğin dışsal çatışma (,105) kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği (,090) ile iş bulma (,067) olmak üzere **alt boyutlarının tümünde kadın ve erkek katılımcılara göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı anlaşılmıştır.** Bir diğer alt kırılım olan lisans ve lisansüstü eğitim gruplarında olma durumunun kariyer stresi ortalamaları ile anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelendiği ise, eğitim düzeyinin tıpkı cinsiyet değişkeni gibi ölçeğin tüm alt boyutları için anlamlı farklılık göstermediği $p>0.05$ koşulu ile sağlanmıştır. Buna göre, kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği (,768) dışsal çatışma (,184) ve iş bulma baskısının (,301) **lisans ve lisansüstü seviyede gençler için ölçek alt boyutlarının tümünde kariyer stresi ile göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı anlaşılmıştır** ($p>0.05$). Bu durum, kariyer stresinin cinsiyet ya da eğitim düzeyine göre farklılık göstermeyerek tüm gençler için ortak önemli bir sorun olduğunu anlamamıza neden olmuştur.

3.1.2. Nitel Araştırma Bulguları

Bu çalışmanın alt sorularından olan “üniversite öğrencilerinin kariyer geleceklerine ilişkin öne çıkan duygu-tutumları neler?” sorusu nitel yöntemler ile belirlenmiştir. Böylece, herhangi bir yönlendirme olmaksızın bireylerin duygu tutumlarının açık uçlu soru ifadesiyle anlaşılması sağlanmıştır.

Katılımcıların vermiş oldukları yanıtlar, veri analiz teknikleri ve işlemler başlığında açıklanan, Miles ve Huberman’ın geliştirdiği eş zamanlı kodlama yöntemi doğrultusunda yalnızca “uzlaşma sağlanan” kodların nitel veri yazılımı ile işlenmesi ile sağlanmış ve Tablo 2’ de paylaşılan sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 2. Katılımcı Profili ve Duygu Kodları

Katılımcı Kodu	Cinsiyet	Eğitim Durumu	Kariyer Geleceği Temaları
K1	Kadın	Lisans	Korku, Karamsarlık
K2	Kadın	Lisansüstü	Utanç, Karamsarlık
K3	Erkek	Lisans	Yalnızlık
K4	Kadın	Lisansüstü	Pişmanlık
K5	Erkek	Lisansüstü	Karamsarlık

K6	Kadın	Lisans	Karamsarlık
K7	Erkek	Lisansüstü	Kararsızlık
K8	Erkek	Lisans	Karamsarlık
K9	Erkek	Lisans	Özgüven, Kararsızlık
K10	Kadın	Lisansüstü	Karamsarlık, Pişmanlık, Yalnızlık
K11	Erkek	Lisans	Korku
K12	Kadın	Lisans	Yalnızlık, Baskı
K13	Kadın	Lisans	Umut
K14	Kadın	Lisans	Karamsarlık
K15	Erkek	Lisans	Baskı, Karamsarlık
K16	Kadın	Lisansüstü	Kararsızlık, Yalnızlık
K17	Kadın	Lisans	Bilgi Eksikliği, Korku, Yalnızlık
K18	Erkek	Lisans	Yalnızlık
K19	Kadın	Lisans	Bilgi Eksikliği, Yalnızlık
K20	Kadın	Lisans	Bilgi Eksikliği, Yalnızlık
K21	Erkek	Lisansüstü	Yalnızlık, Mutsuzluk
K22	Kadın	Lisans	Özgüven

Araştırmanın son alt sorusu olan “kadın ve erkek öğrencilerin kariyer geleceklerine dair duygu-tutumlarında bir farklılık var mı? Varsa, bu farklılık hangi duygu temellerinde nasıl gerçekleşiyor?” sorusunun yanıtını almak için, nitel bulguların cinsiyet kırılımında frekans değerlerinin alınması sağlanmıştır. Katılımcıların cinsiyet ve eğitim durumu ile eşleştirilmiş kariyer gelecekleri için **mevcut duygu tutumları incelendiğinde korku, yalnızlık, bilgi eksikliği ve pişmanlık gibi negatif duyguları tanımlayan kodların ağırlıkta olduğu anlaşılmıştır. Bu negatif kodlar haricinde, nötr durumu tasvir eden “kararsızlık” ve pozitif tutumu simgeleyen “özgüven” ve “umut” rastlanan diğer duygular arasında olmuştur.** Gençlerin kariyer geleceklerine ilişkin duygu tutumlarının ağırlıkla hangi sınıfta olduğunun incelenmesi için cinsiyet kırılımında oluşturulan frekans dağılımı ise aşağıdaki gibidir.

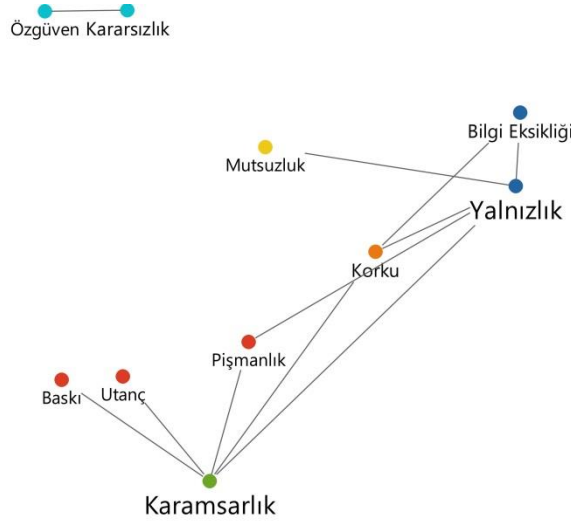
Tablo 3. Cinsiyet Kırılımında Duygu Kodlarının Dağılımı

Kod	Frekans	Kadın	Erkek
Karamsarlık	9	5	4
Yalnızlık	9	6	3
Bilgi Eksikliği	3	3	-
Kararsızlık	2	1	1
Korku	3	2	1
Baskı	2	1	1
Pişmanlık	2	2	-
Özgüven	2	1	1
Umut	1	1	-
Utandır	1	1	-
Mutsuzluk	1	-	1

Duygu kodlarının frekans dağılımı doğrultusunda bireylerin kariyer geleceklerine ilişkin en sık tekrar edilen duygu tutumlarının eş oranda “Yalnızlık” ve “Karamsarlık” duyguları olduğu anlaşılmıştır. **Kadınlar ve erkeklerin duygu tutumlarının farklılıkları incelendiğinde ise kadınların kariyer geleceklerine ilişkin daha çok “yalnızlık” hissi içerisinde olduğu, erkeklerin ise daha çok “karamsarlık” içerisinde olduğu görülmüştür.**

Yalnızlık kodunun detayları incelendiğinde, bireylerin iş bulma sürecinde *aile desteği almaması*, iş bulmasına yardımcı olacak “sosyal çevresinin olmaması” ya da üniversite eğitimleri süresince kariyer geleceklerine ilişkin “akademik danışmanlarında gerekli destekleri alamaması” gibi sorunsalların bu duygu haline neden olduğu anlaşılmıştır. Karamsarlık duygusunun ise *işgücü piyasalarında yaşanan işsizlik sorunu ve buna bağlı olarak iş bulma ümidinin olmamasından* kaynaklı olduğu anlaşılmıştır.

Katılımcıların bazılarında birden fazla duyguyu aynı anda tanımlayan ifadeler kullandıkları görülerek kimi ifadelerde duygu kodlarının birden fazla işlenmesi sağlanmıştır. Böylece, yanıtların içerik analizi sürecinde –ağırlıkla olumsuz duygularda- bireylerin çoklu duygu tutumu içerisinde olduğu görülmüştür.



Şekil 1. Kariyer Geleceğine Yönelik Duygu Ağı

Buna göre, Şekil 1. de, en az iki duygunun bir arada kullanıldığı kodların bir araya getirilmesi sağlanarak gençlerin kariyer geleceklerine ilişkin duygusal tutumları imgelemiştir. Buna göre, **gençlerin kariyer geleceklerini, karamsarlık ve yalnızlık duyguları temelinde oturttuğu anlaşılmıştır**. Öncelikli bu hisleri, korku, mutsuzluk, utanç ve pişmanlık gibi farklı diğer duygularla birlikte hissedildiği anlaşılmıştır. **Kodlar arasında bağlantılar incelendiğinde, korkunun “yalnızlık” ve bilgi eksikliği”; karamsarlığın ise utanç, baskı, pişmanlık, korku ve yalnızlık gibi çok farklı duygular ile gençlerin kariyer geleceğine ilişkin duygusal tutumlarını etkilediği anlaşılmıştır**. Tüm bunların yanında, olumlu bir imgelemeyi tasvir eden “özgüven” kodu, “kararsızlık” ifadesi ile bir arada kullanılarak, kariyer süreçlerinde ağırlıklı olumsuz duyguların baskın geldiğini anlamamıza neden olmuştur. Duygu ağına öne çıkan kodların örnek içerik ifadelerinin detayları ise aşağıdaki gibidir;

✓ **“Yalnızlık” temasıyla ilgili olarak katılımcı görüşlerinden örnekler şu şekildedir;**

“Çevremde işe başlayan arkadaşlarım var ama birçoğu tanıdıkları aracılığıyla işe girdiler. Herkesin işi olsun isterim ama okulda daha başarılı olup, sertifikalar alıp işe giremezken daha az hakkettiğini düşündüğüm insanların çalışıyor olması beni çok üzüyor. Çevrem olmadığı için işe giremiyorum. Sanki bunun cezasını çekiyorum.” (K21)

“Kariyer anlamında geleceğim için hiç iyi düşünmüyorum...Bence, temel sorun öğrencilerin okulda eğitim alırken onlara gerekli yönlendirmelerin yapılmaması. Oysa, her öğrencinin değerli olduğunu hissettirmek gerekir. Hocaların bu süreçte daha çok yol göstermesi ve destek olması lazım.” (K18)

“...Okulunu bitir artık işe başla, kaç yaşına geldin gibi cümleleri kullanmaları çoğu zaman canımı sıkıyor. Kendimi baskı altında hissediyorum. Kendimi özgürce ifade edebileceğim bir kariyer hayatı kurmamda öneri sunmalarını beklerdim. Bu konuda neredeyse tek başımayım diyebilirim.” (K12)

Katılımcıların kariyer geleceklerine ilişkin tutum ve görüşleri değerlendirildiğinde; iş bulma ve kariyer inşası süreçlerinde sosyal çevre, aile desteği ya da akademik danışman yönlendirmesinde eksiklik hissetme gibi nedenler ile “yalnızlık” duygusu yaşadıklarına vurgu yaptıkları görülmüştür. Diğer taraftan katılımcı görüşlerinde baskı, mutsuzluk ve karamsarlık gibi tutumların da yalnızlık ile bir arada kullanılan ifadeler olduğu anlaşılmıştır.

✓ **En sık kullanıldığı anlaşılmış ikinci tema olan “Karamsarlık” ile ilgili katılımcı görüşleri ise şu şekildedir;**

“...Lisans zamanlarıma dönebilseydim keşke. Okulda derslerim iyi olduğu için akademik kariyere yöneldim. Ales ve dil puanım iyi olduğu için kadro bulabilirim sandım, ama kadro sınavlarından elim hep boş döndüm. Şimdi neredeyse otuz yaşındayım, böyle olacağını bilseydim staj yapar, iş tecrübesi yapardım. Bu yaştan sonra iş bulmak daha zor. Hiç çalışmadım ve akademik kariyerden de artık umudum kalmadı. Ne olacak bunun sonu bilmiyorum.” (K10)

“İş bulamadığım için yüksek lisansa başladım. Belki bu sefer tercih ederler diye... şu an yine iş arıyorum ama bulamıyorum. Bulamayacağım, artık ümidim kalmadı. Hiç çalışmadım ve iş bulamıyorum demek artık beni utandırıyor, aileme karşı boynum bükük...” (K2)

“Televizyonda görüyoruz zaten, herkes işsiz. Arkadaşlarımda da çok var işsiz olan. Bende sonumu iyi görmüyorum, en azından bir süre.” (K5)

Katılımcıların karamsarlık duygusunu yansıttıkları içerikler incelediğinde, mevcut iş arama süreçlerinden henüz olumlu bir yanıt alamamış olmaları, medyada veya çevrelerinde gördükleri yoğun işsizlik sebebiyle karamsarlık içerisinde duygularına kapıldıkları anlaşılmıştır. Bunu, kariyer geleceğini şekillendirmede geçmiş kararlarından duydukları pişmanlık duygusu ile işsizlik sebebiyle utanç duyma gibi diğer duygular beslemiştir.

Tüm bu olumsuz duyguların yanında, sınırlı da olsa olumlu ifade belirten katılımcı görüşlerine de rastlanmıştır.

✓ **Kariyer geleceğine ilişkin özgüvenleri olduğunu ya da umut içerisinde olduğunu belirten bireylerin ifadeleri şu şekildedir;**

“Ben insanların kendini kötümserliğe kaptırmasını yanlış buluyorum. Bir şeyler kazanıp elde edebilmenin yolu kendimize güvenip, çalışıp çabalamaktan geçiyor. Eğer başarılı olmak istiyorsak başka insanların negatif enerjilerini üstümüzden atmamız lazım. İnsanların olumsuz düşüncelerinin bizi etkilemesine izin vermemek gerek.” (K21)

“Kariyerimin geleceği bireysel çabalarımın bağlı, kendimi daha çok geliştirerek iyi bir başlangıç yapacağımı umuyorum.” (K13)

4. SONUÇ

İşgücü piyasalarında yaşanan yoğun işsizlik problemi, bireylerin sosyo-ekonomik yönden iyi olma hâllerini olumsuz etkilemesinin yanı sıra onların psikolojik açıdan da etkilenmelerine sebep olmaktadır. Bu durum, özellikle işgücü piyasasına yeni girecek bireyler üzerinde yoğun bir stres unsuruna sebep olmakta ve kimi zaman bireylerin bunalım ruh haline girmelerine sebep olabilmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu tarafından açıklanan işsizlik verileri, -veri kaynaklarının güvenilirliği tartışmaları bir yana dursun- her dört gençten birinin işsiz olduğunu göstermektedir. Bu durumun, hâlihazırda üniversite eğitimine devam eden gençlerin kimi zaman kariyer geleceklerine ilişkin psiko-duygusal açıdan olumsuz ruh haline bürünmelerine sebep olduğu düşünülmektedir. Bu kapsamda bu çalışmada, İstanbul’da seçili kamu üniversitesinde İktisat Fakültesi bünyesinde öğrenimini sürdürmekte olan lisans ve lisansüstü seviyede gençlerin vermiş olduğu yanıtlar baz alınarak, gençlerin kariyer geleceklerine ilişkin duygu tutumları ve kariyer stresinde öne çıkan faktörler anlaşılmasına çalışılmıştır. Araştırma bulgularının elde edilmesinde bazı sınırlılıklar uygulanmış, nitel araştırma sürecinde toplanan yanıtların yalnızca “duygu tutumları” dahilinde kodlanması sağlanmıştır. Herhangi bir kota uygulaması yapılmadığı çalışmada “rastgele” ve “kartopu” örnekleme dahilinde katılımcıların görüşleri alınarak saha araştırma süreci tamamlanmıştır.

Çalışmanın nicel araştırma basamağında veri toplama aracı olarak kullanılan “Kariyer Stresi Ölçeği” kapsamında elde edilen yanıtlar doğrultusunda, kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği alt boyutunda öne çıkan öncelikli faktörün 3,81 değeri ile “Geleceğim için planladıklarımın gerçekten istediklerim olduğu konusunda şüphe duyduğum için kendimi engellenmiş hissediyorum.” ifadesi olduğu görülmüştür. Tüm ölçek ifadeleri içerisinde en yüksek katılım düzeyini de ifade etmiş bu madde ile gençlerin kariyer geleceklerine ilişkin isteklerini henüz tam olarak tanımlayamamış olmalarının kariyer stresinde öncelikli stres kaynaklarından biri olduğu görülmüştür. Bu ifadenin dışında 3,44 değerli ile eş oranda “Kariyerim için hazırlanmama yardımcı olan pek fazla kişi olmadığından kendimi engellenmiş hissediyorum.” ve “Neye yeteneğim olduğunu bilmediğim için endişeliyim.” ifadelerinin gençler tarafından en fazla katılım olduğu gösterilen ifadeler olduğu anlaşılmıştır. Bu bağlamda, gençlerde kariyer planlama süreçlerinde çevrelerinden yardım almaması ile kendi yeteneklerinin farkında olmamalarının kariyer stresinde öne çıkan öncelikli diğer durumlar olduğu anlaşılmıştır. Bu durum, gençlerin kariyer planlamalarına ilişkin başta üniversiteler bünyesindeki kariyer merkezleri aracılığıyla danışmanlık ve yol haritası hazırlama süreçlerinde daha fazla destek uygulaması yapılması gerektiği fikrinin kanaatimizce oluşmasına sebep olmuştur.

Kariyer Stresi ölçeğinin ikinci alt boyutu olan dışsal çatışma boyutunda öne çıkan önceliğe bakıldığında ise 3,78 değeri ile “*Ailemle çatışma yaşıyorum, çünkü onların benden yapmamı istedikleri ile benim yapmak istediklerim farklı.*” ifadesi olduğu görülmüştür. Buna göre gençlerin kariyer planlama süreçlerinde aileleri ile çatışma yaşamaları sebebiyle bireyler üzerinde stres faktörü olduğu anlaşılmıştır. Son alt boyut olan iş bulma baskısı incelendiğinde ise, 3,18 ortalama ile “*Kariyer alanımda yeteri kadar pozisyon olmadığı konusunda endişelerim var.*” ifadesi oluşturmuştur. İş bulma baskısında ikinci sırada ise %3,16 ile “*Aynı anda hem okul derslerine çalışmak hem de bir işe hazırlanmak zor olduğundan kendimi baskı altında hissediyorum.*” ifadesi izlemiştir. Genç işsizliği oranlarının yüksek seyrettiği günümüz işgücü piyasalarında, bu kapsamda gençlerin iş bulamama korkusunun kariyer beklentileri üzerinde bir stres unsuru oluşturduğu görülmüştür. Ayrıca, iş arama süreçlerinde farklılaşmak ve tercih edilen bireyler olmak için staj tecrübesi, gönüllü çalışma deneyimi, kurs ve sertifika bilgisi gibi diğer niteliklerin elzem olduğu günümüz işgücü piyasalarında bu durumun gençler üzerinde bir “stres faktörü” adeta bir “yük” olduğunu anlamamıza sebep olmuştur. Burada kanaatimiz, gençlerin bu iklimden biraz olsun kurtulmaları için ders içeriklerinin işgücü piyasasının talep ettiği bilgi ve beceriler doğrultusunda yeniden dizayn edilerek sadece üniversite eğitiminin bireylerin işgücü piyasalarına adapte olabilmelerine yeterli gelmesini sağlayacak bir şekilde yapılandırılmasıdır.

Ölçek ifadelerine verilen yanıtların cinsiyet ve eğitim düzeyi ile anlamlı bir fark olup olmadığı incelendiğinde ise, ölçeğin tüm alt faktörlerinde cinsiyet ve eğitim düzeyine göre anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmüştür. Buna göre, kariyer stresinin bireyler için ortak bir problem olduğu ve cinsiyet ile eğitim düzeyine göre farklılık göstermediği anlaşılmıştır

Kariyer Stresi ölçeğini kısmen derinleştirmek amaçlı yapılan nitel araştırma bulgularının sonuçları incelendiğinde ise, kariyer stresinin aksine kadın ve erkek bireylerin kariyer geleceklerine ilişkin duygu tutumlarının farklılaştığı görülmüştür. Nitel araştırmanın doğası gereği beklenen bu farklılık ile, kadınların kariyer geleceklerine ilişkin daha çok “yalnızlık” hissinde, erkeklerin ise daha çok “karamsarlık” içerisinde olduğu görülmüştür. Duygu temalarının kod ağı oluşturulup kodlar arası bağlantılar incelendiğinde, korkunun “yalnızlık” ve bilgi eksikliği”; karamsarlığın ise utanç, baskı, pişmanlık, korku ve yalnızlık gibi çok farklı duygular ile gençlerin kariyer geleceğinde duygusal tutumlarını etkilediği anlaşılmıştır. Hem kadın hem de erkek öğrencilerin kariyer geleceklerine ilişkin olumsuz duygu halinde olduğu görülmüştür. Bu olumsuz duygu tutumlarının içerik analizi ile temellerine bakıldığında ise, işgücü piyasalarında yaşanan mevcut işsizlik sorunu, sosyal çevre, aile desteği ya da akademik danışman yönlendirmesi konusunda yalnızlık hissetme gibi durumlar nedeniyle olumsuz ruh haline büründükleri görülmüştür. Mevcut araştırma sonuçları dahilinde, önemli beşeri sermaye kaynağı olan gençlerin kariyer geleceklerine ilişkin psiko-duygusal durumlarının ne yazık ki olumsuz bir tablo çizdiği anlaşılmıştır. Önerimiz, gelecekte yapılacak nitel yöntemler temelli hazırlanmış araştırmalar yardımıyla gençlerin işsizlik sorunu ve kendilerinde oluşturduğu bu psiko-sosyal ruh halinin daha çok sayıda katılımcı içeren çalışma grupları üzerinden analiz edilerek üniversiteler ve bölümler bünyesinde spesifik eylem planları hazırlanmasıdır.

KAYNAKÇA

- Altıntaş, E. (2003). Stres Yönetimi, İstanbul, Alfa Aktüel Yayınları.
- Aluede, O.; Imhonde, H. & Eguavo, A. (2006). “Academic, Career and Personal Needs of Nigerian”, Journal of Instructional Psychology, 33(1): 50-57.
- Arastaman, G.; Öztürk Fidan, İ. & Fidan, T. (2018). “Nitel Araştırmada Geçerlik ve Güvenirlik: Kuramsal Bir İnceleme”, YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi, 15(1): 37-75.
- Arslan, I. & Bektaş, H. (2019). “Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumunun Ölçülmesi”, IGUSABDER, 8, 767-784.
- Baltaş, Z. & Baltaş A. (2008). Stres ve Başa Çıkma Yolları, 24. Bs., İstanbul, Remzi Kitapevi.
- Basut, E. (2006). “Stres, Başa Çıkma ve Ergenlik”, Çocuk ve Gençlik Ruh Sağlığı Dergisi, 13(1): 31-36.
- Bilgin, M. (2000). Üniversite Öğrencilerinin Sorunları ile Değerleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 20: 18-25.
- Bozyiğit, E. Gökbaraz N. (2020). “Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinde Kariyer Stresinin Belirleyicileri”, Journal of Computer and Education Research, 8(15): 181-200.



- Braham, B. J. (2002). Ateş Altında Sakin Kalabilmek, Stres Yönetim, Çev. Vedat G. Diker, 3. Bs., İstanbul, Hayat Yayınları.
- Cüceloğlu, D. (1993). İnsan ve Davranışı, İstanbul, Remzi Kitabevi.
- Çakmak, Ö. & Hevedanlı M. (2005). "Eğitim ve Fen-Edebiyat Fakülteleri Biyoloji Bölümü Öğrencilerinin Kaygı Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi", Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 4(14): 115-127.
- Deniz, M. E. & Yılmaz, E. (2005). "Üniversite Öğrencilerinde Duygusal Zekâ ve Stresle Başa Çıkma Stilleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 25: 17-26.
- Doğan, T. (2006). "Üniversite Öğrencilerinin İyilik Halinin İncelenmesi", Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 30: 120-129.
- Durna, U. (2006). "Üniversite Öğrencilerinin Stres Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi", İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 20(1): 319-343.
- Dündar, G. (2009). "Kariyer Geliştirme", Editörler: Cavide Uyargil ve diğ., İnsan Kaynakları Yönetimi, 4. Bs., İstanbul, Beta Yayınevi.
- Eren Gümüştekin, G. ve Gültekin, F. (2009). "Stres Kaynaklarının Kariyer Yönetimine Etkileri", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 23: 147-158.
- Esen, D. (2019). "Kariyer Stresi ile Öz yeterlilik İnancı İlişkisinin Demografik Değişkenlerin Farklılaştırıcı Rolü Bağlamında İncelenmesi: İzmir Meslek Yüksekokulu İktisadi ve İdari Programlar Örneği", İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(2): 217-232.
- Folkman, S. (1984). "Personal Control and Stress and Coping Processes: A Theoretical Analysis", J Pers Soc Psychol, 46(4): 839-852.
- Folkman S. & Lazarus R. S. (1985). "If It Changes it Must Be a Process: Study of Emotion and Coping During Three Stages of a College Examination", J Pers Soc Psychol, 48: 150-170.
- Gibbons, C. (2012). "Stress, Positive Psychology and The National Student Survey", Psychology Teaching Review, 18(2): 22-30.
- Güçlü, N. (2001). "Stres Yönetimi", Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 21(1): 91-109.
- Gürüz, D. & Özdemir Yaylacı, G. (2007). İletişimci Gözüyle İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul, Mediacat.
- Günay, A. & Çelik, R. (2019). "Kariyer Stresinin Psikolojik İyi Oluş ve İyimserlik Değişkenleriyle Yordanması", Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2(33): 205-217.
- Hair, J. F.; Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson R. E. (2013). Multivariate Data Analysis: A Pearson New International Edition, UK, Education Limited.
- Hellriegel, D.; Slocum, J.W. & Woodman R.W. (1992). Organizational Behavior, New York, Western Publishing.
- İmamoğlu, E. O. & Yasak Gültekin, Y. (1993). "Önerilen Dengelenmiş Toplumsal Birey Modeli Işığında Üniversite Gençliğinin Sorunları", Türk Psikoloji Dergisi, 8(30): 27-41.
- Jang, H. S. (2000). "The Sources of Stress of University Students and Their Coping Strategies" Journal of Student Guidance Research, 32: 101-115.
- Kaba, İ. (2019). "Stres, Ruh Sağlığı ve Stres Yönetimi: Güncel Bir Gözden Geçirme", Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi, 72: 74-92.
- Köknel, Ö. (1998). Çağımızın Hastalığı Stres, 12. Bs., Milliyet Gazetesi.
- Lazarus, R. S. (1966). Psychological Stress and The Coping Process, New York, Mc Graw-Hill Company.
- Loehr, J. E. (1999). Stres Altında Başarılı Olmak, Çev: Tuncer Büyükonat, İstanbul, Beyaz Yayınları.
- Rojas, M. V. & Brian H. K. (2001). "The Art and Science of Effective Stress Management", Management Research News, 23(3): 86-89.



- Özdamar, K. (2002). Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi, 4.Bs. Eskişehir, Nisan Kitabevi.
- Özden, K. & Sertel-Berk, Ö. (2017). “Kariyer Stresi Ölçeği'nin (KSÖ) Türkçe'ye Uyarlanması ve Psikometrik Özelliklerinin Sınanması”, Psikoloji Çalışmaları Dergisi, 37(1): 35-51.
- Özer, A. K. (2015). “Ben” Değeri Tiryakiliği, 17. Bs., İstanbul, Galata Yayıncılık.
- Patterson, J. M. & McCubbin, H. I. (1987). “Adolescent Coping Style and Behaviors: Conceptualization and Measurement”, J Adolesc, 10(2): 163-186.
- Petrides, K. V. & Furnham, A. (2000). “On The Dimensional Structure Of Emotional İntelligence”, Personality and Individual Differences, 29(2): 313-320.
- Savcı, M. & Aysan, F. (2014). “Üniversite Öğrencilerinde Algılanan Stres Düzeyi ile Stresle İle Başa Çıkma Stratejileri Arasındaki İlişki”, Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 44-56.
- Stora, J. B., (1992). Stres, Çev: Ayşen Kalın, İstanbul, İletişim Yayınları.
- Turpçu E.; Akyurt H. (2018). “Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kariyer Streslerinin Belirlenmesi: Giresun Üniversitesi Lisans Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, The Journal of Academic Social Science Studies, 69: 365-380.
- Ulama, Ş.; Batman, O. & Ulama, H. (2015). “Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kariyer Algılamalarına Yönelik Bir Araştırma: Sakarya Üniversitesi Örneği”, Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 6(12): 339-366.
- 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.
- Witmer, J. M. & Sweeney, T. J. (1992). “A Holistic Model For Wellness And Prevention Over Life Span”, Journal Of Counseling & Development, 71(2): 140-148.
- Yaşar, M. (2018). “Nitel Araştırmalarda Nitelik Sorunu”, MSKU Eğitim Fakültesi Dergisi, 5(2), 54-73.
- Yazıcı, E. (2003). Türk Üniversite Gençliği Araştırması: Üniversite Gençliğinin Sosyokültürel Profili, Ankara, Gazi Üniversitesi.
- Yılmaz, A. (2019). “Öğretmen Adaylarının Kariyer Streslerinin Karma Araştırma Yaklaşımı ile İncelenmesi”, Türk Spor Bilimleri Dergisi, 2(1): 93- 105.

