T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER DANIŞMANLIĞINI ALMALARINA GÖRE KARİYER FARKINDALIKLARININ, KARİYER STRESLERİNİN VE KARİYER UYUMLARININ İNCELENMESİ

İSMAİL KILIÇASLAN
19736006

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. FULYA YÜKSEL ŞAHİN

2023

T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER DANIŞMANLIĞINI ALMALARINA GÖRE KARİYER FARKINDALIKLARININ, KARİYER STRESLERİNİN VE KARİYER UYUMLARININ İNCELENMESİ

İSMAİL KILIÇASLAN
19736006
ORCID NO:0000-0003-2906-4131

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. FULYA YÜKSEL ŞAHİN

ŞUBAT 2023

İsmail KILIÇASLAN tarafından hazırlanan "ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER DANIŞMANLIĞINI ALMALARINA GÖRE KARİYER FARKINDALIKLARININ, KARİYER STRESLERİNİN VE KARİYER UYUMLARININ İNCELENMESİ" başlıklı çalışma, **16/02/2023** tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda **oybirliği** ile başarılı bulunmuş ve jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programında **YÜKSEK LİSANS** tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman	**İmza**
Prof. Dr. Fulya YÜKSEL-ŞAHİN	……

Jüri Üyeleri	**İmza**
Doç. Dr. Begüm SATICI	……
Dr. Öğr. Üye. Cengiz POYRAZ	……

ÖZET

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER DANIŞMANLIĞINI ALMALARINA GÖRE KARİYER FARKINDALIKLARININ, KARİYER STRESLERİNİN VE KARİYER UYUMLARININ İNCELENMESİ

Araştırmada, üniversite öğrencilerinin üniversite tercih döneminde kariyer danışmanlığını alıp almamaya, öğrenim gördükleri bölüm kararını vermede en etkili olan kişiye, öğrenim görülen bölümden memnun olup olmamaya, cinsiyete ve öğrenim gördükleri bölümü seçme nedenlerine göre kariyer farkındalık, kariyer stresi ve kariyer uyumluluk düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Araştırma, betimsel ve nedensel bir çalışmadır. Araştırmanın çalışma grubunu, Yıldız Teknik Üniversitesi'nde öğrenim gören 526 lisans düzeyi üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Katılımcıların 374'ü (%71.1) kadın ve 152'si (%28.9) erkektir. Araştırmada veriler "Kariyer Farkındalığı Ölçeği", "Kariyer Stresi Ölçeği", "Kariyer Uyumluluk Ölçeği" ve "Kişisel Bilgi Formu" ile toplanmıştır. Elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS 20 istatistik paket programı kullanılmıştır. Verilerin analizinde, MANOVA-Wilks Lambda (λ) Testi ve MANOVA-Pillai's Trace Testinden yararlanılmıştır. Farklılığın nereden kaynaklandığını belirleyebilmek için Tukey Testi kullanılmıştır.

Araştırmanın sonucunda, üniversite tercih döneminde kariyer danışmanlığı alıp almamaya, öğrenim görülen bölümden memnun olup olmamaya, öğrenim gördükleri bölümü seçme nedenlerine göre üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalıkları, kariyer stresi ve kariyer uyumluluk puan ortalamalarının anlamlı olarak farklılık gösterdiği bulunmuştur. Kariyer danışmanlığı hizmeti alan öğrencilerin kariyer farkındalık ve kariyer uyum puan ortalamaları, bu hizmeti almayan öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Kariyer stresi puan ortalaması ise anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur. Araştırmanın sonucunda, öğrenim gördükleri bölümlerinden memnun olan öğrencilerin kariyer farkındalık ve kariyer uyum puan ortalamaları, memnun olmayan öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Kariyer stresi puan ortalaması ise anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur. Araştırmanın sonucunda, öğrenim gördüğü bölümünü ilgi ve yeteneğine uygun olduğu için seçen öğrencilerin kariyer farkındalık ve kariyer uyum puan ortalamaları, iş bulma olanaklarının daha fazla olması nedeniyle seçen öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Kariyer stresi puan ortalaması ise anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur. Öğrenim gördüğü bölümü kişilik özelliklerine uygun olduğu için seçen öğrencilerin kariyer uyum puan ortalaması, iş bulma olanaklarının daha fazla olması nedeniyle seçen öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Kariyer stresi puan ortalaması ise anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur. Araştırmanın sonucunda üniversite öğrencilerinin öğrenim gördüğü bölüm kararını vermede en etkili olan kişiye göre kariyer farkındalıkları ve kariyer stresi puan ortalamaları arasında anlamlı olarak bir farklılık bulunmamış; kariyer uyumluluk puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Öğrenim gördükleri bölüme karar vermede daha çok kendisi etkili olan üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk puan ortalaması, öğrenim gördükleri bölüme karar vermede daha çok akrabası etkili olan

öğrencilerin kariyer uyumluluk puan ortalamasından anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Araştırmanın sonucunda, cinsiyete göre kadın üniversite öğrencilerinin kariyer stresi puan ortalamaları, erkek üniversite öğrencilerinkinden anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Kadın ve erkek üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalık ve kariyer uyumluluk puan ortalamaları arasında anlamlı olarak farklılık bulunmamıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgular, alanyazın ışığında tartışılmış ve öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Danışmanlığı, Kariyer Farkındalığı, Kariyer Stresi, Kariyer Uyumluluğu

ABSTRACT

EXAMINATION OF CAREER AWARENESS, CAREER STRESS AND CAREER ADAPTABILITY AMONG UNIVERSITY STUDENTS ACCORDING TO RECEIVING CAREER COUNSELING

This study examines whether the levels of career awareness, career stress and career adaptability significantly differ among university students according to whether they received career counseling during university selection, the person who was the most influential in their decisions for their department of study, whether they are satisfied with their department of study, gender, and the reasons for choosing the department of study. The research is a descriptive and causal study. The study group of the research consists of 526 undergraduate university students at Yıldız Technical University (YTU). 374 (71.1%) of the participants are female and 152 (28.9%) are male. The data in the study were collected through the "Career Awareness Scale", "Career Stress Scale", "Career Adaptability Scale" and "Personal Information Form". The analysis of the data was carried out via the SPSS 20 statistical software. MANOVA-Wilks Lambda (λ) Test and MANOVA-Pillai's Trace Test were employed for data analysis. Tukey Test was used to identify where the difference originated from.

As a result of the research, it was found that the university students' mean scores of career awareness, career stress and career adaptability significantly differed according to whether they received career counseling during university selection, whether they are satisfied with their department of study, and the reasons for choosing the department of study. The mean career awareness and career adaptability scores of the students who received career counseling service were found to be significantly higher than those of the students who did not receive this service. On the other hand, the career stress mean score of the former group was found to be significantly lower. As another result of the research, the students who are satisfied with their department of study were found to have significantly higher career awareness and career adaptability mean scores and a significantly lower career stress mean score than those of dissatisfied students. The research results demonstrated that the students who selected their department of study because it was suitable for their interests and abilities had significantly higher career awareness and career adaptability mean scores and a significantly lower career stress mean score than those of the students who selected their departments because they offered more job opportunities. The research results also demonstrated that the students who selected their department of study because it was suitable for their personality characteristics had significantly higher career adaptability mean score and a significantly lower career stress mean score than those of the students who selected their departments because they offered more job opportunities. According to the research results, no significant difference was found between the career awareness and career stress mean scores of the university students according to the person who was the most influential in their decisions for their department of study, while a significant difference was found between their career adaptability mean scores. The university students who were more effective personally

in their decision for their department of study were found to have a significantly higher career adaptability mean score than the students whose relatives were more influential in their decision.

As a result of the research, the career stress mean scores of female university students were found to be significantly higher than male university students according to gender. There was no significant difference between the career awareness and career adaptability mean scores of female and male university students.

The findings of the study have been discussed with relevant literature and suggestions have been offered.

Keywords: Career Counseling**,** Career Awareness, Career Stress, Career Adaptability

ÖN SÖZ

Lisans ve yüksek lisans eğitimim boyunca öğrencisi olmaktan büyük onur ve mutluluk duyduğum ve aynı zamanda tez danışmanlığımı da yürüten çok kıymetli hocam Prof. Dr. Fulya YÜKSEL-ŞAHİN'e iyi bir Psikolojik Danışman olma yolunda manevi, mesleki ve akademik desteğini esirgemeden yanımda olduğundan ve tez çalışmamın her aşamasında engin bilgi ve tecrübelerini aktarmasından dolayı çok teşekkür ederim.

Hem lisans hem de yüksek lisans eğitimim boyunca benim üzerimde emeği olan, bilgi ve deneyimlerinden yararlandığım kıymetli hocalarım Prof. Dr. Mehmet Engin DENİZ, Prof. Dr. Ali ERYILMAZ ve Doç. Dr. Şerife Gonca ZEREN'e tüm içtenliğimle teşekkür ediyorum.

Tezimde jüri üyesi olarak yer alan ve katkı sunan değerli hocalarım Doç. Dr. Begüm SATICI ve Dr. Öğr. Üye. Cengiz POYRAZ'a ayrıca çok teşekkür ediyorum.

Tez yazma sürecindeki katkılarından ve desteklerinden dolayı sevgili arkadaşlarım ve meslektaşlarım Uzman Psikolojik Danışman Kemal Feyzi ERGİN ve Uzman Psikolojik Danışman Naile OSMANOĞLU'na çok teşekkür ederim.

Son olarak tüm eğitim ve yaşamım boyunca yapmış olduğu destek ve göstermiş olduğu özveriyle benim bugünkü ben olmamda en büyük role sahip olan canım annem Şükran KILIÇASLAN'a, aramızda olmasa da sevgisini ve gücünü daima yanımda hissettiğim ve iyi bir insan olma yolunda kendime her zaman örnek aldığım sevgili babam Mehmet Şükrü KILIÇASLAN'a ve tez yazım süreci boyunca yaptıkları esprilerle beni bu zorlu süreçte güldürmeyi başaran ve abileri olmaktan gurur duyduğum sevgili kardeşlerim Sağlık Yöneticisi Hatice Aylin KILIÇASLAN'a ve Av. Ömer Faruk KILIÇASLAN'a sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

İsmail KILIÇASLAN

Şubat, 2023; İstanbul

İÇİNDEKİLER

ÖZET iii
ABSTRACT v
ÖN SÖZ vii
İÇİNDEKİLER viii
TABLOLAR LİSTESİ x
ŞEKİLLER LİSTESİ xi
KISALTMALAR LİSTESİ xii
1. GİRİŞ 1
1.1. Problem 8
1.2. Alt Problemler 8
1.3. Araştırmanın Amacı ve Önemi 8
1.4. Araştırmanın Sayıltıları 10
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları 10
1.6. Tanımlar 10
2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR 12
2.1. KARİYER 12
2.1.1. Kariyer Farkındalığı 17
2.1.1.1. Kariyer Farkındalığı ile İlgili Yapılan Araştırmalar 23
2.1.2. Kariyer Stresi 24
2.1.2.1. Kariyer Stresi ile İlgili Yapılan Araştırmalar 29
2.1.3. Kariyer Uyumu 32
2.1.3.1. Kariyer Uyumu ile İlgili Yapılan Araştırmalar 35
2.1.4. Kariyer Danışmanlığı 41
3. YÖNTEM 52
3.1. Araştırmanın Modeli 52
3.2. Evren ve Örneklem 52
3.3. Veri Toplama Araçları 55
3.3.1. Kariyer Farkındalığı Ölçeği 55
3.3.2. Kariyer Stresi Ölçeği 56

3.3.3. Kariyer Uyumluluğu Ölçeği 57
3.3.4. Kişisel Bilgi Formu 57
3.4. Verilerin Toplanması 58
3.5. Verilerin Analizi 59
4. BULGULAR 63
4.1. Üniversite Öğrencilerinin Üniversite Tercih Döneminde Kariyer Danışmanlığı Alma Durumlarına Göre Kariyer Farkındalık, Kariyer Stresi ve Kariyer Uyumluluk Düzeylerinin Farklılığına İlişkin Bulgular 64
4.2. Üniversite Öğrencilerinin Öğrenim Gördükleri Bölüm Kararını Vermede En Etkili Olan Kişiye Göre Kariyer Farkındalık, Kariyer Stresi ve Kariyer Uyumluluk Düzeylerinin Farklılığına İlişkin Bulgular 66
4.3. Üniversite Öğrencilerinin Öğrenim Gördükleri Bölümlerinden Memnun Olup Olmama Durumlarına Göre Kariyer Farkındalık, Kariyer Stresi ve Kariyer Uyumluluk Düzeylerinin Farklılığına İlişkin Bulgular 68
4.4. Üniversite Öğrencilerinin Cinsiyetlerine Göre Kariyer Farkındalık, Kariyer Stresi ve Kariyer Uyumluluk Düzeylerinin Farklılığına İlişkin Bulgular 70
4.5. Üniversite Öğrencilerinin Öğrenim Gördükleri Bölümlerini Seçme Nedenlerine Göre Kariyer Farkındalık, Kariyer Stresi ve Kariyer Uyumluluk Düzeylerinin Farklılığına İlişkin Bulgular 71
5. TARTIŞMA VE YORUM 75
5.1. Üniversite Öğrencilerinin Üniversite Tercih Döneminde Kariyer Danışmanlığı Alma Durumlarına Göre Kariyer Farkındalık, Kariyer Stresi ve Kariyer Uyumluluk Düzeylerinin Farklılığına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu 75
5.2. Üniversite Öğrencilerinin Öğrenim Gördükleri Bölüm Kararını Vermede En Etkili Olan Kişiye Göre Kariyer Farkındalık, Kariyer Stresi ve Kariyer Uyumluluk Düzeylerinin Farklılığına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu 78
5.3. Üniversite Öğrencilerinin Öğrenim Gördükleri Bölümlerinden Memnun Olup Olmama Durumlarına Göre Kariyer Farkındalık, Kariyer Stresi ve Kariyer Uyumluluk Düzeylerinin Farklılığına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu 79
5.4. Üniversite Öğrencilerinin Cinsiyetlerine Göre Kariyer Farkındalık, Kariyer Stresi ve Kariyer Uyumluluk Düzeylerinin Farklılığına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu 82
5.5. Üniversite Öğrencilerinin Öğrenim Gördükleri Bölümlerini Seçme Nedenlerine Göre Kariyer Farkındalık, Kariyer Stresi ve Kariyer Uyumluluk Düzeylerinin Farklılığına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu 86
6. SONUÇ VE ÖNERİLER 91
6.1. Sonuçlar 91
6.2. Öneriler 92
KAYNAKÇA 95
EKLER 109

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Çalışma Grubuna Ait Demografik Özellikler 53
Tablo 2. Değişkenlerin Normalliğine İlişkin Bulgular 60
Tablo 3. Değişkenlere Ait Pearson Momentler Çarpım Değerleri 62
Tablo 4. Kariyer Farkındalık Ölçeği, Kariyer Stresi Ölçeği ve Kariyer Uyumluluk Ölçeği Box's M Testi 63
Tablo 5. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Farkındalık, Kariyer Stresi ve Kariyer Uyumluluk Düzeylerinin Üniversite Tercih Döneminde Kariyer Danışmanlığı Alma Durumlarına Göre Farklılığına İlişkin MANOVA Sonuçları 65
Tablo 6. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Farkındalık, Kariyer Stresi ve Kariyer Uyumluluk Düzeylerinin Öğrenim Gördükleri Bölüm Kararını Vermede En Etkili Olan Kişiye Göre Farklılığına İlişkin MANOVA Sonuçları 66
Tablo 7. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk Düzeylerinin Öğrenim Gördükleri Bölüm Kararını Vermede En Etkili Olan Kişiye Göre Farklılığına İlişkin Tukey Testi Sonuçları 68
Tablo 8. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Farkındalık, Kariyer Stresi ve Kariyer Uyumluluk Düzeylerinin Öğrenim Gördükleri Bölümlerinden Memnun Olma Durumlarına Göre Farklılığına İlişkin MANOVA Sonuçları 69
Tablo 9. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Farkındalık, Kariyer Stresi ve Kariyer Uyumluluk Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Farklılığına İlişkin MANOVA Sonuçları 70
Tablo 10: Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Farkındalık, Kariyer Stresi ve Kariyer Uyumluluk Düzeylerinin Öğrenim Gördükleri Bölümlerini Seçme Nedenlerine Göre Farklılığına İlişkin MANOVA Sonuçları 71
Tablo 11: Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Farkındalık, Kariyer Stresi ve Kariyer Uyumluluk Düzeylerinin Öğrenim Gördükleri Bölümlerini Seçme Nedenlerine Göre Farklılığına İlişkin Tukey Testi Sonuçları 73

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Kariyer Farkındalığı Şeması 21
Şekil 2. Kariyer Farkındalığı Bileşenleri 22

KISALTMALAR LİSTESİ

KFÖ : Kariyer Farkındalığı Ölçeği

KSÖ : Kariyer Stresi Ölçeği

KUÖ : Kariyer Uyumluluk Ölçeği

MEB : Milli Eğitim Bakanlığı

SPSS :Statistical Packageforthe Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi)

KMO : Kaiser-Meyer-Olkin

VIF : Variance Inflation Factor (Varyans Enflasyon Faktörü)

YTÜ : Yıldız Teknik Üniversitesi

1. GİRİŞ

Bireyin yaşamında önemli bir yeri olan meslek kavramı, bireyin yaşam kalitesini oluşturmasına olanak sağlayan maddi değeri kazanmasına aracılık etmesinin yanı sıra toplumdaki saygınlığını oluşturmakta ve hatta mutluluğunun da bir kaynağı olarak yer edinmektedir. Bu nedenle meslek seçimi ve kariyer kararı, bireyin yaşamında kritik bir role sahiptir (Turan & Kayıkçı, 2019). Kariyer kavramını Super (1980), bir kişinin yaşamı boyunca üstlendiği rollerin birleşimi ve sırası olarak tanımlamıştır. Bahsedilen bu rollerin içinde çocuk, öğrenci, anne-baba, işçi, vatandaş ve emekli gibi pek çok rol varlık göstermektedir. Kuzgun (2014) ise kariyeri bir veya birkaç yaşam dönemi ile sınırlamayıp yaşam boyu devam eden bir süreç olduğuna vurgu yaparak mesleklerin ve yaşam rollerinin birbirini izlemesi sonucu oluşan genel görünümü ve mesleki gelişim sürecindeki ilerleme, duraklama ve gerilemeleri kariyer olarak tanımlamıştır. Yaşam boyu devam eden dinamik bir süreç olan kariyer süreci, bir meslek seçmek veya bir mesleğe başlamakla tamamlanmış olmaz. Çünkü kariyer kavramı mesleğe hazırlanma, meslek görevlerini yerine getirme, hizmet-içi eğitimleri, boş zaman faaliyetlerini, toplum içerisinde üstlenilen rolleri ve bütün bu görevlerdeki gelişim ve değişimi içeren geniş bir kavramdır.

Inkson (2007) ise kariyeri, kişinin zaman içerisinde gelişen zincirleme bir şekilde birbirini takip eden ve bütünleyen iş deneyimleri olarak tanımlamıştır. Yani kişi birden fazla işte çalışmış olsa dahi tek bir kariyere sahiptir. Bu kariyer içinde devamlı artan bir iş tecrübesini, birbirine eklenerek ilerlemeyi ve zaman içinde gelişmeyi barındırmaktadır.

Yapılmış olan bu tanımlara bakıldığında, kariyeri kişinin mesleğe hazırlanma sürecinden başlayarak yaşamı boyunca mesleğiyle ilgili yapmış olduğu tüm işler, yaşamış olduğu tüm gerilemeler, ilerlemeler, terfiler ve iş değişikleriyle beraber edindiği tüm iş deneyimleri ve yaşamında üstlenmiş olduğu bütün rollerde gösterdiği davranışlar dizisi boyunca oluşan dinamik bir süreç şeklinde tanımlamak mümkündür.

Bireyler yaşamları boyunca pek çok karar alarak hayatlarına yön vermeye çalışırlar (Uğurlu, 2020). Verilen bu kararlardan belki de en önemlisi olan kariyer

kararı, yaşamın önemli bir boyutunu oluşturur (Kuzgun, 2006). Günlük yaşamının önemli bir bölümünü iş ortamında geçiren birey için seçtiği kariyer alanı, çalıştığı meslek ve yaptığı iş bireyin yaşam doyumunu, sosyal ilişkilerini, aile yaşantısını ve benlik algısını etkiler. Bu etkenler bireyin psikolojik, sosyolojik ve biyolojik açıdan sağlıklı bir yaşam sürmesi için gerekli olan etmenler arasındadır (Rottinghaus vd., 2005).

Bireyin sağlıklı, mutlu ve üretken bir iş hayatı sürmesi için gerekli adımlardan geçerek kendisi için en uygun mesleği seçmesi en temel amaçlarındandır. Günümüzde ise öğrencilerin almış oldukları eğitimlerin sonunda kendilerine en uygun mesleği seçmeleri oldukça önemli hale gelmiştir. Bu amaçla ortaokul seviyesinde başlayan mesleki danışmanlık hizmetleri ile öğrenciler çeşitli lise türlerinde eğitim görmeye devam etmektedirler. Aldıkları lise eğitiminin sonunda ise öğrenciler, yaşamlarını önemli derecede etkileyecek bir karar olan öğrenim görecekleri üniversite bölümünü seçmektedirler (Öztürk, 2020).

Psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin en temel alanlarından birisi de mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığıdır. Çünkü; birey yapmış olduğu meslek ile kendisini, yaşamını ve yaşamındaki konumunu büyük ölçüde şekillendirir (Yeşilyaprak, 2012). Üniversite öğrencileri almış oldukları kariyer kararları ile yaşamlarının nasıl olacağına, nasıl bir mesleğe sahip olacağına, ekonomik şartlarının ne düzeyde olacağına ve hatta sosyal hayat içerisinde iletişimde bulunacağı kişilerin kimler olacağına kadar geniş bir çerçevede yaşamlarına yön vermektedirler. Bu sebeple üniversite öğrencilerinin kendi yetenek, ilgi, istek ve beklentilerinin farkında olup kendileri için en uygun mesleklerde karar kılmaları öğrencilerin kariyer planlaması sürecinde hem başarılı hem de mutlu bir hayat sürmelerine yardımcı olacaktır (Gündoğdu, 2021).

Bireylerin ruh sağlıklarını olumlu yönde etkileyen pek çok faktörden biri de iş ve çalışma yaşamıdır. Freud'a göre çalışmak ruh sağlığının en önemli boyutunu oluşturmaktadır (Yeşilyaprak, 2011). Ruh sağlığının olumlu yönde etkilenmesi açısından bireylerin benlikleri ve kişilik özellikleriyle uyumlu olan mesleklere yönelmeleri önemlidir (Super, 1980). Bireylerin benlikleri ve kişilik özellikleriyle uyumlu olmayan mesleklere yönelmeleri durumunda onlarda; tükenmişlik, kariyer kararsızlığı, iş koliklik ve birey-çevre uyumsuzluğu gibi pek çok olumsuz sonuçlar

ortaya çıkabilmektedir (Hurley, 2013). Bu nedenle kariyer farkındalığı son derece önemlidir

Üniversite öğrencilerinin hedeflerini gerçekleştirmek için meslekleri ile ilgili almış olduğu eğitimler, edindiği bilgiler ile sahip olduğu gerekli beceriler ve mesleki beklentileri onların kariyer farkındalığının oluşmasına yardımcı olmaktadır (Öztürk, 2020). Kariyer farkındalığı, kişinin bir kariyer alanı ve meslek grubuyla ilgili imkanlar hakkında bilgi ve bilinç düzeyinin yeterli seviyede olmasıdır (Cohen & Patterson, 2012). Oesch ve Bower (2009) ise kariyer farkındalığını, bireylerin kariyer amaçlarını belirlemelerini, bu amaçlara ulaşmak için gereksinim duydukları eğitim araçlarını kullanmalarını sağlayan ve kariyer gelişim sürecinde kendilerine daha uygun kariyer kararları verebilmelerini tetikleyen önemli bir faktör olarak tanımlamışlardır.

Bireylerde kariyer farkındalığına sahip olmak özellikle kariyer gelişiminin ilk aşamalarında oldukça önemlidir. Ayrıca bireylerin kariyer tercihlerini yaptıktan sonraki süreçte de kariyer farkındalığına sahip olmaları, kariyer fırsatlarının, özelliklerinin ve gerekliliklerinin farkında olmaları, iş yaşamlarını düzenleme ve denetlemede çok önemlidir (Nasir & Lin, 2013; Yaşar, 2019). Günümüzde halen, üniversite öğrencilerinin büyük bir çoğunluğu, kariyer tercihi yapma konusunda ciddi zorluklar yaşamaktadır. Ayrıca bu öğrencilerin önemli bir bölümünün genel popülasyona göre kaygı ve depresyon düzeylerinin yüksek ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin ise düşük olduğu ortaya konulmuştur (Fouad vd., 2006). Yapılmış olan başka bir araştırma da ise kariyer kararını vermiş olan öğrencilerin depresyon düzeylerinin, kariyer kararsızlığı yaşayan öğrencilerden anlamlı olarak düşük olduğu bulunmuştur (Rottinghaus vd., 2009). Kariyer tercihini yapma süreci, birey açısından oldukça stresli bir süreç olarak geçmektedir. Örneğin; Jang (2000) yapmış olduğu bir araştırmada, üniversite öğrencilerinin stres kaynaklarını; okulla ilişkili faktörler, insan ilişkileri ile ilgili faktörler, ders dışı faktörler, aile ile ilişkili faktörler ve kariyerle ilgili faktörler olmak üzere çeşitli etmenlere ayırmıştır. Bu stres faktörleri arasında kariyerle ilgili yaşanan stresin üniversite öğrencileri tarafından en sıklıkla yaşanan stres faktörü olduğu belirtilmiştir (Jang, 2000; Kim, 2003). Choi ve diğerleri (2011) göre kariyer stresi, birey ve çevre arasındaki dinamik bir etkileşimi temsil eden çok boyutlu bir yapıdır. Choi ve diğerleri kariyer stresini, kişinin karşılaştığı güçlükler, sahip olduğu kaynaklarına çevreden gelen engellemeler, çevrenin kişiden beklentisinin kişinin

yapabileceklerinin üstünde olması gibi sebeplerden dolayı kişinin psikolojik iyi oluşunun zarar gördüğü süreç olarak ifade etmişlerdir.

Bireyler gerek kariyer kararı verme ve planlama aşamasında gerekse meslek hayatlarında liderlik sorunları, iletişim problemleri, aşırı iş yükü, rol çatışmaları ve belirsizlikleri gibi pek çok sorun yaşamakta ve tüm bunlar bireylerde stres faktörlerini oluşturmaktadır (Saka & Gati, 2007). Bunun aksine, bireylerin iş yaşamına uyumunu sağlayan pek çok etmen de bulunmaktadır. Bunlardan birisi de kariyer uyumudur. Psikoloji literatüründe bireylerin benlikleri ve kişilik özellikleriyle uyumlu meslekler seçip bu alanda ilerlemelerine kariyer uyumu denilmektedir (Eryılmaz & Kara, 2017).

Kariyer uyumluluğu, bireyin kendisini ve mesleğini tanımasını, uygun kariyer fırsatlarını keşfetmesini, kariyer planlaması yapmasını, kariyer kararı vermesini ve karşılaşabileceği problemleri çözmesini içeren yaşam boyu devam eden bir süreçtir (Creed vd., 2009). Rottinghaus ve diğerleri (2005) kariyer uyumunu, bireylerin gelecekteki değişikliklerle başa çıkma kapasitesi, yeni iş sorumluluklarıyla başa çıkma düzeyi, öngörülemeyen kariyer değişiklikleriyle başa çıkma yetenekleri olarak tanımlamışlardır. Benzer şekilde Savickas (1997) de kariyer uyumunu, iş rolüne hazırlanma ve çalışmaya başlama gibi öngörülebilir görevlerle başa çıkmaya hazır olma gibi; iş ve çalışma koşullarındaki değişikliklerin yol açtığı öngörülemeyen düzenlemelerle de başa çıkmaya hazır olma durumu olarak tanımlamaktadır. Savickas'a (2005) göre kariyer uyumu, bireylerin kendilerini yine kendilerine uygun olan işe uydurmak için kullandıkları tutumlar, yeterlilikler ve davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Kariyer uyumluluğu, bireye kariyer gelişiminde içinde bulunduğu gelişim dönemlerine ait mesleki gelişim görevlerini yerine getirebilmesinde kaynaklık sağlayan çok boyutlu ve psiko-sosyal bir yapı olarak da tanımlamaktadır.

Yukarıdaki açıklamalarda görüldüğü gibi bireyin, bir kariyer alanı ve meslek gruplarıyla ilgili imkanlar hakkında bilgi ve bilinç düzeyinin yeterli seviyede olmasını içeren kariyer farkındalığına (Cohen & Patterson, 2012) sahip olmasında; kariyer stresini daha az yaşamasında ve bireyin kişiliğiyle uyumlu mesleği seçerek bu alanda ilerlemesini içeren kariyer uyumluluğuna (Eryılmaz & Kara, 2017) sahip olabilmesinde "kariyer psikolojik danışmanlığı" çok önemlidir. Swanson (1995)'e göre kariyer psikolojik danışması danışan ve psikolojik danışman arasındaki özde kariyer ile ilgili olarak yüz yüze yapılan sürekli bir etkileşimdir. Niles (2003)'e göre kariyer danışması, insanların kendilerini anlamaları, günlük hayattaki hedeflerini

bularak potansiyellerini gerçekleştirmelerini sağlayacak mesleki kararlarını belirgin hale getirmelerine yardım etme süreci olarak belirtir. Amerikan Ulusal Kariyer Gelişimi Derneği (NCDA-The National Career Development Association), kariyer danışmanlığını, bireylerin mesleklere, kariyerlere, kariyer rollerine ve sorumluluklarına, kariyer kararları verme ve kariyer planlama, serbest zaman aktiviteleri planlama, kariyer yolları ve diğer kariyer gelişim aktiviteleri (örneğin özgeçmiş yazma, iş görüşmesi, iş arama teknikleri) gibi danışanların kariyerleri ile ilgili çatışma ve sorunlara yönelik bireysel ya da grupla sürdürülen danışma süreci olarak tanımlamıştır (Herr, Cramer & Niles, 2004; Akt: Yeşilyaprak, 2012). Herr ve Cramer (1996) kariyer psikolojik danışmanlığını, danışmanın çeşitli teknik veya süreçlerden oluşan bir repertuar içinde çalışarak, bireylerin hedeflerini ifade etmeye ve uygulamaya koymaya odaklandığı, kendi seçimlerinden sorumlu olan bireylere karar verme, kendini ve davranışsal alternatifleri tanıma konusunda yardımcı olduğu ve iş birliği içerisinde gerçekleşen ve çoğunlukla sözlü iletişime dayalı süreç olarak tanımlamıştır. Bu süreçte, mesleki açıdan, bireyin kendi güçlü ve zayıf yönleri ile tanıması (Kuzgun, 2000); çevresini, iş ve çalışma dünyasını tanıması (Yeşilyaprak, 2001); tüm mesleklere karşı olumlu bir tutum geliştirmesi ve saygı duyması; kendisine uygun meslek olanaklarını araştırma çabası içinde olması (Can, 1998) ve mesleğini seçerek mesleğinde ilerlemesi çok önemlidir (Yüksel-Şahin, 2009). Zira, kariyer danışmanlığı alanı zamanla danışanların sadece kariyer kararı vermelerine yardımcı olan bir süreç olmaktan çıkmış ve danışanlara kendi kariyer süreçlerini yönetme becerilerini kazandırma üzerine odaklanmıştır (Greenhaus vd., 2010). Bireyin kendi kariyer süreciyle ilgili hazırlık yapması ve sorumluluk alması, kariyer geçişlerinde ve istihdam edilebilirliğin yükselmesinde oldukça önemlidir (Hall, 2002; Jaensch vd., 2016).

Kariyer süreci yalnızca bir meslekte çalışma konularından oluşmamakta ve insan ilişkilerini içeren sosyal yaşamı da şekillendiren bir süreçtir. Sağlıklı bir kariyer süreci için bireylerin kariyerle ilgili kavramları bilmeleri önemlidir (Aydoğan vd., 2022). Kariyer planlaması sürecinde bireylerin kendi tercihlerini bilmesi, beklentilerinin açık olması ve ilgi ve yeteneklerinin farkında olması başarılı bir kariyer tercihi için gereklidir. Kariyer süreci, bireyin iş yaşamına dair tutum ve değerlendirmeleri, ilgi, yetenek ve beklentilerinin farkında olmasını ve tüm bu

özelliklerin iş ve mesleğin sunmuş olduğu imkanlarla uyuşmasını kapsamaktadır (Gümüştekin & Gültekin, 2009).

Kariyerin en önemli dönemlerinden birisi bireylerin eğitim hayatlarını bitirmelerinin ardından meslek yaşamlarına başladıkları dönemdir. Kariyer gelişimi bireylerin eğitim hayatına başlamasından emekli olmasına kadar devam eden bir süreçtir. Bu sürecin sağlıklı bir şekilde geçirilmemesi hatalı kariyer tercihlerinin verilmesine neden olabilmektedir (Öztürk & Şirin, 2020). Kariyer kararlarının olumlu yönde sonuç vermesinin arkasında aile etkisi ve motivasyonu ile birlikte kişilik özellikleri önemli bir etken olarak yer almaktadır. Kariyer uyumu ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler çift yönlüdür ve kişilik özellikle hem iş ortamı ve yaşam olaylarını etkilemekte hem de bunlardan etkilenebilmektedir (Shiner & Caspi, 2012; Specht vd., 2011).

Meslek seçimi ve bu yönde ilerleyecek olan kariyer kararı bireylerin hayatları boyunca vermesi gereken en önemli kararlardandır. Çünkü bireyler verdikleri kariyer kararları ve yaptığı tercihlerle geleceklerine yön vermektedirler (Batur & Adıgüzel, 2014; Göncü Akbaş, 2019). Kariyer gelişimi sürecinde bir meslek ya da meslekleri seçme, hoşlanma, uyum sağlama ve ilerleme yer almaktadır. Bu süreçte hayatta üstlenilen roller etkileşim halindeyken çeşitli sıkıntılarla karşılaşılabilir. Bu sıkıntılar kariyer kararsızlığı ve karar verememe, çalışma performansı, birey ve çalışma çevresinin birbiriyle bağdaşmaması, üstlenilen rollerin yetersiz şekilde bütünleşmesi (Özyürek, 2013), kariyer farkındalığına daha az sahip olma, yüksek düzeyde kariyer stresi ve kariyer uyumsuzluğu vb. gibi örnekler verilebilir.

Dünya'da ve Türkiye'de yapılmış çeşitli araştırmalarda, kariyer farkındalığının, cinsiyet (Yaşar, 2019); sınıf düzeyi (Gündoğdu, 2021; Yaşar, 2019); akademik başarı (Ernst, 2014; Gündoğdu, 2021); öğrenim görülen bölüm (Gündoğdu, 2021); benlik kavramı (Nasir & Lin, 2013) ve öğrenim görülen bölümü seçme (Ernst, 2014) gibi çeşitli değişkenlerle ilişkisini açıklayan araştırmaların olduğu görülmektedir.

Yine Dünya'da ve Türkiye'de yapılmış çeşitli araştırmalarda, kariyer stresinin, cinsiyet (Altan & Tarsuslu, 2019; Bozyiğit & Gökbaraz, 2020; Gündoğdu, 2021); öğrenim görülen bölüm (Bozyiğit & Gökbaraz, 2020; Gündoğdu, 2021); sınıf düzeyi (Bozyiğit & Gökbaraz, 2020); kariyer koçluk eğitimi (İpçi, 2020); akademik

motivasyon (Çetinkaya, 2019); öğrenim görülen bölümden memnun olup olmama (Özkan, 2020); psikolojik iyi oluş ve iyimserlik (Günay & Çelik, 2019); öz yeterlik inancı (Esen, 2019); genel öz yeterlilik ve yılmazlık (Özkan, 2020) gibi çeşitli değişkenlerle ilişkisini inceleyen araştırmaların olduğu görülmektedir.

Yine Dünya'da ve Türkiye'de yapılmış çeşitli araştırmalarda, kariyer uyumunun, kariyer kararı verme öz yetkinliği ve kariyer engelleri (Eryılmaz ve Kara, 2018); toplumsal cinsiyet rolleri (Siyez & Yusupu, 2015; Yiğit, 2018); benlik saygısı (Ataç vd., 2018); cinsiyet (Coetzee & Harry, 2014; Sarsıkoğlu ve Bacanlı, 2019; Yiğit, 2018); öznel iyi oluş (Kırdök & Bölükbaşı, 2018); umut (Bölükbaşı, 2017; Büyükgöze Kavas, 2014; Santilli vd., 2017); yaşam doyumu (Bölükbaşı, 2017; Büyükgöze Kavas, 2014; Santilli vd., 2017); algılanan kariyer engelleri (Sarsıkoğlu & Bacanlı, 2019); iş tatmini (Fiori vd., 2015); iş stresi (Fiori vd., 2015; Johnston vd., 2013); iyimserlik (Bölükbaşı, 2017; Büyükgöze Kavas, 2014; Karacan Özdemir, 2016; Santilli vd., 2017); algılanan sosyal destek (Ataç vd., 2018; Karacan Özdemir, 2016); kariyer kararsızlığı (Yiğit, 2018); kariyer kaygıları (Yousefi vd., 2011); ailesinden kaynaklı istemediği bölümü seçme (Bircan, 2020); genel öz yeterlilik (Karacan Özdemir, 2016); mutluluk yönelimi (Johnston vd., 2013); kariyer iyimserliği, proaktif kişilik ve hedef yönelimli öğrenme (Tolentino vd., 2014) gibi çeşitli değişkenlerle ilişkisini inceleyen araştırmalar yapılmıştır.

Alanyazında yapılmış araştırmalara bakıldığında, üniversite öğrencilerinin üniversite tercih döneminde kariyer danışmanlığı hizmeti alma durumuna göre kariyer farkındalığı, kariyer stresi ve kariyer uyumu düzeylerini inceleyen araştırmalara rastlanılamamıştır. Bu nedenle, bu araştırmada, üniversite öğrencilerinin üniversite tercih döneminde kariyer danışmanlığını alıp almamaya, öğrenim gördükleri bölüm kararını vermede en etkili olan kişiye, öğrenim görülen bölümden memnun olup olmamaya, cinsiyete ve öğrenim gördükleri bölümü seçme nedenlerine göre kariyer farkındalıkları, kariyer stresi ve kariyer uyumluluk düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu araştırmanın sonucunda elde edilen bilgilerin, ilgili alanyazına katkı sağlaması ve sorunun tanımlanarak konuya ilişkin çeşitli önerilerde bulunma imkânı sunması bakımından önem taşıyabileceği düşünülmektedir.

1.1. Problem

Üniversite öğrencilerinin kariyer danışmanlığını almalarına ve bazı değişkenlere göre kariyer farkındalıkları, kariyer stresleri ve kariyer uyumlulukları anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1.2. Alt Problemler

Yukarıda belirtilen problemin tüm yönleriyle ayrıntılı bir şekilde incelenmesi amacıyla aşağıda verilen alt problemlere cevap aranmıştır.

1. Üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalıkları, kariyer stresi ve kariyer uyumluluk düzeyleri üniversite tercih döneminde kariyer danışmanlığı alma durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
2. Üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalık, kariyer stresi ve kariyer uyumluluk düzeyleri öğrenim gördükleri bölüm kararını vermede en etkili olan kişiye göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalık, kariyer stresi ve kariyer uyumluluk düzeyleri öğrenim gördükleri bölümlerinden memnun olup olmamalarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
4. Üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalık, kariyer stresi ve kariyer uyumluluk düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
5. Üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalık, kariyer stresi ve kariyer uyumluluk düzeyleri öğrenim gördükleri bölümlerini seçme nedenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1.3. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bireyler yaşamları boyunca pek çok karar alarak hayatlarına yön vermeye çalışırlar (Uğurlu, 2020). Verilen bu kararlardan belki de en önemlisi olan kariyer kararı, yaşamın önemli bir boyutunu oluşturur (Kuzgun, 2006). Günlük yaşamının önemli bir bölümünü iş ortamında geçiren birey için seçtiği kariyer alanı, çalıştığı meslek ve yaptığı iş bireyin yaşam doyumunu, sosyal ilişkilerini, aile yaşantısını ve benlik algısını etkiler (Rottinghaus vd., 2005). Bireyin sağlıklı, mutlu ve üretken bir iş hayatı sürmesi için gerekli adımlardan geçerek kendisi için en uygun mesleği seçmesi

en temel amaçlarındandır. Psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin en temel alanlarından birisi de mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığıdır. Çünkü; birey yapmış olduğu meslek ile kendisini, yaşamını ve yaşamındaki konumunu büyük ölçüde şekillendirir (Yeşilyaprak, 2012).

Üniversite öğrencileri almış oldukları kariyer kararları ile yaşamlarının nasıl olacağına, nasıl bir mesleğe sahip olacağına, ekonomik şartlarının ne düzeyde olacağına ve hatta sosyal hayat içerisinde iletişimde bulunacağı kişilerin kimler olacağına kadar geniş bir çerçevede yaşamlarına yön vermektedirler. Bu sebeple üniversite öğrencilerinin kendi yetenek, ilgi, istek ve beklentilerinin farkında olup kendileri için en uygun mesleklerde karar kılmaları öğrencilerin kariyer planlaması sürecinde hem başarılı hem de mutlu bir hayat sürmelerine yardımcı olacaktır (Gündoğdu, 2021).

Bu araştırmada, üniversite öğrencilerinin üniversite tercih döneminde kariyer danışmanlığını alıp almamaya, öğrenim gördükleri bölüm kararını vermede en etkili olan kişiye, öğrenim görülen bölümden memnun olup olmamaya, cinsiyete ve öğrenim gördükleri bölümü seçme nedenlerine göre kariyer farkındalıkları, kariyer stresi ve kariyer uyumluluk düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Çeşitli değişkenlerin kariyer farkındalığıyla (Yaşar, 2019; Gündoğdu, 2021; Ernst, 2014; Nasir & Lin, 2013; Öztürk, 2020; Korucu & Kabak, 2021), kariyer stresiyle (Altan & Tarsuslu, 2019; Bozyiğit & Gökbaraz, 2020; Gündoğdu, 2021; İpçi, 2020; Çetinkaya, 2019; Özkan, 2020; Günay & Çelik, 2019; Esen, 2019; Özkan, 2020; Üzüm vd., 2018; Turgut & Yaşar, 2019; Yılmaz, 2019; Essel & Owusu, 2017; Duru & Gültekin, 2020) ve kariyer uyumuyla olan ilişkisini inceleyen araştırmalar (Eryılmaz & Kara, 2018; Siyez & Yusupu, 2015; Yiğit, 2018; Ataç vd., 2018; Coetzee & Harry, 2014; Sarsıkoğlu & Bacanlı, 2019; Kırdök & Bölükbaşı, 2018; Bölükbaşı, 2017; Büyükgöze Kavas, 2014; Santilli vd., 2014; Fiori vd., 2015; Johnston vd., 2013; Karacan Özdemir, 2016; Yousefi vd., 2011; Bircan, 2020; Tolentino vd., 2014; Guzman & Choi, 2013; Creed vd., 2009; Hirschi, 2009; Duffy, 2010; Guan vd., 2013; Büyükgöze Kavas, Duffy & Douglass, 2015; Konstam vd., 2015) yapılmıştır.

Alanyazın incelendiğinde, üniversite öğrencilerinin üniversite tercih döneminde tercih danışmanlığı hizmeti alma durumuna göre kariyer farkındalığı, kariyer stresi ve kariyer uyumu düzeylerini inceleyen araştırmalara rastlanılamamıştır. Ülkemizde kariyer farkındalığı, kariyer stresi ve kariyer uyumu ile ilgili ayrı ayrı

yapılmış pek çok araştırma olsa da bu değişkenlerin bir arada incelendiği bir araştırmaya rastlanılamamıştır. Bu nedenle bu araştırmanın ilgili alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırmanın sonucunda ulaşılan bulguların ise konuya yönelik önleme ve müdahale hizmetlerine yol gösterici nitelikte olabileceği düşünülmektedir.

1.4. Araştırmanın Sayıltıları

Bu çalışmada, araştırma kapsamındaki katılımcıların araştırmacı tarafından uygulanan "Kariyer Farkındalık Ölçeği", "Kariyer Stresi Ölçeği", "Kariyer Uyumluluk Ölçeği" ve "Kişisel Bilgi Formu" nu gerçek durumlarını yansıtarak samimi bir şekilde doldurdukları varsayılmıştır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, 2021-2022 Akademik Yılı Bahar Döneminde Yıldız Teknik Üniversitesi'nde öğrenim gören lisans düzeyindeki öğrencilerle sınırlıdır.

Ayrıca araştırma, Kariyer Farkındalık Ölçeği, Kariyer Stresi Ölçeği, Kariyer Uyumluluk Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu'ndan elde edilen verilerle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Kariyer: Bir kişinin yaşamı süresince yaptığı işler, yaşamında başarı çizgisini oluşturan belli başlı olaylar dizisi ve oynadığı yaşam rollerinin oluşturduğu genel tablodur. Mesleklerin ve yaşam rollerinin birbirini izlemesi sonucu oluşan genel görünümü ve mesleki gelişim sürecindeki ilerleme, duraklama ve gerilemeleri barındıran yaşam boyu devam eden bir süreçtir (Kuzgun, 2014).

Kariyer Farkındalığı: Kişinin bir kariyer alanı ve meslek gruplarıyla ilgili imkanlar hakkında bilgi ve bilinç düzeyinin yeterli seviyede olması durumudur (Cohen & Patterson, 2012).

Kariyer Stresi: Kişinin karşılaştığı güçlükler ve sahip olduğu kaynaklarına çevreden gelen engellemeler veya çevrenin kişiden beklentisinin kişinin yapabileceklerinin üstünde olması gibi sebeplerden dolayı kişinin psikolojik iyi oluşunu olumsuz etkileyen süreçtir (Choi vd., 2011).

Kariyer Uyumluluğu: Bireylerin benlikleri ve kişilikleriyle uyumlu meslekler seçip bu alanda ilerlemeleridir (Eryılmaz & Kara, 2017). Bireyin kendisini ve mesleğini tanımasını, uygun kariyer fırsatlarını keşfetmesini, kariyer planlaması yapmasını, kariyer kararı vermesini ve karşılaşabileceği problemleri çözmesini içeren yaşam boyu devam eden bir süreçtir (Creed vd., 2009).

Kariyer Danışmanlığı: Danışmanın çeşitli teknik veya süreçlerden oluşan bir repertuar içinde çalışarak, bireylerin hedeflerini ifade etmeye ve uygulamaya koymaya odaklandığı, kendi seçimlerinden sorumlu olan bireylere karar verme, kendini ve davranışsal alternatifleri tanıma konusunda yardımcı olduğu ve iş birliği içerisinde gerçekleşen ve çoğunlukla sözlü iletişime dayalı süreç olarak tanımlanmıştır (Herr & Cramer, 1996).

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde kariyer, kariyer farkındalığı, kariyer stresi, kariyer uyumu ve kariyer danışmanlığı konularına ilişkin literatür açıklamalarına ve ilgili araştırmalara yer verilmektedir.

2.1. KARİYER

Kariyer kavramı, bireylerin yaşamlarındaki pek çok unsura etkisi olan geniş bir süreci kapsamaktadır. Kariyer bireylerin yalnızca çalışma yaşamlarıyla ilgili boyutları değil, yaşamları boyunca hedef, istek ve arzularını da barındıran bir kavramdır (Akkoç, 2012). Kariyer kavramı köken itibariyle Latince carrus-at arabası, carrera- yol kelimelerinden gelmektedir. Ardından Fransızca'ya carriere-yarış yolu, İngilizce'ye ise career-meslek olarak geçmiştir. Bizim dilimize de Fransızca'dan geçiş yapmıştır. Kariyer kelimesi günümüzde dilimize oldukça yerleşmiş olmakla beraber meslek seçimi anlamında da kullanılmaktadır (Aytaç, 1997).

Alanyazın incelendiğinde kariyer ile ilgili pek çok tanım bulunmaktadır. Bu alanda yaptığı çalışmalarla önemli bir yere sahip olan Super (1980) kariyeri; bir kişinin yaşamı boyunca üstlendiği rollerin birleşimi ve sırası olarak tanımlamıştır. Bu roller arasında çocuk, öğrenci, vatandaş, işçi, ev hanımı, ebeveyn ve emekli gibi pek çok roller bulunmaktadır.

Kuzgun (2014) Super'a benzer şekilde kariyeri, bir kişinin yaşamı süresince yaptığı işler, yaşamında başarı çizgisini oluşturan belli başlı olaylar dizisi ve oynadığı yaşam rollerinin oluşturduğu genel tablo olarak ifade etmiştir. Kariyeri bir veya birkaç yaşam dönemi ile sınırlamayıp yaşam boyu devam eden bir süreç olduğuna vurgu yaparak, mesleklerin ve yaşam rollerinin birbirini izlemesi sonucu oluşan genel görünümü ve mesleki gelişim sürecindeki ilerleme, duraklama ve gerilemeleri kariyer olarak tanımlamıştır. Yaşam boyu devam eden dinamik bir süreç olan kariyer, bir meslek seçmek veya bir mesleğe başlamakla tamamlanmış olmaz. Çünkü kariyer kavramı mesleğe hazırlanma, meslek görevlerini yerine getirme, hizmet-içi eğitimleri,

boş zaman faaliyetlerini, toplum içerisinde üstlenilen rolleri ve bütün bu görevlerdeki gelişim ve değişimi içeren geniş bir kavramdır.

Inkson (2007) ise kariyeri, kişinin zaman içerisinde gelişen zincirleme bir şekilde birbirini takip eden ve bütünleyen iş deneyimleri olarak tanımlamıştır. Yani kişi birden fazla işte çalışmış olsa dahi tek bir kariyere sahiptir ve bu kariyer içinde devamlı artan bir iş tecrübesini, birbirine eklenerek ilerlemeyi ve zaman içinde gelişmeyi barındırmaktadır.

Kariyer kavramı Türkçe'ye zamanla daha çok yerleşen bir kavramdır. Mesleki gelişim anlamında kullanılsa da kariyer sadece çalışan rolü ile değil, insanların hayatında üstlendiği ardışık rollerle ilgilidir. Çalışan rolü dışında öğrenci, eş, yurttaş gibi roller de bulunur. Kariyer süre olarak bütün hayatı kapsar. Eğitimin ilk yıllarından emekliliğe değin devam eder (Özyürek, 2013).

Öztürk (2020) de kariyeri, kişinin çalışma hayatındaki tüm işleri, mesleki gelişimi ve bu gelişim içerisindeki yükselme ve alçalmaları barındıran geniş bir yol şeklinde tanımlamıştır.

Özkan (2020) ise meslek seçimi, çalışma hayatı, meslek içindeki pozisyon değişiklikleri, işe başlama, işten ayrılma, emeklilik ve tüm bu süreçlerdeki kişinin göstermiş olduğu uyumu kariyer kavramı kapsamında değerlendirmiştir.

Ayrıca kariyer kavramını kişinin sadece yaptığı işlerle sınırlamak istemeyen Aytaç (1997) kişinin yapmış olduğu işler süresince düşünce, duygu, beklenti ve hedeflerini anlamasını ve sahip olduğu bilgi düzeyi, yetenekleri ve becerileri kullanarak iş yaşamında ilerlemesini kariyer olarak adlandırmıştır.

Tüm bu tanımlamalara bakıldığında, kariyeri kişinin mesleğe hazırlanma sürecinden başlayarak yaşamı boyunca mesleğiyle ilgili yapmış olduğu tüm işler, yaşamış olduğu tüm gerilemeler, ilerlemeler, terfiler ve iş değişikleriyle beraber edindiği tüm iş deneyimleri ve yaşamında üstlenmiş olduğu bütün rollerde gösterdiği davranışlar dizisi boyunca oluşan dinamik bir süreç şeklinde tanımlamak mümkündür.

Super (1976), kariyeri yaşam boyu oluşan olayların bir yönü olarak; Herr ve diğerlerinin (2004) bir yaşam boyu oynanan rollerin toplamı olarak ele almasıyla kariyer kavramı sadece iş/çalışma kavramıyla sınırlamanın dışına çıkılarak bir yaşam biçimi kavramı olarak görülmelidir. Alanyazındaki daha geniş olan tanımlarda kişilerin oynadığı farklı yaşam rollerinin altı çizilerek yaşam rollerinin önemini ve

özelde kişilerin hayatlarındaki işin önemi arasındaki farkları kabul ederler (Richardson, 1993). Örneğin daha kapsamlı tanımlar, kariyerin içine gönüllü etkinlikleri, ev hanımı olma yaşam rolünü de almaktadır (Niles & Harris-Bowlsbey, 2013).

Kariyer gelişimi kişinin yaşamı boyunca geçirdiği kariyeri biçimlendiren bağlamsal etkileri, psikolojik ve davranışsal süreçleri kapsamaktadır. Herr ve diğerlerine (2004) göre kariyer gelişiminde kişinin kariyer örüntüsü oluşturması, karar verme stili, yaşam rolleri ile bütünleşmesi, değerlerini belirlemesi, yaşam rolü ile ilgili kendilik kavramları yer almaktadır.

Kariyerler, kişiye özel olarak hayatımız boyunca yaptığımız seçimlerle meydana gelir. Kariyerler, insan ve çevrenin sürekli birbirini etkileme sürecinden ortaya çıkar. Kariyerler oynadığımız tüm yaşam rollerini içerdiği için kariyeri etkili şekilde yönetiminde yaşam rolleri bütünleştirilmelidir. Kariyerler, yaşam deneyimlerinden anlam çıkartma çabaların göstergeleri olarak karşımıza çıkar. Kariyer gelişimi süreci, seçimlerle dünyadaki zamanın nasıl geçirileceği belirlenen manevi bir yolculuktur. Psikolojik danışmanların danışanlarına bu yolculukta yardımcı olurken bu gerçekleri akıllarında tutmaları gerekmektedir (Niles & Harris-Bowlsbey, 2013).

Kariyer bireylerin yaşamlarındaki en önemli unsurlardan biridir. Bireylerin yaşamları boyunca devam eden kariyer süreci meslek hayatında yalnızca ilerlemeyi değil aynı zamanda gerilemeler, duraklamalar ve değişimler gibi çeşitli aşamaları içeren bir süreçtir. Kariyer süreci bireylere özgü ve benzersizdir. Kariyer birçok alt başlığı içerisinde barındıran bir süreçtir ve bu alt başlıklar bir bütün halinde bulunmaktadır. Kariyer süreci yalnızca bir meslekte çalışma konularından oluşmamakta ve insan ilişkilerini içeren sosyal yaşamı da şekillendiren bir süreçtir. Sağlıklı bir kariyer süreci için bireylerin kariyerle ilgili kavramları bilmeleri önemlidir (Aydoğan vd., 2022). Kariyer planlaması sürecinde bireylerin kendi tercihlerini bilmesi, beklentilerinin açık olması ve ilgi ve yeteneklerinin farkında olması başarılı bir kariyer tercihi için gereklidir. Kariyer süreci, bireyin iş yaşamına dair tutum ve değerlendirmeleri, ilgi, yetenek ve beklentilerinin farkında olmasını ve tüm bu özelliklerin iş ve mesleğin sunmuş olduğu imkanlarla uyuşmasını kapsamaktadır (Gümüştekin & Gültekin, 2009).

Kariyerin en önemli dönemlerinden birisi bireylerin eğitim hayatlarını bitirmelerinin ardından meslek yaşamlarına başladıkları dönemdir. Kariyer gelişimi bireylerin eğitim hayatına başlamasından emekli olmasına kadar devam eden bir süreçtir. Bu sürecin sağlıklı bir şekilde geçirilmemesi hatalı kariyer tercihlerinin verilmesine neden olabilmektedir (Öztürk & Şirin, 2020). Kariyer kararlarının olumlu yönde sonuç vermesinin arkasında aile etkisi ve motivasyonu ile birlikte kişilik özellikleri önemli bir etken olarak yer almaktadır. Kariyer uyumu ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler çift yönlüdür ve kişilik özellikle hem iş ortamı ve yaşam olaylarını etkilemekte hem de bunlardan etkilenebilmektedir (Shiner & Caspi, 2012; Specht vd., 2011).

Meslek, bireylerin yaşam rollerini yerine getirmesine imkân tanıyan bir araçtır (Coşgun, 2019). Bireyin yaşamında önemli bir yeri olan meslek kavramı, bireyin yaşam kalitesini oluşturmasına olanak sağlayan maddi değeri kazanmasına aracılık etmesinin yanı sıra bireyin toplumdaki saygınlığını oluşturmakta ve hatta mutluluğunun da bir kaynağı olarak yer edinmektedir. Bu nedenle meslek seçimi, bireyin yaşamında kritik bir role sahiptir (Turan & Kayıkçı, 2019). Meslek seçimi ve bu yönde ilerleyecek olan kariyer kararı bireylerin hayatları boyunca vermesi gereken en önemli kararlardandır. Çünkü bireyler verdikleri kariyer kararları ve yaptığı tercihlerle geleceklerine yön vermektedirler (Batur & Adıgüzel, 2014; Göncü Akbaş, 2019). Meslek seçimi bireylerin gelecekte yapılması düşünülen çeşitli meslekler arasından seçim yapmasıdır. Meslek tercihi, bireyin kendisine uygun meslekleri çeşitli yönleri ile değerlendirip, kendi ihtiyaçları bakımından istenilen yönleri çok, istenilmeyen yönlerin az olduğu mesleğe yönelmesidir (Akdemir, 1991). Bireylerin kendilerine daha uygun mesleği seçme sürecinde öncelikle kendi özelliklerinin farkında olması ve mesleklerin gerektirdiği davranış kalıplarını bilmesi oldukça önemlidir (Akıntuğ, 2012; Karataş & Yavuzer, 2019).

Ortaokul öğrencilerinden lise sınavına hazırlanmaları ve lise türü seçmeleri, lise öğrencilerinden ise üniversite sınavına hazırlanmaları ve üniversite ve bölüm tercihi yaparak kariyer gelişim görevlerini yerine getirmeleri beklenmektedir. Ülkemizdeki ve yurt dışındaki ergenlerin eğitsel ve kariyer gelişim görevlerini yerine getirmelerinde başta anne-babaları olmak üzere, diğer aile bireylerinin, akrabalarının ve öğretmenlerinin önemli etkileri bulunmaktadır. Yapılan çalışmalarda ergenlerin aile, arkadaş ve öğretmenlerinden almış oldukları sosyal desteğin eğitsel ve kariyer

gelişim görevlerini yerine getirmelerini kolaylaştırmaktadır (Otto, 2000; Sürücü, 2005). Bunun yanı sıra, ülkemizde (Bacanlı, 2016; Bacanlı vd., 2013) ve yurt dışında (Saka & Gati, 2001) yapılan araştırmalar sonucunda ergenlerin kariyer karar verme süreçlerinde yaşadıkları kariyer karar verme güçlüklerinin anne-baba, diğer aile bireyleri, öğretmenler ve akranlar gibi bireyin çevresindeki kişilerden kaynaklandığına varılmıştır. Yine benzer şekilde Super (1990) ergenlerin anne-baba ve diğer aile bireylerini rol model ve anahtar figürler olarak belirtmiş ve ergenlerin kariyer gelişimlerini etkilediklerini ileri sürmüştür.

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, bireyin kariyer gelişim sürecini incelerken bireyin bilişsel ve duyuşsal nitelikleri gibi kişilik özelliklerinin yanı sıra bireyin her zaman kontrol altında tutamayacağı çevresel faktörleri de göz önünde bulundurmaktadır (Lent & Brown, 1996). Bireyin kişilik özellikleri arasında ilgi, yetenek, benlik algısı, değer ve davranışları yer alırken; çevresel etkenler arasında ekonomik faktör ve sosyal destek yer almaktadır. Bireyin bireysel performansı ve başarı durumu ile çevresinden gördüğü sosyal destek sonucundaki duygusal tepkileri (Işık, 2010) birbiriyle ilişkili iki temel algı olan sonuç beklentisi ve yetkinlik beklentisinin gelişmesini sağlamaktadır (Lent & Brown, 1996). Bu iki temel öğe kariyer kararı verme ve bu kararı gerçekleştirmede önemli etkenlerdir (Baglama & Uzunboylu, 2017). Yetkinlik beklentisi, bireyin içinde bulunduğu kariyer gelişim dönemine ait kendisinden beklenen kariyer gelişim görevlerini yapabilmeye dair kendisine olan inancın toplamıdır (Betz & Hacket, 1981). Bu kariyer gelişim görevleri, bireyin kendisini tanımasını, mesleklerle ilgili bilgi toplamasını, problem çözme becerileri, plan yapma ve hedef belirleme davranışını içermektedir (Crites, 1976). Kariyer gelişim görevlerini yerine getirme konusunda bireyin kendisine olan güveninin yüksek olması yetkinlik beklentisinin de yüksek olduğunu göstermektedir (Işık, 2010). Yüksek düzeyde yetkinlik beklentisine sahip bireyler kariyer kararı vermede daha öz güvenli ve motivasyonlu bir şekilde hedef belirlemeye yönelirken; düşük yetkinlik beklentisi içerisindeki bireyler düşük motivasyonla hedef ve davranışta bulunmaktan kaçma eğilimleri göstermektedir (Atılgan, 2017; Yeşilyaprak, 2015). Yüksek düzeyde yetkinlik beklentisiyle hedefe yönelik daha güçlü adımlar atabilen bireylerin sonuç beklentilerinin de yüksek olması beklenmektedir. Sonuç beklentisi, bireyin yaptığı davranışlar sonucunda belirli sonuçlar elde etmeye yönelik sahip olduğu inançtır (Betz & Voyten, 2017) ve mesleki sonuç beklentisi de bireyin

kariyer sürecinin bir parçası olarak yeni beceriler öğrenmek, statü ve gelir gibi kariyer davranışı sonucunda elde etmeyi beklediği sonuçlara ilişkin inancıdır (Monsalve vd., 2016). Örneğin; "Eğer bu mesleki tercih edersem ne kadar kazanırım?", "Eğer bu meslekte başarılı olursam en fazla ne kadar terfi edebilirim?" şeklinde sonuca yönelik değerlendirmeler bireyin mesleki sonuç beklentisini oluşturmaktadır (Sharf, 2017). Sonuç beklentisi yetkinlik beklentisinden etkilenmesinin yanı sıra bir davranışın motive edilmesinde de etkilidir (Özyürek, 2015). Lent ve diğerleri (1994) Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramında anne-baba tutumları ve algılanan sosyal desteğin bireylerin öz yetkinlik ve sonuç beklentilerini olumlu yönde etkileyebileceğini belirtmişlerdir.

Kariyerle ilgili yapılan çalışmalarda kariyer kavramı pek çok farklı özellikler açısından daha detaylı olarak incelenmeye çalışılmıştır. Bu araştırmamızda, kariyerle ilgili alt başlıklar olarak sayabileceğimiz kariyer farkındalığı, kariyer stresi, kariyer uyumu ve kariyer danışmanlığı kavramları incelenmektedir.

2.1.1. Kariyer Farkındalığı

Bireylerin meslek seçimlerini doğru şekilde yapmış olmaları önce kendileri sonra içinde yaşadıkları toplum için önem arz etmektedir (Bozgeyikli vd., 2009). Bireylerin kendi yeterlilikleri, ilgileri ve beklentileri yönünde en iyi mesleki seçimi yapabilmeleri için ise meslekleri tanıması ve mesleklerin hangi bilgi ve becerileri gerektirdiğini bilmesi oldukça önemlidir (Altan vd., 2019). Bu noktada Cohen ve Patterson (2012) kariyer farkındalığını, kişinin bir kariyer alanı ve meslek gruplarıyla ilgili imkanlar hakkında bilgi ve bilinç düzeyinin yeterli seviyede olması olarak tanımlamıştır.

Kariyer adımlarının atılması sürecinde farkındalığa sahip olmanın oldukça önemli olduğu düşünülmektedir (Bozyiğit vd., 2022). Yaşamlarının erken dönemlerinde meslek ve kariyer yönelimlerine sahip olmayan bireyler, gelecekte yapacakları iş tercihlerinde problemler yaşamaktadır (Birol, 2013). Bireylerin kariyer farkındalıklarının düşük seviyede olması, onların kariyer tercihlerini etkileyen anahtar faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Salonen vd., 2018). Bireylerdeki kariyer farkındalığının yüksek olması ise onların kariyerlerine olumlu yönde katkılar sağlayacağı bilinmektedir (Ertekin, 2020).

Kariyer farkındalığı, kariyer gelişiminin en önemli noktalarından biridir. Kariyer farkındalığının pek çok alt başlığı bulunmaktadır. Bunlar; mesleğe ilişkin temel bilgi, eğitim ve beceri gereksinimleri, mesleklerin doğal ortamlarındaki gerektirdikleri ve mesleki tercihlere ilişkin beklentilerden oluşmaktadır. Bu nedenle kariyer farkındalığı, bireylerin kariyerleriyle ilgili plan ve araştırma yapma becerilerini, kariyer fırsatları ile ilgili bilgi düzeyini ve karar verme süreçlerini kapsayan bir kavramdır (Nasir & Lin, 2013). Kariyer farkındalığı, bireylerin kariyer gelişimleri için en önemli yapı taşı olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü bireyler kariyer kararlarını verdikten sonra iş hayatlarında kariyer fırsatlarını belirlemede, yeteneklerinin farkına varmada ve doğru yönlendirilip yönetilmede kariyer farkındalıkları ile hareket ederler (Yaşar & Sunay, 2020).

Bireyin bireysel ve örgütsel düzeylerde kendi kişiliğine uygun bir yön ve yol belirlemesi ve kendini gerçekleştirme çabası olarak tanımlanan kariyer kavramı, kariyer farkındalığı, kariyer gelişimi, kariyer yönetimi, kariyer seçimi ve kariyer planlaması gibi alt başlıkları barındırmaktadır (Baruch, 2004; Kaynak, 1996; Brown & Lent, 2013; Merdan, 2011; Seçer, 2013). Kariyer planlaması, kişinin sahip olduğu özelliklerini ve içinde bulunduğu iş çevresini değerlendirerek, iş yaşamına dair hedeflerini ortaya koyması ve kendisini bu hedeflere ulaştıracak etkinlikleri planlamasıdır (Merdan, 2011). Bu amaçların gerçeğe dönüştürülebilmesi için de farkındalığın oluşması oldukça önemlidir. Bireyler erken dönemlerde kariyer alanları kapsamında doğru bir rotada ilerlemedikleri zaman, ileriki dönemlerde içinde bulanacakları kariyer, meslek ve iş ile ilgili kavramları etkin bir şekilde tanımlama konusunda güçlükler yaşamaktadırlar (Birol, 2013).

İnsanlara kariyer farkındalığını sağlamak amacıyla gerçekleştirilen etkinliklerin daha etkili olabilmesi için kariyer farkındalığı ile ilgili etkinliklerin ilkokuldan itibaren başlaması ve sonrasında da devam etmesi gerekmektedir (Colston vd., 2017). Ortaokul dönemindeki çocukların herhangi bir mesleği seçme gibi bir zorunluluğu bulunmamakla beraber bu dönemde meslekler hakkında bilgi toplama, iş dünyasına yönelik merakını gidermeye yönelik araştırmalar yaparak kendileri için uygun meslek tercihi yapma becerilerini geliştirebilirler (Bozgeyikli vd., 2009). Liseyi bitiren öğrenciler üniversite tercihi yaparken üniversite sınavlarından elde ettiği puanları kullanmakta ve bu puanlar üzerinde akademik başarı puanının da etkili olması öğrencilere sorumluluk yüklemektedir. Bu durum ise öğrencilerin hem kendi ilgi,

beceri ve yeterliliklerini hem de meslekleri tanımaları ve buna yönelik tercihler yapmalarını gerekli kılmaktadır (Çepni & Ormancı, 2017). Kariyer farkındalığı kavramı, üniversite öğrencileri için yeterince bilinmeyen ve sınırlı bir alandır. Dolayısıyla üniversite öğrencileri, eğitimlerinin ancak son yıllarına doğru kariyer fırsatları ile ilgili araştırmalar yapmaya başlamakta ve kariyer alanlarıyla ilgili yarı veya tam zamanlı deneyimlere sahip olmaya çalışmaktadırlar (Atfield & Puecell, 2010). Genel olarak eğitim hayatını noktalandıran insanlar, aldıkları eğitimle de ilişkili olacak şekilde mesleki seçimlerde bulunmaktadır. Doğru yönde verilmiş olan kariyer tercihleri insanların hem psikolojik sağlığını olumlu yönde etkilemekte hem de iş yaşamındaki başarı ve verimliliğini artırmaktadır. Doğru bir kariyer tercihinde bulunmanın yolu ise kariyer farkındalığına sahip olmaktan geçmektedir (Öztürk & Şirin, 2020).

Kariyer sürecinin en kritik noktalarından birisi bireyin eğitim hayatını bitirdikten sonra profesyonel bir meslek tercihi yapma ve bu mesleğe başlama aşamasıdır. Ancak bu süreç sağlıklı bir şekilde yürütülemediğinde yanlış kariyer tercihleri yapılabilmektedir. Üniversite eğitiminin ardından sağlıklı bir kariyer seçiminde bulunabilmek için bireyin bazı temel özelliklere sahip olması gerekmektedir. Bireyin sağlıklı ve doğru kariyer seçimleri yapabilmesiyle ilgili alanyazında çeşitli kavramlar kullanılmıştır (Öztürk & Şirin, 2020). Super (1980) kariyer olgunluğu kavramını, Morgan ve Ness (2003) kariyer karar verme yetkinliği kavramını, Oesch ve Bower (2009) ise kariyer farkındalığı kavramını kullanmışlardır.

Kariyer farkındalığı, bireyin mevcut kariyer fırsatları ve bu fırsatların kariyer ihtiyaçları hakkındaki farkındalığı anlamına gelmektedir. Bu farkındalık eğitim ihtiyaçları, beceri gereksinimleri, mevcut meslek türleri, iş ortamı ve belirli bir alan veya endüstrinin düzenlemeleri ve beklentileri gibi bilgileri içermektedir (Eliason & Patrick, 2008).

Oesch ve Bower (2009) ise kariyer farkındalığını bireylerin kariyer amaçları belirlemelerini, bu amaçlara ulaşmak için gereksinim duydukları eğitim araçlarını kullanmalarını sağlayan ve kariyer gelişim sürecinde kendilerine daha uygun kariyer kararları verebilmelerini tetikleyen bir faktör olarak kabul etmişlerdir.

Mesleki kariyer farkındalığı, kişilerin yetenek ve zekâ alanlarının mesleki başarılarına ve kariyer yönetimlerine katkı sağlayan unsurlar olarak ele alınan bir

kavramdır (Wiroterat, 2013). İçerisinde meslek gruplarına dair bilgileri, iş için gerekli yetenek ve deneyimleri, mesleki tercihleri, kişilerin ihtiyaçları ve beklentileri gibi pek çok kavramı barındıran mesleki kariyer farkındalığı, mesleki gelişim açısından oldukça önemlidir (Nasir & Lin, 2013).

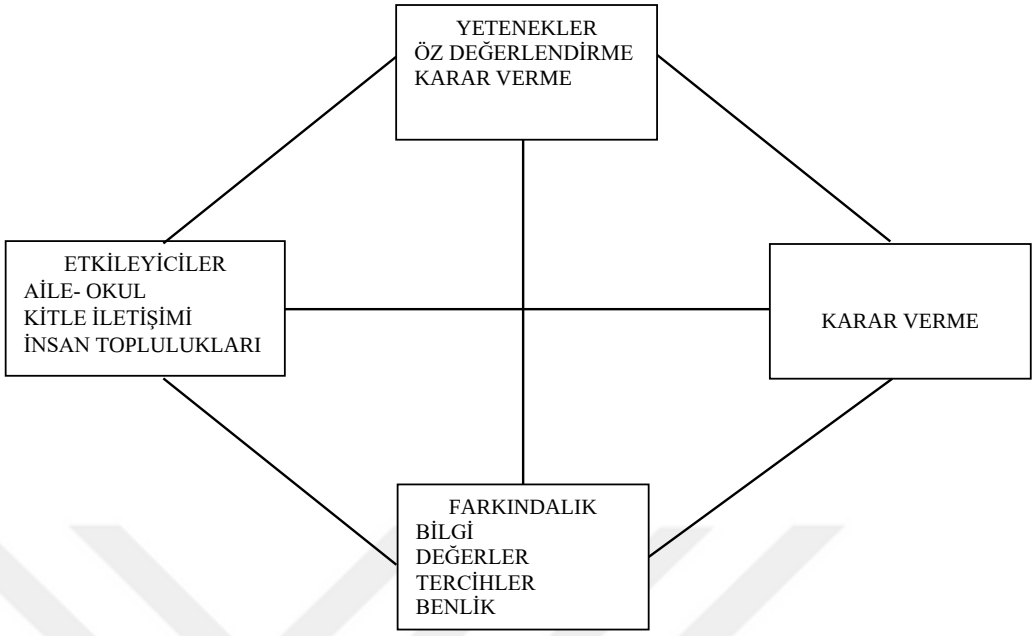
Üniversite eğitiminde bireylere alanıyla ilgili temel bilgiler verilerek bireyleri iş yaşamına hazırlamak amaçlanır. Bireylerin lise ve üniversite döneminde edindiği tecrübeler, kariyerlerini şekillendirme sürecinde önemli katkılar sağlamaktadır (Kleinberg, 1976). Kariyer ile ilgili yapılan araştırmalarla bireylerin yetenek ve ilgi alanlarını gözeterek kendilerine uygun olan mesleklere yöneldiği ortaya koyulmuştur. Bireyler mesleklerle ilgili bilgilere ise mesleklere yönelik kariyer farkındalıkları ile ulaşmaktadırlar. Meslek tercihi yapmaya en yakın durumda olan üniversite öğrencilerinin doğru kariyer tercihleri verebilmeleri ve gelecekleri için kariyer farkındalığına sahip olmaları oldukça önem arz etmektedir (Güner & Hacıcaferoğlu, 2021). Öğrencileri bilimle ilgili yeni kariyerler ve çalışma hayatı becerileriyle tanıştırmak onların kariyer farkındalıklarını ve bu kariyerlerin çeşitliliği ve doğasıyla ilgili bilgilerini artırır (Salonen vd., 2018).

Bireyin kendini tanımasını, gereksinimlerini fark etmesini, meslek, iş ve kariyer alanlarını tanımasını ve kariyer araştırma becerilerini geliştirmesi olarak ifade edilen kariyer farkındalığı, doğru kariyer tercihleri yapabilmek için önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Öztürk & Şirin, 2020). Marcos (2003) bireylerin kariyer farkındalık düzeylerinin artırılması için yapılabilecek çalışmaları şu şekilde sıralamıştır:

- İlgi Envanterleri ve Yetenek Testleri
- Saha Gezileri
- Kariyer Günleri
- Kariyer Toplulukları

Kariyer farkındalığı, bir kişinin kariyerinin yönünü etkileyen seçimler yapmanın temeli olarak görüldüğü için birinci derecede önemlidir (Wise vd., 1976).

Şekil 1. Kariyer Farkındalığı Şeması



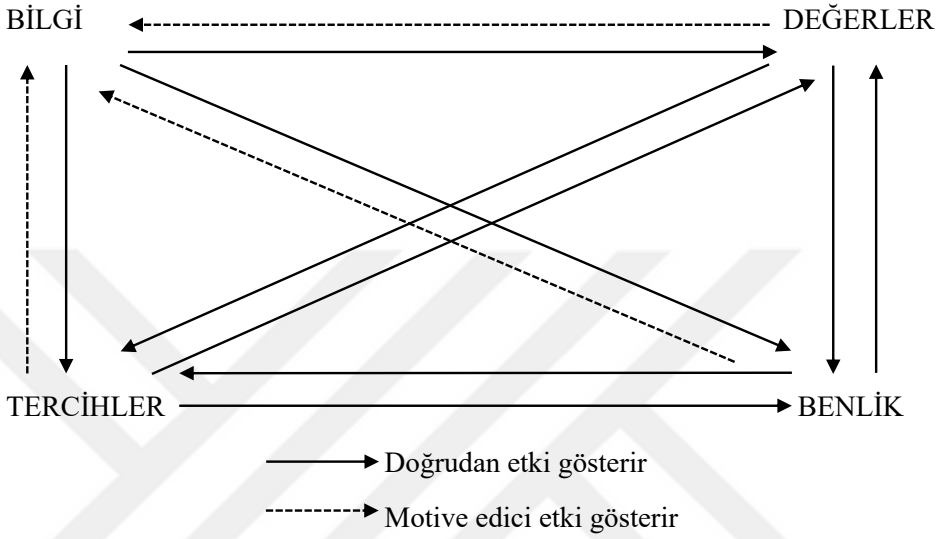
Kaynak: Wise vd., 1976, s. 48

Şekil 1'de görüldüğü gibi kariyer farkındalığı yapı iskelesi birbirleriyle ilişkili olan dört ana bileşenden oluşmaktadır. Bu dört temel bileşen; yetenekler, karar verme, farkındalık ve etkileyicilerden oluşmaktadır. Yetenekler bileşeni kendi içinde öz değerlendirme ve karar verme becerileri; farkındalık bileşeni bilgi, değerler, tercihler ve benlik ve etkileyiciler bileşeni de aile, okul, kitle iletişimi ve insan toplulukları olarak ayrılmaktadır. Bu dört bileşen kariyer farkındalığı ve kariyer seçimi, kariyer farkındalığı kavramı, öz değerlendirme ve karar verme becerileri ve kariyer oluşturma durumlarında fiili kararlar verme üzerindeki temel etkileyicilerdir (Wise vd., 1976).

Mümkün olduğu kadar basit bir şekilde ifade edildiğinde, Şekil 1'deki şema ilk önce kariyer farkındalığını, bir bireyin kariyerle ilgili seçimler yaparken yararlandığı bilgi, değerler, tercihler ve benlik kavramlarının envanteri olarak tasarlar. Ayrıca bir kişi kendi farkındalığını ve yeterliliklerini değerlendirmek ve kariyer fırsatlarını belirlemek ve değerlendirmek için belirli becerilerden yararlanabilir. Kariyer farkındalığı ile birlikte bu beceriler, bireyin kariyer oluşturma durumlarında alternatifler arasından seçim yapmakla karşı karşıya kaldığında güvendiği kaynaklardır. Kariyer farkındalığı, öz değerlendirme ve karar verme becerileri, çeşitli sosyal gruplardan, aileden, okul ve kitle iletişiminden etkilenmektedir. Kariyer farkındalığı dinamik ve çok yönlü bir kavramdır. Bu da farkındalığı dört alt boyutta

incelenmesine neden olmaktadır. Farkındalığın bu dört bileşeni; bilgi, değerler, tercihler ve benlik kavramından oluşmaktadır. Kariyer farkındalığı becerileri başlığı altında yer alan öz değerlendirme becerileri, özellikle bir kişinin herhangi bir iş araştırması sırasında bilgi birikimini, değerlerini, tercihlerini ve benliğini değerlendirme becerilerini içermektedir (Wise vd., 1976).

Şekil 2. Kariyer Farkındalığı Bileşenleri



Kaynak: Wise vd., 1976, s. 50

Şekil 2'de görüldüğü gibi kariyer farkındalığı birbirleriyle ilişki içerisinde olan bilgi, değerler, tercihler ve benlik kavramlarından oluşmaktadır. Kalın çizgiler bileşenler arasında doğrudan etki olduğunu göstermekteyken kesik çizgiler ise bileşenler arasında motive edici etki olduğunu göstermektedir.

Bilgi alt bileşeni, kişinin kendisi ve meslekler hakkında sahip olduğu bilgiyi kastetmektedir. Meslekler hakkında bilgi sahibi olmak, kişinin temel mesleki bilgilere, meslekte terfi etme yöntemleri ve bir meslek grubu mensubunun sahip olduğu genel yaşam tarzına dair bilgileri içermektedir. Kişinin ilgi, değer ve yeteneklerinin farkında olması da kişinin kendisi hakkında sahip olduğu bilgileri oluşturmaktadır. Bilgi alt bileşeni diğer alt bileşenleri (değerler, tercihler ve benlik) güçlü şekilde doğrudan etkilemektedir. Değerler, tercihler ve benlik kavramları bir kişiyi daha fazla bilgi edinmeye motive edebilir ancak bu bileşenler doğrudan ek bilgi sağlayamazlar. Şekil 2'de değerlerin tercihleri ve benliği doğrudan etkileme potansiyeli olduğunu ve bilgiyi de etkileme gücüne sahip olduğunu görmekteyiz. Benlik, kişinin sahip olduğu yeteneği ve bunu sergilemede ne kadar başarılı olduğuna dair inancı ifade etmektedir. Benlik

kariyer farkındalığının bir bileşeni olmasının yanı sıra kişinin eğitim, meslek ve diğer yaşam rollerindeki aktivitelerde başarılı olmasını da etkileyebilen önemli bir bileşendir (Wise vd., 1976).

Bireylerde kariyer farkındalığına sahip olmak özellikle kariyer gelişiminin ilk aşamalarında oldukça önem arz etmektedir. Ayrıca bireylerin kariyer tercihlerini yaptıktan sonraki süreçte de kariyer farkındalığına sahip olmaları, kariyer fırsatlarının, özelliklerinin ve gerekliliklerinin farkında olmaları, iş yaşamlarını düzenleme ve denetlemede hayati önem arz etmektedir (Nasir & Lin, 2013; Yaşar, 2019).

2.1.1.1. Kariyer Farkındalığı ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Gündoğdu (2021) yapmış olduğu araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalığı, kariyer engelleri ve kariyer stresi ile akademik başarı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmaya 533 üniversite öğrencisi dahil olmuştur. Araştırma bulgularına göre, kariyer stresi cinsiyete göre, kariyer farkındalığı sınıf düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Ayrıca kariyer farkındalığı ve kariyer stresi ile öğrencilerin öğrenim gördükleri bölüm arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Kariyer farkındalığı ölçeğinden alınan toplam puanlar akademik başarıyı yordamazken, kariyer stresi ölçeğinden elde edilen toplam puanlar akademik başarıyı anlamlı ve orta düzeyde yordamaktadır.

Öztürk (2020) hazırlamış olduğu kariyer gelişim programının üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalığı, kariyer stresi ve karar verme yetkinliğine etkisini incelemek üzere doktora tez çalışması yürütmüştür. 14 üniversite öğrencisinden oluşan deney grubuyla 8 oturum yapılmış ve kontrol grubuna hiçbir müdahale yapılmamıştır. Yapılan testler sonucunda, deney ve kontrol gruplarının kariyer farkındalık düzeyleri ve kariyer karar verme yetkinlikleri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Deney grubunun kariyer stres düzeyini ölçmek için yapılan ön test ve son testlere göre öğrencilerin stres düzeylerinde her ne kadar azalma olsa da bu düşüş anlamlı bir farklılığı ifade etmemiştir.

Yaşar (2019) spor eğitimi alan üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalığını incelemek amacıyla bir çalışma yürütmüştür. Bu araştırmaya farklı üniversitede öğrenim gören 376 Spor Bilimleri Fakültesi öğrencisi katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre kariyer farkındalığı, cinsiyete ve sınıf düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Korucu ve Kabak (2021) 2009-2019 yılları arasında Türkiye haricinde dünya çapında 21 ülkede ve 4 farklı dille yazılmış 48 araştırmayı içeren bir meta analiz çalışması yapmışlardır. Bu çalışmaya göre yenilikçi disiplinler arası uygulamaların öğrencilerin kariyer farkındalığı üzerinde olumlu etkisinin olduğu bulunmuştur.

Ernst (2014) mühendislik fakültesi 1. Sınıf öğrencilerinden oluşan 502 öğrenciyi kapsayan bir çalışma yürütmüştür. Araştırma bulgularına göre, öğrencilerin akademik başarıları ile kariyer farkındalıkları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ayrıca kariyer farkındalığı değişkeni öğrencilerin okudukları bölümü seçmelerinde etkilidir.

Nasir ve Lin (2013) yapmış oldukları araştırmayla ortaokul öğrencilerinin benlik kavramı ile kariyer farkındalıkları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Çalışmanın örneklemini uluslararası bir okuldan 12 yaşında 165 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında öğrencilerin benlik kavramı ile kariyer farkındalıkları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca benlik kavramı yüksek veya daha olumlu bakış açısına sahip öğrencilerin daha yüksek kariyer farkındalığına sahip olduğu bulunmuştur.

2.1.2. Kariyer Stresi

Bireylerin çevrelerinden gelen psikolojik ve fizyolojik sınırlarını zorlayıcı veya tehdit edici çeşitli uyaranlar karşısında yaşamış olduğu duruma stres denilmektedir (Semerci, 2016). TDK (2022) stres kavramını "olumsuz etkenlerin vücut bütününde oluşturduğu bozukluklar, ruhsal gerilim" şeklinde açıklamıştır. Stresin oluşmasındaki ana etken bireyin istekleri ve bu isteklerinin engellenmesi hali bulunmaktadır (Aktaş, 2001). Jang (2000) yapmış olduğu bir araştırmada üniversite öğrencilerinin stres kaynaklarını; okulla ilişkili faktörler, insan ilişkileri ile ilgili faktörler, ders dışı faktörler, aile ile ilişkili faktörler ve kariyerle ilgili faktörler olmak üzere çeşitli etmenlere ayırmıştır. Bu stres faktörleri arasında kariyerle ilgili yaşanan stresin üniversite öğrencileri tarafından en sıklıkla yaşanan stres faktörü olduğu belirtilmiştir (Jang, 2000; Kim, 2003). Kariyer kararıyla ilgili sıkıntı yaşayan öğrencilerin büyük bir kısmının kaygı ve depresyon düzeylerinin genel popülasyona oranla daha yüksek ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin ise daha düşük olduğu belirtilmiştir (Fouad vd., 2006). Buna benzer şekilde belli bir kariyer kararı vermiş olan kişiler kararsızlık yaşayan kişilerden daha az depresif belirtiler göstermektedir (Rottinghaus vd., 2009).

Günümüzde bireyin kariyer planlaması yapmasına engel teşkil eden, bireyi kontrol altında tutan ve aynı zamanda bireyi motive edici ve harekete geçirici bir etkiye sahip olan stres kavramı gittikçe yaygınlaşmaktadır. Kariyer planlama sürecinin iyi yapılandırılamaması kariyer stresine sebebiyet verebilmektedir. Bireyin kariyer süreçleriyle ilgili yaşamış olduğu stres aile, okul, çevre, arkadaşlar ve medya gibi dış kaynaklı olabileceği gibi iş bulma baskısı, bilgi eksikliği ve belirsizlik gibi iç kaynaklı da olabilmektedir (Günay & Çelik, 2019).

İnsanların iş yaşamı başlamadan önce veya başladıktan sonra karşısına çıkan sorunlar ve bu sorunlar ile nasıl başa çıkması gerektiğiyle ilgili düşünceler strese neden olmaktadır (İpçi, 2020). Bireyler gerek kariyer seçimi ve planlaması aşamasında gerekse meslek hayatlarında iletişim problemleri, rol çatışmaları ve rol belirsizlikleri, liderlik sorunları, aşırı iş yükü gibi çeşitli sıkıntı ve zorluklar yaşamakta ve bunlar bireylerde stres faktörlerini meydana getirmektedir (Saka & Gati, 2007).

Choi ve diğerlerine (2011) göre kariyer stresi, birey ve çevre arasındaki dinamik bir etkileşimi temsil eden çok boyutlu bir yapıdır. Kariyer stresini kişinin karşılaştığı güçlükler ve sahip olduğu kaynaklarına çevreden gelen engellemeler veya çevrenin kişiden beklentisinin kişinin yapabileceklerinin üstünde olması gibi sebeplerden dolayı kişinin psikolojik iyi oluşunun zarar gördüğü süreç şeklinde ifade etmişlerdir.

Kariyer karar verme sürecinde yaşanan bu stres, bireylerin kişiler arası ilişkilerinin problemli hale gelmesine, rol çatışmasının yaşanmasına (Yeşilyaprak, 2012) ve bireyde depresyon belirtilerine (Baard vd., 2004) neden olabilmektedir. Bireyler kariyer stresini içinde bulundukları kariyer yolculuğunun farklı aşamalarında ve çeşitli şekillerde yaşayabilmektedirler. Her bireyin kariyer yolculuğunda karşılaştığı problemlere yönelik gösterdiği tepki ve buna paralel olarak hissettiği stres düzeyi farklılık göstermektedir (Saka & Gati, 2007). Yaşanan problem ve engeller farklılık göstermekle birlikte genel olarak bireyler; kariyer seçimi ve planlama konusunda kararsızlıklar, alınan kariyer kararı ile ilgili bilgi eksikliklerinin getirdiği stres ve kaygı, seçilen mesleğin gerektirdiği nitelikleri bilmemek, kişinin ilgi, yetenek ve değerlerine uygun olmayan kariyer tercihinde bulunması, kişinin kendisine duyduğu güven duygusunun azlığı ve diğer kişilerin fikirlerine fazlaca önem vererek yapılan kariyer kararları sebebiyle kariyer stresi yaşamaktadırlar (Bordin, 1946; Akt: İpçi, 2020). Özellikle kariyer planlama sürecinde kariyer hedefleri tam olarak

oluşmamış ve neyi hedeflediğini tam olarak belirleyememiş bireyler kariyer stresi yaşaması ihtimali oldukça fazladır (Özden & Sertel Berk, 2011).

Bir başka yandan bireye pek çok sorun yaşatabilen stresin olumsuz yanlarının yanı sıra olumlu etkilerinin de olabileceği düşünülmektedir. Bireyi harekete geçirmesi ve hedeflerine daha çabuk ulaşmasını sağlaması bakımından stres bireylere olumlu yönde de yansıyabilmektedir (Gümüştekin & Gültekin, 2009). Çünkü zorlanmalar ve baskı bireyleri yeni şeyler öğrenmeye ve araştırmaya teşvik etmektedir. Örneğin eğitim hayatı süresince bireylerin olduğu sınavlar, meslek hayatında yaşanabilecek terfi durumları psikososyal açıdan bireyi olumlu yönde etkileyebilecek stres durumlarıdır ve biyolojik değişimler sürecinde streslerin de yaşanılması zorunlu ve gereklidir. Bir bakıma stresin bireyi ileriye götürücü yanı da vardır (Baltaş & Baltaş, 2014).

Üniversitelerde öğrenim gören öğrencilerin daha çok kariyer planlama ve yönetimi konusunda yardıma ihtiyaç duydukları yapılan pek çok araştırmada belirtilmiştir (Niles & Harris, 2013). Bu yıllarda öğrenciler akademik başarı, maddi konular ve mesleki kariyere yönelik kaygılar yaşamaktadırlar. Üniversite öğrencilerinin yaşamış oldukları bu kaygı kaynakları içerisinde ilk başta kariyer stresi gelmektedir (Kim, 2003). Gizir (2005) yapmış olduğu çalışmada, üniversite son sınıf öğrencilerinin iş bulma kaygısı veya eğitimini aldıkları ve uzmanlaştıkları alanda istihdam edilememe kaygıları yaşadıklarını belirtmiştir.

İşsizlik kişiler üzerinde psikolojik olarak olumsuz etkiler oluşturabilmektedir. Kişi sahip olduğu iş sayesinde üretme duygusunu tadar, verimli olduğunu düşünür, kendini değerli hisseder yani kısaca bir işe yarayabilmiş olmanın haz ve mutluluğunu yaşar. Aksi durumda kişi kendini değersiz, çaresiz hissedebilir ve düşük benlik algısına sahip olabilir. Bu nedenle, kişinin geleceğe yönelik olumlu beklentiler içinde olabilmesi açısından bir işe sahip olması önemlidir (Çakmak & Hevedanlı, 2004).

Kariyer belirsizliği ve kararsızlığı da bireylerde kaygı ve strese neden olmaktadır. Aynı zamanda bireyin kariyer süreci de her zaman tam olarak kesin ve net değildir ve önceden öngörülememektedir (Roberts, 2006; Akt: Çöp, 2020). Çalışan bir kişi maaş, bulunduğu pozisyonda yükselme, daha yüksek gelir beklentisi ve daha saygın olma gibi konuları düşünerek kariyeriyle ilgili stres yaşamaktadır. Bunlar bireyin kendi içsel durumu kaynaklı oluşan kariyer belirsizliği ve stres kaynağıdır.

Bununla beraber iş bulma, iş kaybı ve gelir değişiminin oluşturduğu uyumsuzluklar da kariyer belirsizliği ve stresini etkileyen faktörlerdir (Körner vd., 2015).

İnsanların yaşamları boyunca pek çok farklı alanla ilgili stres yaşamasının yanında özellikle üniversite yılları stresin yaşandığı önemli bir dönemdir (Jang, 2000; Kim, 2003). Üniversite öğrencileri özellikle üniversiteye alışma sürecinde ve son sınıfta kariyer stresi yaşamaktadırlar (Doğan & Eser, 2013). Özden ve Sertel Berk (2017) üniversite öğrencilerinin daha çok akademik başarı, finansal konular, sosyal ilişkiler ve kariyer süreçleriyle ilgili stres yaşadıklarını belirtmişlerdir. Ülkemizde de üniversite öğrencileri kariyer gelişim süreçlerinde kendi ilgi, yetenek ve özelliklerini tanıma, belli bir kariyer kararı verme konusunda kendilerini yeterli görme ve kendilerine uygun hedefler belirleme konularında güçlükler yaşamaktadırlar. Bu güçlükler öğrencilerin psikolojik iyi oluşlarını etkilemekte ve stres düzeylerini artırmaktadır (Işık, 2010).

Pehlivan (1995) stres kaynaklarını bireyin; kendisi, genel çevresi ve iş çevresiyle ilgili faktörler olarak belirtmiştir. İş yaşamında yaşanan stres, bireyin iş performansını düşürmekte ve işten soğumasına neden olmaktadır. Bireyin kariyer sürecinin oluştuğu veya iş yaşamına başladığı dönemde kendi kişilik özellikleri, dış çevre ve iş ortamından kaynaklı yaşadığı stres durumları en çok maruz kaldığı stres faktörleridir. Dış çevre kaynaklı stres faktörleri; bireyin iş ortamı, ailesi ve sosyal çevresi kapsamında yaşadığı stres durumları kapsamında oluşmaktadır (Gümüştekin & Gültekin, 2009). Kariyer stresinin nedenleri arasında iç ve dış kariyer süreci de sayılabilmektedir. İç kariyer, bireyin gelecekte hangi beceri ve bilgilerin gerekebileceğini kestirememesinden kaynaklı iş yaşamında olan değişimlere uyum sağlama sürecidir. Dış kariyer ise bireyin bir meslek grubuna dahil olma amacıyla yapmış olduğu çalışmalar yani özgeçmiş haline getirdiği faaliyetlerdir (Özkan, 2020).

Kariyer stresi, kariyer uyuşmazlığı, kariyer engelleriyle karşılaşmak ve kariyer kararsızlığı yaşama gibi durumlar sonucunda oluşmaktadır (Creed vd., 2016). Aile, okul, arkadaş ve çevre kişinin kariyer süreçleriyle ilgili olarak stres yaşamasında etkilidir (Çalık & Ereş, 2006). Bu bakımdan stres bireyin sosyal, kişisel ve iş yaşamını etkileyen önemli bir faktördür (Jang, 2000; Kim, 2003). Stres iş yaşamının en önemli sorunlarından bir tanesi olmakla birlikte yüksek seviyede strese maruz kalan çalışanlarda karar vermede zorlanma, yaptığı işten doyum alamama, iş yerinde

saldırganlık ve yabancılaşma gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır (Gümüştekin & Gültekin, 2009).

Bireyin kariyer yolunu geliştirme ve belirleme sürecinden kaynaklanan kariyer stresi, kişiler arası ilişkiler ve yaşam uyumunu olumsuz yönde etkilemektedir. Kariyer kararı verme sürecinde ortaya çıkan bu duygusal ve psikolojik çatışma, bireysel dengeyi bozarak gerginlik ve kaygıya sebep olur. Kariyer eğitimi, bireysel problemleri çözme becerileri ve kariyer kararı vermede olumlu duygular kazandırması açısından önemlidir (Park & Han, 2017).

Kariyer adımlarının genellikle üniversite yıllarında atıldığı söylenebilir ve bu süreçte bireyler kariyer süreçleriyle ilgili pek çok sorun ve stres yaşadığı bilinmektedir (Işık, 2010). Üniversite öğrencilerinin gelecekle ilgili beklentilerine yönelik yapılan çalışmalarda öğrencilerin özellikle kariyer süreçleriyle ilgili yüksek düzeyde kaygı yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır (Çakmak & Hevedanlı, 2004). Bu durum kariyer belirsizliği ve stresini beraberinde getirmekte ve kariyer kararlılığının oluşmasını olumsuz yönde etkilemektedir (Körner vd., 2015). Kariyer süreçleriyle ilgili belirsizliğin oldukça fazla olması bireylerin kariyer seçimi ve hazırlık sürecini zorlaştırmaktadır (Bynner, 2005). Bu bağlamda kariyer belirsizliği bireylerin kariyer süreçleriyle ilgili yaşadığı önemli bir sorun halinde ortaya çıkmaktadır. Buna karşın sosyal destek beklentisinin kariyer belirsizliğini ortadan kaldırma ve kariyer stresini azaltmada önemli bir rol oynadığı ortaya konulmuştur (Çöp, 2020). Choi ve diğerleri (2011) üniversite öğrencilerinin çeşitli stres kaynakları arasından en çok kariyer stresini yaşadığını belirtmişlerdir. Ülkemizde de gençler arasında kariyer stresinin yoğun bir şekilde yaşandığı belirtilmiştir (Şensoy & Siyez, 2019). Yine ülkemizde yapılan bir çalışmada üniversite son sınıf öğrencileri tarafından belirtilen dokuz problem durumu arasında kariyer stresi üçüncü sırada yer almıştır (Gizir, 2005). Yapılan başka bir çalışmada gençlerin kaygı, depresyon ve stres düzeylerinin genel popülasyona oranla daha yüksek olduğu ve bu doğrultuda psikolojik iyi oluş seviyelerinin düşük olduğu belirtilmiştir (Fouad vd., 2006). Benzer bir çalışmada yine üniversite öğrencilerinin genel popülasyona göre daha yüksek düzeyde stres yaşadığı ortaya konulmuştur (Donat vd., 2019). Ayrıca bireyler kariyer seçimi, planlama ve hazırlık sürecinde stres yaşayabileceği gibi iş yaşamında da çeşitli iletişim problemleri, liderlik sorunları, aşırı iş yükü, rol çatışmaları ve belirsizliği vb. çeşitli stres faktörlerinin etkisinde de kalabilmektedir (Saka & Gati, 2007).

Yine Choi ve diğerleri (2011) yapmış oldukları çalışmada kariyer stresini dört alt boyuta (kariyer belirsizliği, bilgi eksikliği, dışsal çatışma ve iş bulma baskısı) indirgemiştir. Kariyer Belirsizliği; kişinin gelecekte tam olarak ne yapacağını bilememesinden kaynaklı güven eksikliği ve kaygının yol açtığı stres düzeyi ile ilişkilidir. Bilgi Eksikliği; kişinin kendisine yardımcı olabilecek kişileri veya kaynakları bulmada yaşadığı zorlukların meydana getirdiği stres düzeyidir. Dışsal Çatışma; ebeveyn ve arkadaşlar gibi önemli kişilerle yaşanan çatışmaların oluşturduğu stres düzeyini temsil etmektedir. İş Bulma Baskısı ise iş piyasası ve istihdam edilmeye hazırlanma süreçlerinde yaşanan baskı olarak değerlendirilmektedir.

2.1.2.1. Kariyer Stresi ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Bozyiğit ve Gökbaraz (2020) spor bilimleri alanında öğrenim gören üniversite öğrencilerinin kariyer stresi kaynaklarını araştırmıştır. Çalışmaya 280 üniversite öğrencisi dahil olmuştur. Araştırma sonuçlarına göre, spor bilimlerinde öğrenim gören öğrencilerin kariyer stres düzeylerinin düşük olduğuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar, öğrencilerin sporla uğraşmasından kaynaklı stresle başa çıkma becerilerini süreç içerisinde öğrenmelerinin etkili olabileceği şeklinde yorumlanmıştır. Ayrıca cinsiyete göre kariyer stres düzeylerinde bir farklılık bulunmamıştır ve sınıf düzeyi arttıkça kariyer stres düzeyinin de arttığı görülmüştür.

Üzüm ve diğerleri (2018) tarafından yapılan çalışmaya 105 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, kariyer stresi ölçeği alt boyutlarından olan kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği puanları kadın öğrencilerde daha yüksek iken yüksek gelirli öğrencilerde bu durum daha düşük bulunmuştur.

İpçi (2020) kariyer koçluğu uygulamasının üniversite öğrencilerinin kariyer karar yetkinliği ve kariyer stresi üzerindeki etkisini incelemiştir. 24 İşletme Bölümü son sınıf öğrencisine 6 hafta süren bir kariyer koçluğu uygulaması yapılmıştır. Uygulama sonunda çalışma grubunda bulunan öğrencilerin kariyer karar yetkinlik düzeylerinde artış gözlenirken kariyer stres düzeylerinde ise düşüş meydana gelmiştir.

Turgut ve Yaşar (2019) üniversite öğrencilerinin kariyer stres düzeylerini fakülte, yaş, cinsiyet, maddi durum ve sınıf değişkenlerine göre incelemiştir. Araştırmaya 1189 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırma sonucunda öğrencilerin kariyer stresleri orta düzeyde bulunmuş ve yaş, cinsiyet, sınıf, maddi durum ve fakülte değişkenlerine göre farklılıklar olduğu görülmüştür. Yaşı ve gelir düzeyi düşük olan

öğrencilerin kariyer stres düzeyleri, yaşı ve gelir düzeyi yüksek olan öğrencilerden anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. Yani kariyer stresi ile gelir düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu söylenebilmektedir. Ayrıca fakülte değişkenine göre Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi öğrencilerinin kariyer stres düzeyleri daha yüksek olduğu görülmüştür.

Altan ve Tarsuslu (2019) üniversite öğrencilerinin kariyer stresini etkileyen faktörleri ve kariyer stres düzeylerini belirlemek amacıyla 253 üniversite öğrencisini kapsayan bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda kadın öğrencilerin erkek öğrencilerden daha yüksek düzeyde kariyer stresi yaşadığı görülmüştür. Bölüm stajını yapan öğrencilerin kariyer stres düzeyleri düşük çıkmıştır. Ayrıca bölümü tercih sırası 6'nın altında olan öğrencilerin kariyer stres düzeyleri, bölümü 6 ve üstünde bir sırada tercih eden öğrencilerin kariyer stres düzeylerinden daha düşüktür.

Çetinkaya (2019) beden eğitimi ve spor bölümlerindeki üniversite öğrencilerinin akademik motivasyon ve kariyer stres düzeylerini incelemek için 527 üniversite öğrencisinin katılımıyla bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, cinsiyet değişkenine göre akademik motivasyon ve kariyer stres düzeylerinde anlamlı farklılık bulunmamıştır. Ancak dışsal motivasyon, kariyer belirsizliği, iş bulma baskısı ve kariyer stresi toplam puanlarında sınıf değişkeni açısından anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Ayrıca yapılan regresyon analizleri sonucunda, akademik motivasyon ve kariyer stresi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Esen (2019) meslek yüksekokulu öğrencilerinin kariyer stresi ve öz yeterlilik inancı arasındaki ilişkiyi demografik özellikler bakımından inceleyen bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öz yeterlilik inancı ve kariyer stresi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Öğrencilerin kariyer streslerinin orta düzeyde olduğu ve bu durumun öğrencilerin kariyer amaçlarına ulaşmada umutsuzluk yaratacak derecede yüksek olmamasının ve amaçlarına ulaşma konusunda motivasyonlarını devam ettirecekleri düzeyde olmasının avantajlı bir durum olduğu belirtilmiştir. Öğrencilerin kariyer stresini en yoğun olarak sırasıyla, İş Bulma Baskısı, Kariyer Belirsizliği, Bilgi Eksikliği ve Dışsal Çatışma boyutlarında yaşadığı belirtilmiştir. Ayrıca kariyer stresi boyutlarının, öz yeterlik inancı üzerindeki etkisini sınıf, cinsiyet ve çalışma durumu değişkenlerinin farklılaştırmadığı bulunmuştur.

Özkan (2020) üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyleri ile genel öz yeterlilik ve yılmazlıkları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre kariyer stresi ile genel öz yeterlilik ve yılmazlık puanları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğrenim gördüğü bölümden memnun olmayan öğrencilerin kariyer stres düzeyleri memnun olan öğrencilerden daha yüksektir. Okuduğu bölüme istemeyerek giren öğrencilerin de kariyer stres düzeyleri isteyerek giren öğrencilerden daha yüksektir. Öğrencilerin öğrenim gördükleri bölümü tercih nedenlerine göre de kariyer stresi düzeyleri anlamlı farklılık göstermiştir. Aldıkları puanlara göre bölüm tercihi yaptığını belirten öğrencilerin kariyer stresi düzeyleri sevdiği bölümü tercih ettiğini belirten öğrencilerden daha yüksek çıkmıştır. Öğrencilerin kariyer stresi düzeyleri, ailelerinin gelir durumuna göre de anlamlı farklılık göstermektedir. Ailesinin aylık gelir düzeyi düşük olan öğrenciler, yüksek olan öğrencilerden daha yüksek kariyer stresi yaşamaktadır. Öğrencilerin ailelerinin yaşadığı yerlere göre de kariyer stresi düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir. Ailesi köyde yaşayan öğrencilerin kariyer stresi düzeyleri, büyükşehir ve şehirde yaşayanlardan daha yüksektir. Son olarak üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyleri sınıf, iş deneyiminin olup olmaması ve cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

Günay ve Çelik (2019) yapmış oldukları araştırma ile üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerinin öğrencilerin psikolojik iyi oluşuna ve iyimserlik durumuna etkisini incelemek istemişlerdir. Araştırmaya 293 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırma sonucunda öğrencilerin psikolojik iyi oluşlarının ve iyimserliklerinin kariyer stresi düzeylerinin etkili bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur.

Yılmaz (2019) öğretmen adaylarının kariyer stresi düzeyleri ve mesleki geleceklerine dair düşüncelerini tespit etmek amacıyla bir araştırma yapmıştır. Farklı bölümlerde öğrenim gören 239 öğretmen adayı ile yapılan araştırma sonuçlarına göre, kadın öğretmen adaylarının kariyer stresi alt boyutu olan iş bulma baskısını erkek adaylara göre daha fazla yaşadığı tespit edilmiştir. Öğretmen adaylarının kariyer stresi ölçeği toplam puanları ile yaş değişkeni arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yani öğretmen adaylarının yaşları arttıkça yaşadıkları kariyer stresi düzeylerinde azalma meydana gelmektedir. Ayrıca okudukları bölüme göre Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik ve Okul Öncesi öğrencileri, Beden Eğitimi öğrencilerinden daha yüksek seviyede kariyer stresi yaşamaktadır.

Essel ve Owusu (2017) stresin öğrencilerin akademik performansı üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Elde edilen sonuçlara göre öğrenciler arasında strese neden olan faktörler; ilişkisel faktörler, çevresel faktörler, akademik faktörler ve kişisel faktörler olmak üzere dört gruba ayrılmıştır.

Duru ve Gültekin (2020) üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri ile kariyer uyumluluk yeteneği ve öğrencilere sunulan mentörlük hizmetleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmada kariyer stresi ölçeği, kariyer uyum yeteneği ölçeği ve yüksek öğretim mentörlük ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen bulgular, kariyer stresi ölçeği toplam puanı ile kariyer uyum yeteneği ve yüksek öğretim mentörlük ölçeği alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir. Ayrıca yüksek öğretimde öğrenci mentörlüğü ve kariyer uyum yeteneğinin, kariyer stresini anlamlı düzeyde yordadığına ulaşılmıştır.

2.1.3. Kariyer Uyumu

Uyum kelimesi çoğunlukla birey ve çevre arasındaki etkileşimi vurgulamaktayken (Savickas, 1997); kariyer uyumu tam olarak bilinmeyen, karmaşık problemleri çözerek mesleki geçişlere, mesleki gelişim görevlerine uyum sağlamayı içermektedir (Savickas, 2005). Bireyler yaşamlarında işe başlama, işten ayrılma, görev ve pozisyon değişimi, iş yeri değişikliği gibi çeşitli durumlar yaşayabilmektedirler. Söz konusu bu durumlar da bireyin bu yeni durumlara uyum sağlamasını gerektirmektedir. Bu süreç uyum sağlama döngüsü olarak nitelendirilmekle beraber birey yeni duruma alışma, yerleşme, araştırma, yönetme ve geri çekilme süreçlerini yaşamaktadır (Savickas, 2002). Bireyin bu süreci atlatma şekli de kariyer oluşturma sürecindeki baş etme becerilerine bağlıdır (Özyürek, 2013; Savickas, 2005; Savickas & Porfeli, 2012).

Bireylerin iş yaşamlarına uyumunu sağlayan pek çok etmen bulunmaktadır. Bunlardan birisi de kariyer uyumudur. Psikoloji literatüründe bireylerin benlikleri ve kişilikleriyle uyumlu meslekler seçip bu alanda ilerlemelerine kariyer uyumu denilmektedir (Eryılmaz & Kara, 2017).

Kariyer uyumluluğu, bireyin kendisini ve mesleğini tanımasını, uygun kariyer fırsatlarını keşfetmesini, kariyer planlaması yapmasını, kariyer kararı vermesini ve karşılaşabileceği problemleri çözmesini içeren yaşam boyu devam eden bir süreçtir (Creed vd., 2009).

Rottinghaus ve diğerleri (2005) kariyer uyumunu, bireylerin gelecekteki değişikliklerle başa çıkma kapasitesi ve yeni iş sorumluluklarıyla başa çıkma düzeyi, öngörülemeyen kariyer değişiklikleriyle başa çıkma yetenekleri olarak tanımlamışlardır.

Savickas (1997) kariyer uyumunu, iş rolüne hazırlanma ve çalışmaya başlama gibi öngörülebilir görevlerle ve iş ve çalışma koşullarındaki değişikliklerin yol açtığı öngörülemeyen düzenlemelerle başa çıkmaya hazır olma durumu olarak tanımlamaktadır. Yine Savickas'a (2005) göre kariyer uyumu, bireylerin kendilerini yine kendilerine uygun olan işe uydurmak için kullandıkları tutumlar, yeterlilikler ve davranışlardır. Ayrıca kariyer uyumluluğunu, bireye kariyer gelişiminde içinde bulunduğu gelişim dönemlerine ait mesleki gelişim görevlerini yerine getirebilmesinde kaynaklık sağlayan çok boyutlu ve psiko-sosyal bir yapı olarak tanımlamaktadır.

Savickas, Super'in "mesleki olgunluk" kavramı yerine kariyer uyumu kavramını kullanmıştır. Super daha çok ergenlerin kariyer süreçlerine odaklanmışken Savickas bireylerin tüm yaşam süreçleri boyunca kariyer gelişimleriyle ilgilenmiş ve bireyin kariyer gelişimini tek bir çatı altında birleştirerek kariyer uyumu kavramını kullanmıştır (Savickas, 1997).

Kariyer uyumluluğu, lisans eğitimi ile başlayıp kariyer sürecinin sonlanmasına kadar devam etmekte ve bireyin kendi kişilik, ilgi ve yetenek alanlarının mesleklere uygunluğunu değerlendirdiği ve kendisine uygun olan mesleklere yöneldiği yaşam boyu devam eden bir süreçtir (Stumpf, Colarelli & Hartmann 1983; Zikic & Klehe, 2006). Kariyer gelişimi gibi kariyer uyumu da yaşam boyu sürer ve araştırma, geliştirme, işe girme, işte çalışma ve ayrılma süreçlerini barındırır. Kariyer uyumunun önemi de eğitim hayatından iş yaşamına kadar devam eder. Bu dönemde karar verme, planlama, doğru hedef belirleme ve kararlılık becerileri öne çıkmakta ve bu süreçte bireylere kariyer danışmanlığı yardımcı olmaktadır (Savickas, 2005).

Kariyer geçiş süreçleri içerisinde bireyler, amaç, iş özellikleri, kişilik özellikleri ve tutumlarını yeniden değerlendirmekte ve bu süreçte kariyer uyumluluğu önemli hale gelmektedir (Klehe vd., 2011). Kariyer hazırlığı ve kariyer uyum yeteneği kavramları, kariyer yönetimi bakımından önemli hale gelmiş ve bireylerin kariyer başarısı üzerinde önemli etkilerinin olduğu kabul edilmektedir (Hirschi & Vondracek,

2009; Creed vd., 2009). Kariyer uyum yeteneği, bireylerin iş rollerine katılıp öngörülebilen görevlere hazırlanması ve öngörülemeyen değişikliklerin üstesinden gelmeye hazır olmasıdır (Savickas, 1997). Kariyer uyum yeteneği, bireylerin kariyer uyumluluklarını etkileyen bir psiko-sosyal yapıdır (Savickas, 2012). Kariyer uyum yeteneği, bireyin şu andaki ve ilerideki iş yaşamında meydana gelebilecek değişikliklerle başa çıkabilme düzeyini ve yeni iş durumlarıyla başa çıkma kapasitesini belirtmektedir. Kariyer uyum yeteneği, bireylerin iş ortamında ortaya çıkabilecek beklenmedik değişikliklere ve engellemelere karşı kendilerinde var olan uyum sağlayabilme yeteneğidir (Savickas, 2005).

Kariyer yetenekleri ve kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkileri Kariyer Yapılandırma Kuramı incelemektedir. Kariyer Yapılandırma Kuramına göre, bireylerin kariyer yeteneklerini kullanmaları onların kariyer uyumluluklarını artırmaktadır (Savickas, 2005). Kariyer uyumu kuramı bireyleri tüm yaş ve mesleklerde karşılaşabileceği değişimlere hazırlamaya çalışmaktadır. Yine kariyer uyumu kuramı, tüm yaş grubundaki bireylerin planlı, benliğini ve çevresini keşfederek bilgili bir şekilde karar vermelerini amaçlamaktadır (Savickas, 1997).

Kariyer uyum yeteneği yüksek olan bireylerin sahip olduğu özelliklere aşağıda yer verilmiştir (Ömeroğlu, 2014):

- Kariyer geleceği için bireysel olarak yapabileceklerine karar vermek, bunları kontrol etmek ve artırmak
- Çalışma hayatında ve öncesinde kariyer süreciyle ilgili ciddi boyutta düşünmek ve bu doğrultuda planlı adımlar atmak
- Amaçlarına ulaşmak için öz güven ve problem çözme becerilerini geliştirmek
- Kariyer süreciyle ilgili meraklı olmak ve bu duyguyu sürdürmek

Savickas (2005) kariyer uyumu alt boyutlarını ilgi (concern), merak (curiosity), güven (confidence) ve kontrol (control) olarak dört başlık olarak incelemiştir. İlgi alt boyutu, kişinin kariyer süreçlerini şekillendirmesine olan duyarlılığıdır. Bireyin kariyeriyle ilgili planlamalar yaparak geleceğe yönelik iyimser bir tutum sergilemesini sağlar. Bu açıdan kariyer uyumluluğunun en önemli boyutudur. Çünkü birey kariyer süreçleriyle ilgili ne kadar çok ilgiliyse kendi kariyer geleceğiyle ilgili karamsarlık ve umursamazlıktan o derece uzak kalacaktır. Kariyer merakı, bireyin kendisi ve iş dünyası arasındaki uyumu merak etmesi ve keşfetmesidir. Kişi seçmiş olduğu iş

alanının kendisine uygun olup olmadığını araştırır, bu alana uyum sağlamak için istekli ve meraklı bir şekilde sorgulamalar ve denemeler yapar. Güven alt boyutu, kişinin kariyerine yönelik uygun eğitimsel ve mesleki seçimleri yapmak ve uygulamak için gereken eylem planını başarılı bir şekilde yürütme yeteneğine ve kariyer hedeflerine ulaşma yolunda karşısına çıkabilecek tüm engellerin üstesinden gelmeye ilişkin öz-yeterlik duygularını içermektedir. Son olarak kontrol alt boyutu, kişinin kariyer süreçlerinde aktif bir biçimde rol alması ile ilişkilidir. Bireyler, kariyer süreçleriyle ilgili bağımsız olarak karar verir ve bu vermiş oldukları kararların sorumluluklarını üstlendiklerinde uyumluluk davranışları sergilemektedirler. Böylece birey kariyer geleceğiyle ilgili kararların kendisi tarafından verildiğinin bilincinde olmuş olur (Savickas, 2013).

Zikic ve Klehe ise kariyer uyumunu iki alt boyutta ele almışlardır. Bunlar kariyer keşfi ve kariyer planı alt boyutlarıdır. Kariyer keşfi de kendi içinde iki alt boyuttan oluşmaktadır. Birincisi; kişinin kendini keşfetmesi, ikincisi ise çevresini keşfetmesidir. Kendini keşif kişinin kariyer gelişim sürecinde kendi özelliklerini tanımasıdır. Çevreyi keşif ise kişinin iş yaşamı hakkında bilgi toplamasıdır. Ayrıca kariyer keşfi yaşam boyu devam eden bir süreçtir. Doğası gereği kariyer keşfini tamamlayıcı yapıda olan kariyer planı, bireylerin gelecekteki kariyer gelişimlerinin ana hatlarını çizmelerini, kariyer hedeflerini belirlemelerini ve bu hedefleri takip etmelerini ifade etmektedir (Zikic & Klehe, 2006).

2.1.3.1. Kariyer Uyumu ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Eryılmaz ve Kara (2018) kariyer uyumu ile kariyer karar verme öz yetkinliği ve kariyer engelleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırma yapmışlardır. Çalışmaya Türkiye'de eğitim göre 220 öğretmen adayı öğrenci katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmen adaylarının kariyer uyumu ile kariyer karar verme öz yetkinliği arasında pozitif yönde anlamlı ilişki varken kariyer uyumu ve kariyer engelleri arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Öğrencilerin kariyer engelleri arttıkça kariyer uyumları azalmaktadır.

Siyez ve Yusupu (2015) üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu ve kariyer iyimserliğinin toplumsal cinsiyet rolüne göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için bir araştırma yapmışlardır. Araştırmaya toplam 327 üniversite öğrencisi katılmıştır. Elde edilen bulgulara göre öğrencilerin kariyer uyumlulukları ve kariyer

iyimserliklerinin toplumsal cinsiyet rollerine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı bulunmuştur. Maskülen ve androjen cinsiyet rolüne sahip üniversite öğrencilerinin kariyer uyumlulukları ve kariyer iyimserliklerinin, feminen ve belirsiz cinsiyet rolüne sahip üniversite öğrencilerinden daha yüksek olduğu görülmüştür.

Ataç ve diğerleri (2018) genç yetişkinlerin kariyer uyumu, sosyal destek ve benlik saygısı arasındaki ilişkileri incelemek için araştırma yapmışlardır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında kariyer uyumunun, benlik saygısı ve algılanan sosyal destek tarafından yordandığı bulunmuştur. Ayrıca benlik saygısının kariyer uyumunu artırdığı ve algılanan sosyal desteğin, kariyer uyumu ile benlik saygısı arasında aracı bir rol üstlendiği sonucuna varılmıştır.

Coetzee ve Harry (2014) yaptıkları araştırma ile cinsiyet ve dayanıklılığın kariyer uyumunun yordayıcısı olup olmadığını ve cinsiyetin kariyer uyumu ve dayanıklılık açısından farklılık gösterip göstermediğini incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre cinsiyetin, kariyer uyumunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu ve kadınların kariyer uyum yeteneklerinin erkeklerden anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca yüksek bir dayanıklılık duygusu ve öngörülemezliğe karşı düşük tolerans, yüksek düzeyde kariyer uyumluluğun yordayıcıları olmuşlardır.

Guzman ve Choi (2013) kariyer uyumu ve istihdam edilebilirlik becerileri arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla 191 kişiden veri toplamışlardır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında, kariyer uyumunun dört alt boyutu (kontrol, güven, merak ve ilgi) ile istihdam edilebilirlik becerileri olan iletişim becerileri, problem çözme becerileri ve takım çalışması becerileri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Kırdök ve Bölükbaşı (2018) üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğu ve kariyer uyumu alt boyutlarının öznel iyi oluşu yordayıp yordamadığını incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmaya 20-28 yaşları arasında toplam 310 üniversite öğrencisi katılmıştır. Elde edilen bulgular, üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluklarının öznel iyi oluşlarını yordadığı sonucunu göstermiştir. Kariyer uyumunun kontrol alt boyutu öznel iyi oluşun en güçlü yordayıcısı olmuştur. İlgi ve güven alt boyutları da öznel iyi oluşun yordayıcıları arasında yer alırken merak alt boyutu öznel iyi oluşun yordayıcısı olarak yer almamıştır.

Bölükbaşı (2017) lise öğrencilerine yönelik yapmış olduğu araştırmasında kariyer uyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide iyimserlik ve umudun aracı rolünü incelemiştir. Yaşları 14-18 arasında değişen toplam 617 lise öğrencisinden veriler toplanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, kariyer uyumu, umut, yaşam doyumu ve iyimserliğin birbirleriyle pozitif yönde anlamlı ilişkiler içinde olduğu bulunmuştur. Kariyer uyum yeteneği de yaşam doyumunu anlamlı şekilde yordamaktadır. Ayrıca kariyer uyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide, umut ve iyimserliğin tam aracılık rolü yaptığı anlaşılmıştır.

Sarsıkoğlu ve Bacanlı (2019) üniversite öğrencilerinin algıladıkları kariyer engelleri ve cinsiyetin birlikte kariyer uyumluluklarını yordayıp yordamadığını incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, üniversite öğrencilerinin algıladıkları kariyer engelleri ve cinsiyetinin birlikte kariyer uyumluluk toplam puanını (%12) ve alt boyutlarını (Merak; %11,4, İlgi; %19, Güven; %14,6, Kontrol; %5,9) yordadığına ulaşılmıştır. Ayrıca öğrencilerin kariyer engellerinin artmasıyla, kariyer uyumluluklarının azaldığı sonucuna varılmıştır.

Fiori ve diğerleri (2015) bireylerin duygusal durumlarının aracılık ettiği kariyer uyum yeteneğinin iş tatmini ve iş stresi üzerindeki etkisini incelemişlerdir. İsviçre'de çalışan 1671 bireyden elde edilen veriler sonucunda, yüksek düzeyde kariyer uyum yeteneğine sahip olan kişilerin, iş tatminlerinin de yüksek olduğuna ancak iş stresi seviyelerinin düşük olduğuna varılmıştır.

Creed ve diğerleri (2009) üniversite öğrencilerinin kariyer kaygıları, kariyer uyumlulukları, hedef yönelimi ve sosyal destek arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Buna ek olarak kariyer uyumluluğu, kariyer kaygısı ve sosyal desteğin düşük kariyer kaygısı ile ilişkili olup olmadığını ve kariyer uyumunun hedef yönelimi, sosyal destek ve kariyer kaygısı arasındaki ilişkiye aracılık edip etmediği incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına bakıldığında, kariyer uyumu değişkenlerinin birbiri içinde ilişkili olduğu görülmüş, karar verme ve kendi kendini keşfetme ile kariyer kaygıları arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuş ve kariyer uyumunun, hedef yönelimi ve kariyer kaygıları arasındaki ilişkide aracı rolü üstlendiğine ulaşılmıştır.

Kariyer uyum yeteneği gelişiminin yordayıcılarını ve güç duygusu ve yaşam doyumu deneyiminin gelişimi üzerindeki etkisini inceleyen Hirschi (2009) 330 İsviçreli sekizinci sınıf öğrencisini içeren bir boylamsal çalışma yürütmüştür.

Algılanan sosyal destek, pozitif duygusal eğilim, göç geçmişinin olmaması ve mesleki eğitime devam etme daha fazla kariyer uyumu gelişiminin tek başına anlamlı yordayıcıları olmuştur. Kariyer uyumu ve olumlu genç gelişimi arasındaki bağlantıyı desteklemek, zaman içinde kariyer uyumluluğunda artış meydana getirmiş ve bu güç duygusu ve yaşam doyumu deneyiminin artışını yordamıştır.

Duffy (2010) kontrol duygusunun kariyer uyumluluğu ile doğrudan ilişkisini incelemek adına 1991 üniversite öğrencisini kapsayan bir çalışma yapmıştır. Buna ek olarak kontrol duygusunun, kariyer uyumluluğunun diğer yordayıcılardaki aracı rolünü incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre daha yüksek düzeyde kişisel kontrol duygusuna sahip öğrenciler, kendilerini iş dünyasına daha çok uyum sağlayabilecek düzeyde görmektedirler. Ayrıca öğrencilerin yaşamlarındaki kontrol algıları, destekleyici ilişkilerine, benlik saygısına ve gelecekteki kariyerlerine ilişkin olumlu bakış açısına kısmen aracılık etmiştir.

İş arama sürecinde kariyer uyumluluğunun etkisini inceleyen bir başka araştırmada Guan ve diğerleri (2013) kariyer uyumluluğunun dört boyutunun, üniversite mezunlarının iş arama öz yeterliliği ve istihdam edilme durumları ile pozitif yönde anlamlı ilişkide olduğunu bulmuşlardır. İş arama öz yeterliliğinin en güçlü yordayıcıları kariyer uyumunun kariyer ilgi ve kontrol alt boyutları olmuştur.

Johnston ve diğerleri (2013) kariyer uyumu ile iş stresi ve mutluluk yönelimi arasındaki ilişki ile kariyer uyumunun iş stresi ve mutluluk yönelimi arasındaki ilişkide aracılık rolünü incelemişlerdir. 1204 yetişkin katılımcıdan elde edilen bulgulara göre kariyer uyum yeteneği ile mutluluk yönelimi arasında pozitif yönde; iş stresi arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Ayrıca kariyer uyum yeteneğinin, iş stresi ile mutluluk yönelimi arasındaki ilişkide aracı rolü üstlendiği belirlenmiştir.

Hafif düzeyde zihinsel engeli bulunan çalışan yetişkinlerin kariyer uyumluluk ve umut düzeylerinin yaşam doyumlarına etkisini incelemek adına Santilli ve diğerleri (2014) bir çalışma yürütmüştür. Araştırmaya 60 kadın ve 60 erkek olmak üzere 120 hafif düzeyde zihinsel engelli çalışan yetişkin katılmıştır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında, kariyer uyumunun yaşam doyumuyla ilişkili olduğu ve umut aracılığıyla yaşam doyumunu anlamlı şekilde yordadığı görülmüştür.

Bir başka çalışmada, kariyer uyumunun dört alt boyutunun (ilgi, merak, güven, kontrol) yaşam doyumu ile nasıl ilişkili olduğu ve yaşamın anlamı ve çalışma isteği

değişkenlerinin bu ilişkilere ne ölçüde aracılık ettiği incelenmiştir (Büyükgöze Kavas vd., 2015). Elde edilen bulgularda kariyer uyumunun dört alt boyutunun da yaşam doyumuyla anlamlı şekilde ilişkili olduğu görülmüştür. Ayrıca yaşamın anlamı ve çalışma isteği değişkenleri, kariyer uyumunun ilgi ve kontrol alt boyutlarına ve yaşam doyumuna anlamlı düzeyde aracılık etmiştir.

Büyükgöze Kavas (2014) kariyer uyumu ile umut ve iyimserlik arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmaya 669 lise ve üniversite öğrencisi dahil olmuştur. Araştırma sonuçlarına göre, umut değişkeni kariyer uyumunun dört alt boyutuyla da pozitif yönlü anlamlı ilişki göstermiştir. Kariyer Uyumluluk Ölçeği toplam puanları ile umut arasındaki ilişki de daha yüksek bulunmuştur. İyimserlik değişkeni de Kariyer Uyumluluk Ölçeği toplam puanları ve kariyer uyumu alt boyutları ile pozitif yönlü anlamlı ilişkiler göstermiştir. Ayrıca iyimserliğe kıyasla umut ile kariyer uyumu arasında daha güçlü düzeyde ilişki olduğu görülmüştür.

Kariyer uyumu ile ilgili yapılan bir başka araştırmada Tolentino ve diğerleri (2014) kariyer uyumunun kariyer iyimserliği, proaktif kişilik ve hedef yönelimli öğrenme ile ilişkisini incelemiştir. Araştırmaya 555 üniversite öğrenci katılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, kariyer uyumu ile kariyer iyimserliği, proaktif kişilik ve hedef yönelimli öğrenme arasında pozitif yönelimli anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır.

Karacan Özdemir (2016) kariyer uyum yeteneğini etkileyen değişkenleri bulmak amacıyla 1610 lise öğrencisini kapsayan bir çalışma yürütmüştür. Araştırma sonuçlarına bakıldığında, algılanan sosyal destek, genel öz yeterlilik ve iyimserlik değişkenlerinin kariyer uyum yeteneğini anlamlı düzeyde yordadığı görülmüştür. Bu değişkenler arasındaki en yüksek ilişkiyi genel öz yeterlik ile kariyer uyumu gösterirken, en düşük ilişkiyi algılanan sosyal destek ile kariyer uyumu göstermiştir. Algılanan sosyal destek, iyimserlik ve genel öz yeterlik değişkenlerinin hepsi kariyer uyumunu %47 oranında açıklamıştır.

Santilli ve diğerleri (2016) yaptıkları çalışmada kariyer uyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide iyimserlik ve umudun aracı rolünü incelemişlerdir. Araştırmaya 726 İtalyan ve 533 İsveç ergen katılmıştır. Elde edilen bulgularda, İtalyan ergenlerin kariyer uyumluluğunun doğrudan ve dolaylı olarak yaşam doyumuyla ilişkili olduğu ve bu ilişkide iyimserlik ve umudun kısmi aracılık ettiği görülmüştür.

İsviçreli ergenlerde ise kariyer uyumu ile yaşam doyumu dolaylı olarak ilişkili bulunmuş ve bu ilişkiye iyimserlik ve umut tam aracılık etmiştir.

Bir başka çalışmada kariyer uyumunun öznel iyi oluş üzerindeki etkisi incelenmiştir (Konstam vd., 2015). Araştırmaya 21-29 yaşlar arasında 184 işsiz yetişkin katılmıştır. Sonuçlar, kariyer uyumunun kontrol ve güven alt boyutlarından yüksek puan alan yetişkinlerin yaşam doyum düzeylerinin de yüksek olduğunu göstermiştir. Kariyer kontrolü öznel iyi oluşun en güçlü yordayıcısı olmuştur. Ayrıca kariyer kontrolü, olumlu duygulanım ile olumlu ilişki içindeyken olumsuz duygulanım ile olumsuz ilişki içinde olduğu bulunmuştur.

Yiğit (2018) üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılarının ve kariyer kararsızlıklarının kariyer uyumunu yordayıp yordamadığını incelemiştir. Ayrıca öğrencilerin kariyer uyumlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Araştırmaya 500 üniversite dördüncü sınıf öğrencisi katılmıştır. Araştırma sonuçlarında, öğrencilerin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algıları ve kariyer kararsızlıkları kariyer uyumunu anlamlı şekilde yordamıştır. Ayrıca kariyer uyumunun cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür.

Yousefi ve diğerleri (2011) kariyer uyumu, kariyer kaygısı, sosyal destek ve hedef yönelimi arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırmaya 304 üniversite öğrencisi dahil olmuştur. Kariyer uyumu, kariyer kaygıları ile negatif yönlü; öğrenme hedef yönelimi ve performans ispatlama yönelimi ile pozitif yönlü anlamlı ilişkiler göstermiştir. Ayrıca kariyer uyumu ile sosyal destek alt boyutları (aile, arkadaş ve diğerleri) arasında anlamlı ilişkiler bulunamamıştır.

Bircan (2020) üniversite son sınıf öğrencilerinin öz saygı, genel öz yeterlilik ve kontrol odağı değişkenlerinin kariyer uyumuna etkisini ve bazı demografik özelliklere göre kariyer uyumunun farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmıştır. Araştırmaya 296 üniversite öğrencisi katılmıştır. Kariyer uyumunun sadece merak alt boyutu cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermiş, diğer alt boyutları (ilgi, güven ve kontrol) cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Merak alt boyutunda kadınlar erkeklere göre daha yüksek puan almıştır. Öğrencilerin benlik saygısı, öz yeterlilik ve kontrol odağı fakülte ve bölüme göre farklılaşmamaktadır. Ayrıca okuduğu bölümü akademik nedenlerle seçenlerin iç kontrol odağı, mesleki getiriler

nedeniyle seçenlerden daha yüksek bulunmuştur. Özellikle ailevi nedenlerden dolayı kendi kararları dışında bölüm ve meslek tercihi yapan öğrencilerin kariyer uyumluluk düzeyleri düşük çıkmıştır.

Urbanaviciute ve diğerleri (2014) çeşitli değişkenleri kariyer uyum yeteneği ile ilişkili olup olmadığını incelemişlerdir. Litvanya'da yapılan bu araştırmaya 767 lise öğrencisi katılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgularda kariyer uyum yeteneğinin, kariyer keşif davranışlarının sıklığı ve kariyer kararlılığı ile anlamlı şekilde ilişkili olduğu görülmüştür. Ayrıca kariyer keşif davranışları, kariyer uyumu ve kariyer kararlılığı arasındaki bağlantıya aracılık etmiştir.

Ginevra ve diğerleri (2016) tarafından kariyer uyumu ve kariyer kararlılığı arasındaki ilişkide geleceğe ilişkin olumlu tutum ve gelecek yöneliminin aracı rolü test edilmiştir. Araştırmaya toplam 774 ergen katılmıştır. Sonuçlar, kariyer uyumunun geleceğe ilişkin olumlu tutum ve geleceğe yönelim yoluyla kariyer kararlılığını dolaylı olarak yordadığını göstermiştir.

2.1.4. Kariyer Danışmanlığı

Meslek seçimine yardım hizmetleri ilk olarak 19. Yüzyılın sonlarına doğru ABD'de ortaya çıkmıştır. Endüstrinin gelişmesiyle beraber iş dünyasının ihtiyaç duyduğu insan gücünü yetiştirmekte yetersiz kalan eğitim sistemi, bu ihtiyacı karşılayabilmek için alışılagelmiş teorik eğitimden farklı olarak bireyleri belli mesleklere yönlendirmeyi amaçlayan eğitim programlarını işleyişe koymuştur. Bu anlamda yapılmış olan ilk girişim olarak, 1908 yılında bir mühendis olan Frank Parsons tarafından Boston'da açılan *Mesleki Büroyu* kabul edebiliriz. Parsons açmış olduğu *Mesleki Büro* ile endüstri bölgelerinde iş arayışında olan vasıfsız kişileri, kısa bir mesleki eğitimden sonra uygun bir işe yerleştirmeyi amaçlamıştır. Bu Mesleki Bürolarda bugün de halen geçerliliğini koruyan doğru karar verme yönteminin şu aşamaları kullanılmaktaydı:

1) Bireylerin kişilik özellikleri, ilgi ve yeteneklerinin incelenmesi ve değerlendirilmesi
2) Çeşitli meslek ve işlerin gerektirdiği nitelik ve yeterliliklerin belirlenmesi ve sağladığı imkanların araştırılması

3) Bu iki kaynaktan elde edilen bilgilerin karşılaştırılarak eşleştirilmesi yani kişinin özellikleriyle mesleklerin gerekliliklerinin uyuşmasının sağlanmasıyla kişiye en uygun iş ve işlerin belirlenmesi (Kuzgun, 2014).

Parson'ın kariyer tercihi ile ilgili yapmış olduğu bu çalışmalar zamanla psikolojik danışmayı içine alan bir uzmanlık alanına dönüşmüş ve bu süreçte kariyer ve kariyer psikolojik danışmanlık kavramlarını öne süren ve gelişimsel kariyer danışmanlığının öncüsü olan Super'ın da katkıları yadsınamaz.

Meslek seçimine yardım hizmetlerinde ilk zamanlarda bireylere yetenek, ilgi ve kişilik özellikleri hakkında bilgi vermeye, meslekler ve işlerin gereksinimleri hakkında rehberlik etmeye yani kısacası bilgilendirmeye yönelik çalışmalara ağırlık verilmiştir. Zamanla meslek seçimi kararını etkileyen psikolojik faktörlerin, özellikle bilinçaltı güdülerin ve benlik kavramının incelenmesi önem kazanmıştır. Bu nedenle başlangıçta bu hizmetler *Meslek Rehberliği* olarak adlandırılırken zamanla psikolojik danışmanın önem kazanmasıyla beraber *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığı* olarak adlandırılmaya başlanmıştır (Kuzgun, 2014).

Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık, psikolojik danışma ve rehberliğin özel bir alanı olup, kişiye eğitim ve meslek alanlarında başarılı olmak için gereksinim duyulan nitelikler hakkında bilgilendirmenin ve eğitim ve meslek olanakları hakkında bilgi vermenin ötesinde, meslek seçimi kararını vermeyi etkileyen psikolojik etmenleri irdelemeyi, doğru kararlar verebilmesine yönelik yapılan yardımları, yetişkinler için işe uyum, tükenmişlik ve boş zamanları değerlendirme gibi sorunları çözmeye yönelik yapılan yardımları içermektedir (Kuzgun, 2009; Kuzgun, 2014).

Ülkelerin kalkınmasında insanlara, üretken ve yeniliğe, gelişmeye açık nitelikler kazandırmayı hedefleyen çağdaş eğitim anlayışı, bireyin sahip olduğu potansiyelini meydana çıkarabilecek en uygun mesleki tercihler yapmasına ve kariyer gelişimini devam ettirmesine önem vermektedir. Bu alanda bireye yönelik yapılan bu hizmetlere 'mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı' denilmektedir. Başlangıçta 'kişinin meslek tercihi yapması ve mesleki kararlar vermesine yardım etme' olarak tanımlanan 'Mesleki Rehberlik' kavramı zamanla yerini 'sadece okul ile sınırlı kalmayan ve bireyin kariyer gelişimine yaşam boyu devam eden bir yardım süreci' olarak 'Kariyer Psikolojik Danışmanlığı' kavramına bırakmıştır (Yeşilyaprak, 2018).

Herr ve Cramer (1996) kariyer psikolojik danışmanlığı kavramını, danışmanın çeşitli teknik veya süreçlerden oluşan bir repertuar içinde çalışarak, bireylerin hedeflerini ifade etmeye ve uygulamaya koymaya odaklandığı, kendi seçimlerinden sorumlu olan bireylere karar verme, kendini ve davranışsal alternatifleri tanıma konusunda yardımcı olduğu ve iş birliği içerisinde gerçekleşen ve çoğunlukla sözlü iletişime dayalı süreç olarak tanımlamıştır.

Kariyer danışmanlığı süreci yapı olarak psikolojik danışmanlık süreci ile aynı içeriğe sahiptir. Kariyer danışmanlık süreci şu aşamalardan oluşmaktadır: öncelikle problemin açıkça anlaşılabilmesi için danışanın problemi dinlenir ve sorun tüm ayrıntılarıyla açığa çıkarılır. Daha sonra danışanın kendisini, hedeflerini ve geliş amacını keşfetmesi sağlanır. Değerlendirme aşamasında danışanın kendisiyle ilgili farkındalıklarının artması amaçlanır ve son olarak sonlandırma aşamasında danışanın kariyeriyle ilgili seçimlerini ve planlarını yapmış bir şekilde danışma sürecini bitirmesi hedeflenir (Graham & Ali, 2001).

Türkiye'de lisans eğitiminde mesleki rehberlikle ilgili kuramsal ve uygulamalı dersler bulunduğu için lisans eğitimi alan bir psikolojik danışman kariyer rehberliği ile ilgili becerilerin çoğunu uygulayabilir. Ayrıca lisans eğitiminde okul psikolojik danışmanlığı görevine yönelik eğitimde verilmektedir (Korkut, 2007). Ancak kariyer psikolojik danışması bir uzmanlık alanı olarak daha ileri eğitim gerektirir (Özyürek, 2013). Swanson (1995)'e göre kariyer psikolojik danışması danışan ve psikolojik danışman arasındaki özde kariyer ile ilgili olarak yüz yüze yapılan sürekli bir etkileşimdir. Niles (2003) ise insanların kendilerini anlamaları, günlük hayattaki hedeflerini bularak potansiyellerini gerçekleştirmelerini sağlayacak mesleki kararlarını belirgin hale getirmelerine yardım etme süreci olarak belirtir. Kariyer gelişimi sürecinde bir meslek ya da meslekleri seçme, hoşlanma, uyum sağlama ve ilerleme yer almaktadır. Bu süreçte hayatta üstlenilen roller etkileşim halindeyken çeşitli sıkıntılarla karşılaşılabilir. Bu sıkıntılar kariyer kararsızlığı ve karar verememe, çalışma performansı, stres ve uyum, birey ve çalışma çevresinin birbiriyle bağdaşmaması, üstlenilen rollerin yetersiz şekilde bütünleşmesi vb. olarak sıralanabilir (Özyürek, 2013).

Kariyer psikolojik danışması süreci danışana sadece bilgi vermesi ya da uygulanan ölçme araçlarının profilleri ile ilgili yorumlar yapılması değildir. Kariyer psikolojik danışması yapmayı öğrenmeden önce kişisel psikolojik danışma yapmayı

öğrenmek gereklidir. Bunun için terapötik beceriler ve psikolojik danışma süreci hakkındaki bilgilere sahip olunmalıdır. Çünkü kariyer uyum sorunu, akılcı olmayan kariyer inançları gibi bilişlerin değiştirilmesi durumlarında bilişsel yeniden yapılandırma, bilişsel prova, yeniden düzenleme gibi (Krumboltz, 1996) becerilerin kullanılmasına ihtiyaç duyulabilir. Dolayısıyla danışan ve psikolojik danışman kariyer psikolojik danışma sürecine aktif şekilde katılır. Bu nedenlerle kariyer psikolojik danışması yapmak için gereken beceriler, kişisel psikolojik danışma becerilerinden sonra öğrenilmektedir (Özyürek, 2013).

Kariyer gelişim müdahalelerinde kavramlar danışanlar arasında olduğu kadar kariyer gelişim uygulayıcıları arasında da yanlış kullanılmaktadır. Örneğin psikolojik danışmanlar arasında kariyer ve iş/çalışma kavramları birbirinin yerine sıklıkla kullanmaları; kariyer rehberliği ve kariyer psikolojik danışmanlığı kavramlarını sıklıkla karıştırdıkları görülmektedir. Bu konuda dilde birlik ve kesinliğin olmaması kafa karışıklığına yol açarak kariyer gelişimi müdahalelerinin etkililiğinin ilerlemesinde de bir engeldir. Kariyer gelişimi müdahaleleri anahtar kavramlarında belirginlik olması mesleğin güvenilirliğini arttırarak kariyer gelişimi müdahalelerinde ortak temelde uygulama ve değerlendirme yapılmasını sağlar (Niles & Harris-Bowlsbey, 2013).

Alanyazın incelendiğinde konuyla ilgili iki tartışmanın olduğu görülmüştür. Birincisi kariyer psikolojik danışmasının mı kişisel psikolojik danışmanın mı önce uygulanacağı konusudur. Kariyer psikolojik danışma sürecine başlamadan önce danışanın ağır bir ruh sağlığı sorunu yaşamıyor olması gerektiği ifade edilir böylece danışan hem kendini hem de mesleki seçenekleri değerlendirmede rahat olacaktır. İkinci tartışma konusu ise insanın iki yönünün "kariyer ve kişisel" olarak birbirinden ayrılmaması gerektiği ile ilgilidir. İnsanların kişisel ve kariyerle ilgili konularını ayrı ayrı ele alınması yerine bütün halinde düşünülmesi daha faydalı olacaktır. Böylece psikolojik danışma sürecinin içeriği kariyer konularından gerektiğinde kişisel konulara kaydırılarak sonrasında yeniden kariyer konuları ele alınabilir (Özyürek, 2013).

Psikolojik danışmanlar kariyer verilerine yönelik üç özel sorumluluğu bulunmaktadır. Birincisi üst kalitede yazılı metinlerin, bilgisayar destekli sistemlerin ve internet adresleri arasında profesyonel kuruluşlar tarafından sağlanan yönergelere uygun olan kariyer veri kaynaklarından seçim yapma sorumluluğuna sahiptir (Niles & Harris-Bowlsbey, 2013). En gelişmiş yönergeler NCDA'nın Kariyer ve Meslek Bilgi

Kaynakları Hazırlama ve Değerlendirme Kılavuzu (1991)'nda bulunmaktadır. Bu kılavuza göre göz önünde bulundurulması gereken hususlar aşağıda yer verilmiştir (Akt. Niles & Harris-Bowlsbey, 2013, s.201-204):

- *Veri kaynaklarının açık olarak ifade edilmesi gerekir.*
- *Verilerin güncellenmesi ve en son güncellenme tarihi açık olarak yer almalıdır.*
- *Materyalde yanlı düşünce, cinsiyet ayrımı ve mümkünse 5 yıldan eski kaynaklardan uzak olması istenir. Meslek (iş) tanımlarının meslek hakkında bilgili kişilerce yazılması ya da ilgili meslek mensubu kişiler tarafından gözden geçirilmiş olunmalıdır.*
- *Verilerin net, öz ve ilgi çekici olmalıdır. Dil bilgisinde standart bir tarzın benimsenmesi ve uygulanması gerekir.*
- *Sözcük kullanımında teknik kavramlardan ve teknik dil kullanımından kaçınarak gereken düzey bu materyali okuyacak insanlara uygun olmak durumundadır. Teknik dil kullanılması durumunda jargonların açıklanması uygun olur.*
- *Engelli kişilere karşı ön yargılardan veya cinsiyet, ırk, sosyal statü, din ayrımcılığına yönelik yanlı ifadelerden, kullanılan grafik ve resimlerde cinsiyet, yaş ve fiziki yetenek ayrımından kaçınmak konusunda dikkatli olunmalıdır.*
- *Verilerde görevler ve işin tanımı, iş koşulları ve şekli, giriş için gerekli hazırlıkları, özel gereklilikleri, giriş yöntemlerini, yükselme olanaklarını, deneyim fırsatlarını, ücret ve diğer kazanımları açık olarak tanımlanmalıdır.*

Psikolojik danışmanların ikinci sorumluluğu yüksek kaliteli kaynakların danışanlar tarafından bilinmesini ve danışanlar için ulaşılabilir olmasını sağlamaktır. Karar verme noktasında en faydalı kaynaklara ulaşma yollarını danışanlara öğretme sorumluluğu taşımaktadırlar. Ancak öncesinde psikolojik danışmanların bu kaynakları ayrıntıları ile bilerek danışanlarını yönlendirmesi ve danışanlarla kaynak içeriklerini tartışabilecek seviyede olması gerekmektedir.

Psikolojik danışmana düşen üçüncü sorumluluksa ulaşılan verilerin anlamlı şekilde danışan tarafından kullanılması sürecinde danışana yardımcı olmaktır. Psikolojik danışmanın en önemli rolü danışanın verileri hazmederek anlaması ve seçenekleri değerlendirerek hedefe ulaşmasıdır. Bu süreçte psikolojik danışmanın danışanı verileri almaya ve etkin kullanmaya, etkin kullanmasındaki mevcut engellerin neler olduğuna, danışanın karar verme stilinin farkında olmasına ve bu kullandığı stilin verileri etkin kullanma becerisine katkısını görmeye hazırlaması gerekmektedir.

Psikolojik danışman veri toplama sürecinde önemli bir role sahip olsa da danışanlarında sorumlulukları bulunmaktadır. Danışanların birinci sorumluluğu danışman

tarafından verilen veri toplama ödevlerini yerine getirmektir. Ancak çoğu danışan kariyer seçme sürecinde çabuk cevap bulmak istediği için ev ödevlerini yerine getirmekten ziyade bir web sitesinden veya bir testten cevap bulmaya çalışır. Bazı danışanlarsa cevap verme sorumluluğunu psikolojik danışmanlara bırakarak öneri beklerler. Kariyer seçme süreci zor ve zaman isteyen bir aşama olduğu psikolojik danışmanlık ilişkisinin başında danışanlara kendilerine verilen veri toplama ödevlerini yerine getirmek üzere bilgilendirme yapılması gerekmektedir.

Danışanların ikinci sorumluluğu toplanan verilerin analiz edilmesinde danışmanla etkin olarak çalışmaktır. Örneğin; danışan ilgi alanı envanter çalışmasında belirlenen mesleklere ilişkin iş tanımlarını okuyabilir". Okuma sonrası harekete geçilmezse kayıp zamana dönüşecektir. İlgi, beceri ve kişisel özellikler danışanların olası meslekleri belirlemelerinde çok etkili olan yapılardır. Bu özelliklerin belirlenmesi daha fazla seçeneğin tanımlanmasını sağlar. Psikolojik danışman görüşme, değer envanteri veya kart sıralaması gibi yollarla danışanın değer ve özellikleri belirlemesini sağlayarak seçenekleri değerlendirmesine yardımcı olur. Değerler özelliklere göre daha geniş ve derindir. "Değerler" olarak bağımsızlık, özgecilik, yüksek prestij, otorite ve gelir değerleri sayılabilir. Mesleklere ilişkin olarak "özellikler"e örnek fazla mesai istememe, fazla tatil isteme, dışarıda çalışma söylenebilir. Değer ve özellikler belirlendikten sonra her bir seçenek bu önceliklere göre değerlendirmesi yapılır. Bazı seçenekler elenirken kalanlar önem sırasında göre listesi oluşturulur.

Danışanların üçüncü sorumluluğu kararlarına sahip çıkmalarıdır. Bazı danışanlar karar sorumluluğunu ve hakkını danışmana yüklemeye çalışabilirler. Danışanın bu beklentisinin yapılandırılması için kariyer planlama sürecinin daha başlarında danışan-danışman rollerinin gözden geçirilmesi gerekir (Niles & Harris-Bowlsbey, 2013, ss.201-204)".

Kariyer psikolojik danışma süreci aşamaları şöyle özetlenebilir:

1.Terapötik iş birliğinin oluşturulduğu başlangıç aşaması,

2.Danışanın kariyerine yönelik bilgilerin toplanması aşaması,

3.Kariyer amaçlarının belirlendiği ve eylem planının oluşturulduğu eylem aşaması,

4.Sonlandırma aşamasıdır (Gysbers, Heppner & Johnston, 2014).

Türkiye'de Kariyer Psikolojik Danışmanlığının Gelişim Süreci

Küreselleşmenin etkisiyle oluşan ekonomik ve toplumsal değişimler, mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetlerini dünya çapında yaygın hale getirmiştir.

1900'lü yıllarda ABD'de başlayan mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı alanındaki hizmetler, sosyolojik ve toplumsal yapı ve ihtiyaçlar doğrultusunda çeşitli aşamalardan geçerek gelişim ve değişimini sürdürmüştür. Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetleri alanında Türkiye, ABD'yi model olarak almıştır. Yaklaşık elli yıllık bir gecikmeyle beraber bu alanda çalışmalara başlayan Türkiye'de psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin ve mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı alanındaki hizmetlerin çıkış noktasını, bireylere uygun meslek seçme ve iş bulma gereksinimi oluşturmuştur (Kuzgun, 2014; Yeşilyaprak, 2019).

Türkiye'de rehberlik hizmetlerine yönelik ilk çalışmalar 1950'li yıllarda Marshall Planı kapsamında bazı Amerikalı uzmanların ülkemize gelmesi ve bazı Türk eğitimcilerin ABD'ye gidip eğitim görmeleri ve sonra tekrar yurda dönmeleri ile başlar. Gelişmekte olan bir ülke olarak Türkiye'de psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinden beklenen en önemli işlev, ekonomik kalkınmaya yardımcı olacak bireyleri eğitmek ve bu bireylerin yetenek ve ilgilerine uygun meslekleri seçmelerine yardım etme olmuştur. Bu açıdan baktığımızda Türkiye'de psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin tarihçesi ile mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığının tarihçesi ortak sayılabilir (Yeşilyaprak, 2012).

Ülkemizde mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetleri dönüşümler bakımından üç dönemde incelenebilir (Yeşilyaprak, 2012):

I. Başlangıç Dönemi: Öncü Adımlar (1953-1975)

Bu dönemde ülkenin ekonomik kalkınması açısından gençlerin yetenek, ilgi ve tutumlarına uygun mesleklere yerleştirilmesi hususunda sıklıkla duruluyordu. Bu nedenle de gençlerin yetenek, ilgi ve tutumlarını ölçmek amacıyla daha çok ABD'den getirilen ilgi ve yetenek testleri Türkçe'ye çevrilip uyarlanarak kullanılıyordu.

II. Arayış Dönemi: Kararsız Yıllar (1976-1994)

Bu dönemde mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilgili yapılan tüm hizmetler, öğrencilerin yetenek ve ilgilerini önceden saptayıp onları mesleki ve teknik eğitim alanlarına sevk etmek ve bu şekilde üniversite önlerindeki yığılmaları aza indirmek amacıyla yapılan çalışmalara dayanıyordu. Okullardaki rehberlik servislerinden beklenen en önemli işlev, öğrencileri yetenek, ilgi ve tutumları doğrultusunda bir üst akademik eğitime veya daha kısa yoldan mesleki eğitimle iş hayatına yöneltmekti.

Bu dönemde yapılan çalışmalar mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı alanı açısından sistematik ve önemli bir gelişme ortaya koymaktan uzak olmasının yanı sıra bu dönemdeki arayış, çalışma ve edinilen tecrübeler bir sonraki döneme birikim olarak kalması bakımından önem arz etmektedir.

III. Gelişme Dönemi: Sistematik Adımlar (1995-2010)

Bu dönemde mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetlerinin sadece lise ve üniversiteye geçişte ve meslek seçimi kararı vermede kullanılabileceği anlayışından uzaklaşılmış ve bu hizmetlerin tüm yaşam süresince bütünsel kariyer gelişimine yönelik sunulmasına dair düşünceler ortaya çıkmıştır. Bu düşünceye dikkat çeken akademisyenler, yayımladıkları kitap ve makalelerinde 'mesleki gelişim süreci' ve 'mesleki gelişim görevlerinden' söz etmeye başlamışlardır.

Böylece mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı alanında yürütülen hizmetlerin eğitim sürecinin her aşamasında ve yaşam boyu devam etmesi ve bütünsel bir anlayışla ele alınması gereği önemli bir değişim olarak göze çarpmaktadır.

Mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı alanında üniversitelerde deneysel tez araştırmaları, ölçek geliştirme veya uyarlama çalışmaları bu dönemde önemli bir ölçüde ivme kazanmıştır. Deneysel tez çalışmalarında yer alan mesleki gelişime destek programları kitap şeklinde yayımlanmış ve akademik çevrede bu alana özgü ders kitapları da bu dönemde basılmıştır.

Eğitim kurumlarında rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetleri öğrencileri okuldan hayata geçiş sürecine hizmet eden bir köprü görevi üstlenerek, öğrencilerin zihinsel, sosyal ve bedensel kapasitesini ve potansiyelini en üst noktaya ulaştırmayı hedefleyen planlı ve programlı yardım etme çalışmalarından oluşmaktadır. Kariyer danışmanlık hizmetleri öncelikle öğrencilerin kendisini tanımasını ve daha sonra aile ve öğretmenin çocuğu tanımasına aracılık ederek, öğrencilerin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda mesleklere yönelmesini ve daha sonraki yaşamında başarı olmasını sağlama konusunda yönlendirici bir fonksiyona sahiptir. Kariyer danışmanlığı, okul rehberlik çalışmalarının önemli bir bölümünü oluşturmaktadır (Özdemir Yaylacı, 2007). Amerikan Okul Danışmanları Kuruluşu (ASCA, 1997), kapsamlı rehberlik programları içinde kariyer gelişimini temel hizmet alanı olarak ele almıştır. Çünkü kariyer gelişimi çalışmaları öğrencilere edindirdiği bilgi, beceri ve tutumlarla okuldan kariyer yaşamına geçiş için bir alt yapı oluşturmaktadır. Eğitim kurumlarında kariyer

gelişimi sağlama açısından kariyer danışmanlığı önemli bir yer tutar. Eğitim kurumlarında kariyer gelişimi kavramı, verimli öğrenme, ilgi alanları, boş zamanlarını verimli kullanma, öğrendiklerini gerçek yaşamla ilişkilendirme, farklı meslek gruplarını tanıma, sorumluluklar ve benlik gelişimi gibi değişkenlere sahiptir (Özdemir Yaylacı, 2007).

Avrupa Topluluğu'nun "Eğitim ve Meslek Danışmanlığı" raporu eğitim ve kariyer danışmanlığını dokuz unsur olarak ele almıştır.

- Bilgi sağlama: Gerçekçi ve objektif veri elde etme (Örneğin; ders konuları, iş alanları, eğitim programları vb.)
- Değerlendirme: Test, sınav, gözlem gibi formel ve informel teknikler kullanarak bireyin bir kariyer alanına uygunluğunu belirleyen değerlendirme yapma.
- Öneri sunma: Danışmanın kendi beceri ve bilgisi aracılığıyla önerilerde bulunması.
- Rehberlik etme: Bireyin kendi seçimlerinin sonuçları hakkında duygu ve düşüncelerini keşfetmesinin sağlanması.
- Kariyer eğitimi: Bireylerin uygun kariyer tercihlerini yapabilmelerini sağlayacak bilgi ve becerileri geliştirmek için yapılan plan programı sunma. (İş görüşmeleri, staj, öz geçmiş hazırlama vb.)
- Yerleştirme: Bireylerin belirli bir işe, staj deneyimine, meslek eğitimine katılmasına yardımcı olma.
- Savunma: Bir eğitime kabul edilmeyen veya işe alınmayan kişilerin lehine kurumlarla iletişime geçme.
- Geri bildirim: Bireyler ve işverenler tarafından gereksinim duyulan eğitim programları hakkında eğitim kurumlarını bilgilendirme.
- Takip etme: Daha önce hizmet verilen bireylerin son durumlarını görmek adına onlarla iletişime geçme.

Bireyleri kariyer yaşamına hazırlayan eğitim süresince başarılı olabilmeleri ve doğru tercihler verebilmelerini sağlamak amacıyla kariyer planlama ve geliştirme sürecinin erken yaşlardan itibaren başlaması önemlidir. Ülkemizde kariyer danışmanlığı çalışmaları daha çok 9, 10 ve 11. sınıf düzeyinde uygulanmakta ve üniversiteye hazırlık süreci olarak algılanmaktadır. Günümüzde ilköğretim

düzeyindeki öğrencilerin ilgi, yetenek ve tutumlarını keşfederek mesleki gelişim sürecinde doğru yönlendirilmeleri bakımından rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerinin önemi artmış bulunmaktadır. Kariyer danışmanlığı hizmetlerinin çocuk ve ergenlere yönelik öncelikli amacı, onların yetenek ve kapasiteleri ile çevrelerini yönetme ve değiştirme yoluyla potansiyellerini en üst noktaya çıkarmak olmalıdır. Bu bağlamda kariyer danışmanlığı hizmetleri, öğrencilere kendini tanıma, iletişim becerileri, kariyer planlama ve yaşam rollerine hazırlanma gibi becerileri kazandırmalıdır (Özdemir Yaylacı, 2007). Kariyer gelişim sürecinde ailenin kariyere yönelik bakış açısı ve aileyle ilgili faktörler de etkilidir. Düşük eğitim düzeyine sahip aileler, çocuklarının kariyer gelişimlerini ertelemektedir. Yine eğitim düzeyi ve gelir düzeyi sınırlı olan ailelerin çocuklarının eğitimleri sınırlı olmakta ve bu çocuklar ileriki dönemlerde kariyer seçimi yapma ve karar vermede güçlükler yaşamaktadır. Ailenin yapısı ve iletişim biçimleri de kariyer gelişimini etkilemektedir (DeRidder, 1990).

Meslek seçimi önemli ve kritik bir karar olduğu için bu kararı verme sürecinde öğrencilere eğitim öğretim gördüğü süre zarfında yardımcı olunması gerekmektedir (Doğan, 2005). Lise döneminde öğrenciler öncelikle ergenliğin getirdiği problemlerle uğraşırken, bir yandan da seçeceği mesleklere yönelik kafa yormak zorundadırlar (Gülbahçe, 2009). Bu dönemde ergenlerin kimlik kazanım sürecinin yanında mesleki kimliğinin oluşması da söz konusudur (Aydin, 2019). Öğrenciler birinci sınıftan itibaren mesleki alanlara yönelik tercihi için kafa yormaktayken son sınıfa doğru üniversite ve bölüm seçme göreviyle karşı karşıya kalmaktadırlar (Çakır, 2003). Hem ergenlik döneminin beraberinde getirmiş olduğu sorunlarla başa çıkabilme becerilerinin kazandırılması hem de üniversiteden önceki süreçte doğru kariyer kararlarının verilmesinin sağlanması amacıyla öğrencilere psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin sağlıklı bir şekilde sunulması büyük önem arz etmektedir (İçtüzer, 2017).

Ülkemizde eğitim kurumlarında, kariyer danışmanlık hizmetleri ilköğretim ve ortaöğretimde okul psikolojik danışmanları ve sınıf öğretmenleri iş birliği ile yürütülmektedir. Alanyazında yapılan araştırmalara bakıldığında kariyer rehberliği ve danışmanlığı çalışmaları, daha çok lise düzeyi ve üniversite sınavıyla ilişkili olduğu düşülmektedir. İlköğretim birinci kademede kariyer rehberliği, genellikle sınıf öğretmenlerinin ders işleyişi ile birlikte meslekleri ilişkilendirmesi ile yapılmaktadır.

Benzer şekilde ikinci kademede, branş derslerinde öğrenim yaşantıları ile mesleklerin ilişkileri vurgulanmaktadır. Bu yöntemle öğrencilerin ders başarıları ile ilerideki kariyer performansları arasındaki ilişkiyi kavramaları amaçlanmaktadır. Dolayısıyla bu dönemde öğretmen, aile, okul psikolojik danışmanı birlikteliğiyle öğrencilere kariyer süreçlerini planlamaları yolunda gerekli yönlendirmelerin yapılması büyük önem taşımaktadır (Özdemir Yaylacı, 2007).

Günümüzde iş dünyasında yaşamakta olan hızlı değişimler, bireylerin yaptığı kariyer tercihi sayısının artmasına neden olmaktadır. Alınan kariyer kararları ve yapılan kariyer geçişleri hem birey hem de toplum için önem taşımaktadır. Ancak bu kariyer kararı verme süreci karmaşık bir süreçtir. Kimileri bu tercihi daha kolay bir şekilde verebilirken kimileri de bu kararı verirken oldukça zorlanmakta ve profesyonel destek alma ihtiyacı yaşamaktadırlar (Dursun vd., 2012; Akt. Aydoğan vd., 2022).

Bu sebeplerden dolayı üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalıklarını artırmak ve kariyer planlama sürecine katkı sağlamak amacıyla (Kozak & Dalkıranoğlu, 2013);

- Rehberlik ve danışmanlık hizmetleri sunma
- Müfredatlarda kariyerle ilgili konulara yer verme
- Kariyer Ofisi/Merkezi açma
- Kariyer seminerleri düzenleme gibi destek çalışmalarının yapılmasını önermiştir.

Kariyer Psikolojik Danışmanı Ulusal Meslek Standardı

Mesleki Yeterlik Kurumu (2017), Ulusal Meslek Standardı içinde yer alan "kariyer psikolojik danışmanı" şu şekilde tanımlanmıştır:

> ''*Kariyer Psikolojik Danışmanı (Seviye 7) iş sağlığı ve güvenliği, çevre koruma ve kalite gereklilikleri çerçevesinde, okul öncesi dönemden yaşlılık dönemine kadar farklı yaşam dönemlerindeki bireylerin mesleki gelişimlerine destek olmak amacıyla bireysel ve grupla psikolojik danışma yapan; örgüt ve bireylerin kariyer gelişimlerini ve ihtiyaçlarını değerlendiren; işgücü piyasası ile eğitim sektörü arasındaki işbirliğini geliştiren ve kariyer araştırma-geliştirme çalışmaları yapan nitelikli kişidir.''*

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeline, evren ve örneklemine, veri toplama araçlarına, verilerin toplanmasına ve verilerin analizine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada üniversite öğrencilerinin üniversite tercih döneminde kariyer danışmanlığını alıp almamaya, öğrenim gördükleri bölüm kararını vermede en etkili olan kişiye, öğrenim görülen bölümden memnun olup olmamaya, cinsiyete ve öğrenim gördükleri bölümü seçme nedenlerine göre kariyer farkındalıkları, kariyer stresi ve kariyer uyumluluk düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Araştırma, betimsel ve nedensel bir çalışmadır. Betimsel yöntemin kullanıldığı araştırmalarda bireylerin, grupların ya da fiziksel ortamların tercih, davranış ve yetenekleri özetlenir. Nedensel yöntemin kullanıldığı çalışmalar ise katılımcılar ve koşullar üzerinde herhangi bir müdahale yapmaksızın insan grupları arasındaki farklılıkların nedenlerini ve sonuçlarını incelemeyi amaçlayan araştırmalardır (Büyüköztürk vd., 2010).

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın çalışma evrenini 2021-2022 Akademik Yılı Bahar Döneminde Yıldız Teknik Üniversitesinde öğrenim gören lisans düzeyindeki öğrenciler oluşturmuştur. Bu araştırmanın çalışma grubunu ise 2021-2022 Akademik Yılı Bahar Döneminde Yıldız Teknik Üniversitesi Eğitim, Kimya Metalurji, Fen-Edebiyat, Makine, İİBF, Elektrik-Elektronik, İnşaat, Gemi İnşaatı ve Denizcilik, Mimarlık, Uygulamalı Bilimler ve Sanat Tasarım Fakültelerinde öğrenim gören lisans düzeyindeki 526 öğrenci oluşturmuştur. Çalışma grubunun seçiminde kolay ulaşılabilirlik yönteminden yararlanılmıştır. Kolay ulaşılabilirlik yöntemi araştırmacıya hız kazandırmakta ve çalışma grubunun seçiminde katılımcıların ulaşılabilir olmalarında etkili olmaktadır (Creswell, 2009). Araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin demografik bilgilerine Tablo 1'de yer verilmiştir.

Tablo 1. Çalışma Grubuna Ait Demografik Özellikler

Özellik		n	%
Cinsiyet	Kadın	374	71.1
	Erkek	152	28.9
Fakülte	Eğitim	258	49
	Kimya-Metalurji	78	14.8
	Fen-Edebiyat	75	14.3
	Makine	27	5.1
	İktisadi ve İdari Bilimler	24	4.6
	Elektrik-Elektronik	23	4.4
	İnşaat	20	3.8
	Gemi İnşaatı ve Deniz.	8	1.5
	Mimarlık	8	1.5
	Uygulamalı Bilimler	3	0.6
	Sanat Tasarım	2	0.2
Bölüm kararını vermede en etkili kişi kimdir?	Kendisi	391	74.3
	Anne-baba	44	8.4
	Akraba	20	3.8
	Okul Psikolojik Danışmanı	17	3.2
	Arkadaş	12	2.3
	Öğretmen	26	4.9
Üniversite tercih döneminde kariyer danışmanlığı aldı mı?	Evet	247	47
	Hayır	279	53
Bölümünden memnun mu?	Evet	437	83.1
	Hayır	89	16.9
Bölümü seçme nedeni?	İlgi-yetenek	242	46
	İş-bulma	118	22.4
	Sınav Puanı	89	16.9

Kişilik özellikleri	54	10.3
Prestij	14	2.7
Aile İsteği	9	1.7

Her bir demografik özelliğe ilişkin frekans ve yüzde bilgileri Tablo 1'de verilmiştir. Buna göre araştırmanın çalışma grubunu 374 kadın (%71.1) ve 152 erkek (%28.9) üniversite lisans öğrencisi olmak üzere toplam 526 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Öğrencilerin öğrenim gördükleri fakültelerin dağılımına bakacak olursak 258 (%49) katılımcıyla Eğitim Fakültesi öğrencilerinin ağırlıkta olduğu görülmektedir. Eğitim Fakültesi öğrencilerini 78 (%14.8) katılımcıyla Kimya-Metalurji ve 75 (%14.3) katılımcıyla Fen-Edebiyat Fakültesi öğrencileri takip etmektedir. Diğer katılımcıların 27'si (%5.1) Makine, 24'ü (%4.6) İktisadi ve İdari Bilimler, 23'ü (%4.4) Elektrik-Elektronik, 20'si (%3.8) İnşaat, 8'i (%1.5) Gemi İnşaatı ve Denizcilik, 8'i (%1.5) Mimarlık, 3'ü (%0.6) Uygulamalı Bilimler ve 2'si (%0.2) Sanat Tasarım Fakültesi öğrencilerinden oluşmaktadır. Öğrenim görülen bölüme karar vermede öğrencilerin büyük çoğunluğu 391'i (%74.3) öğrenim gördükleri bölüme kendileri karar vermiştir. Öğrencilerin 44'ü (%8.4) anne-babasının, 26'sı (%4.9) öğretmeninin, 20'si (%3.8) akrabasının, 17'si (%3.2) okul psikolojik danışmanının, 12'si (%2.3) arkadaşının yönlendirmesiyle öğrenim gördükleri bölüme karar vermiştir. Öğrencilerin 247'si (%47) üniversite tercih döneminde bir psikolojik danışman veya rehber öğretmenden kariyer danışmanlığı almışken, 279'u (%53) böyle bir profesyonel yardım almamıştır. Üniversite tercih döneminde kariyer danışmanlığı alan 247 öğrenciden 208'i (%84.22) bu hizmeti yararlı bulmuşken, 39'u (%15.22) yararlı bulmamıştır. Öğrencilerin 437'si (%83.1) öğrenim görmekte olduğu bölümünden memnunken, 89'u (%16.9) memnun değildir. Öğrencilerin öğrenim gördükleri bölümlerini seçme nedenlerine bakıldığında 242 (%46) öğrencinin ilgi ve yeteneklerine göre bu seçimi yaptığı görülmektedir. 118 (%22.4) öğrenci iş bulma olanaklarının fazla olmasını, 89 (%16.9) öğrenci üniversite sınavında almış oldukları puanı, 54 (%10.3) öğrenci kişilik özelliklerini, 14 (%2.7) öğrenci bölümün prestijli olmasını ve 9 (%1.7) öğrenci ailesinin isteklerini göz önünde bulundurarak öğrenim görmekte olduğu bölüme karar vermişlerdir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada elde edilen veriler "Kariyer Farkındalığı Ölçeği", "Kariyer Stresi Ölçeği" ve "Kariyer Uyumluluğu Ölçeği" aracılığıyla toplanmıştır. Ayrıca katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgileri elde etmek amacıyla araştırmacı tarafından oluşturulan "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır.

3.3.1. Kariyer Farkındalığı Ölçeği

Kariyer Farkındalığı Ölçeği, üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalık düzeylerini ölçmek amacıyla Yaşar ve Sunay (2019) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek toplam 18 maddeden oluşmakta ve 5'li likert tipi özelliği taşımaktadır. Ölçek, öğrencilerin kariyer farkındalığı ile ilgili cümlelere; tamamen katılıyorsa "5" puan, katılıyorsa "4" puan, kararsızsa "3" puan, katılmıyorsa "2" puan ve kesinlikle katılmıyorsa "1" puan alacak şekilde puanlandırılmaktadır. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Ölçekten en düşük 18 puan alınabilmekte iken en yüksek 90 puan alınabilmektedir. Ölçekten alınan düşük puan öğrencilerin kariyer farkındalıklarının düşük düzeyde olduğunu, yüksek puan ise kariyer farkındalık düzeylerinin yüksek olduğunu belirtmektedir.

Ölçek geliştirme çalışmalarının ilk aşamasında Yaşar ve Sunay (2019) 20 öğrenciden 9 açık uçlu sorudan oluşan kompozisyon formu ile kariyer farkındalığı olgusuyla ilgili veri toplamıştır. Ölçeğin deneme aşamasında ise 376 öğrenciden veri toplamıştır. Verilerin güvenirliğini tespit etmek amacıyla Cronbach Alfa değeri test edilmiş ve .921 seviyesinde olduğu belirlenmiştir. Araştırmada KMO değeri .90 olarak tespit edilmiştir. Barlett Sphericty testi sonuçlarına göre $x2$ değeri [5947.403; ($p<.001$)] olarak bulunmuştur.

Yapılan açımlayıcı faktör analizine göre modelin 4 alt boyuttan oluştuğu ve bu 4 faktörün toplam varyansı %53.34 olarak tespit edilmiştir. Ölçekte bulunan faktörlerden "Mesleki Gelişim Yatkınlığı" faktörünün ölçeğin toplam varyansının %16.31'ini, "Mesleki Hazır Bulunma" faktörünün %13.48'ini, "Meslek Bilinci" faktörünün %12.40'ını ve "Mesleki Özgüven" faktörünün %11.14'ünü açıkladığı saptanmıştır. Ölçeğin alt boyutu olan "Mesleki Gelişim Yatkınlığı" alt boyutunda 6 madde yer almakta iken, diğer alt boyutları olan "Mesleki Hazır Bulunma", "Meslek Bilinci" ve "Mesleki Özgüven" alt boyutlarında 4'er madde bulunmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre verilerin X2 / df değeri 2.38; RMSEA

değeri .61; NFI değeri .90; CFI değeri .92; GFI değeri .91; SMRM değeri .62; AGFI değeri .86 olarak bulunmuştur.

Tüm bu bulgular Kariyer Farkındalığı Ölçeği'nin geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir.

3.3.2. Kariyer Stresi Ölçeği

Kariyer Stresi Ölçeği (Choi vd., 2011), üniversite öğrencilerinin kariyerle ilgili stres kaynaklarını ve yaşadıkları güçlükleri ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama ve psikometrik özelliklerini sınama çalışması Özden ve Sertel-Berk (2017) tarafından yapılmıştır. Çalışmaya İstanbul Üniversitesi'nin çeşitli fakülte ve bölümlerinde öğrenim görmekte olan 304 kadın ve 121 erkek öğrenci olmak üzere toplam 425 üniversite öğrencisi katılmıştır. Katılım gösteren öğrencilerin yaşları 17 ile 68 arasında değişmekte olup yaş ortalaması 21.13'tür. Test-tekrar test güvenirliğini sınamak için Kariyer Stresi Ölçeği, ilk uygulamadan bir ay sonra 139'u kadın ve 26'sı erkek olmak üzere toplam 165 öğrenciye tekrar doldurtulmuştur.

Ölçek toplam 20 maddeden ve 4 alt boyuttan (kariyer belirsizliği, bilgi eksikliği, iş bulma baskısı ve dışsal çatışma) oluşmaktadır. 5'li likert tipi özelliği taşıyan ölçekte yanıtlayıcılardan ifade edilen durumlara kendileriyle ilgili olarak ne düzeyde katıldıklarını işaretlemeleri istenmektedir. Ölçek, Hiç Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Kararsızım (3), Katılıyorum (4) ve Tamamen Katılıyorum (5) olacak şekilde puanlanmakta ve ölçekten en düşük 20 puan, en yüksek 100 puan alınmaktadır. Alınan yüksek puan, yüksek düzeyde kariyer stresine işaret etmektedir.

Kariyer Stresi Ölçeği'nin yapı geçerliğini sınamak için öncelikle açımlayıcı faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett küresellik testi ile incelenmiştir. KMO değeri .93 ve Barlett küresellik testi X2 değeri 5801.88 ($df = 190$, $p < .001$) olarak bulunmuştur. Yapılan açımlayıcı faktör analizine göre modelin 3 alt boyuttan oluştuğu ve bu 3 faktörün toplam varyansın %64.7'sini açıkladığı tespit edilmiştir. Ölçekte bulunan birinci faktör, 'Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği' (10 madde) toplam varyansın %48.1'ini; ikinci faktör 'Dışsal Çatışma' (4 madde) %10.1'ini ve üçüncü faktör 'İş Bulma Baskısı' (6 madde) %6.6'sını açıklamaktadır. Bununla birlikte madde ayırt ediciliğini sınamak için hesaplanan madde-toplam puan korelasyonları .44 ile .80 arasında değer almaktadır. Ölçeğin iç tutarlılık ve test-tekrar test güvenirlik katsayıları incelenmiştir. Cronbach Alfa iç

tutarlılık katsayısı .94 olarak ve toplam 165 katılımcıyla 4 hafta arayla yapılan iki uygulama arasındaki Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon katsayısı .81 olarak bulunmuştur.

Tüm bu bulgular, KSÖ'nün yeterli düzeyde iç tutarlılık ve test-tekrar test güvenirliğine sahip ve üç faktörlü geçerli bir ölçek olduğunu ortaya koymaktadır.

3.3.3. Kariyer Uyumluluğu Ölçeği

Kariyer Uyumluluğu Ölçeği, Eryılmaz ve Kara (2016) tarafından geliştirilmiştir. KUÖ'nün psikometrik özellikleri kesitsel tarama yöntemiyle araştırılmıştır. Yapılan çalışmada bireyler amaçlı örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Çalışmaya Eskişehir'de görev yapan 90 ilkokul, 90 ortaokul ve 90 lise öğretmeni olmak üzere toplam 270 (162 kadın ve 108 erkek) öğretmen katılmıştır. Çalışmaya katılan öğretmenler 23-48 yaşları arasında olup yaş ortalamaları 35.01'dir.

Ölçek 10 maddeden oluşmaktadır ve iki alt boyutu vardır. Ölçekteki 2., 4., 7, ve 9. maddeler kariyer planı alt boyutunu ve 1., 3, 5., 6., 8. ve 10. maddeler de kariyer keşfi alt boyutlarını oluşturmaktadır. Eryılmaz ve Kara (2016) tarafından, ölçeğin güvenirlik çalışmaları Cronbach alfa ve test tekrar test yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Cronbach alfa sonuçlarına göre kariyer keşfi .84, kariyer planı .71 ve ölçeğin tamamı .85 olarak bulunmuştur. Geçerlik çalışması ise yapı geçerliğiyle yapılmıştır. Yapı geçerliği için açımlayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına bakıldığında, ölçeğin iki boyutlu yapı gösterdiği ve açıklanan varyansın %55.87 olduğu görülmüştür. Doğrulayıcı faktör analizine bakıldığında ise iki boyutlu olan bu ölçme aracının RMSEA değerinin .071; serbestlik derecesinin 34 ve kay kare değerinin 70.75 olduğu görülmüştür.

Tüm bu sonuçlar, KUÖ'nün yeterli düzeyde güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğunu göstermektedir.

3.3.4. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu'nda katılımcıların fakülteleri, bölümleri, cinsiyetleri, üniversite tercih döneminde kariyer danışmanlığını alıp almamaları, öğrenim gördükleri bölüm kararını vermede en etkili olan kişi, öğrenim görülen bölümden memnun olup olmama ve öğrenim gördükleri bölümü seçme nedenleri hakkında bilgiler elde etmek amacıyla sorular bulunmaktadır. Formun

açıklama kısmına araştırmanın amacına yer verilmiş ve sonuçların bireysel değil toplu olarak değerlendirileceği açıklanarak isim yazılmaması gerektiği belirtilmiştir.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmanın veri toplama sürecinin ilk aşamasında araştırmaya konu olan değişkenleri ölçmek amacıyla kullanılan Kariyer Farkındalığı Ölçeği (KFÖ), Kariyer Stresi Ölçeği (KSÖ) ve Kariyer Uyumluluğu Ölçeği (KUÖ) için, ölçekleri geliştiren veya uyarlayan araştırmacılarla elektronik posta yoluyla iletişime geçilmiş ve kendilerinden ölçekleri uygulama izni alınmıştır. Ardından Yıldız Teknik Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan araştırmanın yürütülmesi ve veri toplama süreci için alınması gereken etik izinler alınmıştır.

Gerekli izin ve onay işlemlerinin ardından uygulamanın yürütüleceği Yıldız Teknik Üniversitesi'nin farklı fakülte ve bölümlerinde veri toplama sürecine başlanmıştır. Ölçeklerin uygulanması hem yüz yüze hem de internet üzerinden 'Google Form' aracılığıyla veya online derslere katılım ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmacı veri toplama amacıyla oluşturduğu Soru Formunda, Bilgilendirilmiş Onay Formu, Kişisel Bilgi Formu ve ölçeklere yer vermiştir. Bu soru formu, Word formatına aktarılıp çıktı alınmak suretiyle çoğaltılmıştır. Çeşitli fakülte ve bölümlerin derslerine katılarak araştırmaya katılmaya gönüllü olan öğrencilere Soru Formu dağıtılmış ve bu şekilde veriler toplanmıştır. Bu şekilde elde edilen 228 katılımcıya ait veriyi araştırmacı yeterli görmemiş ve ayrıca bu Soru Formunu 'Google Form' üzerinden de düzenlemiştir. Araştırmacı, Yıldız Teknik Üniversitesi'ndeki öğretim üyeleriyle görüşerek birlikte belirlenen gün ve saatte yapılan online derslere katılım sağlamış ve hazırlamış olduğu soru formunun bağlantı linkini derste bulunan öğrencilere ulaştırmış ve yine araştırmaya katılmaya gönüllü öğrencilerin formu doldurmasıyla da veri toplamıştır. Uygulama esnasında araştırmacı tarafından katılımcılara araştırmanın amacı ve ölçme araçları hakkında bilgi verilmiştir. Araştırmaya gönüllü katılım ve verilerin gizliliği ilkesi özellikle vurgulanmıştır. Ayrıca araştırmacı soru formunun bağlantı linkini, Yıldız Teknik Üniversitesi öğrencilerinin bulunduğu Whatsapp sosyal medya gruplarında da paylaşmış ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan öğrencilerden veri toplamıştır. Araştırmacı soru formunun bağlantı linki aracılığıyla 298 katılımcıdan daha veri toplayarak toplamda 526 kişiye ait veri elde etmiştir. Ölçek uygulaması ortalama 15 dakika sürmüştür.

3.5. Verilerin Analizi

Çalışmada elde edilen verilerin analizinde SPSS 20 istatistik paket programı kullanılmıştır. Anlamlılık .05 düzeyinde sınanmış ve güven aralığı %95 olarak kabul edilmiştir. Öncelikle bütün katılımcıların kariyer farkındalığı, kariyer stresi ve kariyer uyumluluk düzeylerine ait toplam puanların normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Parametrik testlerin kullanılabilmesi için verilerin normal dağılım göstermesi gerekmektedir (Büyüköztürk, 2012). Normal dağılımın incelenmesinde verilerin basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Verilerin normal dağılıma uygun olduğuna karar verebilmek için basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) katsayılarının kabul edilebilir değerler olan ±1.00 değerleri (Hair vd., 2013) arasında olması gerekmektedir. Bu bağlamda, ölçeklere ait verilerin basıklık ve çarpıklık katsayıları incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda ölçeklerin toplam puan ve alt boyut puanlarının bir kısmının basıklık ve çarpıklık değerlerinin ±1.00 değerleri arasında olmadığı görülmüştür. Normal dağılım koşulunu sağlamak amacıyla aşırı (uç) değerlere bakılmıştır. Elde edilen toplam 534 katılımcıya ait verilerden 8 tanesinin aşırı (uç) değer olduğu saptanmış ve bu veriler çalışma dışında bırakılmıştır. Geriye kalan 526 adet veriye ait ölçeklerin toplam ve alt boyut puanlarının basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Yapılan inceleme sonucunda ölçeklerin toplam puan ve tüm alt boyut puanlarının basıklık ve çarpıklık değerlerinin ±1.00 değerleri arasında olduğu görülmüştür. Böylece verilerin normal dağılıma uygun olduğu görülmüş ve analizinde parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir. Normallik varsayımına ilişkin bulgular Tablo 2'de görülmektedir.

Tablo 2. Değişkenlerin Normalliğine İlişkin Bulgular

Değişken	n	$\bar{X}$	Medyan	Mod	Çarpıklık	Basıklık
Mesleki Gelişim Yatkınlığı	526	3.53	3.50	3.83	-.19	-.25
Mesleki Hazır Bulunma	526	3.50	3.50	3.25	-.41	-.04
Mesleki Bilinç	526	4.06	4.00	4.00	-.83	.94
Mesleki Özgüven	526	3.32	3.25	3.25	-.10	-.27
Toplam Kariyer Farkındalık	526	3.59	3.61	3.61	-.21	-.03
Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği	526	2.56	2.50	1.00	.33	-.75
Dışsal Çatışma	526	2.13	1.75	1.00	.82	-.26
İş Bulma Baskısı	526	3.21	3.33	3.00	-.18	-.69
Toplam Kariyer Stresi	526	2.67	2.62	2.45	.13	-.67
Kariyer Planlaması	526	3.30	3.25	3.00	-.11	-.39
Kariyer Keşfi	526	3.95	4.00	4.00	-.87	.74
Toplam Kariyer Uyumluluk	526	3.69	3.70	3.60	-.43	.15

Araştırmada öğrencilerin üniversite tercih döneminde kariyer danışmanlığı alıp almamasına, öğrenim gördüğü bölümüne karar vermede en etkili olan kişiye, bölümünden memnun olup olmamasına, cinsiyetine ve öğrenim gördükleri bölümü seçme nedenlerine göre kariyer farkındalık, kariyer stresi ve kariyer uyumluluk düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemek için parametrik istatistik olan çok değişkenli varyans analizi MANOVA Testi uygulanmıştır. MANOVA Testi, bir ya da daha çok faktörden oluşan gruplarda birden fazla bağımlı değişken bakımından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla kullanılır. Araştırmada grup ortalama puanlarını karşılaştırmak için MANOVA Wilks Lambda (λ) Testinden yararlanılmıştır. Varyans-kovaryans eşitliği sağlanmadığı durumlarda bu koşul olmadan da karar verilmesini sağlayan MANOVA

Pillai's Trace Testi yapılmıştır. MANOVA için hesaplanan Wilks Lambda (λ) değeri ve MANOVA Pillai's Trace Testi anlamlı çıkarsa grupların bağımlı değişken bakımından gözlenen bu farklarının kaynağını yorumlamak için gruplar, her bir bağımlı değişkende ANOVA ile karşılaştırılır (Büyüköztürk, 2012). Araştırmada, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde ne derece etkili olduğunu gösteren etki büyüklüğü (η^2/eta kare) değerleri de incelenmiştir. Etki büyüklüğü aldığı değere göre η^2 = .01- .05 düşük düzeyde etki; η^2= .06- .13 orta düzeyde etki ve η^2 = .14 ve üstü değerler yüksek düzeyde etki şeklinde yorumlanır.

MANOVA Testi'nin güvenilir sonuçlar verebilmesi için sağlaması gereken koşullar bulunmaktadır. Ortalaması kıyaslanacak veriler hem tek değişkenli hem de çok değişkenli normal dağılım sergilemesi, bağımlı değişkenler arasında makul düzeyde anlamlı doğrusal ilişki olması, bağımlı değişkenler arasında çoklu bağlantılılık olmaması ve her bir verinin diğerinden bağımsız olması gerekmektedir (Can, 2019). Bağımlı değişkenlere dair normallik varsayımının sağlanması amacıyla değişkenlerin mod, medyan ve aritmetik ortalamaları incelenmiş ve bu değerlerin birbirlerine yakın olduğu görülmüştür. Ayrıca basıklık ve çarpıklık değerlerinin de ±1.00 değerleri arasında olduğu görülmüştür. Kutu-çizgi grafikleriyle uç değerlerin olup olmadığına bakılmış ve bu grafiklerde uç değer olarak gösterilen 15 kişiye ait veri analizden çıkarılmıştır. Mahalanobis değerlerine de bakılmış ve kritik değeri (11.345) (Can, 2019 s. 283) aşarak çok değişkenli normalliği bozan 9 veriye ait uç değer de analiz dışında bırakılmıştır. Tablo 3'te görüldüğü gibi bağımlı değişkenler arasında anlamlı ilişkiler bulunmakta ve bu ilişkiler çoklu bağlantılılık göstermemektedir. Sonuç olarak veri setinin MANOVA Testi analizi yapabilmek için tüm varsayımları sağladığı görülmektedir.

Katılımcıların kariyer farkındalık, kariyer stresi ve kariyer uyumluluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon katsayısına bakılmıştır. Araştırmanın bağımlı değişkenlerine ait korelasyon analizi sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Değişkenlere Ait Pearson Momentler Çarpım Değerleri

Değişkenler	Kariyer Farkındalığı	Kariyer Stresi	Kariyer Uyumluluğu
Kariyer Farkındalığı	1.00		
Kariyer Stresi	-.493*	1.00	
Kariyer Uyumluluğu	.66*	-.511*	1.00

*=p< .05

Tablo 3'te korelasyon değerleri incelendiğinde değişkenler arasındaki ilişkilerin -.49 ve .66 arasında olmak üzere orta düzeyde olduğu görülmektedir.

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırma verilerinin istatistiksel çözümlenmesi sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Araştırmanın bağımlı değişkenlerini oluşturan Kariyer Farkındalığı, Kariyer Stresi ve Kariyer Uyumluluk Ölçeklerinden elde edilen toplam puanların varyans-kovaryans matrislerinin homojenliğini incelemek amacıyla Box M Testi yapılmış ve sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Kariyer Farkındalık Ölçeği, Kariyer Stresi Ölçeği ve Kariyer Uyumluluk Ölçeği Box's M Testi

Değişkenler	Box's M	p
Kariyer Danışmanlığı ve Kariyer Farkındalığı/Stresi/Uyumluluğu	15.64	.01
Bölüm Kararında Etkili Olan Kişi ve Kariyer Farkındalığı/Stresi/Uyumluluğu	41.30	.35
Bölüm Memnuniyeti ve Kariyer Farkındalığı/Stresi/Uyumluluğu	8.26	.22
Cinsiyet ve Kariyer Farkındalığı/Stresi/Uyumluluğu	16.84	.01
Seçme Nedeni ve Kariyer Farkındalığı/Stresi/Uyumluluğu	44.73	.08

Tablo 4'te görüldüğü gibi, Box's M Testi sonucunda profesyonel yardım alıp almama ve kariyer farkındalığı / kariyer stresi / kariyer uyumluluğu için Box's M= 15.64 ($p < .05$); bölüm kararını vermede en etkili olan kişi ve kariyer farkındalığı / kariyer stresi / kariyer uyumluluğu için Box's M= 41.30 ($p > .05$); bölümden memnun olup olmama ve kariyer farkındalığı / kariyer stresi / kariyer uyumluluğu için Box's M= 8.26 ($p > .05$); cinsiyet ve kariyer farkındalığı / kariyer stresi / kariyer uyumluluğu için Box's M= 16.84 ($p < .05$) ve öğrenim görülen bölümü seçme nedeni ve kariyer

farkındalığı / kariyer stresi / kariyer uyumluluğu için Box's M= 44.73 (p> .05) olarak bulunmuştur.

Tablo 4'te görüldüğü gibi, bölüm kararını vermede en etkili olan kişi ve kariyer farkındalığı / kariyer stresi / kariyer uyumluluğu; bölümden memnun olup olmama ve kariyer farkındalığı / kariyer stresi / kariyer uyumluluğu ve öğrenim görülen bölümü seçme nedeni ve kariyer farkındalığı / kariyer stresi / kariyer uyumluluğu puanlarını karşılaştırmak için MANOVA Wilks Lambda (λ) Testi'nden yararlanılmıştır. Tablo 4'te görüldüğü gibi, profesyonel yardım alıp almama ve kariyer farkındalığı / kariyer stresi / kariyer uyumluluğu için ve cinsiyet ve kariyer farkındalığı / kariyer stresi / kariyer uyumluluğu için Box's M Testi sonucunda varyans-kovaryans eşitliğinin sağlanmadığı görülmüştür. Bu nedenle varyans-kovaryans eşitliğinin sağlanmadığı durumlarda bu koşul olmadan da karar verilmesini sağlayan MANOVA Pillai's Trace Testi kullanılmıştır.

4.1. Üniversite Öğrencilerinin Üniversite Tercih Döneminde Kariyer Danışmanlığı Alma Durumlarına Göre Kariyer Farkındalık, Kariyer Stresi ve Kariyer Uyumluluk Düzeylerinin Farklılığına İlişkin Bulgular

Araştırmada, "üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalık, kariyer stresi ve kariyer uyumluluk düzeyleri üniversite tercih döneminde kariyer danışmanlığı alma durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?" sorusuna cevap aranmıştır. Sorunun cevabına ulaşmak için üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalık, kariyer stresi ve kariyer uyumluluk düzeylerinin üniversite tercih döneminde kariyer danışmanlığı alma durumlarına göre anlamlı farklılığına ilişkin MANOVA Testi analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Farkındalık, Kariyer Stresi ve Kariyer Uyumluluk Düzeylerinin Üniversite Tercih Döneminde Kariyer Danışmanlığı Alma Durumlarına Göre Farklılığına İlişkin MANOVA Sonuçları

Bağımlı Değişken	Profesyonel Yardım	n	$\bar{X}$	S	F	p	η^2
Kariyer Farkındalık	Evet	233	3.75	.52	19.36	.00	.03
	Hayır	269	3.52	.61			
Kariyer Stresi	Evet	233	2.52	.80	7.05	.01	.03
	Hayır	269	2.72	.87			
Kariyer Uyumluluk	Evet	233	3.83	.61	7.25	.01	.03
	Hayır	269	3.67	.72			

Pillai's Trace= .038, $F_{(3\text{-}498)}$=6.63 p< .05 η^2= .03

Tablo 5'te görülen MANOVA Pillai's Trace Testi sonuçları üniversite tercih döneminde kariyer danışmanlığı alıp almamaya göre üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalık, kariyer stresi ve kariyer uyumluluk puan ortalamalarının anlamlı olarak farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Etki değeri de düşük çıkmıştır ($F_{(3\text{-}498)}$=6.63, p< .05 Pillai's Trace= .038, η^2= .03). Tablo 5'te MANOVA uzantısında yer alan ANOVA sonuçlarına bakıldığında ise kariyer danışmanlığı almaya göre kariyer farkındalığı (F hesaplanan= 19.36, p< .05, η2 = .03) kariyer stresi (F hesaplanan= 7.05, p< .05, η2 = .03) ve kariyer uyumluluğu (F hesaplanan= 7.25, p< .05, η2 = .03) puan ortalamalarının anlamlı olarak farklılık gösterdiği bulunmuştur.

Tablo 5'te görüldüğü gibi, üniversite tercih döneminde kariyer danışmanlığı hizmeti alan öğrencilerin kariyer farkındalık puan ortalaması ($\bar{X}$= 3.75), kariyer danışmanlığı hizmeti almayan öğrencilerin kariyer farkındalık puan ortalamasından ($\bar{X}$= 3.52) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Tablo 5'te görüldüğü gibi, üniversite tercih döneminde kariyer danışmanlığı hizmeti alan öğrencilerin kariyer stresi puan ortalaması ($\bar{X}$= 2.52), kariyer danışmanlığı hizmeti almayan öğrencilerin kariyer stresi puan ortalamasından ($\bar{X}$= 2.72) anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur.

Tablo 5'te görüldüğü gibi, üniversite tercih döneminde kariyer danışmanlığı hizmeti alan öğrencilerin kariyer uyumluluk puan ortalaması ($\bar{X}$= 3.83), kariyer danışmanlığı hizmeti almayan öğrencilerin kariyer uyumluluk puan ortalamasından ($\bar{X}$= 3.67) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

4.2. Üniversite Öğrencilerinin Öğrenim Gördükleri Bölüm Kararını Vermede En Etkili Olan Kişiye Göre Kariyer Farkındalık, Kariyer Stresi ve Kariyer Uyumluluk Düzeylerinin Farklılığına İlişkin Bulgular

Araştırmada, "üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalık, kariyer stresi ve kariyer uyumluluk düzeyleri öğrenim görülen bölüm kararını vermede en etkili olan kişiye göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?" sorusuna cevap aranmıştır. Sorunun cevabına ulaşmak için üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalık, kariyer stresi ve kariyer uyumluluk düzeylerinin öğrenim görülen bölüm kararını vermede en etkili olan kişi durumlarına göre anlamlı farklılığına ilişkin MANOVA Testi analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Farkındalık, Kariyer Stresi ve Kariyer Uyumluluk Düzeylerinin Öğrenim Gördükleri Bölüm Kararını Vermede En Etkili Olan Kişiye Göre Farklılığına İlişkin MANOVA Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bölüm Kararı	n	$\bar{X}$	S	F	p	η^2
Kariyer Farkındalık	Kendisi	373	3.64	.58	.60	.72	.007
	Anne-baba	42	3.51	.56			
	Okul Psikolojik Danışmanı	17	3.44	.42			
	Arkadaş	12	3.70	.69			
	Akraba	19	3.60	.59			
	Öğretmen	26	3.60	.70			
	Diğer	16	3.64	.54			
Kariyer Stresi	Kendisi	373	2.59	.84	1.78	.10	.021
	Anne-baba	42	3.01	.86			

	Okul Psikolojik Danışmanı	17	2.81	.64			
	Arkadaş	12	2.72	.77			
	Akraba	19	2.55	.75			
	Öğretmen	26	2.58	.99			
	Diğer	16	2.71	.97			
Kariyer Uyumluluk	Kendisi	373	3.79	.67	2.81	.01	.033
	Anne-baba	42	3.54	.69			
	Okul Psikolojik Danışmanı	17	3.68	.44			
	Arkadaş	12	3.78	.98			
	Akraba	19	3.27	.74			
	Öğretmen	26	3.55	.78			
	Diğer	16	3.65	.64			

Wilks Lambda (λ)= .926, $F_{(18\text{-}1403)}$= .987 p= .05 η^2= .025

Tablo 6'da görülen MANOVA Wilks Lambda Testi üniversite öğrencilerinin öğrenim gördükleri bölüm kararını vermede en etkili olan kişiye göre üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalık, kariyer stresi ve kariyer uyumluluk puan ortalamalarının anlamlı olarak farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Etki değeri de düşük çıkmıştır ($F_{(18\text{-}1403)}$= .987, p=.05, Wilks Lambda (λ)= .926, η^2= .03). Ancak, Tablo 6'da MANOVA uzantısında yer alan ANOVA sonuçlarına bakıldığında ise üniversite öğrencilerinin öğrenim gördükleri bölüm kararını vermede en etkili olan kişi durumlarına göre kariyer farkındalığı (F hesaplanan= .60, p>.05, η2 = .01) ve kariyer stresi (F hesaplanan= 1.78, p>.05, η2 = .02) puan ortalamalarının anlamlı olarak farklılık göstermediği bulunmuştur. Diğer yandan Tablo 6'da MANOVA uzantısında yer alan ANOVA sonuçlarına bakıldığında, üniversite öğrencilerinin öğrenim gördükleri bölüm kararını vermede en etkili olan kişi durumlarına göre kariyer uyumu (F hesaplanan= 2.81, p<.05, η2 = .03) puan ortalamalarının anlamlı olarak farklılık gösterdiği bulunmuştur. Farklılığın hangi faktörlerden kaynaklandığını bulabilmek için çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey çoklu karşılaştırma testi yapılmış ve sonuçları Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk Düzeylerinin Öğrenim Gördükleri Bölüm Kararını Vermede En Etkili Olan Kişiye Göre Farklılığına İlişkin Tukey Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) Bölüm Kararı	(J) Bölüm Kararı	Ortalama Farkı (I-J)	S	p
Kariyer Uyumluluk	Kendisi	Anne-baba	.25	.11	.25
		Okul Psikolojik Danışmanı	.10	.17	.99
		Arkadaş	.01	.20	1.00
		Akraba	.51	.16	.02
		Öğretmen	.24	.13	.58
		Diğer	.14	.17	.98

Tablo 6 ve 7'de görüldüğü gibi, öğrenim gördükleri bölüme karar vermede daha çok kendisi etkili olan üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk puan ortalaması ($\overline{X}$= 3.79), öğrenim gördükleri bölüme daha çok akrabasının etkisiyle karar veren öğrencilerin kariyer uyumluluk puan ortalamasından ($\overline{X}$= 3.27) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (p< .05).

4.3. Üniversite Öğrencilerinin Öğrenim Gördükleri Bölümlerinden Memnun Olup Olmama Durumlarına Göre Kariyer Farkındalık, Kariyer Stresi ve Kariyer Uyumluluk Düzeylerinin Farklılığına İlişkin Bulgular

Araştırmada, "üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalık, kariyer stresi ve kariyer uyumluluk düzeyleri öğrenim görülen bölümlerinden memnun olup olmama durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?" sorusuna cevap aranmıştır. Sorunun cevabına ulaşmak için üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalık, kariyer stresi ve kariyer uyumluluk düzeylerinin öğrenim görülen bölümlerinden memnun olup olmama durumlarına göre anlamlı farklılığına ilişkin MANOVA Testi analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Farkındalık, Kariyer Stresi ve Kariyer Uyumluluk Düzeylerinin Öğrenim Gördükleri Bölümlerinden Memnun Olma Durumlarına Göre Farklılığına İlişkin MANOVA Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bölüm Memnuniyeti	n	$\bar{X}$	S	F	p	η^2
Kariyer Farkındalık	Evet	418	3.69	.56	37.44	.00	.070
	Hayır	78	3.27	.52			
Kariyer Stresi	Evet	418	2.50	.80	64.62	.00	.116
	Hayır	78	3.29	.72			
Kariyer Uyumluluk	Evet	418	3.88	.60	157.43	.00	.242
	Hayır	78	2.97	.49			

Wilks Lambda (λ)= .730, $F_{(3\text{-}492)}$= 60.55 p< .05 η^2= .27

Tablo 8'de görülen MANOVA Wilks Lambda Testi sonuçları öğrenim görülen bölümden memnun olup olmama durumlarına göre üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalık, kariyer stresi ve kariyer uyumluluk puan ortalamalarının anlamlı olarak farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Etki değeri de yüksek düzeyde çıkmıştır ($F_{(3\text{-}492)}$=60.55, p< .05,Wilks Lambda (λ)= .730, η^2= .27).

Tablo 8'de MANOVA uzantısında yer alan ANOVA sonuçlarına bakıldığında ise öğrenim görülen bölümden memnun olup olmamaya göre kariyer farkındalığı (F hesaplanan= 37.44, p< .05, η2 = .07) kariyer stresi (F hesaplanan= 64.62, p< .05, η2 = .12) ve kariyer uyumluluğu (F hesaplanan= 157.43, p< .05, η2 = .24)puan ortalamalarının anlamlı olarak farklılık gösterdiği bulunmuştur.

Tablo 8'de görüldüğü gibi, öğrenim gördükleri bölümlerinden memnun olan öğrencilerin kariyer farkındalık puan ortalaması ($\bar{X}$= 3.69), memnun olmayan öğrencilerin kariyer farkındalık puan ortalamasından ($\bar{X}$= 3.27) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Tablo 8'de görüldüğü gibi, öğrenim gördükleri bölümlerinden memnun olan öğrencilerin kariyer stresi puan ortalaması ($\bar{X}$= 2.50), memnun olmayan öğrencilerin kariyer stresi puan ortalamasından ($\bar{X}$= 3.29) anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur.

Tablo 8'de görüldüğü gibi, öğrenim gördükleri bölümlerinden memnun olan öğrencilerin kariyer uyumluluk puan ortalaması ($\bar{X}$= 3.88), memnun olmayan

öğrencilerin kariyer uyumluluk puan ortalamasından ($\bar{X}$= 2.97) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

4.4. Üniversite Öğrencilerinin Cinsiyetlerine Göre Kariyer Farkındalık, Kariyer Stresi ve Kariyer Uyumluluk Düzeylerinin Farklılığına İlişkin Bulgular

Araştırmada, "üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalık, kariyer stresi ve kariyer uyumluluk düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?" sorusuna cevap aranmıştır. Sorunun cevabına ulaşmak için üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalık, kariyer stresi ve kariyer uyumluluk düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılığına ilişkin MANOVA Testi analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 9. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Farkındalık, Kariyer Stresi ve Kariyer Uyumluluk Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Farklılığına İlişkin MANOVA Sonuçları

Bağımlı Değişken	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	S	F	p	η^2
Kariyer Farkındalık	Kadın	358	3.59	.54	3.10	.07	.006
	Erkek	143	3.69	.65			
Kariyer Stresi	Kadın	358	2.72	.84	12.22	.00	.024
	Erkek	143	2.43	.83			
Kariyer Uyumluluk	Kadın	358	3.72	.65	.335	.56	.001
	Erkek	143	3.76	.75			

Pillai's Trace = .029, $F_{(3\text{-}497)}$= 5.00 p< .05 η^2= .029

Tablo 9'da görülen MANOVA Pillai's Trace Testi sonuçları cinsiyete göre üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalık, kariyer stresi ve kariyer uyumluluk puan ortalamalarının anlamlı olarak farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Etki değeri de düşük çıkmıştır ($F_{(3\text{-}497)}$=5.00, p< .05, Pillai's Trace = .029, η^2= .03).

Tablo 9'da MANOVA uzantısında yer alan ANOVA sonuçlarına bakıldığında ise cinsiyete göre üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalığı (F hesaplanan= 3.10, p> .05, η2 = .01) ve kariyer uyumluluğu (F hesaplanan=.34, p> .05, η2 = .00) puan

ortalamalarının anlamlı olarak farklılık göstermediği bulunmuştur. Tablo 9'da MANOVA uzantısında yer alan ANOVA sonuçlarına bakıldığında, cinsiyete göre üniversite öğrencilerinin kariyer stresi (F hesaplanan= 12.22, $p< .05$, $\eta 2 = .02$) puan ortalamalarının anlamlı olarak farklılık gösterdiği bulunmuştur. Kadın üniversite öğrencilerinin kariyer stresi puan ortalaması ($\bar{X}= 2.72$), erkek üniversite öğrencilerinin kariyer stresi puan ortalamasından ($\bar{X}= 2.43$) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p< .05$).

4.5. Üniversite Öğrencilerinin Öğrenim Gördükleri Bölümlerini Seçme Nedenlerine Göre Kariyer Farkındalık, Kariyer Stresi ve Kariyer Uyumluluk Düzeylerinin Farklılığına İlişkin Bulgular

Araştırmada, "üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalık, kariyer stresi ve kariyer uyumluluk düzeyleri öğrenim gördükleri bölümlerini seçme nedenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?" sorusuna cevap aranmıştır. Sorunun cevabına ulaşmak için üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalık, kariyer stresi ve kariyer uyumluluk düzeylerinin öğrenim gördükleri bölümlerini seçme nedenlerine göre anlamlı farklılığına ilişkin MANOVA Testi analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10: Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Farkındalık, Kariyer Stresi ve Kariyer Uyumluluk Düzeylerinin Öğrenim Gördükleri Bölümlerini Seçme Nedenlerine Göre Farklılığına İlişkin MANOVA Sonuçları

Bağımlı Değişken	Seçme Nedeni	n	$\bar{X}$	S	F	p	η^2
Kariyer Farkındalık	İş bulma	114	3.46	.61	7.09	.00	.067
	İlgi-yetenek	232	3.75	.55			
	Aile isteği	7	3.80	.28			
	Sınav puanı	84	3.43	.60			
	Prestij	9	3.79	.23			
	Kişilik özellikleri	52	3.72	.48			
Kariyer Stresi	İş bulma	114	2.77	.88	11.24	.00	.103
	İlgi-yetenek	232	2.38	.79			

	Aile isteği	7	2.97	.47			
	Sınav puanı	84	3.12	.82			
	Prestij	9	2.54	.77			
	Kişilik özellikleri	52	2.63	.73			
Kariyer Uyumluluk	İş bulma	114	3.47	.69	17.49	.00	.151
	İlgi-yetenek	232	3.98	.60			
	Aile isteği	7	3.78	.45			
	Sınav puanı	84	3.37	.70			
	Prestij	9	3.62	.50			
	Kişilik özellikleri	52	3.92	.51			

Wilks Lambda (λ)= .806, $F_{(15\text{-}1353)}$= 7.33 p< .05 η^2= .069

Tablo 10'da görülen MANOVA Wilks Lambda Testi sonuçları öğrenim gördükleri bölümlerini seçme nedenlerine göre üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalık, kariyer stresi ve kariyer uyumluluk puan ortalamalarının anlamlı olarak farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Etki değeri de orta düzeyde çıkmıştır ($F_{(15\text{-}1353)}$=7.33, p< .05 Wilks Lambda (λ)= .806, η^2= .069). Tablo 10'da görülen MANOVA uzantısında yer alan ANOVA sonuçlarına bakıldığında ise öğrenim gördükleri bölümlerini seçme nedenlerine göre kariyer farkındalığı (F hesaplanan= 7.09, p< .05, η2 = .07) kariyer stresi (F hesaplanan= 11.24, p< .05, η2 = .10) ve kariyer uyumluluğu (F hesaplanan= 17.49, p< .05, η2 = .15) puan ortalamalarının anlamlı olarak farklılık gösterdiği bulunmuştur.

Farklılığın hangi seçme nedenlerinden kaynaklandığını bulabilmek için çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey çoklu karşılaştırma testi yapılmış ve sonuçları Tablo 11'de gösterilmiştir.

Tablo 11: Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Farkındalık, Kariyer Stresi ve Kariyer Uyumluluk Düzeylerinin Öğrenim Gördükleri Bölümlerini Seçme Nedenlerine Göre Farklılığına İlişkin Tukey Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) Seçme Nedeni	(J) Seçme Nedeni	Ortalama Farkı (I-J)	S	p
Kariyer Farkındalık	İş Bulma	İlgi-yetenek	-.29	.06	.00
		Aile isteği	-.33	.21	.64
		Sınav puanı	.03	.08	.99
		Prestij	-.33	.19	.53
		Kişilik özellikleri	-.26	.09	.06
Kariyer Stresi	İş Bulma	İlgi-yetenek	.38	.09	.00
		Aile isteği	-.20	.31	.98
		Sınav puanı	-.35	.11	.03
		Prestij	.22	.28	.96
		Kişilik özellikleri	.13	.13	.92
Kariyer Uyumluluk	İş Bulma	İlgi-yetenek	-.51	.07	.00
		Aile isteği	-.31	.24	.79
		Sınav puanı	.09	.09	.89
		Prestij	-.15	.21	.98
		Kişilik özellikleri	-.45	.10	.00

Tablo 11'de görülen Tukey Testi sonuçları, öğrenim gördüğü bölümünü ilgi ve yeteneğine uygun olduğu için seçen öğrencilerin kariyer farkındalık puan ortalamasının ($\overline{X}$= 3.75) iş bulma olanaklarının daha fazla olması nedeniyle seçen öğrencilerin kariyer farkındalık puan ortalamasından ($\overline{X}$= 3.46) anlamlı düzeyde yüksek olduğunu ortaya koymuştur ($p< .05$).

Tablo 11'de görüldüğü gibi, öğrenim gördüğü bölümünü ilgi ve yeteneğine uygun olduğu için seçen öğrencilerin kariyer stresi puan ortalaması ($\overline{X}$= 2.38) iş bulma olanaklarının daha fazla olması nedeniyle seçen öğrencilerin kariyer stresi puan

ortalamasından ($\overline{X}$= 2.77) anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur (p< .05). Öğrenim gördüğü bölümünü iş bulma olanaklarının daha fazla olması nedeniyle seçen öğrencilerin kariyer stresi puan ortalaması ($\overline{X}$= 2.77) sınav puanı o bölüme tuttuğu için tercih eden öğrencilerin kariyer stresi puan ortalamasından ($\overline{X}$= 3.12) anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur (p< .05).

Tablo 11'de görüldüğü gibi, öğrenim gördüğü bölümünü ilgi ve yeteneğine uygun olduğu için seçen öğrencilerin kariyer uyumluluk puan ortalaması ($\overline{X}$= 3.98) iş bulma olanaklarının daha fazla olması nedeniyle seçen öğrencilerin kariyer uyumluluk puan ortalamasından ($\overline{X}$= 3.47) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (p< .05). Öğrenim gördüğü bölümünü kişilik özelliklerine uygun olduğu için seçen öğrencilerin kariyer uyumluluk puan ortalaması ($\overline{X}$= 3.92) iş bulma olanaklarının daha fazla olması nedeniyle seçen öğrencilerin kariyer uyumluluk puan ortalamasından ($\overline{X}$= 3.47) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (p< .05).

5. TARTIŞMA VE YORUM

Bu bölümde, araştırma kapsamında yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular, problem cümleleri bağlamında tartışılmış ve yorumlanmıştır. Tartışmalar ve yorumlar ilgili alanyazını çerçevesinde yapılmıştır.

5.1. Üniversite Öğrencilerinin Üniversite Tercih Döneminde Kariyer Danışmanlığı Alma Durumlarına Göre Kariyer Farkındalık, Kariyer Stresi ve Kariyer Uyumluluk Düzeylerinin Farklılığına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu

Araştırma sonucunda, üniversite öğrencilerinin üniversite tercih döneminde kariyer danışmanlığı alma veya almama durumlarına göre kariyer farkındalık, kariyer stresi ve kariyer uyumluluk düzeylerinin anlamlı olarak farklılık gösterdiği bulunmuştur. Üniversite tercih döneminde kariyer danışmanlığı hizmeti alan öğrencilerin kariyer farkındalık ve kariyer uyumluluk düzeyleri, kariyer danışmanlığı hizmeti almayan öğrencilerden anlamlı olarak yüksek bulunmuş; kariyer stresi düzeyleri ise anlamlı olarak düşük bulunmuştur.

İlgili alanyazın incelendiğinde, Öztürk (2020) hazırlamış olduğu kariyer gelişim programının üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalığı, kariyer stresi ve karar verme yetkinliğine etkisini incelemek üzere doktora tez çalışması yürütmüştür. 14 üniversite öğrencisinden oluşan deney grubuyla 8 oturum yapılmış ve kontrol grubuna hiçbir müdahale yapılmamıştır. Yapılan testler sonucunda, deney ve kontrol gruplarının kariyer farkındalık düzeyleri ve kariyer karar verme yetkinlikleri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Deney grubunun kariyer stres düzeyini ölçmek için yapılan ön test ve son testlere göre öğrencilerin stres düzeylerinde her ne kadar azalma olsa da bu düşüş anlamlı bir farklılığı ifade etmemiştir.

İpçi (2020) kariyer koçluğu uygulamasının üniversite öğrencilerinin kariyer karar yetkinliği ve kariyer stresi üzerindeki etkisini incelemiştir. 24 İşletme Bölümü son sınıf öğrencisine 6 hafta süren bir kariyer koçluğu uygulaması yapılmıştır.

Uygulama sonunda çalışma grubunda bulunan öğrencilerin kariyer karar yetkinlik düzeylerinde artış gözlenirken kariyer stres düzeylerinde ise düşüş meydana gelmiştir.

Altan ve Tarsuslu (2019) üniversite öğrencilerinin kariyer stresi faktörlerini inceledikleri araştırmada, öğrenim gördüğü bölüm kapsamında staj yapan öğrencilerin kariyer stres düzeylerinin daha düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Salman (2018) ise staj deneyimi olan ve olmayan öğrenciler arasında kariyer kararı verme güçlükleri bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığını ortaya koymuştur.

Duru ve Gültekin (2020) üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri ile kariyer uyumluluk yeteneği ve öğrencilere sunulan mentörlük hizmetleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Elde edilen bulgular, kariyer stresi ölçeği toplam puanı ile kariyer uyum yeteneği ve yüksek öğretim mentörlük ölçeği alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir. Ayrıca yüksek öğretimde öğrenci mentörlüğü ve kariyer uyum yeteneğinin, kariyer stresini anlamlı düzeyde yordadığına ulaşılmıştır.

Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu, kariyer kaygıları, sosyal destek ve hedefe yönelim düzeyleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre, kariyer uyumu, sosyal destek, kariyer kaygıları ve hedefe yönelim değişkenleri arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Kariyer uyumluluk düzeyi yüksek olan öğrencilerin daha az kariyer kaygısı ve kariyer kararsızlığı yaşadığı; düşük düzeyde kariyer uyumuna sahip öğrencilerin ise daha fazla kariyer kaygısı yaşadığı ve kariyer kararı vermekte güçlükler yaşadığı ortaya konulmuştur (Creed vd., 2008).

Kariyer uyumu psiko-eğitim programı ile lise öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ile baş etmeleri amaçlanmıştır. Uygulanan program sonunda, lise öğrencilerinin kariyer kararsızlığı sorunlarıyla başa çıkma becerilerinin anlamlı düzeyde geliştiğini göstermiştir (Turan, 2017).

Psikolojik danışma ve rehberlik bölümü öğrencilerinin kariyer uyum düzeylerini artırmak amacıyla Kara (2016) tarafından psiko-eğitim programı hazırlanmıştır. Yapılan çalışmaya, 16 deney grubu ve 16 kontrol grubu olmak üzere toplam 32 öğrenci katılmıştır. Uygulanan psiko-eğitim programı sonunda deney grubundaki öğrencilerin, kariyer uyumu alt boyutları olan ilgi, kontrol, merak ve güven boyutlarında kontrol grubuna göre anlamlı düzeyde olumlu yönde farklılık göstermiştir.

Işık (2010) üniversite öğrencilerinin mesleki sonuç beklentilerini ve kariyer kararı yetkinlik düzeylerini geliştirmek amacıyla bir grup müdahalesi uygulamıştır. Yapılan uygulama sonucunda, deney grubunda bulunan öğrencilerin kariyer karar verme yetkinlik düzeyi ve kariyer kararı yetkinlik beklentisinin anlamı şekilde yükseldiği görülmüştür.

Sarı (2014) üniversite öğrencilerinin kariyer araştırma öz yeterliliklerini geliştirmek amacıyla sosyal bilişsel temele dayalı bir grup müdahalesi uygulaması gerçekleştirmiştir. Yapılan çalışma sonucunda, uygulanan müdahalenin katılımcıların kariyer araştırma öz yeterliliklerini olumlu yönde geliştirdiğine ulaşılmıştır.

Alanyazında yapılmış olan bu araştırmaların, bu araştırmanın bulgusunu desteklediği görülmektedir. Kariyer gelişim programına katılan bireylerin kariyer farkındalık ve karar verme yetkinlik düzeylerinin olumlu yönde geliştiği (Öztürk, 2020); kariyer koçluğu uygulamasının bireylerin kariyer kararı yetkinlik düzeylerini anlamlı şekilde artırdığı (İpçi, 2020) sonuçlarına ulaşılmıştır. Turan (2017) kariyer uyumu psiko-eğitim programının öğrencilerin kariyer kararsızlığı ile başa çıkma becerilerini geliştirdiğini ortaya koymuştur. Benzer şekilde Kara (2016) uygulamış olduğu psiko-eğitim programı ile öğrencilerin kariyer uyumlarının olumlu yönde iyileşmeler gösterdiğini belirtmiştir. İlgili alanyazında bireylerin kariyer gelişim süreçlerini destekleyici hizmetleri almış olmalarının onların kariyer gelişimlerine olumlu yönde katkıları olduğu görülmektedir. Bu kapsamda kariyer kararı verme bakımından kritik bir dönem olan lise döneminde öğrencilerin kariyer danışmanlığı hizmeti almalarının onların kariyer gelişim süreçlerine olumlu yönde katkıları olacağı düşünülmektedir.

Yine ilgili alanyazın incelendiğinde, kariyer stresi, kariyer uyumu ve yüksek öğretim mentörlük hizmetleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu (Duru & Gültekin, 2020); kariyer uyumu, kariyer stresi, sosyal destek ve hedefe yönelim düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu ve yüksek düzeyde kariyer uyumuna sahip olanların daha az kariyer stresi ve kariyer kararsızlığı yaşadıkları (Creed vd., 2008) ortaya konulmuştur. Öğrenim gördüğü bölümüyle ilgili staj deneyimine sahip olanların düşük seviyede kariyer stresi yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır (Altan & Tarsuslu, 2019). İlgili alanyazın çerçevesinde, kariyer uyumu ve kariyer stresinin ilişkili olduğu ve kariyer gelişimi amacıyla yapılan çalışmaların kariyer uyumu ve kariyer stresi üzerinde olumlu yönde değişimler sağlayacağı düşünülmektedir.

5.2. Üniversite Öğrencilerinin Öğrenim Gördükleri Bölüm Kararını Vermede En Etkili Olan Kişiye Göre Kariyer Farkındalık, Kariyer Stresi ve Kariyer Uyumluluk Düzeylerinin Farklılığına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu

Araştırma sonucunda, üniversite öğrencilerinin öğrenim gördükleri bölüm kararını vermede en etkili olan kişi durumlarına göre kariyer farkındalık, kariyer stresi ve kariyer uyumluluk düzeylerinin anlamlı olarak farklılık gösterdiği bulunmuştur. Üniversite öğrencilerinin öğrenim gördükleri bölüm kararını vermede en etkili olan kişi durumlarına göre üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalık ve kariyer stresi puan ortalamaları anlamlı düzeyde farklılık göstermezken; kariyer uyumluluk puan ortalamaları anlamlı düzeyde farklılık göstermiştir.

Öğrenim gördükleri bölüme karar vermede daha çok kendisi etkili olan üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk puan ortalaması, öğrenim gördükleri bölüme daha çok akrabasının etkisiyle karar veren öğrencilerin kariyer uyumluluk puan ortalamasından anlamlı düzeyde yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İlgili alanyazın incelendiğinde, mühendislik fakültesi 1. sınıf öğrencileri ile yürütmüş olduğu çalışmada Ernst (2014) kariyer farkındalığı değişkeninin bölüm seçmede etkili olduğu sonucuna varmıştır. Diğer yandan, Güner ve Hacıcaferoğlu (2022) spor bölümlerinde öğrenim gören öğrencilerinin bölüm değişkenine göre kariyer farkındalıklarının anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır.

Araştırma bulgularına benzer şekilde, bölüm tercihinde kendisinden çok ailesinin etkisi ile karar veren öğrencilerin kariyer uyum düzeyleri düşük çıkmıştır (Bircan, 2020). Başka bir araştırmada, öğrenim gördüğü bölümünü kendisine yakın hissettiği için tercih edenlerin kariyer geleceği algıları, ailesinin isteği ile tercih edenlerden daha yüksek bulunmuştur (Özkan, 2017). Bir diğer çalışmada ise öğretmen olma isteği ile öğretmenlik mesleğini seçen bireylerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutum puanları, aile isteği ile seçenlerden daha yüksek bulunmuştur. Öğretmen olma isteği ile öğretmenlik mesleğine karşı olumlu tutum geliştirme arasında anlamlı ilişkinin olduğu belirtilmiştir (Özder vd., 2010). Araştırma bulgusundan farklı olarak Özkan (2020) kendi istekleriyle bölüm tercihi yapanların kariyer stres düzeylerinin sınav puanına göre tercih yapanlardan daha düşük olduğunu ortaya koymuştur. Yapılan tüm bu çalışmalarda bireylerin bölüm tercihinde bulunurken daha çok kendi isteklerine göre hareket etmesinin kariyer gelişim süreçlerine olumlu yönde etkilerinin

olduğu görülmektedir. Bu nedenle kariyer tercihi sürecinde bireylerin kendi ilgi, yetenek ve isteklerine göre hareket etmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada öğrencilere yöneltilen "Öğrenim gördüğünüz bölüme karar vermede en etkili olan kişi kimdir?" sorusuna öğrenciler seçeneklerde bulunan "kendim, anne ve babam, okul psikolojik danışmanım, arkadaşım, öğretmenim ve akrabam" şıklarından kendisine en uygun olanı seçerek yanıt vermişlerdir. Bireylerin etkileşim kurduğu kişileri düşünürsek bireyin akrabalarıyla olan etkileşim düzeyinin diğer seçeneklerde yer alan kişilerle olan etkileşim düzeyinden daha düşük olduğunu söyleyebiliriz. Bu durum da bireyin kişilik özellikleri, yetenekleri ve ilgilerinin akrabaları tarafından yeteri düzeyde fark edilmesini güçleştirmektedir. Bu nedenle kariyer kararı verme aşamasında bireyin kişilik, yetenek ve ilgilerine yeteri düzeyde vakıf olmayan akrabaları tarafından yönlendirilen kişilerin kariyer uyumluluk düzeylerinin düşük çıkmış olabileceği düşünülmektedir. Araştırmanın sonucunda da öğrenim gördüğü bölüme karar vermede daha çok kendisi etkili olan üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk düzeyleri, öğrenim gördükleri bölüme daha çok akrabasının etkisiyle karar veren öğrencilerin kariyer uyumluluk düzeylerinden anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Bu sonucun çıkmasında bireylerin akrabalarıyla diğer kişilere nazaran daha düşük seviyede etkileşim içerisinde olmasının etkisi olduğu düşünülmektedir.

5.3. Üniversite Öğrencilerinin Öğrenim Gördükleri Bölümlerinden Memnun Olup Olmama Durumlarına Göre Kariyer Farkındalık, Kariyer Stresi ve Kariyer Uyumluluk Düzeylerinin Farklılığına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu

Araştırma sonucunda, öğrenim görülen bölümden memnun olup olmama durumlarına göre üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalık, kariyer stresi ve kariyer uyumluluk düzeylerinin anlamlı olarak farklılık gösterdiği ortaya konulmuştur.

Öğrenim gördükleri bölümlerinden memnun olan öğrencilerin kariyer farkındalık ve kariyer uyumluk düzeyleri, bölümlerinden memnun olmayan öğrencilerden anlamlı olarak yüksek; kariyer stresi düzeyleri anlamlı olarak düşük bulunmuştur.

İlgili alanyazın incelendiğinde, araştırma sonucunda elde edilen bulguya benzer şekilde öğrenim gördüğü bölümünden memnun olmayan öğrencilerin kariyer stresi düzeyleri, bölümünden memnun olan öğrencilerden daha yüksek bulunmuştur. Okuduğu bölüme istemeyerek giren öğrencilerin de kariyer stres düzeyleri isteyerek giren öğrencilerden daha yüksektir. Öğrencilerin kariyer stresi düzeyleri, ailelerinin gelir durumuna göre de anlamlı farklılık göstermektedir. Ailesinin aylık gelir düzeyi düşük olan öğrenciler, yüksek olan öğrencilerden daha yüksek kariyer stresi yaşamaktadır. Öğrencilerin ailelerinin yaşadığı yerlere göre de kariyer stresi düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir. Ailesi köyde yaşayan öğrencilerin kariyer stresi düzeyleri, büyükşehir ve şehirde yaşayanlardan daha yüksektir (Özkan, 2020).

Gündoğdu (2021) üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalık ve kariyer stresi düzeyleri ile öğrenim gördükleri bölüm arasında anlamlı farklılık olduğunu bulmuştur. Kariyer farkındalığı ölçeğinden alınan toplam puanlar akademik başarıyı yordamazken, kariyer stresi ölçeğinden elde edilen toplam puanlar akademik başarıyı anlamlı ve orta düzeyde yordamaktadır. Ayrıca kariyer farkındalığı sınıf düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Özkan (2017) yaptığı araştırmada, bölümünden memnun olan öğrencilerin kariyer geleceği algısının memnun olmayan öğrencilerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Yaşar (2019) spor eğitimi alan üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalığını incelemek amacıyla bir çalışma yürütmüştür. Araştırma sonuçlarına göre kariyer farkındalığı, sınıf düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Korucu ve Kabak (2021) 2009-2019 yılları arasında Türkiye haricinde dünya çapında 21 ülkede ve 4 farklı dille yazılmış 48 araştırmayı içeren bir meta analiz çalışması yapmışlardır. Bu çalışmaya göre yenilikçi disiplinler arası uygulamaların öğrencilerin kariyer farkındalığı üzerinde olumlu etkisinin olduğu bulunmuştur. Ernst (2014) ise yapmış olduğu araştırmada, üniversite öğrencilerinin akademik başarıları ile kariyer farkındalıkları arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Bozyiğit ve Gökbaraz (2020) spor bilimleri alanında öğrenim gören üniversite öğrencilerinin kariyer stresi kaynaklarını araştırmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, spor bilimlerinde öğrenim gören öğrencilerin kariyer stres düzeylerinin düşük olduğuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar, öğrencilerin sporla uğraşmasından kaynaklı stresle

başa çıkma becerilerini süreç içerisinde öğrenmelerinin etkili olabileceği şeklinde yorumlanmıştır. Ayrıca sınıf düzeyi arttıkça kariyer stres düzeyinin de arttığı görülmüştür.

Altan ve Tarsuslu (2019) üniversite öğrencilerinin kariyer stres faktörlerini incelediği araştırmasında, öğrenim gördüğü bölümü tercih sırası 6'nın altında olan öğrencilerin kariyer stres düzeylerinin, bölümü 6 ve üstünde bir sırada tercih eden öğrencilerin kariyer stres düzeylerinden daha düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çetinkaya (2019) da öğrenim gördüğü öğretmenlik bölümünü ilk 5 sırada yazan öğretmen adaylarının mesleğe yönelik tutum puanlarının, bölümü ilk 5 tercihi arasına yazmayanlardan daha olumlu yönde olduğunu belirtmiştir.

Yılmaz (2019) öğrenim görülen bölüme göre Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik ve Okul Öncesi öğrencilerinin, Beden Eğitimi öğrencilerinden daha yüksek seviyede kariyer stresi yaşadığını belirtmiştir. Adalı ve diğerleri (2019) tercih edilen bölümden memnuniyet ile kaygı düzeyleri arasından anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur.

Güner ve Hacıcaferoğlu (2022) üniversite öğrencilerinin mezuniyet sonrası yönelmeyi düşündükleri çalışma sektörü değişkenine göre mesleki farkındalık düzeylerinin anlamlı düzeyde farklılık gösterdiğini ortaya koymuşlardır.

Alanyazında yapılmış olan bu araştırmaların, bu araştırmanın bulgusunu desteklediği görülmektedir. Öğrenim gördüğü bölümünden memnun olmayan öğrencilerin kariyer stres düzeyleri bölümünden memnun olan öğrencilerden yüksektir. Benzer şekilde bölüme istemeyerek girenlerin kariyer stres düzeyleri bölüme isteyerek girenlerden yüksektir (Özkan, 2020). Bölümünden memnun olan öğrencilerin kariyer geleceği algısı memnun olmayanlardan yüksektir (Özkan, 2017). Altan ve Tarsuslu (2019) öğrenim gördüğü bölümünü ilk 6 sırada tercih edenlerin, ilk 6 sıradan sonra tercih edenlerden daha düşük düzeyde kariyer stresi yaşadıklarını ortaya koymuştur. Benzer şekilde Çetinkaya (2019) öğrenim gördüğü öğretmenlik bölümünü ilk 5 sırada tercih edenlerin, ilk 5 sırada tercih etmeyenlerden daha yüksek düzeyde mesleğe yönelik tutum puan ortalamasına sahip olduğunu belirtmiştir. İstemediği bir bölümde öğrenim gören öğrencilerin mezun olduktan sonra da kendi meslek alanlarında çalışmayı istemeyecekleri düşünülebilir. Bu bakımdan öğrenim gördüğü bölümden memnun olmayanların, bölümünden memnun olanlardan daha

fazla kariyer stresi yaşamalarının beklenen bir durum olduğu söylenebilir (Özkan, 2020). Öğrenim gördüğü bölümünden memnun olan öğrencilerin, mesleğini tanımaya yönelik araştırmalar yapmaya ve kariyer fırsatlarını keşfetmeye daha istekli oldukları düşünülmektedir. Bu durumun ise öğrencilerin kariyer farkındalığı ve kariyer uyumunun artmasında ve kariyer stresinin azalmasında bir etken olduğu düşünülmektedir. Ayrıca öğrenim görülen bölümden memnun olup olmama üzerinde öğrenim görülen üniversitenin etkisinin olduğu da düşünülmektedir. Araştırmanın çalışma grubunu Yıldız Teknik Üniversitesi öğrencileri oluşturmuştur. University Ranking by Academic Performance (URAP, 2022), yayımlamış olduğu 2022-2023 Türkiye üniversiteler genel sıralamasında Yıldız Teknik Üniversitesi'ni 13. sırada göstermiştir. Genel sıralama olarak iyi bir konumda bulunan bir üniversitede öğrenim görüyor olmanın öğrencilerin bölümlerinden memnun olma düzeylerini artırdığı düşünülmektedir.

5.4. Üniversite Öğrencilerinin Cinsiyetlerine Göre Kariyer Farkındalık, Kariyer Stresi ve Kariyer Uyumluluk Düzeylerinin Farklılığına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu

Araştırma sonucunda, üniversite öğrencilerinin cinsiyetlerine göre kariyer farkındalık, kariyer stresi ve kariyer uyumluluk düzeylerinin anlamlı olarak farklılık gösterdiği bulunmuştur. Kadın üniversite öğrencilerinin kariyer stresi puan ortalaması, erkek üniversite öğrencilerinin kariyer stresi puan ortalamasından anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalık ve kariyer uyumluluk düzeyleri arasında ise cinsiyet yönünden anlamlı olarak fark bulunmamıştır.

İlgili alanyazın incelendiğinde, üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalık düzeyleri cinsiyete göre anlamlı olarak farklılık göstermektedir (Yaşar, 2019). Kadınların iş yaşamında karşılaştıkları engellerin kariyer farkındalık düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olmasını sağladığı düşünülmektedir (Altuntaş vd., 2016). Benzer şekilde kariyer stresi düzeyleri de cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir (Akyurt & Turpcu, 2018; Gündoğdu, 2021; Turgut & Yaşar, 2019).

Yapılan çalışmada elde edilen sonuçlara benzer şekilde Altan ve Tarsuslu (2019) kadın öğrencilerin kariyer stresi düzeylerini erkek öğrencilerden anlamlı olarak yüksek bulmuştur. Aytaç ve Dursun (2009) da iş konusunda kız öğrencilerinin erkek

öğrencilere göre kaygı düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Yapılan bir başka araştırmada, kariyer stresinin alt boyutlarından olan kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği puanları kadın öğrencilerde erkek öğrencilerden anlamlı olarak yüksek bulunmuştur (Üzüm vd., 2018). Öğretmen adaylarıyla yapılan başka bir araştırmada, kadın öğretmen adaylarının kariyer stresi alt boyutu olan iş bulma baskısını erkek adaylara göre anlamlı olarak daha fazla yaşadığı bulunmuştur (Yılmaz, 2019). Benzer şekilde Kanada'da görev yapan öğretmen adaylarının mesleki kaygı düzeyini inceleyen bir araştırmada, kadınların geleceğe yönelik mesleki kaygı düzeyinin erkeklerden daha fazla olduğu bulunmuştur (Morton vd., 1997). Yapılan farklı araştırmalarda ise cinsiyete göre kariyer stresi düzeylerinde anlamlı farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Alpertonga vd., 2016; Bozyiğit & Gökbaraz, 2020; Çakmak & Hevedanlı, 2004; Çetinkaya, 2019; Doğan & Çoban, 2009; Dursun & Karagün, 2012; Esen, 2019; Johannsen,2011; Özkan, 2020).

Kadınların kariyer uyumu düzeyleri erkeklerden anlamlı olarak yüksek bulunmuş ve cinsiyet değişkenin kariyer uyumunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmüştür (Coetzee & Harry, 2014). Benzer şekilde Sarsıkoğlu ve Bacanlı (2019) cinsiyetin kariyer uyumunu anlamlı şekilde yordadığını ortaya koymuştur. Yiğit (2018) ise cinsiyete göre kariyer uyumu düzeyinin anlamlı olarak farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Bircan (2020) kariyer uyumunun sadece merak alt boyutunun cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiğini, diğer alt boyutlarının cinsiyete göre farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Merak alt boyutunda kadınların kariyer uyum düzeyi erkeklere göre anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. Siyez ve Yusupu (2015) öğrencilerin kariyer uyumlulukları ve kariyer iyimserliklerinin toplumsal cinsiyet rollerine göre anlamlı düzeyde farklılaştığını bulmuştur. Maskülen ve androjen cinsiyet rolüne sahip üniversite öğrencilerinin kariyer uyumlulukları ve kariyer iyimserliklerinin, feminen ve belirsiz cinsiyet rolüne sahip üniversite öğrencilerinden daha yüksek olduğu görülmüştür.

Kalafat (2014) üniversite öğrencilerinin gelecekteki kariyerleriyle ilgili algıları üzerinde cinsiyete göre bir farklılık olmadığını ortaya koymuştur. Bu sonucu öğrencilerin kariyer tercihlerini önceden vermelerinin etkisi olarak yorumlamıştır.

Ertekin (2020) üniversite öğrencilerinin KFÖ "mesleki hazır bulunma" ve "mesleki gelişim yatkınlığı" alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı

farklılık göstermediği ortaya koymuştur. “Mesleki bilinç” ve “mesleki öz güven” alt boyutları ise cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır.

Boğazlıyan ve diğerleri (2017), üniversite öğrencilerinin yaşadıkları işsizlik kaygısının cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaştığını belirtmişlerdir. Kadınların erkeklere göre daha yüksek düzeyde işsizlik kaygısı yaşadıkları sonucuna ulaşmışlardır.

Alanyazında yapılmış olan bu araştırmaların, bu araştırmanın bulgusunu desteklediği görülmektedir. Kadın öğrencilerin erkek öğrencilerden daha yüksek düzeyde kariyer stresi yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır (Altan & Tarsuslu, 2019; Aytaç & Dursun, 2009). Benzer şekilde kariyer stresi alt boyutlarından olan kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği puan ortalamalarının kadın öğrencilerde erkek öğrencilerden anlamlı olarak yüksek bulunmuştur (Üzüm vd., 2018). Bir başka araştırmada da kariyer stresi alt boyutu olan iş bulma baskısını kadın öğretmen adaylarının erkek öğretmen adaylara göre daha fazla yaşadığı bulunmuştur (Yılmaz, 2019). Morton ve diğerleri (1997) yaptıkları çalışmada, kadınların geleceğe yönelik mesleki kaygı düzeyinin erkeklerden daha fazla yaşadığını belirtmişlerdir. Boğazlıyan ve diğerleri (2017) ise kadınların erkeklerden daha çok işsizlik kaygısı yaşadığını ortaya koymuştur.

Bireyler ait oldukları grubun normlarına göre hareket eder ve grubun belirleyeceği rol ve sorumlulukları yerine getirmeye çalışırlar. İçinde bulunduğu kültürün belirlemiş olduğu cinsiyet rolleri bebeklikten itibaren bireylerin cinsiyet davranışlarının şekillenmesine neden olmaktadır (Kağıtçıbaşı, 2005). Kültürel değerler bireylere birtakım toplumsal cinsiyet rolleri yüklemekte ve bunun etkisiyle toplumda daha çok kadınlara uygun olduğu düşünülen meslek grupları açığa çıkmaktadır. Kadınların toplum tarafından kendilerine daha çok uygun olduğu düşünülen meslekler dışında tercih yapması veya bunu istemesinin kariyer stresi yaşamasına neden olduğu düşünülmektedir. Ayrıca işe alım süreçlerinde doğum izni, iş gücü gibi nedenler öne sürülerek kadınlar, iş verenler tarafından daha az oranda işe kabul almaktadırlar. Bu durumun da kadınların erkeklerden daha yüksek düzeyde kariyer stresi yaşamasına neden olduğu düşünülmektedir. Araştırmanın çalışma grubunu Yıldız Teknik Üniversitesi öğrencileri oluşturmuştur. YTÜ, bir teknik üniversite olmasının etkisiyle daha çok mimarlık, mühendislik gibi bölümleriyle öne çıkan bir kurumdur. Bu bölümler de toplumda kadınlardan ziyade daha çok erkeklere

hitap eden meslek grupları olarak kabul görmektedirler. Bu bakımdan bu bölümlerde öğrenim gören kadın üniversite öğrencilerinin toplumsal baskının etkisiyle kariyer stresi yaşayabilecekleri düşünülmektedir.

Yapılan farklı araştırmalarda ise cinsiyete göre kariyer stresi düzeylerinde anlamlı farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Alpertonga vd., 2016; Bozyiğit & Gökbaraz, 2020; Çakmak & Hevedanlı, 2004; Çetinkaya, 2019; Doğan & Çoban, 2009; Dursun & Karagün, 2012; Esen, 2019; Johannsen,2011; Özkan, 2020).

Yapılan araştırmaya benzer şekilde üniversite öğrencilerinin KFÖ "mesleki hazır bulunma" ve "mesleki gelişim yatkınlığı" alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır (Ertekin, 2020).

Araştırma bulgularından farklı olarak Yaşar (2019), üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalık düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı olarak farklılık gösterdiğini belirtmiştir. Ertekin (2020) de KFÖ "mesleki bilinç" ve "mesleki öz güven" alt boyutlarının cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaştığını ortaya koymuştur. Kadınların iş yaşamında karşılaştıkları engellerin kariyer farkındalık düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olmasını sağladığı düşünülmektedir (Altuntaş vd., 2016).

Araştırma bulgularına benzer şekilde Yiğit (2018) de cinsiyete göre kariyer uyumunun anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Yine benzer şekilde yapılan bazı araştırmalarda da cinsiyete göre kariyer uyumluluğunun anlamlı farklılık göstermediği (Hirschi, 2009; Hirschi vd., 2015; Karadaş vd., 2017) sonucuna ulaşılmıştır. Bircan (2020) de kariyer uyumunun sadece merak alt boyutunda cinsiyete göre farklılık bulmuş, diğer alt boyutların cinsiyete göre farklılık göstermediğini ortaya koymuştur.

Araştırmanın bulgusundan farklı olarak bazı araştırmalarda ise cinsiyete göre kariyer uyumunun anlamlı olarak farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu araştırmalarda kadınların kariyer uyumluluk düzeyleri erkeklerden daha yüksek bulunmuştur (Coetze & Harry, 2014; O'Connell vd., 2008; Han & Rojewski, 2015). Başka bir araştırmada ise erkeklerin kariyer uyumluluk düzeyi kadınlardan daha yüksek bulunmuştur (Hou vd., 2014).

Kariyer uyumunu cinsiyete göre değişimini inceleyen pek çok araştırma olmasına rağmen bu araştırmalar arasında bir tutarlılık olmadığı görülmektedir. Bazı araştırmalarda cinsiyete göre kariyer uyumunun anlamlı olarak farklılaştığı (Coetze &

Harry, 2014; O'Connell vd., 2008; Han & Rojewski, 2015); bazı araştırmalarda ise cinsiyete göre kariyer uyumunun anlamlı olarak farklılaşmadığı (Hirschi, 2009; Hirschi vd., 2015; Karadaş vd., 2017) görülmektedir. Cinsiyet açısından farklı araştırmalarda birbirinden çok farklı sonuçların alınmasında yaşanılan kültürün etkisinin olduğu düşünülmektedir (Yiğit, 2018).

5.5. Üniversite Öğrencilerinin Öğrenim Gördükleri Bölümlerini Seçme Nedenlerine Göre Kariyer Farkındalık, Kariyer Stresi ve Kariyer Uyumluluk Düzeylerinin Farklılığına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu

Araştırma sonucunda, öğrenim gördükleri bölümlerini seçme nedenlerine göre üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalık, kariyer stresi ve kariyer uyumluluk düzeylerinin anlamlı olarak farklılık gösterdiği bulunmuştur.

Öğrenim gördüğü bölümünü ilgi ve yeteneğine uygun olduğu için seçen öğrencilerin kariyer farkındalık düzeyleri, iş bulma olanaklarının daha fazla olması nedeniyle seçen öğrencilerin kariyer farkındalık düzeylerinden anlamlı olarak yüksek olduğu ortaya konulmuştur. Öğrenim gördüğü bölümünü ilgi ve yeteneğine uygun olduğu için seçen öğrencilerin kariyer stresi düzeyleri, iş bulma olanaklarının daha fazla olması nedeniyle seçen öğrencilerin kariyer stresi düzeylerinden anlamlı olarak düşük bulunmuştur. Öğrenim gördüğü bölümünü iş bulma olanaklarının daha fazla olması nedeniyle seçen öğrencilerin kariyer stresi düzeyleri, sınav puanı o bölüme tuttuğu için tercih eden öğrencilerin kariyer stresi düzeylerinden anlamlı olarak düşük bulunmuştur. Öğrenim gördüğü bölümünü ilgi ve yeteneğine uygun olduğu için seçen öğrencilerin kariyer uyumluluk düzeyleri, iş bulma olanaklarının daha fazla olması nedeniyle seçen öğrencilerin kariyer uyumluluk düzeylerinden anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Öğrenim gördüğü bölümünü kişilik özelliklerine uygun olduğu için seçen öğrencilerin kariyer uyumluluk düzeyleri, iş bulma olanaklarının daha fazla olması nedeniyle seçen öğrencilerin kariyer uyumluluk düzeylerinden anlamlı olarak yüksek bulunmuştur.

İlgili alanyazın incelendiğinde, ailevi nedenlerle kendi kararları dışında bölüm tercihinde bulunan öğrencilerin kariyer uyum düzeyleri daha düşük bulunmuştur. Okuduğu bölümü akademik nedenlerle seçenlerin iç kontrol odağı, mesleki getiriler nedeniyle seçenlerden daha yüksek bulunmuştur (Bircan, 2020). Ayrıca üniversite

öğrencilerinin kariyer farkındalıklarının okudukları bölümü seçmede etkili olduğu vurgulanmıştır (Ernst, 2014).

Öğrencilerin öğrenim gördükleri bölümü tercih nedenlerine göre kariyer stresi düzeyleri anlamlı olarak farklılık göstermiştir. Sınavdan aldıkları puana göre bölüm tercihi yapan öğrencilerin kariyer stresi düzeyleri, kendi istekleriyle bölüm tercihi yapan öğrencilerden anlamlı olarak yüksek bulunmuştur (Özkan, 2020).

Özder ve diğerleri (2010) öğretmen adaylarının bölümü tercih nedenlerine göre öğretmen mesleğine yönelik tutum puanlarının anlamlı şekilde farklılık gösterdiğini ortaya koymuşlardır. Yapılan çalışmada, öğretmen olma isteği ile öğretmenlik mesleğini seçen bireylerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutum puanları, aile isteği ve iş garantisi ve çalışma koşulları nedenleri ile seçenlerden daha yüksek bulunmuştur. Aile isteği ile öğretmenliği seçenlerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutum puanları düşük bulunmuştur. Öğretmen olma isteği ile öğretmenlik mesleğine karşı olumlu tutum geliştirme arasında anlamlı ilişkinin olduğu belirtilmiştir.

Adalı ve diğerleri (2019) üniversitede odyoloji bölümünü tercih eden öğrencilerle yapmış olduğu çalışmada, öğrencilerin bölümü seçme nedenleriyle yaşamış oldukları durumluk kaygı ve umutsuzluk düzeyleri arasında anlamlı farklılık olduğunu ortaya koymuşlardır. Odyoloji bölümünü kendi isteğiyle seçen öğrencilerin mesleğe yönelik umutsuzluk düzeyleri, bölümü farklı nedenlerle seçen öğrencilerden daha düşük bulunmuştur. Bölümünü iş bulma kolaylığını gözeterek seçen öğrenciler, farklı nedenlerle seçen öğrencilere göre daha yüksek düzeyde kaygı yaşamaktadırlar.

Özkan (2017) öğretmen adayları ile yaptığı çalışmada, kendisine yakın hissettiği için bölümünü tercih eden öğrencilerin kariyer geleceği algılarının, ailesinin isteği ile seçenlerden daha yüksek olduğunu ve ekonomik getirisinin yüksek olmasından dolayı bölümü tercih edenlerin kariyer geleceği algılarının üniversite sınav puanına göre tercih edenlerden daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

Nasir ve Lin (2013) yapmış oldukları araştırmayla ortaokul öğrencilerinin benlik kavramı ile kariyer farkındalıkları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında öğrencilerin benlik kavramı ile kariyer farkındalıkları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca benlik kavramı yüksek veya daha olumlu bakış açısına sahip öğrencilerin daha yüksek kariyer farkındalığına sahip olduğu bulunmuştur.

Turgut ve Yaşar (2019) üniversite öğrencilerinin kariyer stres düzeylerini maddi durum değişkenine göre incelemişlerdir. Yaşı ve gelir düzeyi düşük olan öğrencilerin kariyer stres düzeyleri, yaşı ve gelir düzeyi yüksek olan öğrencilerden anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. Yani kariyer stresi ile gelir düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu söylenebilmektedir.

Çetinkaya (2019) akademik motivasyon ve kariyer stresi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Esen (2019) da öz yeterlilik inancı ve kariyer stresi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca kariyer stresi boyutlarının çalışma durumu değişkenlerini farklılaştırmadığı soncuna ulaşmıştır.

Eryılmaz ve Kara (2018) öğretmen adaylarının kariyer uyumu ile kariyer karar verme öz yetkinliği arasında pozitif yönde anlamlı ilişki varken kariyer uyumu ve kariyer engelleri arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Öğrencilerin kariyer engelleri arttıkça kariyer uyumları azalmaktadır.

Ataç ve diğerleri (2018) kariyer uyumunun, benlik saygısı ve algılanan sosyal destek tarafından yordandığı sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca benlik saygısının kariyer uyumunu artırdığı ve algılanan sosyal desteğin, kariyer uyumu ile benlik saygısı arasında aracı bir rol üstlendiği sonucuna varılmıştır.

Guzman ve Choi (2013) kariyer uyumu ve istihdam edilebilirlik becerileri arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla bir araştırma yürütmüşlerdir. Yapılan araştırmanın sonucunda, kariyer uyumunun dört alt boyutu (kontrol, güven, merak ve ilgi) ile istihdam edilebilirlik becerileri olan iletişim becerileri, problem çözme becerileri ve takım çalışması becerileri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Kırdök ve Bölükbaşı (2018) üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluklarının öznel iyi oluşlarını yordadığı sonucunu göstermiştir. Kariyer uyumunun kontrol alt boyutu öznel iyi oluşun en güçlü yordayıcısı olmuştur. İlgi ve güven alt boyutları da öznel iyi oluşun yordayıcıları arasında yer alırken merak alt boyutu öznel iyi oluşun yordayıcısı olarak yer almamıştır.

Guan ve diğerleri (2013) kariyer uyumluluğunun dört boyutunun, üniversite mezunlarının iş arama öz yeterliliği ve istihdam edilme durumları ile pozitif yönde

anlamlı ilişkide olduğunu bulmuşlardır. İş arama öz yeterliliğinin en güçlü yordayıcıları kariyer uyumunun kariyer ilgi ve kontrol alt boyutları olmuştur.

Kariyer uyumu ile ilgili yapılan bir başka araştırmada Tolentino ve diğerleri (2014) kariyer uyumunun kariyer iyimserliği, proaktif kişilik ve hedef yönelimli öğrenme ile ilişkisini incelemişlerdir. Elde edilen sonuçlara göre, kariyer uyumu ve proaktif kişilik arasında pozitif yönelimli anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır.

Karacan Özdemir (2016) kariyer uyum yeteneğini etkileyen değişkenleri bulmak amacıyla yürüttüğü çalışmada, algılanan sosyal destek, genel öz yeterlilik ve iyimserlik değişkenlerinin kariyer uyum yeteneğini anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşmıştır.

Günay ve Çelik (2019) öğrencilerin psikolojik iyi oluşlarının ve iyimserliklerinin kariyer stresi düzeylerinin etkili bir yordayıcısı olduğunu ortaya koymuştur. Coetzee ve Harry (2014) ise yapmış oldukları araştırmada, yüksek bir dayanıklılık duygusu ve öngörülemezliğe karşı düşük toleransın, yüksek düzeyde kariyer uyumluluğun yordayıcıları olduğuna ulaşmıştır.

Yılmaz (2019) MEB tarafından yapılan atamaların yetersiz olmasından kaynaklı olarak yapılan araştırmaya katılan öğretmen adaylarının %80'inin kariyer geleceklerine ilişkin olumsuz düşüncelere sahip olduğunu ortaya koymuştur.

Sezer (2020) iş deneyimine sahip öğrencilerin iş bulabileceklerine dair öz güvenlerinin artmasının etkisiyle yaşadıkları kaygı düzeylerinin azaldığını belirtmiştir.

Alanyazında yapılmış olan bu araştırmaların, bu araştırmanın bulgusunu desteklediği görülmektedir. Ailevi nedenlerle kendi kararları dışında bölüm tercihinde bulunan öğrencilerin kariyer uyum düzeyleri düşük çıkmıştır. Okuduğu bölümü akademik nedenlerle seçenlerin ise iç kontrol odağı, mesleki getiriler nedenleriyle seçenlerden daha yüksek bulunmuştur (Bircan, 2020). Sınavdan aldıkları puana göre bölüm tercihi yapan öğrencilerin kariyer stresi düzeyleri, kendi istekleriyle bölüm tercihi yapan öğrencilerden anlamlı olarak yüksek bulunmuştur (Özkan, 2020). Öğretmen adaylarının öğretmenlik bölümünü seçme nedenleriyle yapılan bir başka araştırmada, öğretmen olma isteği ile öğretmenlik mesleğini seçen bireylerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutum puanları, aile isteği ve iş garantisi ve çalışma koşulları nedenleri ile seçenlerden daha yüksek bulunmuştur. Ailesinin etkisiyle öğretmenliği tercih edenlerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutum puanları düşük

bulunmuştur. Öğretmen olma isteği ile öğretmenlik mesleğine karşı olumlu tutum geliştirme arasında da anlamlı ilişki olduğu görülmüştür (Özder vd., 2010). Öğretmen adayları ile yapılan bir başka çalışmada, kendisine yakın hissettiği için bölümünü tercih eden öğretmen adaylarının kariyer geleceği algılarının, ailesinin isteği ile seçenlerden daha yüksek olduğunu (Özkan, 2017). Odyoloji bölümünü kendi isteğiyle seçen öğrencilerin mesleğe yönelik umutsuzluk düzeyleri, bölümü farklı nedenlerle seçen öğrencilerden daha düşük bulunmuştur. Bölümünü iş bulma kolaylığını gözeterek seçen öğrenciler, farklı nedenlerle seçen öğrencilere göre daha yüksek düzeyde kaygı yaşamaktadırlar (Adalı vd., 2019). Benlik kavramı ile kariyer farkındalığı arasında da pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (Nasir & Lin, 2013). Alanyazında yapılan çalışmalara bakıldığında, bireylerin kariyer tercihlerini kendi isteğiyle yapmış olmalarının düşük düzeyde kariyer stresi ve umutsuzluk yaşamalarını sağladığı görülmektedir. Kendi kararları doğrultusunda kariyer tercihi yapmış olan bireylerin ise kariyer uyumluluk ve kariyer geleceği algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Araştırmanın bulgularını da destekleyici nitelikte olan bu sonuçlara göre, bireylerin kariyer tercihlerini yaparken kendi ilgi ve isteği doğrultusunda hareket etmelerinin kariyer gelişimlerini olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmada elde edilen sonuçlara ve bunlara dair önerilere yer verilmiştir.

6.1. Sonuçlar

Yapılan çalışma sonucunda;

1. Üniversite tercih döneminde kariyer danışmanlığı hizmeti alan öğrencilerin kariyer farkındalık ve kariyer uyumluluk düzeyleri, kariyer danışmanlığı hizmeti almayan öğrencilerden anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Üniversite tercih döneminde kariyer danışmanlığı hizmeti alan öğrencilerin kariyer stresi düzeyleri ise kariyer danışmanlığı hizmeti almayan öğrencilerden anlamlı olarak düşük olduğu saptanmıştır.
2. Üniversite öğrencilerinin öğrenim gördüğü bölüm kararını vermede en etkili olan kişi durumlarına göre kariyer farkındalık ve kariyer stresi düzeyleri arasında anlamlı olarak farklılık bulunmamış; kariyer uyumluluk düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.
3. Üniversite öğrencilerinin öğrenim gördükleri bölümlerinden memnun olup olmama durumlarına göre kariyer farkındalığı, kariyer stresi ve kariyer uyumluluk düzeyleri anlamlı olarak farklılık göstermektedir. Öğrenim gördüğü bölümünden memnun olan öğrencilerin kariyer farkındalık ve kariyer uyumluluk düzeyleri, öğrenim gördüğü bölümünden memnun olmayan öğrencilerden anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Öğrenim gördüğü bölümünden memnun olan öğrencilerin kariyer stresi düzeyleri, öğrenim gördüğü bölümünden memnun olmayan öğrencilerden anlamlı olarak düşük bulunmuştur.
4. Kadın ve erkek üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalık ve kariyer uyumluluk düzeyleri arasında anlamlı olarak farklılık bulunmamıştır. Kadın üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyleri ise erkek üniversite öğrencilerinden anlamlı olarak yüksek bulunmuştur.

5. Üniversite öğrencilerinin öğrenim gördükleri bölümlerini seçme nedenlerine göre kariyer farkındalık, kariyer stresi ve kariyer uyumluluk düzeyleri anlamlı olarak farklılık göstermiştir. Öğrenim gördüğü bölümünü ilgi ve yeteneğine uygun olduğu için seçen öğrencilerin kariyer farkındalık düzeyleri, öğrenim gördüğü bölümünü iş bulma olanaklarının daha fazla olmasından dolayı seçen öğrencilerin kariyer farkındalık düzeylerinden anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Öğrenim gördüğü bölümünü ilgi ve yeteneğine uygun olduğu için seçen öğrencilerin kariyer stresi düzeyleri, öğrenim gördüğü bölümünü iş bulma olanaklarının daha fazla olmasından dolayı seçen öğrencilerin kariyer stresi düzeylerinden anlamlı olarak düşük bulunmuştur. Öğrenim gördüğü bölümünü iş bulma olanaklarının daha fazla olmasından dolayı seçen öğrencilerin kariyer stresi düzeyleri, öğrenim gördüğü bölümünü sınav puanını baz alarak seçen öğrencilerin kariyer stresi düzeylerinden anlamlı olarak düşük bulunmuştur. Öğrenim gördüğü bölümünü ilgi ve yeteneğine uygun olduğu için seçen öğrencilerin kariyer uyumluluk düzeyleri, öğrenim gördüğü bölümünü iş bulma olanaklarının daha fazla olmasından dolayı seçen öğrencilerin kariyer uyumluluk düzeylerinden anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Öğrenim gördüğü bölümünü kişilik özelliklerine uygun olduğu için seçen öğrencilerin kariyer uyumluluk düzeyleri, öğrenim gördüğü bölümünü iş bulma olanaklarının daha fazla olmasından dolayı seçen öğrencilerin kariyer uyumluluk düzeylerinden anlamlı olarak yüksek bulunmuştur.

6.2. Öneriler

1. Üniversite tercih döneminde psikolojik danışman tarafından tercih danışmanlığı hizmeti alan öğrencilerin kariyer farkındalık ve kariyer uyumluluk düzeyleri yüksek ve kariyer stresi düzeyleri düşük bulunmuştur. Öğrencilere verilen tercih danışmanlığı hizmetinin onların kariyer süreçlerine olumlu yansıdığı görülmektedir. Bu nedenle üniversite öncesi eğitim kademeleri olan liselerde verilen tercih danışmanlığı hizmeti yaygınlaştırılabilir.

2. Tercih danışmanlığı hizmetini daha fazla öğrenciye ve daha verimli biçimde sunabilmek adına okullarda görev yapan okul psikolojik danışman sayıları arttırılabilir.
3. Kariyer danışmanlığı hizmetini verecek olan okul psikolojik danışmanlarının bu alanda yetkinleşmesi adına üniversitelerde kariyer danışmanlığı dersleri zorunlu hale getirilebilir.
4. Okullarda öğrencilere üniversite tercih döneminde tercih danışmanlığı almanın önemini belirten eğitimler düzenlenebilir.
5. Öğrenim gördüğü bölüme kendileri karar veren öğrencilerin kariyer stresi düzeyleri, öğrenim gördüğü bölüme anne ve babasının etkisiyle karar veren öğrencilerin kariyer stresi düzeylerinden düşük olduğu bulunmuştur. Ayrıca öğrenim gördüğü bölüme yine kendileri karar veren öğrencilerin kariyer uyumluluk düzeyleri, öğrenim gördüğü bölüme akrabasının etkisiyle karar veren öğrencilerin kariyer uyumluluk düzeylerinden yüksek olduğu bulunmuştur. Öğrenim görülen bölüme öğrencilerin kendilerinin karar vermesi durumunun onlara olumlu yönde yansıdığı görülmektedir. Bu nedenle öğrencilere öğrenim görmek istedikleri bölümlere karar verirken kendi düşünce, duygu, istek ve beklentilerine uygun olarak karar vermelerinin önemini vurgulayan seminerler verilebilir.
6. Öğrenci velilerine, çocuklarının öğrenim görmek istediği bölümlere saygı göstermeleri ve karar aşamasında çocuklarını yönlendirmekten kaçınmaları gerektiği yönünde bilgilendirmeleri içeren seminerler verilebilir.
7. Öğrenim gördükleri üniversitelerinden memnun olan öğrencilerin kariyer farkındalık ve kariyer uyumluluk düzeyleri, öğrenim gördükleri üniversitelerinden memnun olmayan öğrencilerden yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca öğrenim gördükleri üniversitelerinden memnun olan öğrencilerin kariyer stresi düzeyleri, öğrenim gördükleri üniversitelerinden memnun olmayan öğrencilerden düşük olduğu bulunmuştur. Öğrenim görülen üniversiteden memnun olma durumunun öğrencilere olumlu yönde yansıdığı görülmektedir. Bu nedenle üniversiteler, bünyesinde bulunan öğrencilerinin okullarından memnun olma düzeyini artırmaya yönelik çalışmalara ağırlık verebilir.
8. Üniversite bünyesinde bulunan kariyer ofisleri öğrencilere mezun olduktan sonra iş bulma kapsamındaki faaliyetlere ağırlık vermektedirler. Kariyer

ofisleri, üniversiteye yeni başlayan öğrencilerin okula uyumlarını sağlamaya yönelik oryantasyon çalışmalarına da ağırlık verebilirler.

9. Kadın üniversite öğrencilerinin yaşamış olduğu kariyer stresi düzeyi, erkek üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyinden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu nedenle kadınların yaşadığı kariyer stresini azaltmaya yönelik çalışmalar yapılabilir.
10. Öğrenim gördüğü bölümünü ilgi ve yeteneğine uygun olduğu için seçen öğrencilerin, iş bulma olanaklarının daha fazla olmasından dolayı seçen öğrencilere göre kariyer farkındalık ve kariyer uyumluluk düzeyleri yüksek, kariyer stresi düzeyleri düşük bulunmuştur. Bu nedenle öğrencilere bölüm tercihi yaparken ilgi ve yeteneklerine uygun olan bölümleri seçmelerinin önemini anlatan seminerler düzenlenebilir.
11. Öğrenim gördüğü bölümünü kişilik özelliklerine uygun olduğu için seçen öğrencilerin kariyer uyumluluk düzeyleri, öğrenim gördüğü bölümün iş bulma olanaklarının daha fazla olmasından dolayı seçen öğrencilerin kariyer uyumluluk düzeylerinden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu nedenle öğrencilere öğrenim görecekleri bölümlere karar verme aşamasında kişilik özelliklerini göz önünde bulundurmalarının önemini vurgulayan seminerler düzenlenebilir.
12. Öğrencilere üniversite tercih döneminde ve bölüm kararı verirken dikkat edilmesi gereken hususlar hakkında bilgilendirmeleri içeren grup rehberliği çalışmaları yapılabilir.
13. Öğrencilerin kariyer farkındalık ve kariyer uyumluluk düzeylerini geliştirmeyi ve kariyer stres düzeylerini azaltmayı amaçlayan çalışmalar yapılabilir.
14. Kariyer farkındalığı, kariyer stresi ve kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkileri açıklayan ve bu ilişkide aracı rolü olan değişkenleri ortaya koyan araştırmalar yapılabilir.
15. Öğrencilerle öğrenim görülecek bölüme karar verme becerilerini kazandıracak ve dikkat edilmesi gereken noktalar hakkında bilgilendirmeleri içeren psikoeğitim grup çalışmaları yapılabilir.
16. Bu araştırma, nicel araştırma yöntemi ile yapılmıştır. Nicel araştırmanın yanı sıra nitel araştırmanın da eklenerek, karma yöntem araştırmasının yapılması, daha derinlemesine bilgilerin edinilmesi açısından önemli görünmektedir.

KAYNAKÇA

Adalı, İ., Erbaşaran, E., İskender, S., Uludağ, B., Kartal, A., Konukseven, Ö. & Meral, M. (2019). Odyoloji bölümü öğrencilerinin mesleğe yönelik kaygı ve umutsuzluk düzeylerinin belirlenmesi. *TJAHR*, *2*(3), 65-74. https://dergipark.org.tr/en/pub/tjaudiologyandhear/issue/64120/970772

Akdemir, Ç. (1991). Okullarımızda mesleki rehberliğin önemi. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, *1*(2), 76-83. https://dergipark.org.tr/en/pub/tpdrd/issue/21422/229760

Akıntuğ, Y. (2012). Grup rehberliği programının ergenlerin mesleki olgunluk düzeylerine etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *1*, 12-21.

Akkoç, F. (2012). Lise öğrencilerinin mesleki kararsızlıkları ile kariyer inançları arasındaki ilişki. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, *32*, 49-70. https://dergipark.org.tr/en/pub/deubefd/issue/25119/265245

Akoğlan Kozak, M., Dalkıranoğlu, T. (2013). Mezun öğrencilerin kariyer algılamaları: Anadolu üniversitesi örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *13*(1), 41-52. https://hdl.handle.net/11421/117

Aktaş, A. M. (2001). Bir kamu kuruluşunun üst düzey yöneticilerinin iş stresi ve kişilik özellikleri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 56*(4), 24-42. https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/36233

Akyurt, H. & Turpcu, E. (2018). Determination of career stresses of tourism education students: A research on Giresun University Undergraduate students. *Jass Studies-The Journal of Academic Social Science Studies, 69,* 365-380.

Alpertonga, H., Ünsar, A. S. & Akın, Y. K. (2016). Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin kaygı ve stres düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir alan araştırması. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, *16* (32), 71-83. https://doi.org/10.30976/susead.302136

Altan, F. & Tarsuslu, S. (2019, 10 Eylül). *Üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerinin belirlenmesi* [Bildiri sunumu]. MENSEC V, Budapeşte. https://webyonetim.bandirma.edu.tr/Content/Web/Yuklemeler/DosyaYoneticisi/600/files/MENSEC%20Budapest%20Proceeding%20Book%20December%2018%20FINAL%20(1).pdf

Altuntaş, S., Atlı, A. & Kış, A. (2016). Öğrencilerin mesleki olgunluk düzeylerinin cinsiyetlerine göre meta analizi. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *31,* 88-106. https://dergipark.org.tr/en/pub/sakaefd/issue/24690/261077

Ataç, L. O., Dirik, D., & Tetik, H. T. (2018). Predicting career adaptability through self-esteem and social support: A research on young adults. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, *18*(1), 45-61. https://doi.org/10.1007/s10775-017-9346-1

Atfield, G., & Purcell, K. (2010). Job search strategies and employment preferences of higher education students. *Institute for Employment Research, University of Warwick.*https://warwick.ac.uk/fac/soc/ier/futuretrack/findings/ft3.1_wp2_job_search_and_motivations.pdf

Atılgan, S. (2017). *Lise öğrencilerinde kaygı ve stresin yordayıcısı olarak kariyer kararı yetkinlik beklentisi* (Yayın No. 498900) [Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

Aydin, F. (2019). *Lise öğrencilerinin kariyer karar verme güçlükleri ile psikolojik sağlamlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayın No. 582779) [Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

Aydoğan, M., Karatepe, R., & Yelken, T. Y. (2022). Üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalıklarıyla 21. yüzyıl becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *23*(3), 1578-1597. https://doi.org/10.17679/inuefd.1132893

Aytaç, S. & Dursun, S. (2009). Üniversite öğrencileri arasında işsizlik kaygısı. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *28*(1), 71-84.

Aytaç, S. (1997). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi.* Epsilon Yayıncılık.

Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and weil-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology*, *34*(10), 2045-2068. https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2004.tb02690.x

Baglama, B., & Uzunboylu, H. (2017). The relationship between career decision-making self-efficacy and vocational outcome expectations of preservice special education teachers. *South African Journal of Education*, *37*(4). https://doi.org/10.15700/saje.v37n4a1520

Baltaş, A. & Baltaş, Z. (2014). *Stres ve başa çıkma yolları*. Remzi Kitabevi.

Barunch, Y. (2004). Transforming careers: From linear to multidirectional career paths: Organizational and individual perspectives. *Career Development International, 9*(1), 58-73. https:// doi.org/10.1108/13620430410518147

Batur, H. Z. & Adıgüzel, O. (2014). Schein'in kariyer değerleri perspektifinde öğrencilerin kariyer tercihlerini etkileyen faktörler üzerine bir araştırma: Isparta ili fen lisesi öğrencileri örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 42,* 327-348. https://dergipark.org.tr/en/pub/dpusbe/issue/4784/66005

Betz, N. E. & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self efficacy expectations to perceived career options in college women and men. Journal of Counseling Psychology, 28, 399– 410.

Betz, N. E., & Voyten, K. K. (1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *The Career Development Quarterly*, *46*(2), 179-189. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb01004.x

Bircan, Y. H. (2020). *Üniversite son sınıf öğrencilerinde kariyer uyumunun psikososyal değişkenler açısından incelenmesi* (Yayın No. 633516) [Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

Birol, H. (2013). *Pozitif kariyer*. Akis Kitap.

Boğazlıyan, E. E., Bozgeyikli, H. & Taşğın, Ö. (2017). Üniversiteli gençlerin işsizlik kaygıları ile psikolojik dayanıklılıkları arasındaki ilişki. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 6*(16), 551-567. https://dergipark.org.tr/en/pub/hakisderg/issue/33300/364605

Bozyiğit, E., & Gökbaraz, N. (2020). Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinde kariyer stresinin belirleyicileri. *Journal of Computer and Education Research, 8*(15), 181-200. https://doi.org/10.18009/jcer.679874

Bozgeyikli H., Bacanlı F., & Doğan H. (2009). İlköğretim sekizinci sınıf öğrencilerinin mesleki karar verme yetkinliklerinin yordayıcılarının incelenmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 21, 125-136. https://dergipark.org.tr/en/pub/susbed/issue/61797/924377

Bölükbaşı, A. (2017). *Lise öğrencilerinin kariyer uyumu ve yaşam doyumu ilişkisinde iyimserlik ve umudun aracı* (Yayın No. 485602) [Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

Büyükgöze Kavas, A. (2014). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale: Turkish formandits relation to hope and optimism. *Australian Journal of Career Development, 23*(3), 125-132. https://doi.org/10.1177/1038416214531931

Büyükgöze Kavas, A., Duffy, R. D. & Douglass, R. P. (2015). Exploring links between career adaptability, work volition and well being among Turkish students. *Journal of Vocational Behavior, 90,* 122-131. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.08.006

Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem Akademi Yayınları.

Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö., & Köklü, N. (2011). *Sosyal bilimler için istatistik.* Pegem Akademi Yayıncılık.

Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2010). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi Yayıncılık.

Bynner, J. (2005). Rethinking the youth phase of the life-course: The case for emerging adulthood? *Journal of Youth Studies,* 8(4), 367-384. https://doi.org/10.1080/13676260500431628

Can, A. (2013). *Spss ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Pegem Akademi Yayıncılık.

Can, A. (2019). *Spss ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Pegem Akademi Yayıncılık.

Can, G., (1998). İlköğretimde Rehberlik (Ed: Ayhan Hakan). Eğitim Bilimlerinde Yenilikler (ss. 111-123). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları. No: 1016, Açıköğretim Fakültesi Yayınları No: 559.

Choi, B. Y., Park, H., Nam, S. K., Lee, J., Cho, D., & Lee, S. M. (2011). The development and initial psychometric evaluation of the Korean Career Stress Inventory for college students. *The Career Development Quarterly, 59*(6), 559-572. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2011.tb00976.x

Coetzee, M., & Harry, N. (2014). Gender and hardiness as predictors of career adaptability: An exploratory study among Black call centre agents. *South*

African Journal of Psychology, *45*(1), 81-92. https://hdl.handle.net/10520/EJC165083

Cohen, C., & Patterson, D. G. (2012). Teaching strategies that promote science career awareness. *Northwest Association for Biomedical Research*. *1*, 2-9. https://www.nwabr.org/sites/default/files/pagefiles/science-careers-teaching-strategies-PRINT.pdf

Colston, N., Thomas, J., Ley, M. T., Ivey, T., & Utley, J. (2017). Collaborating for early-age career awareness: A comparison of three instructional formats. Journal of Engineering Education, 106(2), 326-344. https://doi.org/10.1002/jee.20166

Coşgun, H. (2019). Kariyer karar verme grup rehberliği programının öğrencilerin kariyer karar verme güçlük düzeylerine etkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma (Yayın No. 556318) [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, *74*(2), 219-229. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.004

Creed, P. A., Hood, M., Praskova, A., & Makransky, G. (2016). The career distress scale: Using Rasch measurement theory to evaluate a brief measure of career distress. Journal of Career Assessment, 24(4), 732-746. https://doi.org/10.1177/1069072715616126

Creswell, J. W. (2009). *Research design: Qualitative, Quantitative and mixed methods approaches.* Thousand Oaks: Sage Publications.

Crites, J. (1976). A comprehensive model of career development in early adulthood. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 105–118.

Çakır, M. A. (2003). *Bir mesleki grup rehberliği programının lise öğrencilerinin mesleki kararsızlık düzeylerine etkisi* (Yayın No. 205187) [Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

Çakmak, Ö. & Hevedanlı, M. (2004, 6-9 Temmuz). *Biyoloji Öğretmen Adaylarının Kaygılarını Etkileyen Etmenler* [Bildiri sunumu]. İnönü Üniversitesi, Malatya.

Çalık, T., & Ereş, F. (2006). *Kariyer yönetimi tanımlar*: *Kavramlar ilkeler*. Gazi Kitabevi.

Çepni, S., & Ormancı, Ü. (2017). *Geleceğin dünyası*. Pegem Atıf İndeksi, 1-32.

Çetinkaya, T. (2019). The analysis of academic motivation and career stress relationships of the students in department of physical education and sport. *International Education Studies, 12*(4), 24-35. https://doi.org/10.5539/ies.v12n4p24

Çöp, S. (2020). Kariyer stresinin kariyer kararlılığı üzerindeki etkisinde sosyal ağ desteğinin aracılık rolü: Gastronomi öğrencileri üzerine bir araştırma. *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, *3*(10), 835-856. https://doi.org/10.26677/TR1010.2020.553

DeRidder, L. (1990). The impact of parents and parenting on career development. *Comprehensive Career Development Project*.

Doğan, B., & Eser, M. (2013). Üniversite öğrencilerinin stresle başa çıkma yöntemleri: Nazilli MYO örneği. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges), 3*(4), 29-39. https://dergipark.org.tr/en/pub/ejovoc/issue/5389/73083

Doğan, H. (2005). *Bilgi verici danışmanlık programının üniversiteye giriş sınavı ve üniversite eğitimine ilişkin yanlış inançlara etkisi* (Yayın No. 454865) [Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

Doğan, T. & Çoban, A. E. (2009). Eğitim fakültesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ile kaygı düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitim ve Bilim, 34*(153), 157-168.

Donat, A., Bilgiç, B., Eskiocak, A. & Koşar, D. (2019). Üniversite öğrencilerinin sorunları ve çözüm önerileri. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 9* (3), 451-459. https://dergipark.org.tr/en/pub/higheredusci/issue/61500/918336

Duffy, R. D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment, 18*(4), 420-430. https://doi.org/10.1177/1069072710374587

Dursun, S. & Karagün, E. (2012). Öğretmen adaylarının mesleki kaygı düzeylerinin incelenmesi: Kocaeli üniversitesi beden eğitimi ve spor yüksekokulu son sınıf öğrencileri üzerine bir araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 24,* 93-112. https://dergipark.org.tr/en/pub/kosbed/issue/25695/271163

Duru, H. & Gültekin, F. (2020). Eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer stresleri, kariyer uyum yetenekleri ve mentörlük arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Education Journal, 28*(1), 328-337. https://doi.org/10.24106/kefdergi.3596

Eliason, G. T., & Patrick, J. (Eds.). (2008). *Career development in the schools*. IAP.

Ernst, J. V., & Bowen, B. (2014). Comparing career awareness opportunities of academically at-risk and non at-risk freshman engineering students. *American Journal of Engineering Education, 5*(2), 91-98. https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1053285.pdf

Ertekin, A. B. (2020). Spor eğitimi alanında öğrenim gören öğrencilerin girişimcilik düzeyleri ile kariyer farkındalıkları arasındaki ilişki. *İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, *7*(3), 14-27. https://dergipark.org.tr/en/pub/inubesyo/issue/60831/834704

Eryılmaz, A., & Kara, A. (2016). Investigation of psychometric properties of career adaptability scale. *Online Journal of Counseling and Education, 5*(1).

Eryılmaz, A., & Kara, A. (2017). Comparison of teachers and pre-service teachers with respect to personality traits and career adaptability. *International Journal of Instruction, 10*(1), 85-100. http://www.e-iji.net/dosyalar/iji_2017_1_6.pdf

Eryılmaz, A., & Kara, A. (2018). Pre-Service teachers' career adaptabilities: It's relationships with career decision making self-efficacy and career barriers. *International Online Journal of Educational Sciences, 10*(2), 235-244. https://doi.org/10.15345/iojes.2018.02.016

Esen, D. (2019). Kariyer stresi ile özyeterlilik inancı ilişkisinin demografik değişkenlerin farklılaştırıcı rolü bağlamında incelenmesi: İzmir Meslek Yüksek Okulu İktisadi ve İdari Programlar örneği. *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi*

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, *2*(2), 217-232. https://dergipark.org.tr/en/pub/ikacuiibfd/issue/50123/646994

Essel, G. & Owusu, P. (2017). *Causes of students' stress, itseffects on their academic success and stres management by students* [Master's Thesis, Seinäjoki University of Applied Sciences].

Fiori, M., Bollmann, G., & Rossier, J. (2015). Exploring the path through which career adaptability increases job satisfaction and lowers job stress: The role of affect. *Journal of Vocational Behavior*, *91*, 113-121. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.08.010

Fouad, N. A., Guillen, A., Harris-Hodge, E., Henry, C., Novakovic, A., Terry, S., & Kantamneni, N. (2006). Need, awareness and use of career services for college students. *Journal of Career Assessment*, *14*(4), 407-420. https://doi.org/10.1177/1069072706288928

Ginevra, M. C., Pallini, S., Vecchio, G. M., Nota, L., & Soresi, S. (2016). Future orientation and attitudes mediate career adaptability and decidedness. *Journal of Vocational Behavior*, *95*, 102-110. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.08.003

Gizir, C. A. (2005). Orta Doğu Teknik Üniversitesi son sınıf öğrencilerinin problemleri üzerine bir çalışma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *1*(2), 196-213. https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/161013

Göncü Akbaş, M. (2019). *Lise öğrencilerinin kariyer kaygısı üzerine bir araştırma: Antalya ili örneği* (Yayın No. 569013) [Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

Graham, B., & Ali, L. (2001). *The counseling aproach to careers guidance.* Routledge Publication.

Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2010). *Career management*. Sage Publications.

Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., Fu, R., Wang, Y., Zhang, S. & Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior, 83*(3), 561-570. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.003

Guzman, A. B., & Choi, K. O. (2013). The relations of employ ability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of Vocational Behavior*, *82*(3), 199-207. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.009

Gülbahçe, A. (2009). Farklı liselerde öğrenim gören öğrencilerin mesleki olgunluk düzeylerinin incelenmesi. *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi,* 11(1), 131-144. https://dergipark.org.tr/en/pub/erziefd/issue/6002/80042

Gümüştekin, G. E., & Gültekin, F. (2009). Stres kaynaklarının kariyer yönetimine etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *23*(2), 147-158. https://dergipark.org.tr/en/pub/dpusbe/issue/4765/65489

Günay, A. & Çelik, R. (2019). Kariyer stresinin psikolojik iyi oluş ve iyimserlik değişkenleriyle yordanması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2*(33), 205-218. https://dergipark.org.tr/en/pub/sbe/issue/41368/558568

Gündoğdu, Y. (2021). *Üniversite öğrencilerinin algılanan kariyer engelleri, kariyer stresi ve kariyer farkındalığı ile akademik başarıları arasındaki ilişkiler* (Yayın No. 673921) [Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

Güner, O., & Hacıcaferoğlu, S. (2021). Spor bilimlerinde öğrenim gören üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalıklarının incelenmesi: Karadeniz Bölgesi örneği. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, *10*(28), 111-130. https://doi.org/10.52528/genclikarastirmalari.1021728

Gysbers, N. C., Heppner, M. J., & Johnston, J. A. (2014). *Career counseling: Holism, diversity, and strengths*. John Wiley & Sons

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2013). *Multivariate data analysis*. Pearson Education Limited.

Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Sage Publications.

Han, H., & Rojewski, J. W. (2015). Gender-specific models of work-bound Korean adolescents' social supports and career adaptability on subsequent job satisfaction. *Journal of Career Development*, *42*(2), 149-164. https://doi.org/10.1177/0894845314545786

Herr, E. L., & Cramer, S. H. (1996). *Career guidance and counseling through the lifespan: Systematic approaches*. Harper Collins.

Herr, E. L., Cramer, S. H., & Niles, S. G. (2004). *Career guidance and counseling through the lifespan: Systematic approaches*. Allyn & Bacon.

Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, *74*(2), 145-155. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002

Hirschi, A., & Vondracek, F. W. (2009). Adaptation of career goals to self and opportunities in early adolescence. *Journal of Vocational Behavior*, *75*(2), 120-128. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.05.005

Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, *87*, 1-10. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.008

Hou, C., Wu, L., & Liu, Z. (2014). Effect of proactive personality and decision-making self-efficacy on career adaptability among Chinese graduates. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, *42*(6), 903-912. https://doi.org/10.2224/sbp.2014.42.6.903

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].

Inkson, K. (2007). Understanding Careers: The metaphors of working lives. *Development and Learning in Organizations, 23*(1). https://doi.org/10.1108/dlo.2009.08123aae.001

Işık, E. (2010). *Sosyal bilişsel kariyer teorisi temelli bir grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklenti düzeylerine etkisi* (Yayın No. 294402) [Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

İçtüzer, E. (2017). *Ortaöğretim kurumlarında yürütülen psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin değerlendirilmesi* (Yayın No. 468248) [Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

İpçi, T. (2020). *Kariyer koçluğu uygulamalarının üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinliği ve kariyer stresi düzeylerine etkisinin incelenmesi* (Yayın No. 639095) [Yüksek Lisans Tezi, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

Jaensch, V. K., Hirschi, A., & Spurk, D. (2016). Relationships of vocational interest congruence, differentiation, and elevation to career preparedness among university students. *ZeitschriftfürArbeits- und Organisations psychologie*, *60*(2), 79-89. https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000210

Jang, H. S. (2000). The sources of stress of university students and their coping strategies. *Journal of Student Guidance Research, 32*(1), 101-115.

Johannes, S. E. (2011). *An analysis of the occupational stress factors identified by certified teachers* (Master's thesis).

Johnston, C. S., Luciano, E. C., Maggiori, C., Ruch, W. & Rossier, J. (2013). Validation of the German version of the CareerAdapt-Abilities Scale and its relation to orientations to happiness and work stress. *Journal of Vocational Behavior, 83*(3),295-304. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.002

Kağıtçıbaşı, Ç. (2005). Autonomy and relatedness in cultural context: Implications for self and family. *Journal of cross-cultural psychology*, *36*(4), 403-422. https://doi.org/10.1177/0022022105275959

Kalafat, T. (2014). *Kariyer geleceği algısını etkileyen kişisel faktörlerin belirlenmesine yönelik bir model çalışması* (Yayın No. 370327) [Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

Kara, A. (2016). *Kariyer uyumluluğu programının RPD öğrencilerinin kariyer uyumluluk düzeyleri üzerindeki etkisinin incelenmesi* (Yayın No. 435983) [Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

Karacan Özdemir, N., & Güneri Yerin, O. (2016). The factors contribute to career adaptability of high-school students. *Eurasian Journal of Educational Research, 16*(67),183-198. https://dergipark.org.tr/en/pub/ejer/issue/42446/511213

Karadaş, A., Duran, S., & Kaynak, S. (2017). Hemşirelik öğrencilerinin kariyer planlamaya yönelik görüşlerinin belirlenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, *8*(1), 1-8. https://doi.org/10.22312/sdusbed.224956

Karasar, N. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler*. Nobel Yayın Dağıtım.

Karataş, Z., & Yavuzer, Y. (2009). Yaratıcı drama temelli mesleki grup rehberliğinin lise öğrencilerinin mesleki olgunluk puanlarına etkisi. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama, 8*(15), 83-98.

Kaynak, Tuğray (1996). *İnsan kaynakları planlaması*. Alfa Yayınları.

Kırdök, O., & Bölükbaşı, A. (2018). The role of senior university students' career adaptability in predicting their subjective well-being. *Journal of Education and Training Studies, 6*(5), 47-54. https://doi.org/10.11114/jets.v6i5.3010

Kim, S. K. (2003). Life stress in freshman and adjustment to college. *Korean Journal of Youth Studies, 10*(2), 215-237.

Klehe, U. C., Zikic, J., Van Vianen, A. E., & De Pater, I. E. (2011). Career adaptability, turnover and loyalty during organizational downsizing. *Journal of Vocational Behavior, 79*(1), 217-229. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.01.004

Kleinberg, J. L. (1976). Adolescent correlates of occupational stability and change. *Journal of Vocational Behavior, 9*(2), 219-232. https://doi.org/10.1016/0001-8791(76)90080-4

Konstam, V., Çelen Demirtaş, S., Tomek, S., & Sweeney, K. (2015). Career adaptability and subjective well-being in unemployed emerging adults: A promising and cautionarytale. *Journal of Career Development. 42*(6), 463-477. https://doi.org/10.1177/0894845315575151

Korkut, F. (2007). Psikolojik danışmanların mesleki rehberlik ve psikolojik danışmanlık ile ilgili düşünceleri ve uygulamaları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 32,* 187-197.

Korucu, A. T., & Kabak, K. (2021). The effect of STEM and other innovative interdisciplinary practices on academic success, attitude, career awareness: Ameta-synthesisstudy. *Journal of Learning and Teaching in Digital Age, 6*(1), 27-39. https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1489267

Körner, A., Lechner, C. M., Pavlova, M. K., & Silbereisen, R. K. (2015). Goal engagement in coping with occupational uncertainty predicts favorable career-related outcomes. *Journal of Vocational Behavior, 88,* 174-184. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.001

Krumboltz, J. D. (1996). A learning theory of career counseling. *Handbook of career counseling theory and practice*, 55-80. Davies-Black Publishing.

Kuzgun, Y. (2006). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş.* Nobel Yayın Dağıtım.

Kuzgun, Y. (2009). *Rehberlik ve psikolojik danışma*. Nobel Akademik Yayıncılık.

Kuzgun, Y. (2014). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş*. Nobel Yayın Dağıtım.

Kuzgun, Y., (2000). İlköğretimde Mesleki Gelişim (Ed:Yıldız Kuzgun). İlköğretimde Rehberlik (ss.125-153). Ankara: Nobel Yayın.

Lent, R. W., & Brown, S. D. (1996). Social cognitive approach to career development: An overview. *The Career Development Quarterly, 44*(4), 310-321. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1996.tb00448.x

Marcos, K. (2003). Gearing-up for career awareness: Profile of a middle school career program. *ERIC/CASS Digest*.

Merdan, E. (2011). *Kişilikle kariyer seçimi arasındaki ilişkinin incelenmesi: Özel sektörde bir uygulama* (Yayın No. 308655). [Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

Mesleki Yeterlik Kurumu (MYK). (2017). Ulusal Meslek Standardı. Erişim Adresi: https://portal.myk.gov.tr/

Monsalve, C., Hazari, Z., McPadden, D., Sonnert, G., & Sadler, P. M. (2016, July). Examining the relationship between career outcome expectations and physics identity. In *Proceedings of the Physics Education Research Conference*. https://doi:10.1119/perc.2016.pr.052

Morgan, T. & Ness, D. (2003). Career decision-making difficulties of first-year students. *The Canadian Journal of Career Development, 2*(1), 33-39.

Morton, L.L., Vesco, R., Williams, N.H. & Awender, M.A. (1997). Student teacher anxieties related to class management, pedagogy, evaluation, and staff relations. *British Journal of Educational Psychology, 67,* 69-89. https://doi.org/10.1111/j.2044-8279.1997.tb01228.x

Nasir, R., & Lin, L. S. (2013). The relationship between self-concept and career awareness among ststudents. *Asian Social Science, 9*(1), 193. http://dx.doi.org/10.5539/ass.v9n1p193

Niles, S. G. (2003). Career counselors confront a critical crossroad: A vision of the future. *The Career Development Quarterly, 52,* 70-77. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2003.tb00629.x

Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2013). *21. yüzyılda kariyer gelişimi müdahaleleri*. (Çev., F. Korkut Owen), Nobel Akademik Yayıncılık. (Orijinal çalışma 2002'de yayımlandı).

O'Connell, D. J., McNeely, E., & Hall, D. T. (2008). Unpacking personal adaptability at work. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 14*(3), 248-259. https://doi.org/10.1177/1071791907311005

Oesch, M. & Bower, C. (2009). *Cirriculum guide: Integrating career awareness into the ABE ve ESOL* classroom. National College Transition Network.

Otto, L. B. (2000). Youth perspectives on parental career influence. *Journal of Career Development, 27*(2), 111-118. https://doi.org/10.1177/089484530002700205

Ömeroğlu, S. (2014). *Polis Akademisi öğrencilerine yönelik kariyer uyumu programının etkinliğinin değerlendirilmesi* (Yayın No. 354785) [Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

Özden, K. & Sertel-berk, Ö. (2017). Kariyer Stresi Ölçeği'nin (KSÖ) Türkçe'ye Uyarlanması ve Psikometrik Özelliklerinin Sınanması. *Psikoloji Çalışmaları, 37* (1), 35-51. https://dergipark.org.tr/en/pub/iupcd/issue/32435/297680

Özder, H., Konedralı, G. & Zeki, C. P. (2010). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 16*(2), 253-275. https://dergipark.org.tr/en/pub/kuey/issue/10334/126647

Özkan, A. (2020). *Üniversite öğrencilerinin yılmazlık ve genel öz yeterlilik düzeylerinin kariyer stresini yordayıcılığının incelenmesi* (Yayın No. 665387) [Yüksek Lisans Tezi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

Öztürk, M. (2020). *Üniversite kariyer gelişim programının öğrencilerin kariyer farkındalığı, karar verme yetkinliği ve stresi üzerindeki etkisi* (Yayın No. 636202) [Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

Öztürk, M., & Şirin, A. (2020). Kariyer farkındalık ölçeğinin geliştirilmesi ve geçerlilik-güvenirlik çalışmasının gerçekleştirilmesi. https://www.researchgate.net/publication/341103251_Kariyer_Farkindalik_Olceginin_Gelistirilmesi_ve_Gecerlilik_Guvenirlik_Calismasinin_Gerceklestirilmesi

Özyürek, R. (2013). *Kariyer psikolojik danışmanlığı kuramları- Çocuk ve ergenler için kariyer rehberliği uygulamaları*. Nobel Akademik Yayıncılık.

Özyürek, R. (2015). Sosyal-bilişsel yaklaşımlar. *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya*, 220-268. Pegem Yayıncılık.

Park, I. S., & Han, Y. J. (2017). A study on the difference in career attitude maturity, career identity, stress management, and satisfaction for major classes of nursing students according to demographic characteristics. *The Journal of Employment and Career, 7*(1), 145-167.

Pehlivan, İ. (1995). *Yönetimde stres kaynakları*. Pegem Yayıncılık.

Richardson, M. S. (1993). Work in people's lives: A location for counseling psychologists. *Journal of counseling psychology*, *40*(4), 425. https://doi.org/10.1037/0022-0167.40.4.425

Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment 13*(1), 3-24. https://doi.org/10.1177/1069072704270271

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*(3), 271-285. https://doi.org/10.1177/1069072708330463

Saka, N., & Gati, I. (2007). Emotional and personality-related aspects of persistent career decision-making difficulties. *Journal of Vocational Behavior, 71*(3), 340-358. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.08.003

Salman, N. (2018). *Kariyer karar verme güçlüklerinin kariyer engelleri, kariyer karar verme öz yetkinliği ve karar durumu ile ilişkisi* (Yayın No. 527524) [Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

Salonen, A., Kärkkäinen, S., & Keinonen, T. (2018). Career-related instruction promoting students' career awareness and interest towards science learning. *Chemistry Education Research and Practice*, *19*(2), 474-483. https://doi.org/10.1039/C7RP00221A

Santilli, S., Marcionetti, J., Rochat, S., Rossier, J., & Nota, L. (2017). Career adaptability, hope, optimism, and life satisfaction in Italian and Swiss adolescents. *Journal of Career Development*, *44*(1), 62-76. https://doi.org/10.1177/0894845316633793

Santilli, S., Nota, L., Ginevra, M. C. & Soresi, S. (2014). Career adaptability, hope and life satisfaction in workers with intellectual disability. *Journal of Vocational Behavior, 85*(1), 67-74. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.02.011

Sarı, S. V. (2014). *Sosyal bilişsel öğrenme teorisine dayalı grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer araştırma öz yeterliklerine etkisi* (Yayın No. 381090) [Doktora Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

Sarsıkoğlu, A. F. & Bacanlı, F. (2019). Üniversite öğrencilerinin kariyer engelleri ile kariyer uyumlulukları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, *7*(13), 95-113. https://doi.org/10.46778/goputeb.563461

Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, *45*(3), 247-259. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career Development and Counselling: Putting The oryand Research to Work*, *1*, 42-70.

Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling and Development*, *90*(1), 13-19. https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x

Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. *Career development and counseling: Putting the oryand research to work*, *2*, 144-180.

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(3), 661-673. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011

Seçer, H. (2013). *Bireysel kariyer planlama ve kişisel başarı algısı arasındaki ilişki ve Pamukkale Üniversitesi'nde bir araştırma* (Yayın No. 348252). [Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

Semerci, A. B. (2016). *Sosyal destek ve cinsiyete yönelik kalıp yargıların stres ve iş aile arasındaki çatışmalara etkisi: Kadın ve erkek arasındaki farklılıklar* (Yayın No. 423600) [Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

Sezer, S. (2020). Yükseköğretimde eğitim ve gençlerin okullaşma, işsizlik oranı. *Malatya Turgut Özal Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, *1*(1), 129-147. https://dergipark.org.tr/en/pub/mtuiyb/issue/53412/675585

Sharf, R. S. (2017). Kariyer gelişim kuramlarının kariyer danışmasına uygulanması. (Bacanlı, F., & Öztemel, K. Çeviri Eds.) Pegem Yayıncılık.

Shiner, R. L., & Caspi, A. (2012). Temperament and the development of personality traits, adaptations, and narratives (Ed: Zentner, M. & Shiner, L.). *Handbook of temperament* (ss. 497-517). The Guilford Press.

Siyez, D. M., & Yusupu, R. (2015). Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin cinsiyet rolü değişkenine göre incelenmesi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, *17*(1), 75-88. https://doi.org/10.4026/1303-2860.2015.0270.x

Specht, J., Egloff, B., & Schmukle, S. C. (2011). Stability and change of personality across the life course: The impact of age and major life events on mean-level and rank-order stability of the Big Five. *Journal of Personality and Social Psychology*, *101*(4), 862. https://doi.org/10.1037/a0024950

Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983). Development of the career exploration survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, *22*(2), 191-226. https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90028-3

Super, D. E. (1980). A life-span, life space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior, 16*(3), 282-298. https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1

Sürücü, M. (2005). *Lise öğrencilerinin mesleki olgunluk ve algıladıkları sosyal destek düzeylerinin incelenmesi* (Yayın No. 159123) [Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

Swanson, J. L. (1995). *The process and outcome of career counseling*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Şensoy, G., & Siyez, D. M. (2019). The career distress scale: Structure, concurrent and discriminant validity, and internal reliability in a Turkish sample. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 19,* 203-216. https://doi.org/10.1007/s10775-018-9376-3

Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P. & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality and career optimism. *Journal of Vocational Behavior, 84*(1), 39-48. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.004

Turan, M. E. (2017). *Kariyer uyumluluğu geliştirme psiko-eğitim programının kariyer kararsızlığı ile başa çıkma üzerindeki etkisi* (Yayın No. 483073) [Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

Turan, Ü. &. Kayıkçı, K. (2019). Lise son sınıf öğrencilerinin meslek seçiminde okul rehberlik hizmetlerinin rolü. *Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, *10*(1), 14-33.

Türk Dil Kurumu çevrimiçi sözlükleri (2022). Stres kelimesinin anlamı. https://sozluk.gov.tr

Uğurlu, P. (2020). *Devlet ve vakıf üniversiteleri işletme lisans öğrencilerinin kariyer bilinci ve kariyer planlama konusundaki farkındalıkları üzerine bir değerlendirme* (Yayın No. 612053) [Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

University Ranking by Academic Performance (URAP). (2022). 2022-2023 *Türkiye genel sıralaması göstergeleri.* https://newtr.urapcenter.org/Rankings/2022-2023/GENEL-SIRALAMASI-2022

Urbanaviciute, I., Kairys, A., Pociute, B., & Liniauskaite, A. (2014). Career adaptability in Lithuania: A test of psychometric properties and a theoretical model. *Journal of Vocational Behavior, 85*(3), 433-442. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.09.005

Üzüm, B., Uçkun, S., & Uçkun, C. G. (2018). Üniversite öğrencilerinin yaşadığı bir fenomen: Kariyer stresi. *Journal of Social And Humanities Sciences Research, 5*(24), 1641-1651. https://www.researchgate.net/profile/Burcu-Uezuem/publication/327747189

Wiroterat, W. (2013). Dynamic audit knowledge and audit success of CPAs in Thailand: An empirical investigation of the antecedents and consequences. *International Journal of Business Strategy, 13*(3), 89-106.

Wise, R., Charner, I., & Randour, M. L. (1976). A conceptual framework for career awareness in career decision-making. *The Counseling Psychologist, 6*(3), 47-53.

Yaşar, O. M. (2019). *Spor eğitimi alan üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalıklarının incelenmesi* (Yayın No. 553502) [Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

Yaşar, O. M., & Turgut, M. (2019). Sport science college students and career stress. *Cypriot Journal of Educational Science, 14*(4), 580-589. https://doi.org/10.18844/cjes.v11i4.4383

Yaşar, O., & Sunay, H. (2020). Development of sports awareness scale: Validity and reliability study. *The Journal of Physical Education and Sport Sciences, 18*(1), 46-58. https://doi.org/10.33689/spormetre.672441

Yaylacı, G. Ö. (2007). İlköğretim düzeyinde kariyer eğitimi ve danışmanlığı. *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi (Bilig), 40*, 119-140.

Yeşilyaprak, B. (2011). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya*. Pegem Akademi Yayıncılık.

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*(1), 97-118. https://search.trdizin.gov.tr/yayin/detay/127535

Yeşilyaprak, B. (2012). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya*. Pegem Akademi Yayıncılık.

Yeşilyaprak, B. (2019). Türkiye'de mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetleri: Güncel durum ve öngörüler. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi, 2*(2), 73-102. https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/910714

Yeşilyaprak, B., (2001) Eğitimde Rehberlik Hizmetleri. Ankara: Nobel Yayın.

Yılmaz, A. (2019). Öğretmen adaylarının kariyer streslerinin karma araştırma yaklaşımı ile incelenmesi. *Türk Spor Bilimleri Dergisi, 2*(1), 93-105. https://dergipark.org.tr/en/pub/tsbd/issue/44025/543152

Yiğit, S. (2018). *Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumu, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılar ve kariyer kararsızlığı* (Yayın No. 516200) [Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

Yousefi, Z., Abedi, M., Baghban, I., Eatemadi, O., & Abedi, A. (2011). Personal and situational variables and career concerns: Predicting career adaptability in young adults. *The Spanish Journal of Psychology, 14*(1), 263-271. https://doi.org/10.5209/rev_SJOP.2011.v14.n1.23

Yüksel-Şahin, F. (2009). İlköğretimde psikolojik danışma ve rehberlik (PDR) hizmetleri. *E-Journal of New World Sciences Academy, 4* (2), 372-394.

Zikic, J., & Klehe, U. C. (2006). Jobloss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior, 69*(3), 391-409. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.05.007

EKLER

Ek 1. Gönüllü Katılım Formu

Değerli katılımcılar,

Bu araştırma, üniversite öğrencilerinin kariyer danışmanlığı alma durumlarının çeşitli değişkenlere etkisinin incelenmesi amacıyla yapılmaktadır. Ölçekler araştırma amacıyla hazırlanmıştır. Ölçeklerden elde edilen veriler toplu olarak değerlendirilecek ve sadece **Yüksek Lisans Tez** çalışmasının amacına uygun olarak kullanılacaktır. Bu nedenle ölçeğe adınızı yazmanıza gerek yoktur. İçtenlikle vereceğiniz cevaplar araştırmanın amacına ulaşmasına katkı sağlayacaktır. Lütfen her bir maddeyi atlamadan işaretleyiniz. Ölçeklerin uygulanması yaklaşık olarak 15 dakika sürmektedir. Eğer araştırmanın amacıyla ilgili daha fazla bilgi almak isterseniz, araştırmacıya e-posta adresinden ulaşabilirsiniz. Araştırmanın sonunda, sonuçların sizinle paylaşılmasını isterseniz lütfen araştırmacıya ulaşınız. İlgi ve katkılarınız için teşekkür eder, saygılar sunarım.

Psikolojik Danışman İsmail Kılıçaslan. Yıldız Teknik Üniversitesi Yüksek Lisans Öğrencisi

Prof. Dr. Fulya YÜKSEL-ŞAHİN. Yıldız Teknik Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Psikolojik Danışma ve Rehberlik AD.

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen araştırmanın amacını, kapsamını ve gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları anladım. Çalışma hakkında yazılı açıklama araştırmacı İsmail KILIÇASLAN tarafından yapıldı. Araştırma verilerinin özenle korunacağına dair yeterli güven verildi. Bu koşullarda araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve telkin altında kalmadan gönüllü olarak katılmayı kabul ediyorum.

Evet ( ) **Hayır ( )**

Ek 2. Kişisel Bilgi Formu

1) **Cinsiyetiniz:** ( ) Kadın ( ) Erkek
2) **Fakülteniz:** ..... **3) Bölümünüz:** .....
4) **Bu *üniversitede* okumaya karar vermenizde en etkili olan kişi kimdir?**

   ( ) Kendiniz ( ) Anne-baba ( ) Okul psikolojik danışmanı(rehber öğretmen) ( ) Arkadaş

   ( ) Akraba ( ) Öğretmen Diğer:.....
5) **Bu *bölümde* okumaya karar vermenizde en etkili olan kişi kimdir?**

   ( ) Kendiniz ( ) Anne-baba ( ) Okul psikolojik danışmanı(rehber öğretmen) ( ) Arkadaş

   ( ) Akraba ( ) Öğretmen Diğer:.....
6) **Üniversite tercih döneminde *profesyonel* yardım (psikolojik danışman, rehber öğretmen, tercih danışmanlığı vb.) aldınız mı?** ( ) Evet ( ) Hayır
7) **Üniversite tercih döneminde tercih danışmanlığı aldıysanız bu yardımın yararlı olduğunu düşünüyor musunuz?** ( ) Evet ( ) Hayır
8) ***Üniversitenizden* memnun musunuz?**

   ( ) Evet ( ) Hayır
9) **Okuduğunuz *bölümden* memnun musunuz?**

   ( ) Evet ( ) Hayır
10) **Bu bölümü seçme nedeniniz aşağıdakilerden hangisidir?**

   ( )İş bulma olanaklarının daha fazla olması nedeniyle seçtim.

   ( )İlgi ve yeteneğime uygun olduğu için seçtim.

   ( )Ailem istediği için seçtim.

   ( )Puanım bu bölüme tuttuğu için seçtim.

   ( )Prestijli olduğu için seçtim.

   ( )Kişilik özelliklerime uygun olduğu için seçtim.

   ( ) Diğer:.....

Ek 3. Kariyer Farkındalığı Ölçeği (Örnek Maddeler)

	KFÖ: Değerli katılımcılar, bu ölçek sizlerin kariyerinize yönelik farkındalık düzeyinizi ölçmek amacıyla hazırlanmıştır. Aşağıdaki ifadeleri okuyup size en uygun seçeneğe (X) işareti koyarak belirtiniz. Çalışmaya katkı sağladığınız için teşekkür ederim.	**Kesinlikle Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Kararsızım**	**Katılıyorum**	**Tamamen Katılıyorum**
1	**Kariyerimi yönlendirmemde bana yardımcı olacak kurumları biliyorum.**	1	2	3	4	5
6	**Kariyerimi planlama konusunda nereden yardım alacağımı biliyorum.**	1	2	3	4	5
11	**Kariyer seçeneklerimle ilgili bilgi edinmek için araştırma yaparım.**	1	2	3	4	5
15	**Kariyerim için en iyi tercihi yapabilirim.**	1	2	3	4	5
20	**İş yaşamındaki rekabetçi yaklaşıma hazırım.**	1	2	3	4	5

Ek 4. Kariyer Stresi Ölçeği (Örnek Maddeler)

	KSÖ: Değerli katılımcılar, aşağıda kişilerin kariyer sürecinde yaşadıkları durumlara ilişkin birtakım ifadeler verilmiştir. Lütfen her bir maddeyi dikkatlice okuyunuz ve ifade edilen duruma kendinizle ilgili olarak ne ölçüde katıldığınızı size en uygun seçeneğe (X) işareti koyarak belirtiniz.	**Hiç Katılmıyorum**	**Çok Az Katılıyorum**	**Biraz Katılıyorum**	**Epey Katılıyorum**	**Tamamen Katılıyorum**
1	**Ailemle çatışma yaşıyorum çünkü ailem benim garantili bir işe girmemi istiyor ve benim neyi önemsediğimle ilgilenmiyor.**	1	2	3	4	5
5	**İstediğim iş hakkında yeterince bilgi sahibi olmadığıma dair endişelerim var.**	1	2	3	4	5
10	**Bir iş bulmak için yapılması gereken çok fazla şey olduğundan kendimi stres altında hissediyorum.**	1	2	3	4	5
15	**Ailemle çatışma yaşıyorum, çünkü onların benden yapmamı istedikleri ile benim yapmak istediklerim farklı.**	1	2	3	4	5
20	**Neye yeteneğim olduğunu bilmediğim için endişeliyim.**	1	2	3	4	5

Ek 5. Kariyer Uyumluluk Ölçeği (Örnek Maddeler)

	GKUÖ: Değerli katılımcılar, bu ölçek sizlerin mesleğinize yönelik uyumluluk düzeyinizi ölçmek amacıyla hazırlanmıştır. Aşağıdaki ifadeleri okuyup size en uygun olanını işaretleyiniz. Çalışmaya katkı sağladığınız için teşekkür ederim.	**Hiç Uygun Değil**	**Uygun Değil**	**Kararsızım**	**Uygun**	**Çok Uygun**
1	**Mesleğim hakkında düşündüğümde heyecanlanırım.**	1	2	3	4	5
5	**Mesleğimi seviyorum.**	1	2	3	4	5
7	**Gelecekte çalışacağım kurumları biliyorum.**	1	2	3	4	5
9	**Mesleğimle ilgili çalışacağım kurumları seçtim.**	1	2	3	4	5