

**T.C.**

**DÜZCE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
SİGORTACILIK VE SOSYAL GÜVENLİK ANABİLİM DALI**

**KARİYER STRESİ İLE BELİRSİZLİKTEN KAÇINMA  
ARASINDAKİ İLİŞKİ: SİGORTACILIK VE SOSYAL  
GÜVENLİK BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR  
ARAŞTIRMA**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Merve EMİREL**

**Danışman: Doç. Dr. Öznur BOZKURT**

**Düzce**

**Haziran, 2021**



**T.C.**

**DÜZCE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
SİGORTACILIK VE SOSYAL GÜVENLİK ANABİLİM DALI**

**KARİYER STRESİ İLE BELİRSİZLİKTEN KAÇINMA  
ARASINDAKİ İLİŞKİ: SİGORTACILIK VE SOSYAL  
GÜVENLİK BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR  
ARAŞTIRMA**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Merve EMİREL**

**Danışman: Doç. Dr. Öznur BOZKURT**

**Düzce**

**Haziran, 2021**

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Bu çalışma jürimiz tarafından Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik Anabilim Dalında oy birliği / oy çokluğu ile YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Üye (Başkan), Doç. Dr. Özlem BALABAN.....(İmza)

Üye (Danışman), Doç. Dr. Öznur BOZKURT.....(İmza)

Üye Doç Dr. Emel İŞTAR IŞIKLI.....(İmza)

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.../06/2021

Prof.Dr. Zafer AKBAŞ

Enstitü Müdür

## TEŞEKKÜR METNİ

Yüksek lisans, başlangıç sürecinden bu yana bana tüm desteğini sağlayan, zorlukları aşmama yardımcı olan, bana güvenip danışman hocam olmayı kabul eden, bu süreçte hiç yalnız bırakmayan ve bana ne kadar kızsada tüm yönlendirmeleri yapıp benden vazgeçmeyen, bu süreçte benden daha çok titiz davranarak tüm ince ayrıntıları inceleyen güzel kalpli danışmanım, Doç. Dr. Öznur BOZKURT hocama sonsuz şükranlarımı sunuyorum.

Bu yola baş koymama vesile olan, benim yüksek lisans yapabileceğim konusunda destek veren ve bana inanan, manevi desteğini arkamda hissettiğim canım hocam Mehmet KÜTÜK'e, sonsuz saygılarımı, sevgilerimi ve teşekkürlerimi sunarım. Beni bu dünyaya getiren, merhameti ve mükemmel anneliğiyle beni bugünlere getiren, hayatımın tüm anlamı olan canım annem Hatice EMİREL'e, sonsuz saygılarımı, sevgilerimi ve teşekkürlerimi sunarım. Tüm hayatım boyunca yanımda olan ve yanımda olacak olan hayatımın her anında yanımda oldukları gibi bu süreçte de yanımda olan ablam Mehtap ŞAHİN, eniştem Levent ŞAHİN, canım arkadaşım Yasemin BALCI, yüksek lisansın kazandırdığı arkadaşlarım, Ali KÖMÜRCÜ, Gamze ÖZMEN, Muhammed Kürşat AKGÜN, Eren CEBECİ ve tüm sayamadığım arkadaşlarıma sonsuz sevgilerimi ve teşekkürlerimi sunarım.

## ÖZET

# KARİYER STRESİ İLE BELİRSİZLİKTEN KAÇINMA ARASINDAKİ İLİŞKİSİ: SİGORTACILIK VE SOSYAL GÜVENLİK BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

EMİREL, Merve

Yüksek Lisans Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Öznur Bozkurt Haziran 2021, 100 Sayfa

Etki alanının ve insanların üzerindeki olumsuz özelliklerinin her geçen gün arttığı ve modern dünyanın hastalığı olarak bilinen stres, günümüzün en önemli sorunlarından biridir. Stres günümüzde oldukça yaygındır. Stresin insan üzerinde fiziksel ve duygusal etkileri vardır, aynı zamanda negatif ve pozitif hislerde yaratır. Belirsizliğin yaşandığı durumlar için de aynı şeyleri söylemek mümkündür. Kariyer seçiminde ve sonrasında yaşanan olaylar kariyer stresine neden olmaktadır. Belirsizlikten kaçınan bireylerin kariyer stresi yaşama olasılığının daha fazla olduğu düşünülmektedir. Hayatın dönüm noktalarından biri olan üniversite sürecinde kariyer stresinin yoğun olduğu düşünülmektedir. Özellikle riski sevmeyen, belirsizlikten kaçınan öğrenciler kariyer stresini daha çok hissetmektedir. Buradan yola çıkarak bu çalışmada belirsizlikten kaçınmanın kariyer stresine olan etkisi incelenmiştir. Çalışma kapsamında, belirsizlikten kaçınmanın neticeleri doğrultusunda ortaya çıkan kariyer stresinin etkilerinin önemi vurgulanmıştır. Ayrıca belirsizlikten kaçınma ve kariyer stresinin demografik özelliklere göre farklılaşp, farklılaşmadığı incelenmiştir.

Nicel araştırma yönteminin kullanıldığı çalışmada, kolayda örnekleme ile Düzce Üniversitesi Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik bölümü öğrencilerinden 234 kişi örnekleme olarak ele alınmıştır. Anket tekniği ile birincil veriler toplanmıştır. Anketler 5 dereceli likert tipi ölçeklerdir. Bu ölçekte, kariyer stresini ölçmek için 20 ifade, belirsizlikten kaçınma eğilimini ölçmek için 16 ifade yer almaktadır. Veriler

SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda, örneklem içinde yer alan öğrencilerin değişkenlere yönelik genel eğilimlerine bakıldığında, kariyer stresleri çok yüksek değildir orta derecededir, kariyer stresini oluşturan boyutlardan en yüksek ortalamaya sahip değişken iş bulma baskısı olurken en düşük ortalamaya sahip değişken dışsal çatışma olmuştur. Belirsizlikten kaçınma eğilimleri ise ortanın biraz üstünde kalmıştır. Demografik özellikler açısından ise kariyer stresi ve belirsizlikten kaçınma eğilimi farklılık göstermemektedir. Belirsizlikten kaçınma eğilimi ise kariyer stresini etkilemektedir. Özellikle iş bulma baskısı boyutu üzerinde belirleyici etkisi bulunmaktadır.

**Anahtar Sözcükler:** Stres, Kariyer Stresi, Belirsizlik, Belirsizlikten Kaçınma

**ABSTRACT****THE RELATIONSHIP BETWEEN CAREER STRESS AND ENVIRONMENTAL UNCERTAINTY: A RESEARCH ON INSURANCE AND SOCIAL SECURITY STUDENTS****EMİREL, Merve**

Graduate Department of Insurance and Social Security

Thesis Advisor: Assoc. Prof. Öznur BOZKURT June 2021, 100 Page

Stress, which is known as the disease of the modern world, is one of the most important problems of our day and its area of influence and its negative features on people are increasing day by day. Stress is quite common nowadays. Stress has physical and emotional effects on people and also creates negative and positive feelings. It is possible to say the same things about the situations where uncertainty is experienced. Factors experienced in career choice and afterwards cause career stress. It is thought that individuals who avoid uncertainty are more likely to experience career stress. It is thought that career stress is intense during the university period, which is one of the turning points of life. Especially students who do not like risk and avoid uncertainty feel more about career stress. Based on this, the effect of avoiding uncertainty on career stress has been examined. Within the scope of the study, the importance of the effects of career stress emerging in line with the consequences of avoiding uncertainty was emphasized. In addition, it was examined whether uncertainty avoidance and career stress differ according to demographic characteristics or not.

In the study in which quantitative research method was used, the students of Düzce University Insurance and Social Security Department were sampled with convenience sampling. Primary data were collected using the questionnaire technique. The questionnaires are 5-degree Likert type scales. In this scale, there are 20 statements to measure career stress and 16 statements to measure uncertainty

avoidance tendency. The data were analyzed using the SPSS program. As a result of the research, considering the general tendencies of the students in the sample towards variables, career stress is not very high, it is moderate, the variable with the highest average among the dimensions that constitute career stress was the pressure of not finding a job, while the variable with the lowest average was external conflict. Uncertainty avoidance tendencies remained slightly above the middle. In terms of demographic characteristics, the tendency to avoid career stress and uncertainty does not differ. The tendency to avoid uncertainty affects career stress. It has a determining effect especially on the size of the pressure of not being able to find a job.

**Keywords:** Stress, Career Stress, Uncertainty, Avoiding Uncertainty

## İÇİNDEKİLER

<b>JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI</b> .....	i
<b>TEŞEKKÜR METNİ</b> .....	ii
<b>ÖZET</b> .....	iii
<b>ABSTRACT</b> .....	v
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	vii
<b>TABLolar LİSTESİ</b> .....	x
<b>GİRİŞ</b> .....	1
<b>BİRİNCİ BÖLÜM: KARIYER, STRES VE KARIYER STRESİ</b> .....	4
<b>1.1. Kariyer Kavramı ve Önemi</b> .....	4
<b>1.2. Kariyerde Yeni Yaklaşımları</b> .....	5
<b>1.3. Kariyer Devreleri</b> .....	7
<b>1.4. Kariyer Seçimi</b> .....	9
<b>1.5. Kariyer Planlama</b> .....	10
<b>1.6. Kariyer Geliştirme</b> .....	12
<b>1.7. Kariyer Uyumu</b> .....	13
<b>1.8. Kariyer Yönetimi</b> .....	14
<b>1.9. Stres</b> .....	15
1.9.1. Stres Faktörleri.....	17
1.9.2. Stres Belirtileri.....	18

1.9.3. Stres Sonuçları .....	19
<b>1.10. Stres Yönetimi</b> .....	19
<b>1.11. Kariyer Stresi</b> .....	21
<b>1.12. Kariyer Stresi Nedenleri</b> .....	22
1.12.1. Kariyer Belirsizliği .....	23
1.12.2. İş Bulma Baskısı .....	24
1.12.3. Dışsal Çatışma .....	25
1.12.4. Bilginin Eksik Olması .....	26
<b>1.13. Kariyer Stresi Yönetimi</b> .....	26
<b>İKİNCİ BÖLÜM: BELİRSİZLİK</b> .....	28
<b>2.1. Belirsizlik Kavramı ve Önemi</b> .....	28
<b>2.2. Belirsizliğin Hakim Olduğu Durumlar</b> .....	29
<b>2.3. Belirsizlik Türleri</b> .....	30
<b>2.4. Belirsizlik Sebepleri</b> .....	32
2.4.1. Kişisel Belirsizlik .....	33
2.4.2. Çevresel Belirsizlik .....	35
<b>2.5. Belirsizlik Sonuçları</b> .....	37
<b>2.6. Belirsizlikle Başa Çıkmada Etkili Olabilecek Yöntem ve Davranış Şekilleri</b> .....	40
<b>2.7. Belirsizlikten Kaçınma</b> .....	43

<b>2.8. Belirsizlikten Kaçınma Nedenleri</b> .....	45
<b>2.9. Belirsizlikten Kaçınma Sonuçları</b> .....	46
<b>2.10. Belirsizlikten Kaçınma ve Kariyer Stresiyle İlgili Literatürde Yapılmış Çalışmalar</b> .....	47
<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: KARIYER STRESİ İLE BELİRSİZLİKTEN KAÇINMA ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ</b> .....	50
<b>3.1. YÖNTEM</b> .....	50
3.1.1. Araştırmanın Amacı .....	51
3.1.2. Araştırmanın Önemi .....	52
3.1.3. Veri Toplama Araçları ve Örneklem .....	52
3.1.4. Araştırma Modeli ve Hipotezler .....	53
<b>3.2. BULGULAR</b> .....	55
<b>4. SONUÇ</b> .....	68
<b>5. ÖNERİLER</b> .....	71
<b>KAYNAKÇA</b> .....	73
<b>EKLER</b> .....	96
Ek-1. Anket Formu .....	97
Ek-2. Etik Kurul İzni .....	99
Ek-3. Özgeçmiş .....	100

## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo 1.</b> Demografik Özellikler .....	55
<b>Tablo 2.</b> Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler .....	56
<b>Tablo 3.</b> Değişkenler Arası İlişki Tablosu.....	57
<b>Tablo 4.</b> Belirsizlikten Kaçınma ve Kariyer Stresi Arasındaki Regresyon .....	57
<b>Tablo 5.</b> Belirsizlikten Kaçınma ve Kariyer Belirsizliği Bilgi Eksikliği ile Arasındaki Regresyon.....	58
<b>Tablo 6.</b> Belirsizlikten Kaçınma ve Dışsal Çatışma Arasındaki Regresyon .....	59
<b>Tablo 7.</b> Belirsizlikten Kaçınma ve İş Bulamama Baskısı Arasındaki Regresyon ...	59
<b>Tablo 8.</b> Kariyer Stresi ve Belirsizlikten Kaçınma Eğilimlerinin Cinsiyet Açısından Farklılığı.....	60
<b>Tablo 9.</b> Kariyer Stresi ve Belirsizlikten Kaçınma Eğiliminin Yaş Açısından Farklılığı.....	61
<b>Tablo 10.</b> Kariyer Stresi ve Belirsizlikten Kaçınma Eğiliminin Sınıf Açısından Farklılığı.....	62
<b>Tablo 11.</b> Kariyer Stresi ve Belirsizlikten Kaçınma Eğiliminin Mezun Olunan Lise Açısından Farklılığı.....	63
<b>Tablo 12.</b> Kariyer Stresi ve Belirsizlikten Kaçınma Eğiliminin Kardeş Sayısı Açısından Farklılığı.....	63
<b>Tablo 13.</b> Kariyer Stresi ve Belirsizlikten Kaçınma Eğiliminin Annenin Eğitim Durumu Açısından Farklılığı .....	64
<b>Tablo 14.</b> Kariyer Stresi ve Belirsizlikten Kaçınma Eğiliminin Annenin Çalışma Durumu Açısından Farklılığı .....	65
<b>Tablo 15.</b> Kariyer Stresi ve Belirsizlikten Kaçınma Eğiliminin Babanın Eğitim Durumu Açısından Farklılığı .....	66

<b>Tablo 16.</b> Kariyer Stresi ve Belirsizlikten Kaçınma Eğiliminin Babanın Çalışma Durumu Açısından Farklılığı .....	66
<b>Tablo 17.</b> Hipotezlerin Kabul ve Red Durumu .....	67



## GİRİŞ

Günümüzde, kişisel gereksinimler zamanla değişime uğramış ve çeşitlenmiştir. Bazı kişiler için ekonomik kazanç, statü, sosyal güvenlik gibi kişisel gereksinimler olurken bazı kişiler içinde kariyer yapma isteği kişisel gereksinim haline gelmiştir. Bilgi düzeyi yüksek kişiler, değişimin her aşamasını takip etmeye ve planlamaya gereksinim duyarlar. Bu süreçte yaşanan belirsizlikler, belirsizlikten kaçınma eğiliminin artmasına ve kişilerin kariyer stresi yaşamalarına sebebiyet vermektedir.

Toplumlarda belirsizlikten kaçınma eğilimi, toplumların kültürel alanlarının önemli bir parçasıdır. Toplumların ve kurumların içinde yaşayan kişiler için, arada kalma, öngörülemeyen durumlar ve düzensizlik karşısında hissedilen rahatsızlık düzeyi belirsizlikten kaçınma eğilimi olarak tanımlanmaktadır. Belirsizlikten kaçınma eğilimi kişilerin alacağı kararları ve tüm yaşamını etkileyebilir. Toplumların geleceğini etkileme konumuna sahip kurumlardan olan üniversiteler, toplumdaki belirsizlikten kaçınma eğilimini etkileme yetisine de sahiptir (Korkut ve Keskin, 2014: 32). Üniversite süreci kariyer hayatına yön veren önemli bir süreçtir ve bu süreç boyunca öğrenciler akademik konular, ekonomik sıkıntılar, belirsizlik, sosyallik algısı ve kariyerlerine yönelik birçok stres faktörüyle karşı karşıya kalmaktadır (Dinçer, Akova ve Kaya, 2013: 43). Kariyer tercihi aşamasında veya sonrasında kişinin kendi özelliklerinden veya çevrenin etki alanı oluşturmasından kaynaklı stres yaşanması mümkün olabilmektedir. Gerek karar verme gerek ise bu kararı verme aşamasında doğru ve kesin yönlendiricilere ihtiyaç duyma ve nihayetinde tam belirli bir ortama sahip olamama kariyer stresini etkileyebilmektedir.

Öğrencilerin belirsizlikten kaçınma eğiliminin kariyer stresini etkilemesinin incelendiği bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. İlk iki bölüm bağımlı ve bağımsız değişkenlerden oluşan literatür bölümüdür. Birinci bölümde, bağımlı değişken olan

kariyer stresi ele alınmıştır. Çalışmanın bu bölümünde kariyer kavramı ve kariyer kavramına yakın kavramların tanımlarına yer verilerek kariyerin ve kariyer stresinin önemine değinilmiştir. Buradan hareketle kariyer stresine etki eden faktörlerin azaltılmasına yönelik yapılması gerekenler ve kariyer stresinin yarattığı sonuçlara yer verilmiştir. Çalışmada kariyer stresinin hangi sebeplerle ortaya çıktığı değerlendirilmiştir. Kariyer stresinin boyutları açıklanarak aralarındaki ilişkiye yer verilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümü, bağımsız değişken olan belirsizlikten kaçınmadır. Çalışmanın bu bölümünde belirsizlik kavramı ve belirsizlik kavramına yakın kavramların tanımına yer verilmiştir. Belirsizlikle başa çıkmada kullanılacak yöntemler ve davranış şekillerine yer verilmiştir. Belirsizlikten kaçınmanın kişisel ve çevresel faktörleri ortaya koyularak, gerekli önlemler alınmadığı takdirde ortaya çıkacak sonuçlara yer verilmiştir.

Çalışmanın son bölümünde yapılan bu çalışmanın amacı ve cevap aranan sorularına yer verilerek araştırmanın önemi vurgulanmıştır. Bölümün devamında araştırma modeli ortaya konarak bu modele bağlı olarak test edilecek olan hipotezlere yer verilmiştir. Bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın örneklem yöntemi kolayda örnekleme yöntemidir. Araştırmanın evrenini, Düzce Üniversitesi Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik bölümü lisans öğrencileri oluşturmaktadır.

### **Araştırmanın Problemi**

Bu tezin araştırma problemi; “Belirsizlikten kaçınma eğilimi, öğrencilerin kariyer stresini etkiler mi?” Şeklindedir.

### **Araştırmanın Amacı**

Bu çalışmanın amacı üniversite öğrencilerinin yaşadığı kariyer stresi ile belirsizlikten kaçınma eğilimi arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışma kapsamında belirsizlikten kaçınma eğiliminin kariyer stresi üzerindeki etkileri ortaya koyulacaktır. Ayrıca katılımcıların, demografik özelliklerine bağlı olarak belirsizlikten kaçınma eğiliminin belirlenmesi, kariyer stresini yaşama düzeyleri arasında farklılıkların var olup olmadığının saptanması da araştırmanın diğer gerçekleştirilme amaçları arasındadır.

### **Araştırmanın Önemi**

Yapılan bu çalışma, belirsizlikten kaçınmanın kariyer stresine etkisini ortaya koyacak olması açısından önem taşımaktadır. Aynı zamanda bu çalışma, öğrencilerin belirsizlikten kaçınma düzeylerini, yaşadıkları kariyer stresini ve bunların sebeplerini ortaya koyacak olması yönünden de önem taşımaktadır. Kariyer stresini etkileyen faktörler belirlenerek uygun mücadele yöntemlerini geliştirmeye imkan sağlayacak olması açısından önem arz etmektedir. Yapılan çalışmada bu faktörlerden biri olarak belirsizlik ve belirsizliğe karşı bireyin göstereceği tolerans incelenmiştir. Belirsizliğin her koşulda var olacağı ve önemli olanın ondan kaçarak stres yaşamak değil bu durumun yönetilmesinin yollarını aramak olduğunu vurgulaması açısından bu çalışma önem arz etmektedir.

### **Araştırmanın Sayıtları**

Araştırmaya katılan öğrencilerin uygulanan ölçme araçlarına içtenlikle ve doğru olarak cevap verdikleri varsayılmaktadır.

### **Araştırmanın Sınırlılıklar**

1. Araştırmanın verileri ve bulguları Düzce Üniversitesi'nde Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik bölümünde öğrenim görmekte olan öğrencilerle sınırlıdır.
2. Araştırmanın verileri Kariyer Stresi ve Belirsizlikten Kaçınma ölçeğinin ölçtüğü nitelikler ile sınırlıdır.

## BİRİNCİ BÖLÜM: KARIYER, STRES VE KARIYER STRESİ

Bu bölümde, araştırmanın bağımlı değişkeni olan kariyer stresi ele alınmıştır. Çalışmanın bu bölümünde kariyer kavramı ve kariyer kavramına yakın kavramların tanımlarına yer verilerek kariyerin ve kariyer stresinin önemine değinilmiştir. Buradan hareketle kariyer stresine etki eden faktörlerin azaltılmasına yönelik yapılması gerekenler ve kariyer stresinin yarattığı sonuçlara yer verilmiştir. Kariyer stresinin boyutları açıklanarak aralarındaki ilişki değerlendirilmiştir.

### 1.1.Kariyer Kavramı ve Önemi

Kariyer, kişinin iş hayatı boyunca herhangi bir çalışma sahasında ilerleme göstermesi, tecrübe ve yetenek sahibi olmasına yönelik bir kavramı ifade edip, kişinin iş hayatı boyunca geldiği konumları ve bu konumlar ile ilgili bilgi ve becerileri kapsar. Kariyer, kişisel ve toplumsal hedefler ile direkt bağlantı içinde olduğu, kişinin hayat serüveni süresince yaşayacağı ve bazı yönlerden kontrol altına alabileceği çalışma tecrübesi ve etkinlik bağıyla bağlantılı bir sürecin olduğunu ifade eder (Yılmaz vd., 2012: 10). Kariyer kelimesinin sözlükteki anlamı, “kişinin, yeni başladığı, hayatının üretim süreçlerini değerlendirerek ilerlediği ve genel olarak yaşamının son süreçlerine kadar ilerlettiği çalışma veya konum” şeklinde tanımlanmaktadır. Kariyer, seçimi yapılan çalışma hayatında ilerlemek ve bu ilerleme sonucunda yeteri kadar tecrübe ve yetenek elde etmek, sorumluluk bilincini artırarak çok daha fazla saygınlık kazanmaktır. Başka bir şekilde kariyer, kişinin çalışma hayatında, işe yönelik yetenek ve becerileri, etkinliği ve aşama sırasındaki konumu belirten bir kavramı da içermektedir (Ünver, 2005: 2-3).

Kariyer, bireyin yetenek ve ilgi alanlarındaki değişimler, çalışma hayatında ilerleme göstermesi, tecrübe elde etmesi değerlendirme yapmaları şeklinde tanımlanabilir (Dinçer, Akova ve Kaya, 2013:43).Yapılan tanımlamalardan da anlaşılacağı üzere kariyer, kişilerin hayat serüveni süresince kapsamına aldığı işlerin tümünü ifade ettiği gibi, gelecek planlarına yönelik gereken eğitimin alınması ile birlikte bireyin kendisini tamamlama süresi olarak da tanımlanabilir. Doğal olarak

kişinin hem özel hayatında hem de iş hayatında büyük bir paya sahiptir. Kariyer, iş hayatı haricindeki hayatı ve bu hayattaki rolleri de kapsamı içine almaktadır. Birey, iş yaşamına başladığı an itibariyle bazı ihtiyaçlarını gidermek, bazı istek ve beklentileri tatmin etmek, gelecek programı yaparak kararlı bir şekilde ilerlemek, başarıya ulaşmak ihtiyacı duyar. Tüm bunlar insan doğası gereği hissiyat, psikoloji, davranış ve düşünce gibi durumlardan ayrılamayacağı için, kişinin kariyeri kendisinin davranış yörüngesini ön plana çıkarabilmektedir (Albayrak, 2007: 4).

Kariyer, kişinin kamu veya özel sektör meslek hayatında kademeli sürekli olarak ilerleme göstermesi, tecrübe ve yetenek kazanmasına denir (Karaevli ve Levent, 2014: 93). İnsanların hayatlarında verecek oldukları en mühim kararlardan biri kariyer seçimidir. Çalışma hayatı ve geleceği oldukça etkileyen kariyer seçimi, insanların hayatları süresince huzurlu ya da huzursuz olmalarında en önemli faktörlerdendir. Bu gibi sebeplerle kişilerin öz benliklerini iyi anlamaları ve kendilerinin mutlu olup uyum sağlayabileceği meslekleri seçmeleri doğru olacaktır (Gül vd., 2019: 34). Bu doğrultuda doğru kariyer seçimi yapabilmek için meslek alanları, çalışma hayatı ve seçimi yapılacak kariyer alanlar hakkında veri elde etme; çalışma hayatını inceleyerek ona göre planlar yapmak ve çözümleme yeteneğine sahip olmak gerekmektedir (Waberi ve Öge, 2020: 28).

## **1.2.Kariyerde Yeni Yaklaşımları**

İşgücü piyasasında değişim gösteren demografik gelişmeler, kişilerin çalışma yargılarındaki değişim, rekabet koşullarının artması, işe alımlarda yeni beklentilerin oluşması, geleneksel kariyer anlayışından yeni kariyer anlayışına geçilmesine neden olmuştur. İşe alınabilir olma, çalışabilme garantisi ile farklı bir iş yerine geçebileceklerini bilen çalışanlar, bu nedenle kendi kariyerlerinin yöneticileri olabilmektedir. Ancak belirsiz olan çalışma hayatında, sözleşme işlemlerinin bitmesiyle, başka bir işyerine geçişin olabilmesi için kişinin belirli ve istenilen özelliklere olması gereklidir (Misican ve Bedir, 2017: 82).

Akademik çalışmalara bakıldığında, kariyerde yeni yaklaşımlar bağlamında sınırsız, değişken, portföy ve şirket-sonrası kariyer kavramlarının ön plana çıktığı görülmektedir. Fakat kariyerde yeni yaklaşımlar ile ilgili çalışmalarda araştırmayı

yapan veya uygulayan araştırmacıların en çok sınırsız ve değişken kariyer kavramlarını önemsedikleri ve bu konularda çalışmalarını ilerlettikleri görülebilmektedir. Bu doğrultuda, sınırsız ve değişken kariyer modellerinin son yıllarda yapılan kuram ve çalışmalarını önemli derecede etkilediği söylenebilir (Çakmak ve Uyargil, 2011: 66).

**Sınırsız Kariyer Yaklaşımı:** Sınırsız kariyer yaklaşımı, mesleki hareketlilik ve kariyer oluşturma süreçleriyle ilgilidir (Bayram, 2008: 40). Bu yaklaşımda kişi bir örgüte yapısal olarak bağlı kalmak yerine çeşitli örgütler ile bağlantılı olmayı tercih eder (Aygül, 2017: 146). Sınırsız kariyer yaklaşımında kişi sınırlı bir kariyeri değil, profesyonelliği ve kendi kariyerine yönelik hareket etmeyi önemser (Uygur ve Algül, 2018: 5931). Küresel kariyer yaklaşımının ilk ayağını oluşturan bir yaklaşımdır. Sınırsız kariyer yaklaşımında çalışmalar belirli bir sınırla ifade edilemez, tek bir grupla sınırlı tutulmaz ve işi yapan birçok grup ile çalışma yapar. Örgütteki ast-üst ilişkisinden bağımsız olarak hareket edilen bu anlayış, örgütün üzerinde bir ilişki ve bilgi birikimi gerektirmektedir. Sınırsız kariyer yaklaşımı sınırlı yapılardan sıkılan yenilikçi kişiler için oldukça ideal bir yaklaşımdır. Bu yaklaşımın gelişiminde; örgütlerin, tanımlı işi planlarını gerçekteştiren işi yapanlardan çok, sınırı belirli olmayan işleri yapabilecek işi yapanlara ihtiyaç duymuş olmalarıdır (Dikili, 2012: 477).

**Değişken Kariyer Yaklaşımı:** Değişken kariyer yaklaşımı, örgütün yönlendirdiği değil kişinin yönlendirdiği, kişinin çevresi ile olan ilişkilerinde değişim olması nedeniyle, kişinin zaman içerisinde yeniden oluşturduğu kariyeri ifade eder. Bu yaklaşım, kendiliğinden veya istemsiz olarak hızlı bir şekilde değişim gösterebilen kariyeri ifade etmektedir. Kişiler gelecek ile ilgili kariyer planlarını daha az yapabilmektedirler (Akgemci, Sağır ve şenel, 2018: 1332-1333). Değişken kariyer yaklaşımı sınırsız kariyer yaklaşımının tamamlayıcısı niteliğindedir. Değişken kariyer esnek, çok yönlü ve üstünlük gibi özellikleri gündeme getirir ve gerektiğinde şekil değiştirebilen bir kişilik ile ilişkilendirilir. Güçlü bir yapıda olan değişken kariyer yaklaşımı örgütten bağlantısız olarak geliştirmekte ve kişi kendi değer yargıları ve tecrübelerine yönelik hedefleri yolunda başarıya odaklanmaktadır.

Değişken kariyer yaklaşımı uyumluluk ve kişinin kimliği ile ilgilidir (Kanbur ve Salihoğlu, 2014: 34).

**Portföy Kariyer Yaklaşımı:** Portföy kariyer yaklaşımında iş yapan, herhangi bir firmada sürekli tam zamanlı çalışmaktan ziyade, profesyonel bir şekilde hizmet sunmayı istemektedir. Bir firmaya bağlı kalmayı tercih etmemektedir. Firma tarafından ödüllendirilmek yerine, başarıyla sonuçlanacak bir işi yapmanın hazzını yaşamak istemektedir (Akın, 2005: 6). Bu yaklaşımın meydana gelmesinin temelinde iş hayatında değişimlerin olması yani eski geleneklerin azalmasıyla yeni çalışma şekillerinin artması yatmaktadır. Bu kariyer yaklaşımında kişiler kendi portföylerini oluşturarak yetenek ve kabiliyetlerini örgüte göstermektedirler. Bu nedenle günümüzde iş yapanların bağımsız olmak ve emeğinin getirilerini almak istedikleri düşünülürse, portföy kariyer yaklaşımının kişilerin gereksinimlerini karşılayabilecek kariyer yollarını gösterdiği söylenebilmektedir (Göktaş, 2017: 379).

**Şirket Sonrası Kariyer Yaklaşımı:** Şirket sonrası kariyer yaklaşımı, işten ayrılma veya çıkarmalar yaşandıktan sonraki süreçlerden dolayı ortaya çıkmış bir yaklaşımdır. Büyük firmaların küçülmeye gitme veya kendi bünyesi dışındaki faktörlerden yararlanmak istemeleri sonucunda işten ayrılma veya çıkarma işlemleri gerçekleşebilmektedir. Böyle bir durumda şirket sonrası kariyer yaklaşımı, küçülmeye gitme veya kendi bünyesi dışındaki faktörlerden yararlanma sebebiyle istekli veya isteksiz olarak işten ayrılanların, örgütlere uzmanlaştıkları dallarda dışarıdan hizmet sunmalarıyla ilgili bir yaklaşımdır. Şirket sonrası kariyer yaklaşımında, dışarıdan hizmet vererek kariyerine devam eden kişinin girişimci veya bilirkişi olarak yoluna devam ettiği söylenebilir (Çakmak ve Uyargil, 2011: 94-95).

### 1.3. Kariyer Devreleri

Kişiler hayal ettiği çalışma hayatı ile gerçek iş hayatını entegre etmeye çalışırken, iş yaşamı süresince farklı devrelerden geçerler (Tunçer, 2012: 217). Hatta tüm hayatları boyunca birçok devrelerden geçerek ilerleme kaydederler (Otluoğlu, 112). Bu devreler hayat süreçleri ile yakın bir ilişki içindedir. Şöyle ki, çalışma hayatı içerisinde belirli bir yerden başlangıç yapma ve belirli bir süreç sonucunda da

iniş yaşama devreleri vardır (Tunçer, 2012: 217). Bu devreler aşağıda belirtilen şekilde sıralanmaktadır (Otluoğlu,112).

**Keşfetme-Arama (0-25 yaş):** Kişinin çalışma hayatına başlamadan önceki süreci ve yetişkin duruma gelene kadar olan süreci içeren keşfetme-arama devresi, yükseköğrenime devam etmeyecek kişiler için daha kısa bir süreci kapsamaktadır. Kişi keşfetme-arama devresinde kendisini keşfetmek ve kendisini bulacağı bir meslek ile entegre edebileceği bir imge yaratmaya çalışmaktadır. Kişi etrafında bulunan insanları inceleyerek ve o insanlardan etkilenecek meslekleri anlamaya çalışmaktadır. Kişilerin, ergenlik sürecinde meslek alanları ile ilgili fikirleri daha inandırıcı bir tasarı haline gelmekte ve yükseköğrenim eğitimi alacağı programı, kariyer seçeneklerini göz önünde bulundurarak hareket etmeye çalışmaktadır. Seçim yapılırken güvenlik ve fiziksel gereksinimler ile çevresel kaynaklar ön planda tutulmaktadır. Kariyer hedeflerine ilerlenen bu devrede başarılı olmak için iyi bir gözlem yeteneğine sahip olmak gereklidir (Otluoğlu,112).

**Kurma (26-35 yaş):** Kişilerin ilk meslek seçimi ile başlayan dönemdir. Kişiler bu dönemde ilerlerken başarılı bir ilerleme gösterip göstermediklerini anlamaya başlarlar. Bu dönemde başarısız olan kişi farklı bir mesleğe geçiş sağlayabilir. Bu sebeple kendisini değerlendirme ve başkalarına danışma ihtiyacı duyabilir. Eğer kişi başarılı ise emin adımlarla ilerleme kaydedip yeteneklerini geliştirebilir (Akdemir, 2012: 552). Kişinin meslek arama, meslek bulma, mesleğe başlama ve deneyim elde ederek çevresindekiler tarafından kabul görme sürecidir. Başlangıç yaptığı iş yerinde tutunmuştur. Kişi mesleği ile ilgili fırsat noktalarını gözetmeye ve kıymetlendirmeye çalışır. Kurma devresinde kişi, güvende olma ve emniyette bulunma ihtiyaçlarına önem vermektedir. Kişi kariyer hedeflerini belirledikten sonra hedeflerine ulaşabilmek için elinden geleni yapar. Kurma devresi en az beş yıllık bir süreci içermektedir (Bozkurt ve Çetin, 2011: 101).

**Kariyer Ortası (36-50 yaş):** Kişinin çalıştığı sahaya konsantre olduğu, bireyin yaptığı işe yoğunlaştığı ve deneyim noktasında oldukça yüksek yerlere geldiği, bulunduğu konumu garantilediği, hem de ast-üst olarak üstlüğe yükseldiği bir kariyer devresidir (Akman, 2007). Kişinin belli başlı fiziksel ve güvenlik ihtiyaçlarının ehemmiyeti azalmış; muvaffakiyet, itibar vb. ihtiyaçlar önem

kazanmıştır (Özden, 2002: 35). Kişi bulunduğu konumu korumak isterken aynı zamanda yükselebilmek için farklı seçenekleri inceler (Engiz, 2009: 16). Teknolojik değişimin hızlı olması ve rekabet şartlarının artması, kariyer ortası devrinde olan kişilerin bu değişim ve koşullara ayak uydurabilmesini, kendilerini geliştirmesini ve değiştirmesini zorunlu hale getirir (Özden, 2002: 35).

**Kariyer Sonu (51-65 yaş):** Kariyer hayatının en uzun süreci olan bu devre 54-65 yaşları ortasındaki süreci içermektedir. Kişinin fiziki olarak yaşlanmasıyla beraber öğrenebilme yetisi de yavaşlamaya başlamıştır. Kariyer hayatının son demlerinde olan kişi, edindiği deneyimler ve elde ettiği bilgilerle öğretim sürecine geçmiş olur. Başarma gücü ve hareketliliğinin yavaşladığını fark eden kişi hali hazırdaki konumuna ve kendisine konsantre olur. Kariyer sonu devresinde başarma gücü iyi olan ve gelişime meyilli olan kişilerin sayısı olarak az olması bu kişilere olan ilgiyi artırır. İş hayatlarında ve özel yaşamlarında yenilenmeye gidebilecek bu kişiler, genellikle öğretici ve kılavuzluk yapıcı gibi görevlerde yer alabilirler (Özdemir, 2005: 52).

**Azalma/Emeklilik (65 yaş ve üzeri):** İnsanların hayat mücadelesi ile ilgili çalışmalar, insanların kariyerlerinin son bulmasına yakın mesleklerine olan bağın azaldığı, meslekleri ile ilgili konulardan ayrı kaldıkları ve kendileri ile ilgili konularla daha fazla ilgilendikleri sonucuna ulaştırmıştır. Bu son evrede kendini gerçekleştirme tatmini gerçekleştirdiği için meslekten ayrılma işlemleri gerçekleşmektedir. Meslekten ayrılma emeklilik süresi dolduğu için gerçekleştirebileceği gibi, aile, gönüllü hizmetler, hobileri ile ilgilenme, torunlarla ilgilenme veya kendisinin sağlık problemleriyle ilgili sebeplerle olabilmektedir (Aydın, 2018: 2060-2061). Azalma/emeklilik devresi kişinin kariyer yaşamının bittiği devredir (Bozkurt ve Çetin, 2011: 101).

#### **1.4. Kariyer Seçimi**

Kariyer seçimi kişinin en mühim gelişim görevlerinden biridir. Kişinin uygun bir kariyer seçimi yapabilmesi, daha doğrusu sağlıklı bir karar alabilmesi için ne istediğini bilmesi ve bu isteğe ulaşmak için elinde ne gibi imkanların olduğunu bilmesi gerekmektedir. Çünkü kariyer kişinin yaşamının üçte birini etkileyen bir

olgudur. Ayrıca kariyer, yalnızca maddi kazanç sağlama ya da geçinmenin bir yolu değil, aynı zamanda kişisel bir iyi oluşturu (Eryetiş, 2016: 3). Kariyer seçimi kişinin hayatı boyunca vereceği en mühim karar olmasının yanında, kariyer seçiminin düzgün bir şekilde gerçekleşmesi, kişinin kendisi, ait olduğu toplum ve ülkesi içinde önem arz ettiği ortadadır. Zira kişi almış olduğu karar ile hayatı boyunca geçireceği serüveni, içinde bulunacağı çevreyi ve ilişki içerisinde olacağı insanları da belirlemiş olacaktır. Bir başka ifade ile kariyer seçimi, kişinin aile içerisinde gelirini, geçinme durumunu, mesleğini severek inşa edip etmemesini, mesuliyet hissini, sahip olduğu yeteneği düzgün bir şekilde kullanabilmesini ve yaptığı tercihin kendisini tatmin edip etmemesini etkileyecektir (Batur ve Adıgüzel, 2014: 328).

Kariyer seçimini ve yaşamını etkileyen faktörler; kültür, meslekteki kişi örnekleri, meslek seçenekleri, eğitimdeki imkanlar, destekler, cinsiyet, etnik köken, kişilik özellikleri ve ekonomik durumlar, akademik puanlar, ailedeki sorunlar ve iş bulabilme imkanlarıdır (Sarsıkoğlu ve Bacaklı, 2019: 98). Kariyer seçiminde etkili aile, işveren gibi faktörlerin yanında kişinin kendi değerlendirebileceği faktörleri de göz önüne alması beklenir. Bu faktörler arasında kişiye fayda sağlayacağı düşünülen ekonomik, sosyal, sağlık güvencesi ve kişisel gelişimine fayda sağlaması gibi olanaklar yer almaktadır (Özkoç, Marangoz ve Aydın, 2018: 105). Kişisel olarak kariyer seçimi, ruhsal yönden bir tatmin sağlamanın yanında ekonomi yönünden de tatmin sağlamaktadır. Buna bağlı olarak kişinin kariyerinde gerçekleşen gelişim beraberinde bireyin toplum nezdinde saygınlığını arttırmakta ve çevre ile olan bağlarında kendisine olan inancını artırmaktadır (Tunçer, 2012: 216). Kişilerin kariyer seçimi noktasında sorumluluğu üstlenmesi kariyerinin sürdürülebilir hale getirilmesinde de etkili olabilmektedir (Kalafat, 2012: 170).

### **1.5. Kariyer Planlama**

Kariyer planlaması, kişinin kendisi ve içerisinde yaşamını sürdürdüğü çevresini gözlemleyerek, iş hayatı süresince yerine getirmekle yükümlü olacağı vazife ve konumların, göz önünde tutacağı gayenin ve istikbalinin planlanmasına denir. Başka bir deyişle, kişinin gelecekteki kariyeri için mesleklerin, firmaların ve gidişatın seçimi için bir program oluşturma prosesidir (Müftüoğlu ve Erol, 2013: 39). Kariyer planlaması arzu edilen sonuca ulaşmak üzere hedeflerin belirlenmesi

sürecidir. Kişinin kendi hedeflerine yönelik izlemeye çalıştığı bir programdır (Anafarta ve Özgenlik, 2001: 5). Kariyer planlaması, sahip olunan yetenek ve kabiliyetlerin gelecek süreçte kullanılabilmesidir. Kariyer planlaması yapmanın en önemli amaçları arasında kişilerin edindiği tecrübe ile geleceklerini kontrol altına alabilme becerilerini ilerletebilmeleri gelmektedir. Bu durumda kişi önüne gelen avantaj ve çeşitleri ne şekilde değerlendirmesi gerektiğini ve ne yönde karar vermesi gerektiğini öğrenmiş olur. Kariyer planlaması, kişinin bireysel gereksinimlerini ve bu gereksinimlerini kariyeri ile ilgili hedefinde ne şekilde davranacağını belirtmektedir. Şöyle ki, kişilerin nitelikli kararlar alabilmesine yönelik kariyer planının elastiki ve gerçek olabilecek alternatifler barındırması gerekmektedir (Tüz, 2003: 172).

Kişiler, meslek yaşamlarında nasıl bir seviyeye geldiklerini, neler yapabildiklerini ve gelecek süreçte neler başarabileceklerinin ne kadar farkına varabilirlerse hedeflerine o derece basit ulaşabileceklerdir. Bu durumun en büyük kıstası farkına varılanlar doğrultusunda gelişim göstermeye çalışmak, belirlenen hedeflere yönelik tüm çalışmaların yapılması ve devamlı çalışma halinde olmaktır. Kişiye böyle bir imkan tanıyan en mühim süreç kariyer planlama sürecidir (Demirel vd.,2019: 310). Kariyer planlama sürecinin beş temel aşaması vardır. Bunlar; kendini tanıma, meslekleri tanıma, iş dünyasını tanıma, kendine uygun işi bulma, kariyerinin zirvesine tırmanmadır (Örnek, 2014: 18).

Kariyer planlama sürecinde kişi, planı uygulayanın kendisi olmasına rağmen örgütten gelecek bir desteğe de gereksinim duyar. Aslına bakıldığında kişi ve örgüt bu süreç ile alakalı farklı olarak hareket etseler de sorumlulukları ortaktır (Çavuş ve Kaya,2015: 104). Bu sorumlulukların yerine getirilebilmesi için kişinin bireysel ihtiyaçlarını, ilgi alanlarını, isteklerini, güçlü ve zayıf yanlarını, ilerletmesi ve geliştirmesi gereken yanlarını görmesi ve bu durumlara yönelik istişarelerin iyi yapılması gereklidir (Aytaç, 2005: 180). Daha sonrasında ise, belirlenmiş amaçlara ulaşmak için bir yol çizilmesi, kişiyi amacına ulaştırabilecek rotaların çizilmesi gerekmektedir. Amaçlara yönelik gerekli eğitimin alınmış olması, kişinin ihtiyaç duyacağı konferans ve diğer eğitim programlarının belirlenmesinde faydalı olabilecektir. Kişinin her yönden kendini geliştirmesini hedefleyen kariyer planlama,

kişinin kendisi için başarı sağlayabileceği bir kariyere ulaşmasını sağlayabilmektedir (Acar ve Özdaşlı, 2017:308).

Kariyer planlama sürekliliği olan bir süreçtir. Sürekli olmasındaki sebep, işi görende, örgütte ve çevrede oluşabilen değişikliklerin, kişilerin kariyeri ile ilgili isteklerini dönem dönem tekrardan değerlendirme mecburiyetidir. Kariyer planlamada en mühim olgu; elde bulunan imkanlarla, kişinin hedeflerinin birbirini tamamlayabilmesidir (Bingöl, 2013). Çünkü hedefler, kişinin ileri görüşlülüğü sayesinde belirlenmiş olduğu odak noktalarına giden en önemli başlangıçlardır. Hedefler kısa ve uzun vadeli şekilde tespit edilebilir ve ulaşım sağlandıkça, yeni hedefler oluşturulabilir. Fakat kişinin hayatı ile ilgili düşünceleri değişmediği sürece kişinin ileri görüşlülüğünde herhangi bir değişiklik yaşanmamaktadır. Buna bağlı olarak kişinin ulaşılabilir bir kariyer planı yapabilmesi için en önemli hususlardan biri de kişinin ileri görüşlülüğü ile uyum içinde olabilecek hedefler oluşturmasıdır (Mavisu, 2010: 24).

Kişiler, kariyer planı yaparak ve kariyer süreçleri boyunca yapılan planların takibini yaparak kariyer mutluluğuna ulaşabilirler. Çünkü kariyer planı yapmak, kişilerin istikrarlılıklarını ve amaçladıkları meslek hayatı ve tecrübeleri üstünde kontrollü davranılmasını sağlayabilir. Şöyle ki kariyer planlaması, kişiye kişisel rotasını çizme ve istediği meslek ile ilgili yeteneğine güvenme gücünü artırır. Doğal olarak güçlü bir kariyer planını elinde bulundurmak kişiye kariyer rotası üstündeki mühim ayrıntıların farkına varmasını sağlarken, hedefledikleri odaklara ulaştıkları takdirde başarıya ulaştıkları duygusunu hissetmelerini sağlar (Çiçek ve Işık, 2019: 2809).

### **1.6. Kariyer Geliştirme**

Kariyer geliştirme, kişinin hayatında yüklendiği sorumluluklar içerisinde uyumu sağlayabilmesine ve gelişim gösterebilmesine yönelik bir etkinliği ifade eder. Kariyer geliştirme; kariyerin, yalnızca bir meslek tercihi veya iş hayatına girmekle ilgili bir durum olmadığını, farklı olarak kişisel ve toplumsal hayat değerlerini de kapsadığını söylemek doğru olacaktır. Kariyer geliştirme kişinin kendi sorumluluğunda olan bir şeydir. Bunun farkında olmak, kişinin amaçlarına yönelik

planlar yapmasına, oluşabilecek kariyer alternatifleri ile fırsatlar yaratmaya yardımcı olur (Güldü ve E. Kart, 2017: 378-379). Kişiler, güncel durumlarını garantilemek, değişim ve gelişime ayak uydurmak, uygun bir maddiyat elde etmek ve daha iyi yerlere gelmek için kariyer geliştirmeye gereksinim duyarlar (Tunçer, 2012: 218).

Kariyer geliştirme, en basit ifade ile mesleki olarak ilerleme kaydetmektir. Kariyer geliştirmede amaç, halihazırdaki durumun korunması ve geliştirilmesi, sahip olunan deneyimlerden daha çok fayda sağlanması ve performans olarak ilerlemenin sağlanmasıdır ( İrmiş ve Bayrak, 2001: 182-183). Kariyer geliştirme, kişilerin kariyer hedeflerine yönelik kariyer planlamasının yapılması sonucunda ortaya çıkar. Yeteneklerin ilerletilmesi, yapılan işlerin değerlendirilmesi ve geliştirilmesi, meslek geçişlerinin programlanması, eğitim planları gibi kariyer planlamanın sonucu neticesinde ortaya çıkan olgular, kariyer geliştirme süreci ile işlevsellik kazanır (Yüksel, 2000: 24). Kişisel kariyer gelişimi, kişinin bireysel kariyerini planlaması ve planlanan eğitim, öğretim, iş bulma ve deneyim işlemleriyle sağlanması ve devam ettirilmesidir. Kişilerin daha büyük iş olanakları sağlaması için, kariyer gelişim ve planlamasında öncelikli olarak kişisel sorumlulukları üstlenmeleri gerekmektedir (Sevinç ve Sabuncu, 2018: 587).

### **1.7. Kariyer Uyumu**

Uyum, kişinin dahil olduğu, mesleğini yaptığı veya yapacağı örgüt ve çevresini benimsemesi ya da bu çevre ile yaşadığı konforu ifade etmektedir. Kişinin amacı ve hedefleri, değer yargıları, umutları, kariyer hedef ve planları, örgüt ile bağlantı içindeyse uyumdan söz edilebilir. Kariyer uyumu, kişinin gelişen kariyer hayatında, meslek geçişleri ve iş yaşamında oluşan sorunlar karşısında ayağa kalkabilme gücüne sahip olabilmesi ve oluşan sorunları başarılı olacak biçimde çözüm yaratabilmesidir (Gül vd., 2019: 35). Kariyer uyumu iş yaşamı ve kariyer yaşamı boyunca meydana gelen zorluklar ile baş etmede önemli bir paya sahiptir (Dursun ve T. Argon, 2017: 108). Kariyer uyumluluğu okul hayatı ve deneyim kazandıkça biriken yetkinlik ve veri şeklinde ifade edilir (Savickas ve Porfeli, 2012: 663). Kişinin iş yaşamıyla ve kariyeri ile alakalı düzgün seçimler yapabilmesi için işleyen sürede kariyer uyum yeteneğine sahip olması gereklidir (Günay ve Çarıkçı, 2018: 430). Kariyer sahibi olmak iniş ve çıkışı olan zorlu yol koşullarına katlanmayı

gerektirir. Kişinin ilerleyen bu yolda kariyer başarısı ile ilgili değişimler kariyer uyumu sağlaması ile entegredir. Kariyer sürecindeki değişime uyum sağlayabilmesi kişinin yeteneklerine göre değişim göstermektedir (Kahya ve Ceylan, 2018: 218).

Kariyer uyumu, kişinin halihazırdaki görevini ifa edebilmesi, istenen gelişimi sağlayabilmesi ve kariyer geçişleri sürecinde karşı karşıya kalınabilecek güçlüklerle hazırlıklı olması ve bu güçlüklerle baş etme noktasındaki kabiliyetlerini açıklayan sosyo-psikolojik bir yapı olarak ifade edilir. Kişinin kariyer sürecinde karşılaşılabileceği sorunlara hazırlıklı olma yeteneğini belirten kariyer uyumu, kişinin mesleki gelişiminde, meslek geçiş süreçlerinde ve iş yaşamında karşılaştığı sorunlarla ilgili kısa sürede toparlanabilme ve sorunların çözümüne kavuşturulabilmesinde etkilidir. Kariyer uyumu, eğitim hayatından iş hayatına geçişte ve kariyer geçişlerinde veya iş değişikliği süreçlerinde kolaylık sağlaması açısından önemlidir. Bu nedenle iş hayatının ve kariyer sürecinin çeşitli evrelerinde meydana gelebilecek sorunlarla ilgili düzenleyici bir görev üstlenmektedir (Işık, 2020: 23-24).

### **1.8. Kariyer Yönetimi**

Kariyer yönetimi, kişilerin meslek hayatlarında gelişebilmeleri, kendilerinin ilerlemesini sağlayabilecek yöntemleri tercih etmeleridir. Kariyer yönetiminde kişiler mesleklerinde ilerleme seçeneklerini ve kariyer rotalarını çizmeli, kariyer ile ilgili danışmanlık hizmeti almalı, eğitim programlarıyla destek almalı, tecrübe ve bilgi birikimini çoğaltmalı, fırsatları değerlendirmelidir (Vural ve Sağlam, 2019: 235). Kariyer yönetimi, kısa ve uzun vadede oluşturulacak planlar çerçevesinde ortaya çıkan izlemin içerisinde bulunması gerekli çözümlenme sürecinin meydana gelmesini sağlar. İçinde bulunduğumuz dönemde, kişilerin, iş yaşamlarının kaliteli olmasına özen göstermesi, değişim ve gelişim isteklerinin artmasıyla ilgili alanlarda uzmanlığını almış, yönetim ve teknik anlamda kendini geliştirmiş kişilere kurumların gereksinim duyması, kariyer yönetimini önemli hale getirmiştir. Kariyer yönetiminin verimli olabilmesi için iş yapan ve işverenin uyumu ne kadar önemli olsa da, üst yönetimdeki anlayışın destek görmesi ile hayat bulabilir. Kariyer yönetimine yönelik yapılan planlar olumlu bir gözle incelenmeli ve örgütün yapmış olduğu kariyer planları ile orantılı olabilmelidir (Güler, 2019: 39). Kariyer yönetimi, kişinin kariyer

planını, kariyer gelişim yöntemleri ile ilerlemesine yardımcı olmaktadır. Kariyer yönetiminin etkili olması için en baştan en sona şeffaf ve akılcı bir iletişim gerekmektedir (Taşlıyan, Ü. Arı ve Duzman, 2011: 236).

Kişisel kariyer yönetiminin gelişmesi, kişide bulunan iç ve dış kaynaklara göre gelişim göstermektedir. Kişinin sahip olduğu bilgi, beceri, tutum ve davranışlar kişinin kariyer gelişiminde önemli bir yere sahiptir. Kişinin yaşamını etkileyen alanlar genişlemesi ve toplumsal yaşamdaki tecrübelerinin artması yönetim noktasında kolaylık yaşamalarına yardımcı olacaktır (Şimşek ve Öge, 2014: 276). Kariyer yönetimi, kişisel kariyerler ile ilgili planların örgütler tarafından onay verilip teşvikinin sağlandığı uyum sürecidir (Bayram, 2008: 217). Kariyer yönetimi, ayrıyeten her türlü kademedede bulunan boşluğu doldurabilmek ve nitelikli personel için şimdiden harekete geçmek, personelin gelişmesi ve yetişmesi için gerekli eğitim hizmetini sunmak gibi alanlarda eğitim ve gelişim görevi üstlenmektedir (Pehlivanlı, 2004: 23). Kariyer yönetiminin en mühim yanı, örgüt yedek planı ve yönetim gelişimidir. Bu süreçte en önemli birim insan kaynaklarıdır (Aytaç, 2005: 116). Kariyer yönetimi, kısaca çalışan kesimin işleriyle ilgili planlarıdır. Kişilerin kariyer hedeflerine ulaşmak için bir araç değildir (Fındıkçı, 2009: 46). Kariyer yönetimi, örgüt için sektöründeki rekabete ayak uydurup kendine yer edinmesi için belirlediği pazar payıdır ve ekonomik büyüme gibi örgütün hedeflerine yönelik önemli bir araçtır. Düzgün oluşturulan kariyer yönetimi sistemleriyle, örgütsel ve kişisel amaçların aynı doğrultuda gelişimi sağlanarak hem kişisel tatminin sağlanması hem de iş gören veriminin artması sağlanır. Tatmin edilen iş görenin verimliliği artarak işletme ile bütünlüğü sağlanır (Kılıç ve Öztürk, 2009: 46). Bu durum işin kalitesinin ve niteliğinin artmasına yardımcı olmaktadır. İş görenler arasında bağlılığın artması; nitelikli işgücü, verim, performans ve işin kaliteli olmasına etki etmesi nedeniyle önemli bir paya sahiptir (Büyükyılmaz, Karakulle ve Karataş, 2018: 2-3).

### **1.9. Stres**

Günlük hayatta sıkça ifade edilen stres kelimesinin kökeni Latince "estricia" kelimesinden gelmektedir. Stres, 17.yüzyılda kötülük, zorluk, sıkıntı, keder, elem gibi anlamlarda kullanılırken, 18. ve 19. yüzyıllarda ise kuvvet, baskı, bireylere, örgütlere ve psikolojik yapıya hitaben kullanılmıştır. Stres kelimesi şimdiki

anlamıyla ilk olarak 1930 yılında Selye tarafından ifade edilmiştir. Selye'ye göre stres, kişinin rastgele fizyolojik yahut psikolojik olarak uyarıldığı durumlarda entegrasyon sağlamak için psikolojik ve fiziksel olarak harekete geçmesi şeklinde açıklanmaktadır. Ekonomi, siyasi ve teknoloji alanındaki değişimler çalışma hayatında da gelişmelere neden olurken, çalışanları da bu değişim ve dönüşüme itmektedir. Doğal olarak değişim ve gelişim gösteren durumlara ayak uydurmak çalışanlar üzerinde stres yaratmaktadır (Kaplanoğlu, 2014: 132). Stres, organizmadaki beden ve ruh sağlığının tehdit altında olması ve zorlanması nedeni ile meydana gelebilen, kişinin fiziki ve psikolojik yapısını risk altına alan bir durum olarak ifade edilmektedir. İnsanların yaşamlarını büyük ölçüde etki altına alabilecek olaylar stres nedeni olabilirken, yaşamda oluşabilen değişiklikler, kişinin her an karşı karşıya kalabileceği günlük yaşamsal sorunlar da strese neden olabilmektedir (Yılmaz, Yaman ve Erdoğan, 2017: 89).

Literatür taraması yapıldığında stres kavramı ile ilgili tanımların çeşitli olarak yapıldığı görülebilmektedir. Genel anlamıyla stres, "Bireyin, bir gereksiniminden vazgeçişine neden olan yahut herhangi bir davranış biçiminde hareket etmeye yöneltten, bireyin kendisi veya dışarıdan kaynaklı olarak gerilemesine, daralmasına ve sıkıntı yaşamasına neden olan durum" olarak ifade edilmektedir (Tekin ve Deniz, 2019: 71). Toplumsal yaşamda stres baskılayıcı, gerginliğe neden olan, zorlayıcı faktöre sahip, rahatsızlık veren ve psikolojik sorunlara neden olan durumdur. Psikolojik danışmanlar, stres için çeşitli tanımlamalar yapmaktadırlar. Yenilenmiş tanımlamalarda stres; stresin özü, stresin yarattığı tepki ve diril kimya, fiziksel ve ruhsal değişkenlikler olarak öne çıkarılmaktadır. Aslına bakıldığında sıkça aktif olan ve stresin güncel kalmasını sağlayan yeni stres tanımları, kişilerin çevresi ile olan etkileşime bağlı olarak dinamikliğini koruyup, yeniden şekillendirilmektedir (Özden ve Berk, 2017: 37).

Herhangi bir hadisenin stres şeklinde değerlendirilebilmesi, gelişen hadisenin kendisinden daha çok kişinin algılaması ve yorumlamasının beraberinde, kişinin ruhsal savunma sistemlerine ve stresi kontrol altında tutabilme yeteneğine bağlıdır (Özgan, Eski ve Balkar, 2008: 338). Şayet, stres kontrol altında tutulabilirse, kişinin hedeflerini ve isteklerini gerçekleştirme yolunda önüne çıkan engelleri aşmak için

bir yol açılabilir. Eğer stres, kişinin kontrolü altından çıkarsa hastalığına, başarısızlığına, erken ölümüne bile sebebiyet verebilir. Kişinin mutluluk, sağlık, güvenlik, kendine olan saygı ve zihinsel dengesi risk altında ise, stres, kişiyi erken uyarıcı bir sistem görevi görebilir. Fakat her insan strese karşı aynı dayanma gücüne sahip değildir. Kişinin gelecek zamandaki sağlıklı yaşamı, mutluluk ve başarı düzeyi karşı karşıya kalabileceği stres ile baş etmesine ve uyumlu hareket edebilmesine bağlıdır (Yıldırım, 1991: 178).

### **1.9.1. Stres Faktörleri**

Evrin Kuramına göre stres ve huzursuzluk, sosyal gelişmenin önüne geçilemez bir sonucudur. İnsanlar, sosyal gelişmelere direnç göstermek yerine kabullenme zorunluluğunu tercih etmektedirler. Yaşam Değişimi kuramına göre stres, kişinin entegre olması gereken hayat değişimleriyle ifade edilmektedir. Çevresel Stres Kuramına göre ise stres, kargaşa, hava kirliliği, sanayileşme gibi çevreden kaynaklanan sorunlara bağlıdır (Yıldız, 2017: 11). Stres, insanların hayatında mühim bir sorun haline gelmekle beraber, bilhassa gelişme dönemlerinden itibaren eğitim hayatları ile birlikte daha fazla yaşanabilen faktör olmuştur. Eğitim hayatında imtihanlar, arkadaş ortamları ve sosyal hayatın da getirmiş olduğu çeşitli stres faktörleri ile karşılaşılabilir. Stresin azaltılabilmesi için stres faktörlerinin belirlenmesi ve bu faktörlerin azaltılmasına yönelik çalışmalar yapılması gereklidir. Stres faktörlerini iç ve dış çevre stres faktörleri şeklinde ayırmak mümkündür (Turpcu ve Akyurt, 2018: 367). Kişinin iç dünyasının sebep olduğu stres faktörleri; karakter yapısı, cinsiyeti, duyu yoğunluğu açısından içe kapanık veya dışa yatkın olması, duyu yoğunluğu açısından çabuk kırılabilir yapıda olması şeklinde belirtilebilir. Çevreden kaynaklanan stres faktörleri ise; teknolojik sahada hız gösteren ilerlemeler, çabuk ve hızlı alınması gereken karar süreçleri, iktisadi ve politik sebepler doğrultusunda yaşanabilen işe alım seviyelerindeki azalışlar, sıradanlık, ekonomide yaşanan sıkıntılar, ulaşırmada yaşanan sıkıntılar, aile içerisinde yaşanan durumlar, toplumsal açıdan belirli beklentilerin olması ile kişinin üzerinde toplumun oluşturduğu baskı olması, ülke, dini değerler, toplum yapısı, yapılaşma özelliği, kargaşa, doğal afetler şeklinde belirtilebilir. Jang ve Kim'e göre; üniversite öğrencileri öğrenim süreleri boyunca akademik sorunlar, ekonomik

endişe, toplumsal ilişkiler ve kariyer süreçlerine yönelik birçok stres kaynağıyla karşı karşıya kalmaktadır. Buna rağmen öğrencilere göre stres kaynağının en önemli sebebinin kariyer beklentilerine yönelik olduğunu belirtmişlerdir (Üzüm, Uçkun ve Uçkun, 2018: 1643).

### 1.9.2. Stres Belirtileri

Stres belirtileri oldukça çelişkili ve karmaşıktır. Stresin belirtileri her insanda aynı değildir. Stres aşamalı olarak gerçekleştiği için her aşamada daha da kötüleşme görülmektedir. Nadiren birkaç belirti azalmakta ya da bitmektedir (Aksoy ve Kutluca, 2005: 462). Stres belirtileri kendisini gösteren durumları içerir. *Fiziksel stres belirtileri*, kalp damar hastalıkları ve kolesterol, şeker hastalığı, kronik baş ağrıları, yorgun olmak, üşengeçlik, nefes alma güçlüğü, mide bulantısı ve mide yanması, sinirli olma, ağızda kuruma, terleme artışı, el ve ayak soğumaları, deride kaşınma ve dökülme, tırnak yeme, libido seviyesi düşüşü, aşırı iştah artması ya da azalması, hareket etmede den sorunu oluşması, konuşmada zorlanma, ışık ve gürültüye karşı aşırı hassasiyet gibi durumlar görülmektedir (Özel ve Karabulut, 2018: 52). *Ruhsal stres belirtileri*, yaşamdan soğuma, maddi endişeler, ölüme neden olabilecek rahatsızlıklara yakalanmaktan korkmaktır. Bunların haricinde ise, doyuma ulaşamama, kendi becerilerini kullanamamanın vermiş olduğu psikolojik sıkıntılar, alıngan ve huzursuz olmak, nedensiz korkuya sahip olmak, endişeli olmak, yetememe korkusunun artmasıdır (Özcan vd., 2010: 45-46). *Zihinsel stres belirtileri*, odaklanma, karar aşamasında zorlanma, unutma sıklığı, zihinsel karışıklık, hafıza zayıflığı, çok fazla hayal dünyasına dalma, bir tek his ve fikirde odaklanma, espri anlayışında gerileme, verimin düşük olması, hata yapmada artış olarak belirtilir (Braham, 1998: 52-54). *Sosyal stres belirtileri*, madde bağımlılığı, uyku düzensizliği, sakin kalmakta güçlük yaşama, sürekli bir telaş halinde olma, sosyalleşmede zorluk yaşama, huzursuz olma, kızgın olma ve sakar olma (Barut, Özkamalı ve Tıngır, 2010: 121) kişilere güvensiz olma, başkalarını suçlu bulma, randevu saatlerine uymamak ve kısa süre kala randevuyu iptal etmek, kişilerde hata aramak ve onları küçük düşürmek, gereğinden çok savunma içgüdü, fazla sayıda kişiyle küsmek, görüşmemek (Braham, 1998: 52-54).

### 1.9.3. Stres Sonuçları

Stresin neden olduğu bazı sonuçlar mevcuttur. Bunlar, sağlık sıkıntıları, bunalım, isteksiz olma, tükenmişlik, tedirginlik ve uykusuz kalma, uyarıcı maddelerin tüketimi, sigara tüketimi, saldırgan davranma vb. gibidir (Doğan ve Eser, 2013: 30). Stresi yoğun yaşayan kişinin vücut yapısında ve işlevlerinde sorunlar meydana gelir. Kişinin davranışsal bozukluklarının artmasına ve kötü alışkanlıklara başlamasına ya da varsa çoğalmasına neden olmaktadır. Kişi sürekli bir gerginlik, endişe, telaş, yetersiz olma ve hayal kırıklığı gibi duyguları yoğun yaşamaya başlamaktadır (Erdoğan, Ünsar ve Süt, 2009: 452). Stresin gündelik hayat sürecinde insana zarar verdiği düşünülse de her durumda aynı şeyin geçerli olduğunu söylemek doğru değildir. Farklı durumlar söz konusu olduğunda, bilhassa çalışma hayatında kişinin bilgi ve kabiliyet duygusunu arttıran bir eğlence, aynı zamanda zinde kalmasını sağlayan bir motive şeklini oluşturabilir (Doğan ve Eser, 2013: 30).

Stres, fiziksel, ruhsal ve duygusal boyutlarda kişinin zarar gördüğü, anlaşılması zor, anlaşılması durumunda da başa çıkmakta zorlanılan kaygılar ile sürekli bir gerileme yaşanmasına neden olur. Bu durumda mühim olan hayat gerilimlerinin çok daha fazla ilerlemeden kontrolün sağlanması ve bilhassa belirli hedefler için oluşan durumdan yararlanılmaya çalışılmalıdır. Bunun gerçekleşebilmesi için stresin ne olduğunu, nedenlerini, etkilerini ve sonuçlarını bilmek önemlidir. Bu bilgileri edinebilen kişi stresi, yaşamını ve başarısını destekleyici bir etken olarak görür (Er ve Kaya, 2014: 2). Stresin örgüt üzerinde de etkili sonuçları vardır. İş hayatında stresin, örgütün üzerinde bulunan etkileri; performansta düşüklük, işi yapanın devir hızında artış, iş kazalarında artış olması, işe devam sorunu, işten çıkma ve örgütteki bütünlüğe dahil olamamaktan kaynaklı dışlanmışlık gibi durumlardır (Aksoy ve Kutluca, 2005: 462).

### 1.10. Stres Yönetimi

Stres yönetimi, insanının zor durumda kalmasına neden olan psikolojik stres ile bire bir kalmadığı zaman oranlı ve tesirli bir üstesinden gelme yöntemi uygulamasını belirterek, stresi azaltmaya yönelik olan bir süreçtir. Stres yönetimi, şartları yönetmeyi, insan ve insanlar arası sorunların üstesinden gelmek için mücadele etmek, çözmek, stres ya da kargaşayı yönetmeyi, azaltmayı, görmezden

gelmeyi ve kişinin daha huzurlu, sağlam, verimli, zihnen ve davranış şekli olarak düzeyli, nitelikli bir hayat süreci için önemli teknikler bulundurmaktadır. Stres ile baş etmedeki amaç, kişinin hayatını ve üretkenliğini kötü anlamda etkisi altına alan stres derecesini azaltmaya çalışmaktır. Özetle stres ile baş etme, stres faktörlerinden kaynaklanan duygu geriliminin azalmasını sağlamak, tamamen bitirmek veya duygu gerilimine katlanmak için oluşturulan hareket ve duygu tepkimelerini dirençli hale getirmektir. Kişinin baş etme tepkimeleri duygu alanında başlangıç yapmakta ve başlangıçta üstesinden gelmenin önemli biçimde meydana çıkmasına engel olan olumsuz düşünceler kontrol edilmeye çalışılmaktadır. Karşılaşılan konu için düzgün bir çözüm yolu bulunursa duygular, konu karışık ve içinden çıkılmaz bir hal alırsa olumsuz düşünceler ortaya çıkmaktadır (Demirci vd., 2013: 289). Stresle başa çıkmak için iki adet yaklaşım bulunmaktadır. Bunlar sorun odaklı ve duygu odaklı başa çıkma yaklaşımıdır. Sorun odaklı yaklaşım, stresi oluşturan sebeplerin üzerinde yoğunlaşan bir yaklaşımdır. Duygu odaklı baş etme yaklaşımı ise, stresi oluşturan sebeplerden ziyade stresin meydana getirdiği his ve fikirler ile alakalı değişim yapılarak stresin üstesinden gelmeyi hedefleyen bir yaklaşımdır (Özel ve B. Karabulut, 2018: 53).

Stres yönetiminde, strese uyum sağlamak ya da stresle baş edebilmeyi öğrenmek gereklidir. Öncelikli olarak stres faktörlerini bilmek ve stresin oldukça az seviyeye indirilmesi gereklidir. Stresin yönetimine ilişkin sağlıklı hayat biçimini iletirmek, stresle başa çıkmak için strateji geliştirmek, eğitim ve sosyal destekleme stratejilerini geliştirmeye yönelik çalışmalar yapılmalıdır (Sürme, 2019: 527-528). Kişiler stres faktörlerine daha küçük tepkiler verebilmeyi öğrenmelerinin nezdinde, belirli bir noktaya kadar da bu faktörlerin meydana gelmesini önleyebilirler. Stresi yok etmek çok mümkün olmasa da bazı tekniklerle azaltılması sağlanabilir. Stresi azaltmak için bazı yetenek ve teknik bilgiler incelendiğinde şu bilgiler ön plana çıkmaktadır; ilk olarak, kişinin kontrol altına alma noktasındaki yeteneğini, bedensel okuma ve göreceli heyecan seviyesini kontrol altına alma yetisini kazanabilmesidir. İkinci olarak, kişinin kendisini bırakmadan daha tesirli sakinleşme maharetini öğrenebilmesidir (Akgemci, 2001: 305). Kişisel anlamda uygulanan birtakım stratejiler, stres faktörüyle baş etmede çok önemli ve mühim bir yere sahiptir. Uygulanan stratejilerde genel amaç, yaklaşık olarak bütünün kişisel huyları ile fiziki,

ruhsal ve davranış yapılarının kontrol altında tutulmasını sağlamaktır. Bu şekilde bedensel olarak başlangıç yapan ve zarar veren stres durumlarına yönelik tedbirler alınmasıyla önlenmeye çalışılmaktadır. Kişisel anlamda stres ile baş etmede, fiziksel çalışmalar, nefes egzersizleri, düşünüm, rahatlama, doğru beslenmek, toplum olarak destek sağlama, sosyallik, kültür ve spor aktivitelerine katılım sağlama, dua etmek ve ibadet yapmak, zamanı düzgün yönetme vb. faaliyetler fayda sağlayabilir (Güçlü, 2001: 102).

### **1.11.Kariyer Stresi**

Kariyer stresi, kişinin kendi sınırlarını aşmaya çalışması ve bunun sonucunda zorlanması olarak ortaya çıkan bir durumdur. Kariyer stresi, kişi ve çevre arasındaki güçlü bir ilişki neticesinde ortaya çıkmaktadır. Kariyer stresi yaratan etkenlerden en önemlisi kişinin öz güven eksikliği ve kişinin gelecek ile ilgili kaygıları nedeniyle meydana gelen stresin derecesinin beraberinde getirdiği kariyer belirsizliğidir. Başka bir etken, bilgi alınabilecek literatür çalışmalarına ya da yardımcı olabilecek kişilere ulaşmada zorlanabileceğini belirten bilgi eksikliğidir. Çalışmaya başlama için baskı ve çevresel kargaşa da kariyer stresi yaratan başka bir etkidir (Demirtaş, 2019: 79).Kariyer stresi, kişinin kariyeri ile ilgili çeşitli süreçlerde ve farklı şekillerde kendini gösterebilmektedir. Kişilerin kariyer belirleme noktasında karşılaştıkları engeller de kariyer stresi yaşamalarında önemli bir faktör olarak sayılabilmektedir. Bu faktörler çeşitli olabilmekle birlikte, kısaca; kariyer seçme noktasında kararsız kalma, alınan kararın doğru veya yanlış olduğu kaygısı, gerçek iş yaşamı kişisel yeteneklerdeki eksiklikler, beceri ve kabiliyet gibi bireysel yetenekler, bilgi ve yetenek fazlalığı, diğer insanların düşüncelerine gereğinden fazla önem verilmesi, kariyer konusunda en doğru kararı vermiş olma hissine gereksinim duyulması şeklinde ifade edilebilir (Esen, 2019: 219).

Kişilerin hedeflemiş oldukları kariyer stratejileri, bu hedeflerin gerçekleştirilebilir durumda olup olmaması yönünden önem arz etmektedir. Kariyer hedeflerinin başlangıç dönemi olan lise ve üniversite yıllarında yaşanan kararsızlık nedeniyle öğrenciler kariyer planı noktasında zorlanabilmekte ve negatif düşünceler içine girebilmektedirler. Bu aşamalarda kariyer stratejilerine ulaşmak için süreç içindeki çelişki ve paradoksların belirlenmesi, kişilerin iyi bir süreç geçireceklerine

olan inancı arttırmaktadır. Eğer çelişki ve paradokslar erken belirlenebilirse yeniden bir strateji belirleme ve yeni kariyer planı yapmak için avantaj sağlayacak, böylece pişman olmanın ve başarısızlık önlenmiş olabilecektir (Yam, Alkın ve Barut, 2020: 24). Kişiler ayrıca kariyer geliştirme noktasında koruyucu etkenlerin az olması ve risk etkeninin fazla olması gibi nedenlerle gelişim ve değişimlere uyum sağlayamayarak sıkıntı yaşayabilmektedirler. Bunlar gibi sıkıntılar insanların ruh sağlığını etkileyebilmektedir. Yaşanabilen bu sıkıntılar kişinin kariyer gelişimi sırasında ortaya çıkabileceği gibi, kişilerin yaşamları içinde rastgele bir dönemde de açığa çıkabilmektedir (Eryılmaz ve Mutlu, 2017: 228).

### **1.12. Kariyer Stresi Nedenleri**

Toplumsal yapıda meydana gelen değişimler insanları olumlu yönde etkileyebildiği gibi olumsuz yönde de etkileyebilir. Kısa vadede gerçekleşen değişimler kişileri istemedikleri şeyleri yapmaya mecbur bırakabilmektedir. Daha önce karşılaşılmamış sorunlarla karşılaşmak kişilere planlarında ve hayata yönelik beklentilerinde de zorluk yaşatabilmektedir. Bu durumlarda kişiler üzerinde strese neden olabilmektedir. Sosyal ve kültürel kariyer stres faktörlerinin, beslenme, hava koşulları, din, toplumsal sınıf farklılıkları, konum, dışlanabilme ihtimali vb. durumlardan etkilendiği söylenebilir (Ercan ve Şar, 2004: 226).Çeşitli süreçlerden geçen kariyer, kişinin his, fikir, yetenek, tecrübe ve birikimlerine göre farklılık gösterebilmektedir. Bu farklılık ise kariyer hayatına yönelik beklenti ve şüpheler noktasında değişim yaratabilmektedir (Tunç ve Uygur, 2001: 10).

Kariyer stresi kişilerin ruhsal ve fiziksel sağlıklarında olumsuz etki yarattığı gibi kariyer süreçlerinde de bu etkiyi yaratabilmektedir. Hızlı bir değişimin gerçekleştiği dünyada bu değişim ve dönüşümlerin getirdiği risk ve tehlike gibi olumsuz durumlar kariyer stresine neden olabilmektedir (Kılıç ve T. Demirel, 2019: 233-234). Kişinin belirlemiş olduğu kariyer ile ilgili stres faktörleri ve zor durumda kaldıkları noktalar ise; aile, çevre, medya gibi dışsal faktörler olabilecek iken, mezun olduktan sonraki süreçte işe girme için baskı, plan yapılan kariyer ile ilgili veri eksikliğinin olması ve mezuniyet yaşayacağı bölüm ile ilgili kariyer olanaklarına yönelik hali hazırdaki belirsizlikler kariyer stresi nedenleri arasında gösterilebilir (Günay ve Çelik, 2019: 206).

Kariyer stresine neden olan önemli nedenlerden biri de kariyer güvencesizliğidir. Kariyer güvencesizliği, devamlılığı olan istihdama ulaşamama ve böylelikle kişinin kariyer hayatındaki hedeflerine erişememe duygusu şeklinde tanımlanmaktadır. Kariyer güvencesizliği iş istihdamının devamlılığı ile ilgili kaygıyı ifade eder. Kariyer güvencesizliği, kişinin istediği kalitede kariyer yaşamının devamlılığı ile ilgilenmektedir. Kişi kendi isteğiyle veya istemsiz olarak kariyer değişimine gidebilir. Ancak kişi kendini bu noktada iş bulabilme konusunda huzursuz hissederek kariyer stresi yaşayabilmektedir. Kariyer güvencesizliği, günümüzde yaşanan değişimler nedeniyle kariyer yapılarında ve amaçlarında güvensizlik yaratarak kariyer stresine neden olmaktadır (Ülker, 2019: 34). Kişiler üniversite hayatından meslek hayatına geçiş yaparken de kariyer stresi yaşamaktadırlar. Bu süreçte iş ve toplum hayatında kendisini bekleyen durumlara uyum sağlamaya çalışmaktadırlar. Doğal olarak okul hayatından çıkıp meslek hayatına adım atılacak süreçte kişiler, kendilerini bekleyen sorumluluklarla, süreçte yaşanabilecek olumsuzluklarla başa çıkmak ve uyum sağlamakta zorlanabilirler. Bu durumlar kaygıyı da beraberinde getirerek kariyer stresinin artmasına neden olmaktadır (Zorbaz vd., 2020: 2102).

### **1.12.1. Kariyer Belirsizliği**

Kariyer belirsizliği, kişisel, kişilerarası ve çevresel faktörler nedeni ile desteklenen karmaşıklıklar ve kararsızlıklar barındırdığı için stres yaratan bir durum olarak ifade edilebilir. Kariyer yaşamının başlangıcında yeterli olabilecek kadar düzgün yönlendirmelerin yapılmaması belirsizlik düzeyini arttırmaktadır (Mutlu vd., 2019: 3). İnsanların yaşanan ekonomik, politik, sosyal ve hukuk alanlarında yaşanan sorunlar nedeniyle iş bulabilme, bulduğu işte güvence sağlayabilme ve emeklilik planlarını gerçekleştirebilme gibi beklentilerini zayıflatarak kariyerindeki belirsizliği çıkmaza sokan durumdur (Özkoç, Marangoz ve Aydın, 2018: 106). Eğitim süreci, özellikle üniversite süreci öğrenciler için önemli bir dönem geçiştir. Üniversite süreci, eğitim ve gelecek yaşam için kariyer belirsizliğinin en fazla seyirinin yükseldiği dönemdir. Çünkü üniversite dönemi birden fazla görev ve sorumluluk ile baş başa kaldığı için stresli bir dönemdir (Duru ve Gültekin, 2020: 330). Üniversite

yıllarının öğrenciler için stresli olmasının ana faktörü kariyer belirsizliği yaşamalarıdır (Tican, 2020: 2274).

Kişilerin kariyer bilinçleri uyanmaya başladığında ve kariyer hedeflerini oluşturmalarında, doğup büyüdüğü ailesi ve yaşadıkları sosyal çevreleri, değer yargıları, tutumları ve davranışları gibi faktörler büyük önem arz etmektedir. Bu faktörlerin yanında kariyer değerleri önemlidir. Kariyer değeri, kişinin sahip olduğu becerileri, ihtiyaçları öğrenmesi ve kişisel benliğini algılayabilmesine yönelik kariyer planları ile ilgili yapabildiği düzenleme ve şekil verebilme olarak ifade edilebilir. Kariyer değerini yakalamakta zorlanan kişiler kariyer belirsizliğini yoğun olarak yaşamaktadırlar (Yavuz, Sağlam ve Ülgen, 2018: 462).

### **1.12.2. İş Bulma Baskısı**

İş, genellikle yetişkinlik döneminde özgüven ve özsaygı gibi kişiliğe katkı sağlayan ve benliğini yaşamak için fırsatlara sahip olunabilecek toplumsal yapılaşma arasında mühim bir bağ oluşturması nedeniyle fazlaca önem arz etmektedir. Üniversite eğitimi alan öğrencilerin mezuniyetten sonraki hayatlarında toplum yapısıyla bütünleşmelerinde en mühim kaynak olan iş bulma noktasında belirsizlik yaşamaları zorlanmalarına ve kendilerini baskı altında hissetmelerine neden olmaktadır (Taşgın, Bozgeyikli ve Boğazlıyan, 2017: 553). Kişinin yaşadığı çevrenin, bireyin iş bulması konusundaki beklentisinin oluşturduğu baskısıdır. Aynı zamanda iş piyasasının koşulları ile arzu ettiği gibi işe başlayamayan bireyin üzerinde hissettiği baskıdır. Üniversite öğrencilerinin yaşamlarındaki en mühim sorunlardan biri de mezun olduktan sonra iş bulma sorunudur. Değişimin hız kesmediği ekonomik ve toplumsal hayat kariyer yaşamının başlangıcında bulunan üniversite öğrencilerinde gelecek için iş stresine neden olmaktadır. Bu nedenle üniversite öğrencileri mezuniyetten sonra iş bulabilme baskısı ve kaygısıyla baş başa kalmaktadırlar (Yam, 2020: 711).

Üniversite yaşamının sonlarına yaklaşmış ve az bir süre hayatın kendisiyle karşılaşacakları, maddi ve manevi kazançlar elde edebilecekleri meslekte, seçim yapacak olan öğrenciler kararsız olma ve bu düşüncenin sonucunda olumsuz olma, tutarsız olma işsiz kalma endişelerinin arttığı görülebilmektedir (Çevik ve Öneren,

2019: 4).Üniversiteden mezun olmanın yeterli iş birikimine sahip olmaya yetmediği bir dönemde öğrencilerin gelecek kaygısı yaşaması ve iş bulma baskısını daha fazla hissetmesi kaçınılmaz olmaktadır (Üstün vd., 2014: 201). Bu dönemde görev ve sorumlulukların ifa edilebilmesi için belirsizlik durumu kaçınılmaz olurken kariyer belirsizliği endişeleri daha da tetiklenmektedir. Yine devam eden süreçte ailenin, üniversite öğretim üyelerinin ve işyeri sahiplerinin kişilerden bekledikleri de stresi arttırarak kişide iş bulma baskının artmasına neden olmaktadır (Şahin, Özyayın ve Siyez, 2019: 168).

Ailelerin çoğu çocuklarının başarılı bir hayat sürmesini istemektedir. Aileler çocuklarının başarılı olabilmesi için baskı kurabilir veya destek olabilir. Aile baskısı, anne ve babaların çocuklarının çok daha fazla başarılı olması için zorlamalarıdır. Yapılan bu zorlamalar, çocuklarından daha fazla yüksek not alma beklentisi ve diğer çocuklarla kıyaslanma şeklinde kendini göstermektedir. Çocuk üzerindeki bu baskı üniversite hayatından sonra da devam ederek strese yol açmakta böylece gençler üzerinde iş bulma baskısının yoğun yaşanmasına neden olmaktadır (Kapıkıran, 2016: 64).İş bulma baskısını üzerinde yoğun hisseden öğrenciler, iş bulamadıklarında kendilerini hatalı, beceriksiz ve utanç kaynağı olarak kusurlu görmektedirler. Bu durum toplumsal yapıyı zedelemekte ve insani değerlerin zora düşmesine katkı sağlamaktadır (Taşgın, Bozgeyikli ve Boğazlıyan, 2017: 553-554).

### **1.12.3. Dışsal Çatışma**

Bireyin kariyeri ile ilgili karar verirken çevresindeki birey ya da gruplar ile fikir ayrılığı yaşaması durumudur. Kariyer tercihinde veya iş tercihinde yaşanabilecek beklenti çelişkisi veya görüş farklılığının oluşturduğu gerginliktir. Başkaca taraf olanlardan birinin diğer tarafı engelleyici hareketlerde bulunması çatışma nedenleri arasındadır. Doğal olarak anlaşma olmaması, zıt düşme, ters düşünce ve davranışlar çatışmanın temel unsurlarıdır (Öztaş ve Akın, 2009: 10). Her dünyaya gelen kişi, hayatının belirli süreçlerinde, gelecek hakkında plan ve program yapar, yaptığı planlara yönelik eğitim alma, meslek seçimine yönelik eğitim alma ya da iş hayatına atılma gibi konularda karar verirler. Bu kararlara ilerleyen süreçte yaşamını sürdüreceği il veya ülke seçimi, aile hayatı ve evlilik, yüksek öğrenim alma ya da almama, eğitimini aldığı mesleği yapıp yapmama gibi konularda dahil

olmaktadır (Akkoç: 2012, 215-216). Kişiler dış koşulların baskılamalarıyla plan ve programları uygulamaya koyamadıklarında veya plan ve programlarında değişiklik yapmak zorunda kaldıklarında sorunlar başlamaktadır (Üzüm, Uçkun ve Uçkun, 2018: 1643). Meslek hayatı ile ilgili kararlar eğitim süreçleriyle bağlantılı olmadığı dönemde kişi kabul görme anlamında zorluk yaşayabilmektedir. Bulunduğu eğitim çevresinde ve mesleki çevre içinde çatışmalara maruz kalabilmektedir. Kendisinin de yeterli olmadığı bir meslek hayatı çatışma içinde geçebilmektedir (Akkoç, 2012: 215-216).

#### **1.12.4. Bilginin Eksik Olması**

Mesleki kararın verilmesi sürecinde, kişilerin kendileri hakkındaki bilgilerinin eksik olması, meslekler hakkındaki bilgilerinin eksik olması ve dışarıdan gelen baskılar gibi nedenlerle bireylerin kararsızlık içinde kalabildikleri görülmektedir. Mesleki kararsızlık kişinin seçim yapabilmesi için gereken mesleğe yönelik bilgilerde eksiklik olması mesleğe yönelik bir vaatte bulunamama önündeki süreçte sorunlara yol açabilmektedir (Akkoç, 2012: 216). Kişinin öncelikle hedeflerine yönelik alanda bilgi edinmesi ve öğrenme yeteneğini geliştirmesi gerekmektedir. Bilgi eksikliği ve öğrenme yeteneğini geliştirmesi gerekmektedir. Bilgi eksikliği ve kavramsal yanılgılar gelişmeyi olumsuz yönde etkilemektedir. Aynı zamanda bilgi eksikliği tutarsız düşüncelere ve önyargılara sebep olmaktadır (Gönen ve Akgün, 2005: 100). Kişinin görevi ile ilgili eksik bilgiye sahip olması ters bir durumu içerir. Çünkü istihdam edilecek kişide aranan özellik bilginin tam ve eksiksiz olmasıdır. Bilgideki eksiklik iş akışını yavaşlattığı gibi özgüven eksikliğini azaltarak gerilemeye neden olur (Yıldırım, 2019: 225).

#### **1.13. Kariyer Stresi Yönetimi**

Kişilerin olumlu bir bakış açısına sahip olmaları hedeflerine ulaşma kolaylık sağlayabilmektedir. Bu nedenle iyimser olarak geleceğe bakış kariyer stresini azaltma noktasında kişilere yardımcı olabilmektedir. Özellikle üniversite çağındaki gençlerin planlı hareket etmesi, keşifçi olması, veri toplayabilmesi, karar alabilme ve tutumlu davranışlar sergileyebilmesi için gereken çabayı harcaması kariyer stresi ile baş etmesini kolaylaştırabilir. İyimser düşünceye sahip olma, özgüven, umut vb özellikler kazanabilmek için çabalaması kişinin işini daha kolay hale getirebilir

(Kalafat, 2012: 170-171). Kariyer stresi yönetiminde mühim olan, hayatın getirdiği gerilim stres düzeyi zarar verici hale gelmeden önce kontrolün sağlanması, ayrıca gerilimin meydana getirdiği enerjinin yararlı hale getirilebilmesidir. Buna yönelik, değişim şartlarına uyum sağlayabilme, gereksinim hissedildiğinde sosyal destek alabilme, hedeflere yönelik ihtiyaç önceliği belirleyerek zaman yönetimini iyi sağlama, sorun oluşturabilecek durumları öngörü yeteneği geliştirerek saptamaya çalışma ve çeşitli çözümler getirme, soğukkanlı kalabilmeyi başarmaya yönelik çalışmalar yapmak en önemli yönetim stratejileri arasındadır (Can, 2013: 29).

Kariyer stresi yönetiminde kişilik özellikleri de önemli faktördür. Kişilik, kişinin durumlar karşısında vermiş olduğu tepki ve davranış biçimi ölçmeye yarayan bir özelliktir. Kişilerin olaylar karşısında nasıl hareket ettiği kişiliklerine göre değişim göstermektedir. Bu nedenle kişi kendi kişilik özelliklerinin farkında olmalı ve bu yönde yeteneklerini geliştirip kariyer stresinin en aza inmesini sağlayabilir (Gümüştekin ve Gültekin, 2009: 148).Günümüzün önemli bir sorunu haline gelen kariyer stresi kişileri özellikle de öğrencileri ciddi boyutlarda etkileyebilmektedir. Özellikle performans olarak düşüşe neden olabilmekte ve gelecek ile ilgili planları engelleyebilmektedir. Bu nedenle kariyer stresinin iyi bir yönetime ihtiyacı vardır. Kariyer stresi yönetiminde zamanlamanın önemi büyüktür. İyi bir planı iyi bir zamana yaymak gerekmektedir. Gerekli eğitim ve kurs çalışmalarına katılım sağlanarak rahatlama sağlanmaya çalışılmalıdır (Durna, 2006: 324-325).

## İKİNCİ BÖLÜM: BELİRSİZLİK

Çalışmanın bu bölümünde, bağımsız değişken olan belirsizlikten kaçınma ele alınmıştır. Bu bölümünde belirsizlik kavramı ve belirsizlik kavramına yakın kavramların tanımına yer verilmiştir. Belirsizlikle başa çıkmada kullanılacak yöntemler ve davranış şekillerine yer verilmiştir. Belirsizlikten kaçınmanın kişisel ve çevresel faktörleri ortaya koyularak, gerekli önlemler alınmadığı takdirde ortaya çıkacak sonuçlara yer verilmiştir.

### 2.1. Belirsizlik Kavramı ve Önemi

İnsanlığın var olmasıyla beraber, doğada kendisine sunulanları kullanmış ve doğanın kendisine tehdit oluşturabilecek durumlarını seçmede deneme yanılma yolunu kullanarak, uygunluğa ve doğruluğa varmak için birçok defa yanlış olanı tecrübe etmek durumunda kalmıştır. Böyle bir keşfediş ve araştırma sürecinde doğru ve yanlışın kesin olmaktan uzaklığı belirsizliği, insanın kısıtlı bilebilme gücü ile beraber belirsizlik kavramını hayatına eklemiştir (Yılmaz, 2014: 25). Belirsizlik hayatın bir gerçeğidir. Kişiler, tüketiciler, üreticiler hükümetler de belirsizlikle karşı karşıyadır (Fan vd., 2020: 2). Belirsizlik hayatın var olma sebeplerinden bir tanesidir. Varlığı hep devam edecek ve belirsizlikten kaçınılması pek mümkün olmayacaktır (Top, 2006: 62). Günümüzdeki dünyada belirsizlik ve değişimin hızlı olması değişmeyecek olan durumlar arasında yer almaktadır (Fayganoğlu, 2019: 484). İnsanın belirsizliği azaltma ve dünyayı açıklama dürtüsüne rağmen, tam bir kesinliğe veya öngörülebilirliğe ulaşmak çoğu zaman mümkün değildir (Yang vd., 2020: 1). Belirsizlik, gelecek ile ilgili ihtimalleri tayin etmede yeterli olamama veya verdiği kararların sonucuna yönelik olumlu tahminde bulunmada güçlük yaşamak olarak ifade edilebilir. Başka bir ifadeyle belirsizlik, her alandaki ilişkide odak noktası olan bir olgu şeklinde tanımlanabilir. Belirsizliklerin arttığı durumlarda gelecekte oluşabilecek riskleri öngörmek zor olmaktadır. Belirsizlik beraberinde yenilikçiliği ortaya çıkarabileceği gibi, daha fazla risk almayı da gerektirmektedir (Çankaya ve Sezen, 2015: 116).

Belirsizlik; ortada görünmeyen, anlaşılması zor olan, farklı şeylerle karıştırılma ihtimali olan, sınırı olmayan, kararlaştırmada zorlanılan durumu ifade eder. Belirsizlik durumu, öngörme ve olabilirlik hesaplamalarının oluşturulduğu, planlanan bir gelişmeye ve ilerlemeye yönelik bir tehdit unsuru meydana getirmektedir (Çakır, 2007: 64-65). Belirsizlik, yetersiz ipuçları nedeniyle kişilerin yapılandıramadığı ve kategori haline getiremediği durumları ifade eder. İnsanlar, yaşamlarının çeşitli süreçlerinde ve dönemlerinde belirsizlikler ile karşılaşmaktadırlar. Hangi saatte, hangi günde veya senede ne ile karşı karşıya kalınacağı ile ilgili bir veri bulunmamaktadır. Bu sebeple belirsizliğin yaşamın önemli bir parçası olduğu söylenebilir (Armutlu, 2019: 3). İnsanlar var oldukları süreçten itibaren bilgi birimlerini arttırıp, deneyim sahibi oldukça kendi yaşamlarındaki belirsizlikleri yok etmeyi hedeflemişlerdir. İnsanlık tarihinden günümüze kadar geçen süreçte birçok belirsizlik ortadan kalktığı gibi, yeni belirsizlikler ortaya çıkmaya da devam etmektedir (Ertürk, 2018: 283). Bu süreçte belirsizlik durumunun algılanması, tarif edilmesi ve çözüme kavuşması belirsiz duruma karşı izlenilen çok önemli bir yoldur (Zorlu, 2008: 17).

## 2.2. Belirsizliğin Hakim Olduğu Durumlar

Belirsizliğin hakim olduğu durumlar; yenilik, karmaşıklık ve çözümsüzlük olarak üç kategori halinde sıralanabilir (Armutlu, 2019: 3). *Yenilik*, günümüzde hemen hemen her alanda müthiş bir değişimin gerçekleştiğini söylemek oldukça doğru bir ifade olacaktır. Belirsizlik durumunda karar vermek özellikle yenilik sırasında oldukça zorlanmaya sebep olur. Yenilik sırasındaki belirsizlikler risk düzeyini arttırmakta, yeni fikir ve önyargılar açığa çıkarmaktadır (Gönüllüoğlu, 2015: 4-6). Yenilik, tek bir süreç değildir. Alt evrelerden oluşan süreçler bütünüdür. Bu süreçlerde de yeni fikirler ortaya çıkarılmaya çalışılırken, aynı zamanda yeni belirsizlikler de ortaya çıkmıştır (Naktiyok ve Gürsoy, 2014: 714). *Karmaşıklık*, insanların davranışları, hafızaları, beklentileri, duyguları, düşünceleri ve yaratıcılık özellikleri sosyal sistemdeki bilinen belirgin karmaşıklık durumudur. Karmaşık sistemlerde yapılabilecek tercih ve etkileşimler beklenmeyen ve öngörülemeyen sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir. Karmaşıklık ortamının oluşması çeşitliliğin ve belirsizliğin artmasına neden olmaktadır (Bayramoğlu, 2016: 50). *Çözümsüzlük*,

insanlar her türlü olgu arasında tutarlı ve sistemli bir ilişki kurmak için; bilgileri, dini inançları, değer yargıları, toplumsal düzenleri, kavramsal ve deneysel olarak konumlandırmaktadırlar. Doğal olarak belirli bir konuma getirdikleri durumlarda meydana gelen değişimlere karşı çözüm getirme noktasında zorlanmaktadırlar. Çözumsuzlük beraberinde belirsizliği de getirerek alışılmış ve konumlandırılmış durumlara çözüm bulmakta çıkmaza girilmesine neden olabilmektedir ( Özalp, 2010: 145).

### 2.3. Belirsizlik Türleri

Karar verme sistemlerinde bilinen belirsizlik türleri mevcuttur. Bunlar (Teymur, 2008: 14) ;

**Probabilistik Belirsizlik:** Probabilistik, bilinen bir durumun ortaya çıkmasındaki kesinlik derecesinin bir ölçütüdür. Probabilistik, kişinin tek başına veya toplu olarak karar almasında etkilidir ve gündelik konular, gelecek ile ilgili konular, bilimsel konular vb. alanlarda kullanılır. Bu durum probabilistik bilgisinin yaşamın farklı alan ve farklı zamanlarında kişiler için gerekli olduğunu kanıtlamaktadır (Özdemir, 2017: 694). Probabilistik belirsizlik türünde, mevcut gerçekliğin veya kuralların doğru olduğu konusunda keskin bir şüphe duyulmaktadır. Kural veya gerçek, belirli bir olasılık düzeyine kadar doğrudur ya da bu olasılık düzeyinin tersi kadar yanlıştır. Bir durumun rastlantısal olarak meydana geliyor olması, bu durumlar grubunun belirli bir alt grubuna ait durumların ortaya çıkma durumu ile ilgili hiçbir verinin bulunmaması gibi sebepler bu belirsizlik türünün en önemli kaynaklarıdır (Teymur, 2008: 14).

**Bilginin Eksikliği:** Hem kamu sektörü için olsun hem de özel sektör için olsun ya da kişisel olarak hangi alanda olursa olsun bilgi eksikliği karar alınmasını ya da alınan kararlar ışığındaki işlemlerin başarısız olmasına neden olabilmektedir (Usta, 2011: 173). Karar aşamasında kullanılması gereken bazı gerçeklikler ve kurallara yönelik durumlar birçok bilgi gerekmektedir. Bilgi eksikliği oluşmasının nedenleri arasında tembellik, teorideki eksiklikler ve pratik zorluklar sayılabilir. Karar verme aşamasında bu eksikliklerin olması karar verme sürecini uzatabilmektedir (Russel ve Norvig, 1995: 417).

**Bilginin Yanlış Olması:** Bilgi dünyadaki her şeyden farklıdır. Gelişimi gün geçtikçe devam eder ve tüm insanlık tarafından kullanılır. Küçük olan ancak doğru bir bilgi hayatımızı yönlendirme aşamasında kazanım sağlayabilir. Fakat tam tersi küçük bir bilgi yanlışlığı olumsuz sonuçlar doğurabilir. Dolayısıyla bilginin küçük veya büyük olması değil doğru olması önemlidir (Torunlar, 2018: 39-40). Bilginin yanlış olması orijinal bilgiye ulaşmada zorluk çıkarmaktadır. Yanlış bilgi doğru bilgiyi ertelemekte ve hedefe gidilen yolda yanlış kararlar vermeye neden olabilmektedir (Mısırlısoy ve Ceylan, 2014: 62)

**Bulanıklık:** İnsan hayatında, belirsizlik ve karmaşanın yoğun olduğu dönemlerinde verilen kararlar hatalı sonuçlar doğurabilmektedir. Bulanıklık durumunda belirsiz ve net olmayan bilginin hiçbir anlamı yoktur. Kişiler belirsizlik durumlarında sorunlara çözüm bulmakta zorlanmakta ve göreceli düşünceler ortaya çıkmaktadır. Göreceli düşüncelerin ortaya çıkması bulanıklık durumunu arttırmaktadır (Sarı, Murat ve Kırabalı, 2005: 78). Bilgi ve güçlü bir mantık sistemi kullanılarak belirsizlikle başa çıkılmaya çalışılabilir. İnsanlar bu belirsizlik türüyle baş edebilmek için sözel bilgileri iyi işleyebilir ve deneyimlerinden fayda sağlayarak amaçladıkları, karar verebilme ve seçimini yapabilen kişi olma konumuna ulaşabilirler (Aslan ve Yılmaz, 2018: 537-538).

**Dilsel Belirsizlik:** Dil, insanın kendisini, düşüncelerini ve bilincini somut bir şekilde ifade etmesini sağlayan iletişim aracıdır. Düşünme ve eyleme geçme yeteneği olan insanlar dilden ayrı düşünülemez. Hayattaki her şeyi anlamlandırmak ve bir şeyleri ortaya koymak için dil önemli bir faktördür. Bu nedenle dilin yapısında, olanaklarında var olan veya geliştikçe ortaya çıkan belirsizlikler insanın düşünme, anlamlandırma kendisini ifade etme ve karar verme noktalarında sınırlanmalarına neden olabilir (Batu, 2014: 15).

**Durumsal Belirsizlik:** Durumsal belirsizlik, mevcutta olan gerçeğin belirsizlik derecesini vurgulayan bir niteleme bütünüdür. Durumsal belirsizlik türü, kaynak ve kolay çözüm yöntemi bakımından probabilistik belirsizliğe yakındır. Fakat bu belirsizlik türü sembolik ve linguistik biçimde kalmalı, rakamsal ifadelerle dönüştürülmemelidir. Çünkü bu dönüşüm sırasında bilgi kaybı yaşanabilir (Teymur, 2008: 18).



aşamaları, yapılaşmayı ve yeni sistemdeki yönetimi iyi anlamayı, hem de dış çevrede oluşan değişikliklere uyum sağlamayı gerektirmektedir. Bu ikili aslına bakıldığında birbirlerinden ayrı değildir. Birbirleri ile bağlantı durumundadır (Kırım, 2009: 79). Belirsizliklerin sebepleri çevresel faktörlerden kaynaklanabileceği gibi kişinin kendi içsel özelliklerinden de kaynaklanabilir. Aşağıda kişisel ve çevresel belirsizlik konularına değinilecektir.

#### **2.4.1. Kişisel Belirsizlik**

Kişisel belirsizlik kişinin hedefleri, kişisel düşünceleri, dünyaya karşı görüşleri ile ilgili konularda şüphe duyması şeklinde ifade edilir. Kişiler kendilerini güvende hissetmek, tahmin edilebilir ve değişmeyen bir hayatta olduklarını bilmek isterler.

Kişisel belirsizlik düşüncesi temel ihtiyaçları riske ettiği için üzücü ve rahatsızlık verici bir durumdur (Güzel ve Şahin, 2018: 184). Kişisel belirsizlik eğitimde eksiklik, iletişimin gelişmemiş olması, kültürel faktörler vb. nedenlerle kişide sorumluluk sahibi olamama, özgüven eksikliği, motivasyon sağlayamama, tükenme, zamanı iyi yönetememe, depresif durumlar ve her şeyi erteleme gibi sorunlar yaratmaktadır (Sadykova, 2016: 93). Kişisel belirsizlik yaşanmasında etkili faktörler mevcuttur. Bunlardan ilki *kişiliktir*. Kişilik, insanların sahip olduğu yeteneklerin tümüdür. Kişilerin bulunduğu davranış ve diğer kişilerle geçtiği iletişim sonucunda ortaya çıkar. Kişilik bir nevi imajdır. Kişilik, insanın diğerlerinden ayırt edilmesini sağlayan özellikleri gösterir. Kişinin devam eden süreçlerle ilgili tutum ve davranışları için ipucu niteliğindedir. Kişilik, insan yaşamındaki alışılmış ve özelliği haline gelmiş, davranışlarını yansıtan bir bütünü ifade eder (Karlı, 2018: 26-27).

Kişilik; kişinin benliği yönünden, fiziki ve zihni özellikleri ile ilgili bilgidir. Diğer bir ifadeyle kişilik ise, kişinin kendisi ile ilgili gelişmeleri değerlendirip kendisini tatmin edecek düzenlemeye geçmek istemesidir. Başkalarının gözünden kişilik ise, kişinin toplumun gözünde belirli özellik ve yeteneklere sahip olmasıdır (Eren, 2001: 84). Kişilik meslek hayatında önemli bir yere sahiptir. Çünkü kişi için meslek hayatı sadece maddi gelir elde etmek değil, aynı zamanda bir kimlik

oluşturarak saygın duruma gelmek önemlidir. Meslek hayatında kişi her şeyden önce kişilik yapısıyla örgüt içerisinde var olabilmektedir (Demirel ve Tikici, 2004: 52).

İkinci faktör *yaşdır*. Kişiler yaşlarının çeşitli dönemlerinde farklı davranış özellikleri sergilemektedirler. Kişilerin yaşı ve o yaş döneminde nasıl bir karar vereceği değişkenlik göstermektedir. Yaşın ilerlemesiyle kazanılan hayat tecrübeleri kişinin şekillenmesini ve nasıl hareket edeceğini bilmesini sağlar (Mucuk, 2002: 75). Üçüncü faktör ise *cinsiyettir*. İnsanlar, cinsiyetleri belirlendiği andan sonra kız ve erkek olmalarını göre düşünce, davranış ve tutumlarına yönelik olarak yetiştirilirler. Ülke ve kültür yapısına göre yetiştirilme tarzı veya genleri cinsiyet üzerinde etkilidir. Kız veya erkek olarak ayrılan cinsiyet, aynı zamanda onların farklı beklentilere göre hareket etmesini sağlamaktadır (Dökmen, 2010: 29). Toplumda kız ve erkeklerin yaşadığı deneyimlerin farklı olması, cinsiyet algılarına göre şekillenmelerine neden olur. Kız ve erkeklerin yaşamdan beklentileri, istekleri, kararları ve durumlar karşısındaki tepkimeleri değişiklik gösterir (Bhasin, 2003: 10-12).

Kişiler, kişisel belirsizlikle karşı karşıya kaldıklarında bu durumu yönetebilmek için harekete geçmek durumundadırlar. Kişisel belirsizlik düşüncesini yok etmenin ya da en az düzeye indirebilmenin yolu, mevcut ve toplumlara ait olan kültürel miraslara sahip çıkıp daha çok bağlamak ve bu şekilde paylaşılan değerleri diğer kişilere kanıtlayarak güven duygusunu tekrar hayata geçirmektir (Güzel ve Şahin, 2018: 184).

Kişisel belirsizliği kontrol altında tutmanın yolu, kontrol odaklarımızı tekrar yenileyerek, güzel duygular hissetmeye çalışarak kendi içimizde oluşturduğumuz korku dünyasından uzaklaşmaya çalışmaktır. Böylelikle nasıl ve ne şekilde geleceği belli olmayan belirsizlik için olumlu duygular sayesinde kontrol altına alınabilir. Olumlu duygularla yeni stratejiler oluşturmak daha sağlıklı olacaktır. Yapılacak stratejiler, kişilerin, düşünceleri üstündeki kontrollerini tekrardan gözden geçirmeye olanak sağlayacak farkındalığa ulaşma fırsatı sunacaktır. Bu farkındalık kişinin belirsizlik karşısında yaşadığı olumsuzluklardan uzaklaşmasına, sürecin kendi iç ve öz dünyasında denetimi tekrar ele almasına yardımcı olacaktır. Bütün bunlar kişisel farkındalık ve çaba gerektirmektedir (Çapcıoğlu, 2020: 273).

### 2.4.2.Çevresel Belirsizlik

Çevresel faktörler insanların yapıları ve gelişimlerini önemli ölçüde etkilemekte ve aynı zamanda insan yapısını etkileyen bir kültür üzerinde de söz sahibidir (Göktaş ve Kazaferoğlu, 2018: 43). Çevresel belirsizlik sahaları bir veya beraber, kişi ve toplum üstünde olumlu olmayan bir etkiye sahiptir. Kişiler ve toplumlar çevresel belirsizlik ile ilgili sorun yaşadıklarında performans artışı ve çözümleme için strateji geliştirebilirler. Bunun için ise çevresel belirsizliğin hangi sahada veya sahalarda olduğunu belirlemek önemlidir (Uzkurt, 2002: 4).Dünyada yaşanan ekonomik, politik ve teknolojik değişimler kişilerin hayatları açısından önemli bir durumdur. Bu alanlardaki değişim ve belirsizlik ülke, toplum ve kişi üzerinde bir takım etkiler yaratabilmektedir. Bu yöndeki belirsizlikler değişim ve bilinmezliğe, aynı zamanda geleceğe bir tehdit unsuru oluşturmaktadır (Güney, 2000: 433). Çünkü çevresel belirsizlik, gelecekte yaşanabileceklere yönelik gerçekçi öngörülerde bulunmanın güç olmasıyla ilgilidir. Çevresel belirsizlik aynı zamanda durumları doğru değerlendirememeye ve adaptasyon gibi sorunlar yaşatmaktadır (Çetindaş ve Çelik, 2017: 136).

*Ekonomik belirsizlik;* belirsizlik, ortaya çıkan finansal kriz sürecinde ve sonrasındaki süreçlerde ekonomik belirsizliğe katkı sağlamaktadır. Belirsizlik, ekonomik aktiviteler üzerinde yavaşlama yaşanmasına neden olabilmektedir (Akkuş, 2017: 28). Ekonomik belirsizlik, endişe yaratıyor ve işletmelerin tüketimlerini karmaşıktırıyor, üretim ve yatırım planlarını karmaşıktırıyor (Xu ,2020: 1).Vergi oranlarının yüksek olması, ekonomik büyümede yavaşlıklar, ulusal ve uluslararası tehditler, finansal ve reel piyasalarda meydana gelen dalgalanmalar ekonomik belirsizliği arttırmaktadır (Döm, 2008: 47). Dünya genelinde yaşanabilen finansal sorunların neden olduğu yavaşlama ve gereken toparlanmanın yaşanması için alınacak her türlü karar önem arz etmektedir (Ermişoğlu ve Kanık, 2013: 3). *Politik belirsizlik* kavramı politik istikrarsızlık kavramı ile tanımlanmaktadır. Politik istikrarsızlık kavramını tanımlamakta oldukça zordur. Çünkü ülkelerin yaşadığı sorunlara göre değişim gösterebilmektedir. Politik istikrarsızlık belirli bir siyasal sistem çeşitlerinin devam edebilirliği ve sürekliliği olarak ifade edilebilir. Politik belirsizlik toplumun hoşnut olduğu bir durum değildir (Akkuş, 2017: 28). Politik

belirsizlik özellikle son zamanlarda sadece toplumun genelini değil dünya genelini ilgilendiren sorunların başında gelmektedir. Çünkü politik belirsizlik gelecek, tüketim ve yatırım gibi kararları olumsuz yönde etkilemektedir. Politik belirsizlik kişinin günlük ve gelecek hayatı ile ilgili kararlarını etkileme özelliğine sahiptir. Politik belirsizliğin fazla yaşandığı dönemlerde kişi almış olduğu kararları değiştirebilir ya da ertelemek zorunda kalabilir (İğdeli, 2019: 363-364).

*Sosyal belirsizlik*, toplumların önemli sorunlarından. Toplumsal hayatta kişinin bir iş meydana getirebilmesi için toplumdaki diğer kişilerle iletişim ve düzen içinde olmayı gerekli kılmaktadır (Aslan, 2015: 74). Toplumların yapısında bulunan özellikler kişileri ve toplumun genelini etkisi altına almakta ve yönlendirmektedir. Toplumdaki katı ve değişmez kurallar, önlenemeyen göç olayları ve demografik sıkıntılar sosyal belirsizliğe neden olmaktadır. Nüfus artışlarının kontrolsüz olması, eğitim seviyesindeki düşüklük, bilinçsiz bir ilerleme sosyal yaşamdaki olumsuzlukları arttırmakta ve belirsizlik durumunu daha da öngörülmesi zor hale getirmektedir (Döm,2008: 46-47). *Teknoloji belirsizliği*, sunumu gerçekleştiren teknolojinin beklentileri karşılayıp karşılayamayacağı durumudur. Teknolojik üretim ve hizmete sahip yenilik yapabilen ülkelerin özelliği, teknolojik kapasiteleri ve kabiliyetleri olmasıdır. Ancak bu özelliklere sahip ülkelerin ya da firmaların, yenilik için bir takım fikir ve süreçlere ihtiyaçları vardır. Teknolojik gelişmenin sayılayacağı fayda veya zarar ile ilgili belirsizlik olumsuz etki yaratabilmektedir (Akgün ve Polat, 2011: 29-32). Teknolojik belirsizlik, gelecek tahmini konusundaki yetenekleri etkisi altına alan mühim bir belirleyicidir. Teknoloji belirsizliği piyasayı etkileyerek karar alma süreçlerini olumsuz kılmaktadır (Çetindaş ve Çelik, 2017: 135).

Belirsizlik tahmin edilmesi oldukça zor olan, kontrolü sağlanamayan tehlike arz etmesinden ötürü kişiler dünyada var olabilmek ve amaçlarına ulaşabilmek için belirsizlik durumlarını en aza indirme gereksinimi duyarlar. İnsanlar belirsizlik durumlarıyla baş edebilmeye yönelik çeşitli yöntemler kullanabilmektedirler. Bunlardan ilki, belirsizlik yaratabilecek duruma yönelik veri toplamaktır. İnsanlar duruma ilişkin her türlü veriyi dikkate alarak durumu belli bir noktaya getirebilmektedir (Küçükkömürler, 2017: 332-333). Kişilerin, toplulukların ve nesillerin belirsizlik ile başa çıkmanın yollarını bulması, hayatlarında belirsizliklerle

ve bu nedenle geçmişlerini sürekli kullanmaları gerekmektedir. İnsanın bilişsel kapasitesinin üzerinde düşünme kapasitesinin özelliklerini geliştirmesi, geçmiş deneyimleri ve anıları şimdiki zamanla eşleştirmesi belirsizliğe karşı temkinli olmasını sağlar. Gelecekteki koşullar, geçmişte yaşananların kullanılabilir hale getirmesi stratejisiyle öngörülebilir hale getirilebilir (Aarelaid-Tart, 2010: 412).

Belirsizliği yok etmek mümkün değildir. Ancak iyi bir yönetim ile belirli bir hale getirilebilir. Önemli olan belirsizliği yok saymak değil onun altında yatan değerli madeni bulup ortaya çıkarabilmektir. Bunun için ise belirsizliğin üzerine gidip bazı noktalarda risk alma eğiliminde bulunmak gerekir (Top, 2006: 62). Çevresel belirsizliği azaltabilmek için örgütlerin üzerinde de önemli sorumluluklar bulunmaktadır. Belirledikleri standartlaşmaya gitmeleri, rekabet ve belirsizlikten kaçınma stratejileri geliştirmeleri ve halkla ilişkiler noktasın ilerleme göstermeleri gerekmektedir (Anıl, 2001: 1). Rekabet ortamının beraberinde getirdiği çevresel belirsizlik ve durum belirsizliği, yeniliği ve değişimi özendirilmektedir. Çevresel belirsizliği anlamlandırmaya çalışarak yenilik ve değişime katkıda bulunulmalıdır (Özer ve Akça, 2007: 4). Kişiler belirsizlikle karşılaştıklarında daha önceden oluşan güvenlik açığına ve dolayısıyla sonuçlarına bakmalıdır. Kararları ve bunun mevcut sistemi nasıl etkilediğini analiz etmeleri gereklidir (Höllermann ve Evers, 2019: 214).

## **2.5. Belirsizlik Sonuçları**

Belirsizlik stres ve sıkıntıya neden olur. Harekete geçmeyi engeller. Belirsizlik durumu olumsuzdur ve belirsizlikten uzak durulmalıdır. Durumun kesinlik arz etmemesi adil değildir. Belirsizlik durumunda kişiler rahatsızlık, huzursuzluk, üzüntü ve stres gibi olumsuz durumları yaşamaktadırlar. Ayrıca belirsizlik kaygı durumu da yaratmaktadır (Saatçı, 2020: 26). Belirsizlik kişideki özgüvenin düşmesine, toplum içinde pasifize olmasına ve istikrarlı bir şekilde hareket edememesine neden olmaktadır (Ersöz, Ersöz ve Konuşkan, 2016: 216).

Belirsizlik durumu kişide aşırı bir gerginlik ve huzursuzluk oluşturur. Belirsizlik, beklenilmeyen ve ani olarak gelişen, farklı şekillerde hayatın günlük sürecini aksatan ve hali hazırda olan kişisel ve örgütsel akışı engelleme gücü olan bir

durum veya durumlar silsilesidir, kişinin davranışlarını farklı şekilde etki altına alıp kriz çıkarabilmektedir (Ersanlı ve Uysal, 2015: 48). Belirsizlik endişe, tahammülsüzlük, kaygı ve kaygı bozuklukları gibi sonuçlar yaratabilmektedir. Belirsizliğin depresif durumlarla da ilişkisi mevcuttur (Küçükkömürler, 2017: 333).

**Kaygı:** Kaygı, kişinin bir tepkimeyle karşılaştığında yaşamış olduğu fiziksel, duygusal ve zihinsel değişim olarak ortaya çıkan bir durumdur (Hamamcı ve Hamamcı, 2015: 475). Geniş anlamda kaygı, hissedilen tehlike durumunda hazırlık süreci içerisinde düşünülen güçsüz olma duygusunun oluşturduğu bir duygu durumunu ifade eder. Kaygının üç farklı çeşidi vardır. Bunlar; kişilik, durum ve olay kaynaklıdır. Kişilik kaynaklı kaygı, kişilerde süreklilik gösteren bir durumdur ve kişinin bir parçası haline gelmiştir. Durum kaynaklı kaygı, belirli bir durum karşısında bilinen bir süre içerisinde karşı karşıya kalınan tepkiyi ifade eder. Olay kaynaklı kaygı ise, belirli durumlar üzerine yaşanan kaygı çeşididir ( Aydın ve Zengin, 2008: 84).Kaygı, kişinin iç dünyasında bulunan ve açık bir şekilde tarifini yapamadığı duyumsamalar olarak ifade edilir. Kaygı, kişinin mevcut halinden memnun olmama, iletişim problemi yaşama, bulunduğu yerden ayrılmak isteme vb. biçimlerde baskı yapıcı durumlar yaratabilir. Bu durumları ve sorunları yaşayan kişilerde olması gereken hayat süreçlerinde aksamaya sebep olabilmektedir. Kişi sosyalleşme ve iletişim noktasında huzursuz olmakta ve sosyal endişeleri gittikçe artmaktadır. Gelecek ile ilgili endişeye kapılma ve bir şeyleri anlamlandırmaya yönelik tedirgin olma eğilimleri görülebilir (Aktan, 2018: 35-36).Gelecekle ilgili kaygı genellikle iş bulabilme ve geçinme sıkıntısı yaşayan kişilerde daha fazla görünmektedir (Işık, 2020: 24).

**Depresyon:** Depresyon, evrende 350 milyon kişiden daha çok kişiyi etkisi altına alan, ruhsal hastalıklar arasında bilinen bir hastalık türüdür. Depresyon, duygusal çöküntü, belirti ya da klinik bir sorun olmasının yanında, depresif belirtilerin devamlılığı haline denir (Demir ve Ilgaz, 2019: 3). Duygu ve düşünce açısından olumsuz yönde ilerlemeler, çöküntü, huzursuzluk, değersiz hissetme (Yiğit, 2018: 15-16) kötü düşünme, üzülme, kederli olma, yalnız kalma korkusu, uyku bozuklukları, intihar düşüncesi mutlu olamama vb. durumlar ruhsal olumsuzluklara örnek verilebilir (Demir ve Ilgaz, 2019: 3). Belirsizliğin yarattı bir sonuç olan

depresyon ruhsal olduğu gibi fiziki olumsuzluklarda yaratabilmektir. Örneğin; istemsiz olarak kilo verme ya da kilo alma (Yiğit, 2018: 15-16).

**Endişe:** Belirsizliğin yaşandığı durumda kişiler karar verme noktasında zorlanmakta ve bu durum karşısında psikolojik bozukluklar yaşayabilmektedir. Bu durumlarda farklı endişe duygularını beraberinde getirmektedir (Ersöz, Ersöz ve Konuşkan, 2016: 216). Endişe, olumsuz yönde duyguların çok fazla olduğu kontrolü sağlanamayan düşüncelerin bütünü olarak tanımlanabilir. Endişe yaşayan kişilerde belirsizliğin yüksek düzeyde hissedildiği söylenebilir. Endişe, kişilerde yıkım yaratacak duygu durumları, kişilerin sorunları çözümlenmesinde zorlanma ve verim düzeylerinde azalma gibi olumsuz durumlara neden olabilmektedir. Yüksek düzeyde endişe kişilerde, olumsuz yönde duygular, fiziki belirtiler, düşünce ve zihin kontrolü noktasında zorlanmalara neden olabilmektedir. Hatta kontrol kaybı yaŐanabilmektedir (Karataş ve Uzun, 2018: 1269-1270).

**Tahammülsüzlük:** Belirsizliğe tahammülsüzlük, belirsizlik durumlarında ve olaylar karşısında olumsuz yönde yorumlamalara, duygu, düşünce ve davranış olarak olumsuz yönde hareket etmeye meyilli olmak şeklinde ifade edilir. Tahammülsüzlük düzeyi yüksek olan kişilerin gelecek ile ilgili öngörülerinin olumsuz olduğu, belirsiz durumlar karşısında daha fazla olumsuz düşünceye kapıldığı ve diğerlerine göre belirsizlikten kaçmaya daha fazla yatkın oldukları söylenebilir (Şen ve Yıldızhan, 2020: 2). Tahammülsüzlüğün fazla olduğu kişiler endişe yaşamak için birçok neden bulabilmekte, endişe ve kaygı duygularıyla yođunlaŐmakta ve böylelikle belirsizliğin yarattığı bu sonuçlara çözümler bulmakta zorlanabilmektedir (Geçgin ve Sahranç, 2017: 740). Belirsizliğe tahammülsüzlük, belirsizlik durumunda verilen olumsuz tepki olarak ifade edilir. Kişinin belirsizlik karşısında olumsuz duygu ve beklenti içinde olduğu durumdur (Kilit vd., 2020: 263). Belirsizliğe tahammül bir kişilik özelliği olduğu için kişiden kişiye değişkenlik göstermektedir. Genelle yapılacak olursa belirsizliğe tahammülü yüksek olan kişiler yeni durumlar karşısında daha rahat hareket edebilirler. Çünkü belirsiz durumları dikkat çekici ve değişim olarak görürler. Belirsizliğe tahammülü düşük olan kişiler ise bu durumlardan hoşnut olmazlar ve kaçınmayı tercih ederler. Belirsizliğe tahammülü düşük olan, yani

tahammülsüzlük düzeyi yüksek olan kişiler belirsiz durumlara karşı daha büyük tepkiler verebilmektedirler (Uzunaslın ve Serpen, 2019: 1289).

**Umutsuzluk:** Umutsuzluk, öğrenilen çaresizlik durumu ile ilgili bir kavramdır. Umutsuzluk, kişinin çabalarının boşuna olduğu algısı, istediklerini gerçekleştirebilmede çabalamanın yetersiz olacağı düşüncesi, korkunun yaşanması ve bu duyguların sonucunu kontrol altına alabilmedeki motivasyon düşüklüğü olabilmesi demektir. Umutsuzluk, çaresizlik ve karamsarlık duygularıyla yakından ilişki içindedir. Umutsuzluk kişilerin gelecek ile ilgili olumsuz yönde beklentiye girmesine, sorunlar karşısında başa çıkmada zorlanma ve yaşama uyum sağlama konusunda olumsuz etkilemektedir. Üniversite öğrencileri tarafından bakıldığında umutsuzluk sebeplerinden biri öğrencinin duygusal, iktisadi, sağlık ve sosyal desteği sağlayacak birimler hakkında bilgi sahibi olmaması ve bilememesidir. Yaşamın tam dönüm noktasında olan üniversite öğrencileri bu zamanlarda gelişim sıkıntıları yaşarken bir yandan da kişisel sıkıntılarla karşı karşıya kalabilmektedir. Bu gibi sıkıntılar kişiliğini edinme, toplumun değer yargılarına ayak uydurma, sosyal yaşam olgunluğuna sahip olma vb. sorumlulukları beraberinde getirmektedir (İlgar ve Cihan, 2019: 82-83).

## **2.6. Belirsizlikle Başa Çıkmada Etkili Olabilecek Yöntem ve Davranış Şekilleri**

*Esnek Olma*, işletmenin bünyesinde bulunan işlemlerin olağan olarak genişletilebilmesi ve iş görenlerin yetenek ve becerilerinin gelişimi için aktif ve etkili olmasını sağlamaktır. İşletme açısından esnek olma, sürekli niceliksel ve niteliksel olarak değişim gösterebilen talebin kısa zamanda ve aktif olarak karşılanmasıdır. Esnek olma, önceden tahmin edilmesi zor değişimlere karşı kapasiteyi etkin uyarılama ve bu amaç doğrultusunda gerekli araçları kullanmaktır. Esnek olmada amaç, üretimde kolaylaşma, rekabet gücünün artması ve belirsiz durumlara karşı hazırlıklı olmaktır (Doğru, 2015: 110). *Senaryolar Planlama*, belirsizlik konusunda ileriye yönelik çalışmalar genellikle birkaç kaynak üzerinde yoğunlaşarak yapılmakta, çözüme yönelik öneri ve yöntemler de buna bağlı olarak sınırlı kalmaktadır (Zorlu, 2008: 17). Senaryo planlama, örgüt ve iş görenler için değişimlerle başa çıkma noktasında bilinen en iyi yöntemlerdendir. İyi bir stratejinin yolu iyi bir senaryo

planlamasından geçmektedir. Senaryo planlama, gelecek ile ilgili tahmin yeteneğini iyi kullanarak oluşabilecek durumları çoklu olarak ortaya koyabilmektir. Geleceği manzaralandırmak olarak nitelendirilebilir. Gelecek hakkında kısa veya uzun vadeli hikayelere odaklanılarak mevcut durum değerlendirmesiyle bir senaryo oluşturulabilir. Böylece örgüt lideri ve iş görenler de cesaretlenme meydana gelecektir (Aşçı, 2017: 216-217).

*Örüntünün Farkına Varma*, ilk başta ilişkili olmayan konular arasında bulunan bağlantıları ortaya koyarak, yeni fırsatlar sağlayarak, olanları bir süzgeçten geçirerek yeni adımların temellerinin atılmaya başlanmasıdır (Odaman, 2021). *Klavuz Liderliği Yapma*, kendilerine özgüveni yüksek olan, ileriye görebilen, belirsizliklere karşı temkinli, vizyonları açık şekilde belli olan ve bulunduğu konumda etkileyici bir güce sahip olabilen kişilerde bulunan özelliktir. Durumları net ve çok boyutlu şekillerde değerlendirerek, inandığı değerler noktasında ilerleme göstererek, amaçlar doğrultusunda hareket ederek, radikal değişiklikler meydana getirilebilmektedir. Bu özellikler doğrultusunda doğru ve isabetli kararlar verilerek ilerleme sağlanabilmektedir (Eryeşil ve İraz, 2017: 132). *Stratejik Hazır Bulunmuşluk*, insan, hem bugünün hem de geleceğin bilgi ve örgütsel sermaye alanlarındaki kaynaklar ve kuruluşun stratejik zorlukları karşılamaya ne kadar hazır olduğunu kavramsallaştırdı. Bu tür bir haritalama, yöneticilere hangi kaynakların en önemli olduğu, bunlardan nasıl verimli bir şekilde yararlanılacağı ve hangi kaynaklar yetersiz veya hatta gereksiz olabilir gibi sorulara cevap bulmaktadır. Stratejik hazırlık değerlendirmesi genel olarak, bir kuruluşun veya kişinin şu anla ve gelecekle yüzleşmek için ihtiyaç duyduğu şeye sahip olup olmadığı ile ilgili yapılıdır. Strateji geliştirmede, ortaya çıkmada ve ortaya çıkan zorluklar ve fırsatlar noktasında uygulama aşamaları geliştirmektir (James, 2018: 2).

*Çevik Olma*, bir örgüt veya kişinin çevresindeki değişimleri hissetmesi, algılaması ve bunlara etkili bir biçimde müdahale edebilmesidir. Çevik olma hızlı karar almayı ve hızlı hareket etmeyi gerektirir. Çeviklik örgüt veya kişinin çevresindeki değişimin kokusunu alması ve etkin olarak cevap verebilmesidir. Çevik olabilmek birtakım altyapıya sahip olmayı da gerektirir (Ciceralli, 2019: 2424-2425). *Dirençli Olma*, zorluk ve aksiliklere karşı pozitif bir şekilde özümseme ve buna göre

kendini inşa etme yeteneğidir. Değişimin olduğu süreçten en güçlü çıkmak için farkındalık olması gerekmektedir. Değişimde başarılı olunabilmesi için planlı, sıralı ve zamana yayarak hareket edilmeli ve zorluklara karşı dirençli olunmalıdır. Başarılı bir değişimin başında uygun bir vizyona sahip olarak direnç göstermek gelmektedir (İlhan, 2017: 1118).

*Şeffaflık ve Hesap Verebilirliği Sağlama*, kişi veya örgüte verilen yetki ve kaynak tahsisini nasıl kullandıkları konusunda raporlayıp bilgilendirilebilmesidir. Diğer bir ifadeyle, kararlaştırılmış olan beklentiler çerçevesinde görev üstlenilmesi ve bu görevlerin sonuçlarının raporlarının verilmesidir (Karakaş, 2005: 292). Sadece örgüt ve kişisel açıdan değil belirsizliğin yönetimi konusunda da büyük öneme sahiptir. Çünkü amaçlar ve amaçlar doğrultusundaki hedeflerin belirlenen ilke ve kuralların örgüt ve çalışanlar açısından yanlışlık ve anlaşılabilirlik ortadan kaldırarak anlaşılmasına yardımcı olur. Şeffaflık ve hesap verilebilirlik örgüt ve iş görenler arasında bağlılığı arttırarak denetim aracı görevi görmektedir (Kırılmaz ve Atak, 2015: 194).

*Yönetişim*, zaman içerisinde yönetim anlayışında değişim meydana gelmesini, yeni sürece ve geleceğe yönelik yeni bir metodu ifade etmektedir. Özellikle belirsizliğin yüksek olduğu dönemlerde yürütme kısmını esnek bir anlayışla yönetmek daha az hiyerarşik bir yapıya ihtiyaç duyulmasını sağlar. Hiyerarşik yapının azalması örgüt ve iş gören arasındaki işlemlerin kolaylaşmasını sağlayarak işlemlerin hızlı yürütülmesine yol açacaktır. Birimler arası iş birliği yapılarak yaşanacakların üstesinden gelinmesine destek olacaktır (Sobacı, 2007: 222-223). *Açık İşbirliği*, hareketli ve belirsizliğin olduğu çevrelerde faaliyet içinde olan örgütler için önemli olan değişimin yönetilebilmesidir. Belirsizlikle sürekli karşı karşıya olmaları iyi bir yönetim gerektirmektedir. Yeni strateji, yeni yapı çalışmaları ve yönetimin takım çalışması, faaliyet içinde oldukları koşullardaki zorluklara karşı geliştirilmelidir. Örgüt içi ve dışı yapılacak işbirliği ile sınır ötesine ulaşılarak belirsizlik kaynakları ve potansiyel etkisi kolay anlaşılabilir. Yapılacak işbirlikleri yeni fikir ve bakış açısı kazanmaya yardımcı olur (İlhan, 2017: 1120).

*Taklitçi Eşbiçimlilik*, faaliyet içinde bulunduğu çevrede başarı gösteren ve çevre ile etkileşim içinde olan örgütlerin taklit edilmesidir. Taklitçiliği öne çıkaran

en önemli unsur belirsizliktir. Çoğu örgüt genel amaçlarında ve diğer konularda belirsizlikle karşı karşıyadır. Amaçlarında netlik bile çoğu zaman yoktur. Teknolojinin yetersiz olduğu, hedeflerin belirsiz kaldığı veya çevrenin sembolik olarak bir belirsizlik yarattığı durumlarda örgütler araştırmaları maliyet düşürerek yapmaya çalışırlar ya da diğer örgüt davranışlarını taklit ederler. Örgütler, daha hukuki ve çok daha başarılı bir algı yaratmak için, kendi faaliyet alanlarındaki diğer örgütleri örnek alma eğilimindedirler (Bolat ve Seymen, 2006: 245-246).

## 2.7. Belirsizlikten Kaçınma

Belirsizlikten kaçınma, insanların bilinmeyen veya belirsiz koşullarla karşılaştıklarında hissettikleri bir duygudur. Belirsizliğe karşı tahammülü az olan insanlar belirsizliğe karşı hoşgörüsüzdür ve tahmin edilebilir sonuçlar içeren durumları tercih ederler. Böyle kişiler belirsizliği, her zaman aktif olarak kontrol etmeleri gereken, sürekli bir tehdidin işareti olarak görebilmektedirler (T. Tran, 2020: 2-3). Belirsizlikten kaçınma, bir gurubun; bilgi birikiminin yeterli veya anlaşılır olmadığı, karmaşanın yaşandığı, değişimin çok fazla ve öngörülemez şekilde ilerlediği durumlardaki yaşadığı endişenin seviyesi ile ilgilidir. Bazı durumlarda belirsizlik katlanılmaz bir hal alabilmektedir. Bu nedenle toplumlar belirsizlikten kaçınmanın yollarını ararlar. Gelecek hakkında yüksek düzeyde endişe yaşanan toplumlarda belirsizlikten kaçınma görülebilmektedir. Böyle toplumlarda kuşaklar arasında oldukça mesafe yaşanmaktadır. Belirsizlikten kaçınmanın yüksek olduğu toplumlar çok fazla duygusallık göstermektedirler. Belirsizlikten kaçınmanın düşük olduğu toplumlarda, stres düzeyleri düşük ve ego seviyeleri daha düşük, fikir ayrılıklarına karşı daha anlayışlı olduğu söylenilebilir. Ayrıca belirsizlikten kaçınmanın yüksek olduğu toplumlarda risk alma düzeyi, belirsizlikten kaçınmanın düşük olduğu toplumlara göre daha düşüktür (Terzi, 2004: 68). Belirsizlikten kaçınmaya çalışan ve kendisinde oluşan soru işaretlerine kesin bir cevap aramayı arzulayan bireyin, belirsizliğe karşı düşük bir tolerans göstereceği söylenebilir (Wang, 2018: 2).

Belirsizlikten kaçınma eğilimi, toplumdaki kişilerin bilinmeyen ve değişiklik gösteren durumlar karşısında olumsuz duygular hissettiği ve bu durumlardan kaçma ihtiyacı duyduğu bir durumdur (Gürbüz ve Mert, 2008: 118). Kişiler belirsizlik

durumlarını en alt seviyeye indirmek için ellerinden geleni yapmaktadırlar. Aynı zamanda kişiler, planlayamadıkları durumlara nazaran planlı durumları seçmek gibi tercihlerde bulunmaktadırlar (Çiçek ve Uygun, 2019: 448). Belirsizlikten kaçınma, kişilerin gelecekte yaşayabilecekleri veya içerisinde bulunabilecekleri ortamlarda belirsizliğe ne kadar tahammül edebilecekleri ile ilgilidir. Belirsizlikten kaçınma, toplumdaki kişilerin belirsizlik yaşandığında kendilerinin ne kadar rahatsızlık duydukları ve her şeyin şeffaf olduğu, uyumluluğun sağlandığı durumları ne derece seçtiklerini belirtir (Birsnel, İslamoğlu ve Börü, 2009: 249). Belirsizlikten kaçınma, geleceği kontrol edebilir miyiz, yoksa olabileceklere izin mi vermeliyiz? Bu sorular karşısında tedirginlik uyandırmakta ve farklı toplumlarda bu tedirginlik duygusu değişkenlik göstermektedir. Belirsizlikten kaçınmanın yüksek olduğu toplumlar, güvenliği sağlamaya çalışan ve riskten kaçınmaya yönelik olan kurumlara sahiptirler (Özutku, 2019: 10).

Belirsizlikten kaçınma kültürü, bir toplumdaki kişilerin önceden bilinen durumlara karşı bilinmeyen durumları tercih edebilme durumlarını ifade eder. Bilinen durumlara karşı ne yapması gerektiğini kişi bilir; ancak bilinmeyen durumlar karşısında ne yapması gerektiği konusunda zorlanır; çünkü bilinen durumlar ile ilgili yazılı ya da yazılı olmayan kurallar ve görenekler vardır. Belirsizlikten kaçınmanın çok olduğu toplumlarda kişiler tehlikeli ve farklı durumlarla başa çıkmak için toplumsal kurallara ve göreneklere sığınmaktadır (Hofstede, 1993: 90). Doğal olarak kişi, tehlikeli ve farklılık içeren durumlar karşısında hissettiği endişe duygusunu gidermek için toplum kurallarında bilinen doğruları benimseyerek endişe duygusundan kurtulmaya çalışmaktadır (Hofstede, 1984: 390).

Belirsizlikten kaçınma, belirsizlik durumlarında kişilerin ne oranda rahatsız olduğu ve bu durumu engellemek için hangi yöntemleri kullanmaya çalıştığı ile alakalıdır. Aile hayatında belirsizlikten kaçınma, “değişik olan tehlikedir” düşüncesi mevcuttur. Aile kişiye fazla korumacı davranarak pek fazla seçim hakkı vermemektedir. Okul hayatında belirsizlikten kaçınma kişiye ailesinin çok fazla kuralcı yaklaşmasından kaynaklı olarak, her şeyi eğitimciden beklemektedir. İş hayatında belirsizlikten kaçınma ise çok fazla kural ve düzenleme ile sağlanmaya çalışılmaktadır. Görev ve düzenin dışına çıkılmasından kaçınılmaktadır. Yani

belirsizlikten kaçınma eğilimi süreçler itibariyle birbirinin devamı niteliği taşıyabilmektedir. Ancak bu boyutlar aile, toplum ve ülkeler bazında değişiklik gösterebilmektedir (Sancak, 2010: 35).

### **2.8. Belirsizlikten Kaçınma Nedenleri**

Belirsizlikle baş edememe durumu belirsizlikten kaçınmayı beraberinde getirmektedir. Çok fazla belirsizlik olumsuz düşünceler yaratır. Kişiler belirsizlik içeren durumlarda uyum sorunu yaşamaktadırlar. Karşılaşılan sorunlarda ve verinin yetersiz kaldığı veya anlaşılır olmadığı, karmaşanın oluştuğu, değişim ve dönüşümün hız kesmediği durumlarda kişiler kendilerini risk altında hissetmektedirler. Bu nedenle belirsizlikten kaçınmak istemektedirler (Sıgır ve Tıgılı, 2006: 331-332). Belirsizlikten kaçınmanın yüksek olduğu durumlarda meydana gelen yazılı ve müeyyideli olan kurulların bulunması daha az güncellenmeye ve belirsiz ve hareketli bir hayat güvencesi senaryolarını yönlendirmek için prosedür ve protokollere daha fazla inanmayı, belirsizliğin olduğu dönemlerde risk unsuru içeren durumlara girmekte daha fazla çekinmeye, oluşabilecek risklere karşı halihazırdaki stratejileri değiştirme ve yeniden kaynak tahsisi yapmak durumlarda daha az esnek olma, güven içinde olmanın nasıl yönlendirileceği noktasında ortaya çıkan görüşlere karşı tahammülün azalmasına neden olabilmektedir (İlhan ve A. Yemişçi, 2020: 714).

Belirsizlikten kaçınma toplumdaki bilginin yetersiz, eksik veya hiç olmaması, değişimin olduğu dünyada öngörülmeven durumların yaşanması ve tedirginlik durumu gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır. Risk ve sonucun belli olmaması durumları belirsizlikten kaçınma istediğini daha güçlü hale getirmektedir (Aydın ve Uçman, 2019: 134-135). Belirsizlikten kaçınma eğilimini arttıran en önemli neden ekonomik koşullar olmasının yanı sıra ülkedeki sosyal özellikler de önem arz etmektedir. Ülkedeki eğitim seviyesi de belirsizlikten kaçınma eğilimini etkileyen faktörler arasındadır. Eğitim seviyesinin yüksek olduğu toplumlarda bilgiye dayalı talebin fazla olması belirsizlikten kaçınma eğilimini azaltmaktadır (Durak ve Gürel, 2014: 101). Gelecekte ne olup biteceği ile ilgili yoksunlukla ve öngörülemeyen durumlarla şüphe içinde kalmanın yarattığı durum karşısında belirsizlikten kaçınma söz konusu olmaktadır (Emhan, 2009: 211).

## 2.9. Belirsizlikten Kaçınma Sonuçları

Belirsizlikten kaçınmanın oluşturduğu sonuçlar mevcuttur. Belirsizlikten kaçınma kaygı ve stres seviyesini yükseltir. Kişiler değişim için direnirler. Prosedür ve kurallar çok fazla kullanılır. Kişiler belirsizlik durumunda olumsuz hisse kapılarak kendisini sürekli tehdit altında hisseder. Hiyerarşi kuralları önemlidir. Kişiler birbirini rakip olarak görmek istemez. Herhangi bir şey için bir bilen kişiden talimat beklerler. Kendileri karar almakta zorlanırlar. Kişilerde hedefleri için yüksek bir hırs görülmemektedir. Kuşak farkı fazla olmaktadır. Kişiler risk alma taraftarı değildirler (Gemlik, Manioğlu ve Çatar, 2015: 3-4). Belirsizliğe karşı tahammülü yüksek olan kişiler sahip oldukları veriyi önemseme, aşamalı durumları önemsememe ve riske karşı müsamaha gösterme gibi özelliklere sahip olabilmektedirler. Belirsizliğe karşı tahammülü düşük olan kişiler ise korku, tehdit ve güvensizlik vb. duyguları yoğun şekilde yaşayabilmektedir (Ülgen, Aktaş ve H. Aslan, 2017: 32). Belirsizliğe tahammülü yüksek olan kişilerde, veriyi önemseme ve veriyi iletme yönelimlerinin daha fazla olduğu söylenebilir. Ancak belirsizlikten kaçınan kişilerin özgüven yetersizliği ve risk altında psikolojik sorunlar yaşadığı belirtilebilmektedir. Belirsizlikten kaçınan birey aynı zamanda risk almaktan da kaçınmaktadır (Gün, 2018 5). Belirsizlikten kaçınma, riskten kaçınma ile aynı şey değildir; bir toplumun belirsizliğe karşı toleransıdır. Risk ve belirsizlik arasındaki fark, riskin ölçülebilir bir olasılığa sahip olması, ancak belirsizliğin olmamasıdır. Dolayısıyla belirsizlikten kaçınma, bilinmeyen riskler yerine bilinen bir tercihtir (Keswani vd., 2020: 4-5). Belirsizlikten kaçınan kişilerin bilgi edinme ve aktarma becerileri daha da düşmektedir. Bu kişiler risk almaktan da kaçındığı için sabit kalıp gelişim gösterememektedir. Kişilerin aldıkları kararlar karşısında daha duyarsız kalmaktadırlar (Bozkurt, 2006: 100).

Belirsizlikten kaçınmanın yüksek olduğu toplumlar için mesleki güvence, kariyer, emeklilik ve maaş değeri çok daha önem kazanmaktadır (Öncül, Deniz ve İnce, 2016: 260). Böyle toplumlar, kişilerin genellikle kararlılık arayışında olmaları ve belirsiz, anlaşılmayan ve yazılı kurullar içinde olmayan şüphe ve risk içeren durumlardan kaçınmalarını ve çekinmelerini sağlamaktadır (Çalışkan ve Özkoç, 2016: 243). Çünkü belirsizliğin yüksek olduğu toplumlarda kişilerin öncelik alması

ve beyanlarını bildirmeleri çok zor olmaktadır. Böyle toplum ve örgütlerde hali hazırdaki kurallara göre davranmak öncelik kazanmaktadır (Dursun, 2013: 54). Bu toplumlarda kaideler ve nizamlar detaylı ve teferruatlı bir şekilde açıklanmıştır, riske girme isteği oldukça düşüktür. Çalışanlarda gelecek ile ilgili kaygı ve kariyer stresi yaşama oranı fazladır ( Hofstede, 2011: 10). Belirsizlikten kaçınan kişiler sürekli kendilerini garanti altına almak istemekte ve güvende olduklarını bilmek istemektedirler. Sürekli güvende olmak istemeleri hatayı kabullenememe, diğerlerini suçlama vb. davranışlarda bulunmayı oldukça sık hale getirmelerine neden olmaktadır (Öğüt ve Kocabacak, 2008: 154).

### **2.10. Belirsizlikten Kaçınma ve Kariyer Stresiyle İlgili Literatürde Yapılmış Çalışmalar**

Belirsizlikten kaçınmanın ele alındığı Keskin ve Korkut (2015) un “Öğretmen adaylarının belirsizlikten kaçınma düzeylerine ilişkin karşılaştırmalı bir analiz” adlı çalışmasında öğretmen adaylarının belirsizlikten kaçınma düzeyleri bazı değişkenlere göre karşılaştırılmıştır. Eğitim fakültesinin farklı bölümlerinde öğrenim görmekte olan öğretmen adaylarının belirsizlikten kaçınma düzeylerini farklı değişkenler açısından belirlemeyi ve ortaya koymayı amaçlayan bu araştırmada, sonuç olarak, katılımcıların belirsizlikten kaçınma düzeylerine ilişkin genel aritmetik ortalamasının orta düzeyde bulunduğu saptanmıştır. Cinsiyet açısından sonuçlar değerlendirildiğinde kız ve erkek öğrencilerin belirsizlikten kaçınma eğilimleri değişkenlik göstermektedir. Kız öğrencilerin belirsizlikten kaçınma eğilimi erkek öğrencilerden daha yüksektir sonucuna ulaşmışlardır. Terzi (2017), “Üniversite öğrencilerinin güç mesafesi ve belirsizlikten kaçınma algıları üzerine bir araştırma” isimli çalışmasında kültürler arasında var olduğu ileri sürülen farklılaşmanın boyutlarından olan güç mesafesi ve belirsizlikten kaçınma özelliklerinin üniversite öğrencileri tarafından nasıl algılandığını incelenmiştir. Araştırma sonucunda katılımcıların belirsizlikten kaçınma düzeyleri yüksek, güç mesafesi değerleri ise orta düzeyde bulunmuştur. Kız öğrencilerin belirsizlikten kaçınma değerleri erkek öğrencilerden yüksek, erkek öğrencilerin ise güç mesafesine yönelik değerleri kız öğrencilere nazaran daha yüksektir. Belirsizlikten kaçınma ve güç mesafesi boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna da ulaşmışlardır. Bozyiğit ve Gökbaraz (2020), “Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinde kariyer stresinin

belirleyicileri” adlı çalışmada, Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin kariyer stresi belirleyicilerini araştırmıştır. Bu çalışmada öğrencilerin sınıf düzeyleri arttıkça iş bulma baskısı yaşadıkları ve eğitim görülen bölüme göre de kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği yaşama oranlarının farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Savcı ve Aysan (2014)’ ın “Üniversite öğrencilerinde algılanan stres düzeyi ile stresle başa çıkma stratejileri arasındaki ilişki” adlı araştırmasında, üniversite öğrencilerinin algıladığı stres düzeyi ile stresle başa çıkma stratejileri arasındaki ilişki incelemiştir. Araştırma sonucunda öğrencilerin büyük çoğunluğunun orta düzeyde strese sahip olduğu; algılanan stres ile stresle başa çıkma stratejileri arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu; algılanan stres düzeyine göre stresle başa çıkma stratejilerinin farklılaştığı; algılanan stres düzeyi ile stresle başa çıkma stratejilerinin cinsiyete göre farklılaştığı ve stresle başa çıkma stratejilerinin öğrenim görülen bölüme, algılanan sosyoekonomik düzeye, kardeş sayısına ve öğrenim görülen sınıfa göre farklılaştığı sonucuna ulaşmışlardır. Üzüm, Uçkun ve Uçkun (2018), “Üniversite öğrencilerinin yaşadığı bir fenomen: Kariyer stresi” adlı çalışmasında üniversite öğrencilerinin demografik özellikleri ile kariyer stresi arasında bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Çalışma sonucunda demografik değişkenlere göre kariyer stresi faktörlerinin farklılaştığı bulunmuştur. Araştırmanın sonuçlarına göre kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği stresinin kadınlarda yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca gelir arttıkça kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği stres düzeyinin düştüğü görülmüştür. Pamuk ve Yamuk (2020), “Matematik bölümü öğrencilerinin tükenmişliklerinin kariyer stresleri bağlamında incelenmesi” konusunda çalışma yapmışlardır. Bu çalışmanın amacı Türkiye’de iki devlet üniversitesinin fen fakültelerinin matematik bölümlerinde öğrenim görmekte olan öğrencilerinin tükenmişliklerini kariyer stresleri bağlamında incelemektir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre matematik bölümü öğrencilerinin tükenmişliklerini kariyer stresinin alt boyutlarından olan iş bulma baskısı ve dışsal çatışma değişkenlerinin anlamlı bir şekilde yordadıkları bulunmuştur. Buna göre matematik bölümü öğrencilerinin tükenmişlerinde, mezun olduktan sonra iş bulma baskısının ve yakın çevresinin beklentilerini içeren dışsal çatışmanın anlamlı rolü olduğu sonucuna varılmıştır. Tican (2020), “Öğretmen adaylarının girişimcilik özellikleri ile kariyer streslerine yönelik görüşleri” çalışmasında kariyer stresini ele almıştır. Araştırmacı bu

çalışmada, öğretmen adaylarının girişimcilik özellikleri ve kariyer stresleri arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesini amaçlamıştır. Sonuç olarak, erkek öğretmen adaylarının kariyer stresi “kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği”, “dışsal çatışma”, alt boyutlarında kadın öğretmen adaylarına göre daha yüksek çıkmıştır. İş deneyimi olan öğretmen adaylarının kariyer stresi “kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği” alt boyutunda, “dışsal çatışma” alt boyutunda, “iş bulma” alt boyutunda iş deneyimi olmayanlara göre anlamlı bir farklılık oluşturmamıştır. Girişimcilik ile ilgili ders/kurs /seminer/alan öğretmen adaylarının kariyer stresi, “kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği” ve “iş bulma” alt boyutunda, girişimcilik ile ilgili ders/kurs /seminer/ almayan öğretmen adaylarına göre, daha yüksek çıkmıştır.



## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: KARIYER STRESİ İLE BELİRSİZLİKTE KAÇINMA ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Bu bölümde, ilk olarak çalışmanın amacı ve önemi vurgulanmıştır. Bölümün devamında, araştırma modeli oluşturularak, modele bağlı olarak test edilecek olan hipotezlere yer verilmiştir. Çalışmanın devamında, katılımcıların demografik özellikleri belirlemeye yönelik, frekans analizi yapılarak yüzdesel dağılımlar incelenmiştir. Ardından araştırmada yer alan bağımlı ve bağımsız değişken alt boyutlarının istatistiksel oranlarını saptamaya yönelik frekans analizi uygulanmıştır.

Araştırma kapsamında bağımlı ve bağımsız değişken alt boyutları ile cinsiyet ve medeni hal değişkeni arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığını saptamaya yönelik T- Testi uygulanmıştır. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenlerinin alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığını saptamaya yönelik One-Way ANOVA analizi uygulanmıştır. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenlerin alt boyutlarının birbirleri ile olan ilişki düzeyini belirlemeye yönelik korelasyon analizinden faydalanılmıştır. Araştırmanın hipotezlerinin test edilmesine yönelik bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki etki düzeyinin belirlenmesinde Regresyon analizlerinden faydalanılmıştır.

### **3.1. YÖNTEM**

Bu çalışma nicel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilmiştir ve birincil verilerin toplanmasında anket tekniği kullanılmıştır. Örnekleme yöntemi olarak kolayda örneklem kullanılmıştır. Evrendeki her bireyin örneklem içinde yer almasına imkan tanıyan ve ulaşılabilen herkesin örnekte yer almasını sağlayan bu yöntemde, evrende yer alan bireylere yeterli örneklem büyüklüğüne ulaşıncaya kadar anketler on-line olarak dağıtılmıştır. Bu çalışmada iki temel değişken bulunmaktadır. Bunlardan biri kariyer stresi diğeri ise belirsizlikten kaçınmadır. Anketler online anket yolu ile yapılmıştır. Düzce Üniversitesi Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik bölümü öğrencilerinden elde edilmiştir ve veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir. Araştırmanın birincil verilerinin elde edildiği ölçekler, alan yazında sıklıkla kullanılan ölçeklerden oluşturulmuştur. Bu ölçekler ile elde edilen istatistiksel veriler

güvenilirlik analizlerine tabi tutulmuştur. Ardından araştırmanın cevap aradığı sorulara yönelik, korelasyon, regresyon ve fark belirlemeye yönelik analizler yapılmıştır.

### 3.1.1. Araştırmanın Amacı

Ekonomik, sosyal ve toplumsal koşulların hızlı değişimi kişilerin stres düzeylerini arttırmaktadır. Özellikle mesleki kariyerlerinin başında olan üniversite öğrencilerinin gelecek kaygılarının olması stres düzeylerinin daha da artmasına ve kariyer stresi yaşamalarına neden olmaktadır. Çevresel ve kişisel faktörler de kariyer stresi üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Toplumlarda belirsizlikle başa çıkmaya yönelik tolerans düzeyi ile ilgili olarak belirsizlikten kaçınma, toplumların önemli bir parçasıdır. “Toplumlarda, örgütlerde ve kurumlarda kişiler için ikilem veya belirsizlik yaratan belirsiz, bilinmeyen ve karmaşık durumlardan duyulan rahatsızlık düzeyi” olarak tanımlanan belirsizlikten kaçınma düzeyi toplulukların bir üyesi olarak kişilerin davranışlarını, tutumlarını ve tercihlerini etkileyebilir. Toplumların devamını sağlayabilme özelliğine sahip kurumlardan biri olarak üniversiteler de toplumun genel belirsizlikten kaçınma düzeyinden açıkça etkilenmektedir. Son dönemlerde yaşanan gelişmeler kariyer stresini ve belirsizlikten kaçınma eğilimini arttırmaktadır. Bu araştırmanın amacı üniversite öğrencilerinin yaşadığı kariyer stresi ile belirsizlikten kaçınma arasındaki ilişkiyi incelemektir.

Üniversitede eğitim alan gençler, kendi tercihleri ile veya çevrelerinin yönlendirmesi ile, belli bir mesleki tercihte bulunarak kariyerlerini şekillendirmeye başlıyorlar. Üniversite eğitimleri süresince mesleklerini ve sektörü daha yakından tanıma fırsatı bulup, kendi yeterlilikleri ile mesleki gereklilikleri kıyaslayan iş dünyasının gelecekteki aktörleri bu kıyaslama sonucunda elde ettikleri bilgiler ile bir düşünce sistemi oluşturuyorlar. Sahip olunan yetenekler, gelecek arzuları, sektörel ön görüler, sektörün gelişimi ve değişimi, iş gücü yapısının değişimi gibi birçok konu kariyer ile ilgili belirsizlik ve stres oluşturabilmektedir. Ayrıca bireyin kişiliği ve çevresel birçok etken belirsiz koşulları algılamasını ve yönetmesini de etkileyebilmektedir. Bu çalışmada örneklem içinde yer alan Düzce Üniversitesi Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik bölümü öğrencilerinin belirsizlik eğilimleri, kariyer stresleri birbiri ile ilişkili kavramlar olarak ele alınmıştır. Öncelikle kariyer stresleri

ve belirsizlik eğilimleri değerlendirilmiş daha sonra iki değişkenin birbiri ile olan ilişkileri araştırılmıştır. Ayrıca demografik özelliklere göre kariyer stresi ve belirsizlik eğiliminin farklılık gösterip göstermediği de araştırılmıştır.

### 3.1.2. Araştırmanın Önemi

Kariyer stresine etki kariyerin planlanmasından sonlanmasına kadar geçen tüm süreçlerde bireylerin karşı karşıya kalabileceği bir durumdur. Birey üzerinde gerginlik oluşturan bu durumların iş yaşamında ve özel yaşamda olumsuz yansımalarını görmekte mümkündür. Kariyer stresine etki eden faktörleri doğru belirlemek doğru mücadele yöntemleri geliştirmek açısından önemlidir. Bu çalışmada bu faktörlerden biri olarak belirsizlik ve belirsizliğe karşı bireyin göstereceği tolerans ele alınmıştır. Belirsizliğin her koşulda var olacağı ve önemli olanın ondan kaçarak stres yaşamak değil bu durumun yönetilmesinin yollarını aramak olduğunu vurgulaması açısından bu çalışma önem arz etmektedir. Belirsizliğe karşı toleransı yüksek bireyler yetiştirmenin ve özellikle bu açıdan üniversitelere düşen görevlerin de altı çizilmiştir. Kariyer stresinin belirleyicisi olarak aile, çevre, iş piyasasının durumu ve bu piyasa ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmanın belirleyici etkisi de ele alınmıştır. Belirsizliğe karşı toleransı yüksek bireylerin daha atak ve risk alabilen bireyler olduğu göz önüne alındığında kendi kariyer sorumluluğu üstlenmiş ve başarı güdüsü yüksek gençler yetiştirmek için belirsizlikle mücadele etme belirsizliğe yaklaşım konularının daha fazla gündeme gelmesini sağlaması açısından da bu çalışma oldukça önemli görülmektedir.

### 3.1.3. Veri Toplama Araçları ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini Düzce Üniversitesi Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik bölümü öğrencilerinden 420 kişi oluşturmaktadır. Bu evreni temsil edecek örneklem büyüklüğünü belirlemek üzere yapılan hesaplamaya göre örneklem sayısı en az 165 kişi olmalıdır. Bu sayı çalışmada artırılmıştır ve toplam 234 örnekleme ulaşılmıştır. Örneklem yöntemi olarak kolayda örneklem kullanılmıştır Kariyer stresi ölçeği 20 madde ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Kariyer stresi ölçeğinin alt boyutları; kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği, iş bulma baskısı ve dışsal çatışmadır. Ölçeğin “Kariyer

Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği” boyutu toplam 10 maddeden, “Dışsal Çatışma” boyutu toplam 4 maddeden ve “İş Bulma Baskısı” boyutu da toplam 6 maddeden oluşmaktadır. Kariyer stresini ölçmek için Choi, vd. (2011) tarafından geliştirilen ve Türkçe ‘ye uyarlamasını Özden ve Sertel-Berk (2017)’ nin yaptığı ölçek kullanılmıştır. Belirsizlikten kaçınma ölçeği 16 soru ve tek boyuttur. Belirsizlikten Kaçınma düzeyini ölçmek için Korkut ve Keskin (2015) tarafından geliştirilen ölçek kullanıldı. Araştırmanın birincil verilerinin elde edildiği ölçekler, alan yazında sıklıkla kullanılan ölçeklerdir.

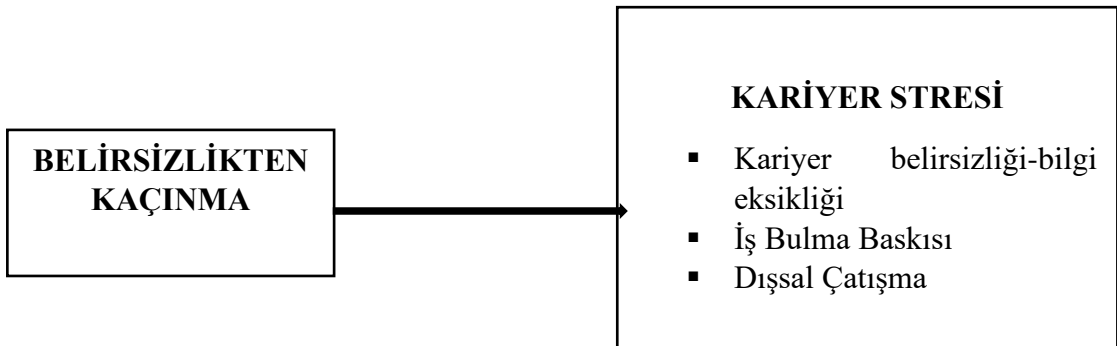
*Belirli evrende örneklem büyüklüğünün hesaplanması:*

$N$ =Evrendeki birey sayısı,  $n$ =Örnekleme alınacak birey sayısı,  $p$ = İncelenecek olayın görülüş sıklığı (olasılığı),  $q$ = İncelenecek olayın görülmeyiş sıklığı ( $1-p$ ),  $t$ = Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde  $t$  tablosunda bulunan teorik değer,  $d$ = Olayın görülüş sıklığına göre yapılmak istenen + sapma olarak simgelenmiştir.  $t$ :1.96 dır ve  $\alpha=0.05$  de  $\infty$  serbestlik derecesindeki  $t$  değeridir.

$$N = \frac{N^2 p q}{d^2(N-1) + t^2 p q}$$

$$N = 420 \cdot (1.96)^2 \cdot 0.50 \cdot 0.50 \cdot (0.05)^2 (420-1) + (1.96)^2 \cdot 0.50 \cdot 0.50 = 165 \text{ kişi.}$$

### 3.1.4. Araştırma Modeli ve Hipotezler



**H1:** Belirsizlikten kaçınma kariyer stresini etkilemektedir.

**H1a:** Belirsizlikten kaçınma kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliğini etkilemektedir.

**H1b.** Belirsizlikten kaçınma dışsal çatışma yaşamayı etkilemektedir.

**H1c.** Belirsizlikten kaçınma iş bulma baskısını etkilemektedir.

**H2:** Araştırmaya katılanların demografik özelliklerine göre yaşadıkları kariyer stresleri (kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği, iş bulma baskısı, dışsal çatışma) farklılaşmaktadır.

**H3:** Araştırmaya katılanların demografik özelliklerine göre belirsizlikten kaçınma eğilimleri farklılaşmaktadır.



### 3.2. BULGULAR

**Tablo 1.** Demografik Özellikler

		SıklıkYüzde			SıklıkYüzde	
<b>Cinsiyet</b>	Erkek	68	29,1	<b>Mezun Olunan Lise</b>	Düz/Anadolu	159 67,9
	Kadın	166	70,9		Ticaret ve Diğer	48 20,5
<b>Yaş</b>	18 yaş altı	18	7,7	Meslek Lisesi	Fen Lisesi	2 0,9
	19-21	127	54,3	Diğer	25 10,7	
	22-24	78	33,3	Yok	6 2,6	
	25 ve üstü	11	4,7	1 tane	50 21,4	
	1	63	26,9	2 tane	64 27,4	
<b>Sınıf</b>	2	41	17,5	3 tane	53 22,6	
	3	49	20,9	4 ve üstü	61 26,1	
	4	81	34,6	<b>Annenin Çalışma Durumu</b>	Çalışmıyor	178 76,1
	İlkokul	149	63,7		Özel Sektör	5 2,1
Ortaokul/lise	52	22,2	Kendi İşi		11 4,7	
Üniversite	14	6,0	Emekli		31 13,2	
<b>Anne Eğitim Durumu</b>	Resmi eğitim almadı	19	8,1	Kamu Çalışanı	9 3,8	
	İlkokul	94	40,2	<b>Babanın Çalışma Durumu</b>	Çalışmıyor	21 9,0
Ortaokul/lise	100	42,7	Özel Sektör		49 20,9	
Üniversite	38	16,2	Kendi İşi		53 22,6	
Resmi eğitim almadı	2	,9	Emekli		75 32,1	
<b>Babanın Eğitim Durumu</b>	İlkokul	94	40,2	Kamu Çalışanı	36 15,4	
	Ortaokul/lise	100	42,7			
<b>Babanın Eğitim Durumu</b>	Üniversite	38	16,2			
	Resmi eğitim almadı	2	,9			

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri incelendiğinde %70' inin kadınlardan oluştuğu, %67,9 'unun Düz/Anadolu lisesi mezunu olduğu, %34' ünün son sınıf öğrencisi ve 19-21 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Katılımcıların sadece %2,6' sının kardeşi yoktur. Annelerinin eğitim durumu incelendiğinde çoğunluğunun annesi ilkokul mezunudur ve herhangi bir işte çalışmamaktadır. Katılımcıların babalarının çoğunluğu ortaokul ve lise mezunudur ve çoğunluğu emeklidir.

**Tablo 2.** Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

<b>Değişken</b>	<b>Ortalama</b>	<b>St.Sapma</b>	<b>Güvenilirlik</b>	<b>Basıklık</b>	<b>Çarpıklık</b>
<b>Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği</b>	2,79	1,013	,924	,103	-, 771
<b>Dışsal Çatışma</b>	2,37	1,087	,810	,622	-,449
<b>İş Bulma Baskısı</b>	3,19	,956	,842	-,183	-,683
<b>Kariyer Stresi</b>	2,78	,855	,855	,147	-,699
<b>Belirsizlikten Kaçınma</b>	3,19	,579	,714	-,365	,540

Araştırmaya katılanların kariyer stresini ve belirsizlikten kaçınma eğilimlerini belirlemek üzere frekans analizi, kullanılan ölçeğin güvenilirliğini ölçmek için güvenilirlik analizi ve verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek içinde normallik testleri yapılmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre, veriler normal dağılım göstermektedir. Basıklık ve çarpıklık değerleri literatürde kabul gören sınırlar arasında yer almaktadır. Tabachnick ve Fidell (2012)' ye göre normal dağılım için, basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1,5-+1,5 arasındaki değerlere sahip olması gerekmektedir. Güvenilirlik analizi sonucuna göre alpha değeri ,70' in üzerindedir. Bu değerde literatürde kabul gören sınırlar içinde yer almaktadır. Araştırmaya katılanların değişkenlere yönelik genel eğilimlerine bakıldığında, kariyer stresleri çok yüksek değildir orta derecededir (2,78), kariyer stresini oluşturan boyutlardan en yüksek ortalamaya sahip değişken iş bulma baskısı (3,19) olurken en düşük ortalamaya sahip değişken dışsal çatışma (2,37) olmuştur. Belirsizlikten kaçınma eğilimleri ise ortanın biraz üstünde kalmıştır (3,19). Belirsizlikten kaçınmayı ölçen 16 sorudan bir tanesi (B2) güvenilirliği bozduğu için analizden çıkarılmıştır.

**Tablo 3.** Değişkenler Arası İlişki Tablosu

		1	2	3	4	5
1. Kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği	Korelasyon	1				
	Sig. (Anlamlılık)					
2. Dışsal çatışma	Korelasyon	,524**	1			
	Sig. (Anlamlılık)	,000				
3. İş bulma baskısı	Korelasyon	,672**	,478**	1		
	Sig. (Anlamlılık)	,000	,000			
4. Kariyer stresi	Korelasyon	,868**	,810**	,841*	1	
	Sig. (Anlamlılık)	,000	,000	,000		
5. Belirsizlikten kaçınma	Korelasyon	,021	-,002	,189	,031	1
	Sig. (Anlamlılık)	,746	,971	,050	,635	

\*\* . Korelasyon anlamlılığı 0.01 , \* . Korelasyon anlamlılığı 0.05

Kariyer stresi ve belirsizlikten kaçınma arasındaki ilişkilerin incelendiği korelasyon analizi sonucuna göre, belirsizlikten kaçınma ile kariyer stresinin alt boyutu olan iş bulma baskısı arasında anlamlı ilişki vardır. Bu ilişki düşük dereceli, anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkidir. Bunun dışınca kariyer stresini oluşturan alt boyutların kendi aralarında da istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler vardır. Bu ilişkiler orta ve yüksek dereceli pozitif yönlü ilişkilerdir.

**Tablo 4.** Belirsizlikten Kaçınma ve Kariyer Stresi Arasındaki Regresyon

Model		Standartlanmamış		Standartlaştırılmış				
		B	Std.Hata	Beta	T	F	df	Sig.
1	(Sabit )	4,218	,217		6,237	,239	212	,000
	Belirsizlikten kaçınma	,113	,051	,172	,314			,047

R kare: ,154, Düzeltilmiş R kare: ,151, Durbin Watson: 1,515

a. Bağımlı değişken: Kariyer Stresi

Belirsizlikten kaçınma değişkeninin kariyer stresi değişkenini açıklaması ile ilgili kurulan model anlamlıdır (sig: ,047) ve modelin genel açıklayıcılığı %15 dir. Araştırmaya katılanların kariyer stresleri belirsizlikten kaçınma eğilimince açıklanmaktadır. Beta değerine göre kariyer stresindeki değişimlerin %17' si belirsizlikten kaçınma değişkenince açıklanmaktadır. Araştırmanın temel sorusu kariyer stresi bağımlı değişkeninin belirsizlikten kaçınma bağımsız değişkeni tarafından etkilenmesinin varlığını sorgulamaktır. Sonuç itibari ile istatistiksel açıdan bu varsayım doğrulanmıştır. Bu sebeple H1 hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 5.** Belirsizlikten Kaçınma ve Kariyer Belirsizliği Bilgi Eksikliği ile Arasındaki Regresyon

Model		Standartlanmamış		Standartlaştırılmış		t	F	df	Sig.
		B	Std.Hata	Beta	Katsayılar				
1	(Sabit )	2,671	,373			7,165	,105	232	,000
	Belirsizlikten kaçınma	,037	,115	,021		,324			,746

R kare: ,000, Düzeltilmiş R kare: -,004, Durbin Watson: 1,904

a. Bağımlı değişken: Kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği

Belirsizlikten kaçınma değişkeninin kariyer stresinin alt boyutu olan kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği değişkenini açıklaması ile ilgili kurulan model anlamlı değildir/ doğrulanamamıştır. Bu sebeple H1a hipotezi ret edilmiştir.

**Tablo 6.** Belirsizlikten Kaçınma ve Dışsal Çatışma Arasındaki Regresyon

Model		Standartlanmamış		Standartlaştırılmış		T	F	df	Sig.
		B	Std.Hata	Beta	Katsayılar				
1	(Sabit )	2,381	,400			5,951	,001	232	,000
	Belirsizlikten kaçınma	-,004	,123	-,002			-		,971
						,036			

R kare: ,000, Düzeltilmiş R kare: -,004, Durbin Watson: 1,771

a. Bağımlı değişken: Dışsal çatışma

Belirsizlikten kaçınma değişkeninin kariyer stresinin alt boyutu olan dışsal çatışma değişkenini açıklaması ile ilgili kurulan model anlamlı değildir/doğrulanamamıştır. Bu sebeple H3c hipotezi kabul edilmemiştir.

**Tablo 7.** Belirsizlikten Kaçınma ve İş Bulma Baskısı Arasındaki Regresyon

Model		Standartlanmamış		Standartlaştırılmış		t	F	df	Sig.
		B	Std.Hata	Beta	Katsayılar				
1	(Sabit )	2,158	,205			7,328	,789	232	,000
	Belirsizlikten kaçınma	,188	,113	,162		,720			,021

R kare: ,137, Düzeltilmiş R kare: ,132, Durbin Watson: 1,518

a. Bağımlı değişken: İş bulma baskısı

Belirsizlikten kaçınma değişkeninin kariyer stresinin alt boyutu olan iş bulma baskısı değişkenini açıklaması ile ilgili kurulan model anlamlıdır (sig: ,021) ve modelin genel açıklayıcılığı %13' tür. Beta değerine göre kariyer stresinin iş bulma

baskısı alt boyutundaki değişimlerin %16'lık kısmı belirsizlikten kaçınma değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Bu sebeple H1c hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 8.** Kariyer Stresi ve Belirsizlikten Kaçınma Eğilimlerinin Cinsiyet Açısından Farklılığı

Değişken (Cinsiyet)	Ortalama		F	T	df	Anlamlılık (sig.)
	Kadın	Erkek				
<b>Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği</b>						
<b>Kariyer</b>	2,81	2,73	,123	-,540	127,530	,590
<b>Dışsal Çatışma</b>	2,34	2,42	,124	,507	128,422	,613
<b>İş Bulma Baskısı</b>	3,23	3,10	,301	-,907	127,167	,365
<b>Kariyer Stresi</b>	2,79	2,75	,060	-,337	126,380	,737
<b>Belirsizlikten Kaçınma</b>	3,22	3,13	1,146	-1.014	141,993	,311

Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre kariyer stresi ve belirsizlikten kaçınma eğilimlerinin farklılaşıp farklılaşmadığının incelendiği bağımsız grup t testi sonucuna göre, kadın ve erkeklerin belirsizlikten kaçınma eğilimlerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yoktur. Kadın ve erkeklerin benzer şekilde kariyer stresi ve belirsizlikten kaçınma eğilimleri orta derecedir.

**Tablo 9.** Kariyer Stresi ve Belirsizlikten Kaçınma Eğiliminin Yaş Açısından Farklılığı

Değişkenler	df	F	Sig.	Tukey Test(Farkın kaynağı)		
<b>Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği</b>	3	2,086	,103	Fark Yok		
<b>Dışsal Çatışma</b>	3	3,824	<b>,011</b>	18 ve altı	(2,13)	1. Grup
				19-21	(2,22)	
				22-24	(2,54)	2. Grup
				25 ve üstü	(3,16)	
<b>İş Bulma Baskısı</b>	3	4,023	<b>,008</b>	18 ve altı	(2,53)	1. Grup
				19-21	(3,17)	2. Grup
				22-24	(3,35)	
				25 ve üstü	(3,42)	
<b>Kariyer Stresi</b>	3	3,870	<b>,010</b>	18 ve altı	(2,34)	1. Grup
				19-21	(2,72)	2. Grup
				22-24	(2,91)	
				25 ve üstü	(3,30)	
<b>Belirsizlikten Kaçınma</b>	3	,839	,474	Fark Yok		

Kariyer stresi ve belirsizlikten kaçınma eğiliminin yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan Anova testi sonucuna göre, dışsal çatışma, iş bulma baskısı ve kariyer stresi yaşa göre farklılaşmaktadır. Bu farkın kaynağını belirlemek üzere yapılan Post Hoc testlerinden tukey testi sonucuna göre, kariyer stresi 2 grup olarak birbirinden farklılaşmaktadır. 18 yaş ve altındakilerin kariyer stresi diğer gruplardan düşüktür. Dışsal çatışmada 18 yaş altı ve 19-21 yaş arası düşük ortalamaya sahipken ikinci grup daha yüksek ortalamaya sahiptir. Analiz sonucuna göre, 18 yaş altının diğer gruplardan daha düşük iş bulma baskısı yaşadığı görülmüştür. Kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği ile belirsizlikten kaçınma boyutlarında anlamlı bir fark yoktur.

**Tablo 10.** Kariyer Stresi ve Belirsizlikten Kaçınma Eğiliminin Sınıf Açısından Farklılığı

Değişkenler	df	F	Sig.	Tukey Test(Farkın kaynağı)	
<b>Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği</b>	3	2,042	,109	Fark Yok	
<b>Dışsal Çatışma</b>	3	5,080	<b>,002</b>	1 (2,10)	1. Grup 2. Grup
			2 (2,06)		
			3 (2,44)		
			4 (2,69)		
<b>İş Bulma Baskısı</b>	3	6,437	<b>,000</b>	1 (2,81)	1. Grup 2. Grup
			2 (3,13)		
			3 (3,25)		
			4 (3,49)		
<b>Kariyer Stresi</b>	3	5,488	<b>,001</b>	1 (2,54)	1. Grup 2. Grup
			2 (2,57)		
			3 (2,81)		
			4 (3,05)		
<b>Belirsizlikten Kaçınma</b>	3	2,487	,061	Fark Yok	

Araştırmaya katılanların dışsal çatışma, iş bulma baskısı ve kariyer stresi eğilimi eğitim almakta oldukları sınıfa göre farklılaşmaktadır. Yapılan tukey testi sonucuna göre dışsal çatışma, iş bulma baskısı ve kariyer stresi 2 gruptan oluşmaktadır. Dışsal çatışmada 1. ve 2. sınıflar bir grup, 3. ve 4. sınıflar bir gruptur. 3. ve 4. sınıfların dışsal çatışması diğer gruplardan daha yüksektir. İş bulma baskısını en az düzeyde 1. sınıflar yaşamaktadır. Kariyer stresini de en az 1. ve 2. sınıflar yaşarken, en fazla yaşayan 3. ve 4. sınıflardır. Diğer boyutlar açısından anlamlı farklılıklar ortaya çıkmamıştır.

**Tablo 11.** Kariyer Stresi ve Belirsizlikten Kaçınma Eğiliminin Mezun Olunan Lise Açısından Farklılığı

Değişkenler	df	F	Sig.	Tukey Test(Farkın kaynağı)
<b>Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği</b>	2	,889	,412	Fark Yok
<b>Dışsal Çatışma</b>	2	1,984	,140	Fark Yok
<b>İş Bulma Baskısı</b>	2	1,689	,187	Fark Yok
<b>Belirsizlikten Kaçınma</b>	2	1,208	,301	Fark Yok
<b>Kariyer Stresi</b>	2	,177	,838	Fark Yok

Araştırmaya katılanların mezun oldukları liseler açısından hiçbir boyutta anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Tüm grupların belirsizlikten kaçınma eğilimleri düşüktür ve kariyer stresleri de düşüktür.

**Tablo 12.** Kariyer Stresi ve Belirsizlikten Kaçınma Eğiliminin Kardeş Sayısı Açısından Farklılığı

Değişkenler	df	F	Sig.	Tukey Test(Farkın kaynağı)
<b>Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği</b>	3	4,851	<b>,003</b>	4 ve üstü (2,58)
				1 (2,64)
				3 (2,68)
				2 (3,19)
				1. Grup
				2. Grup
<b>Dışsal Çatışma</b>	3	1,399	,244	Fark Yok
<b>İş Bulma Baskısı</b>	3	1,259	,247	Fark Yok
<b>Kariyer Stresi</b>	3	2,084	<b>,035</b>	4 ve üstü (2,62)
				1 (2,64)
				3 (2,79)
				2 (3,02)
				1. Grup
				2. Grup
<b>Belirsizlikten Kaçınma</b>	3	2,343	,074	Fark Yok

Araştırmaya katılanların kardeş sayılarına göre, kariyer stresi ana değişkeni ve kariyer stresinin alt boyutu olan kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği farklılaşmaktadır. Bu iki değişkendeki farklılık iki kardeşe sahip olanlardan kaynaklanmaktadır. Kardeş sayısı iki olanlarda bu değişkenlerin ortalaması diğerlerinden daha yüksek düzeydedir. Diğer boyutlar açısından anlamlı farklılıklar ortaya çıkmamıştır.

**Tablo 13.** Kariyer Stresi ve Belirsizlikten Kaçınma Eğiliminin Annenin Eğitim Durumu Açısından Farklılığı

Değişkenler	df	F	Sig.	Tukey Test(Farkın kaynağı)
<b>Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği</b>	3	1,636	,182	Fark Yok
<b>Dışsal Çatışma</b>	3	,454	,715	Fark Yok
<b>İş Bulma Baskısı</b>	3	,301	,825	Fark Yok
<b>Belirsizlikten Kaçınma</b>	3	2,494	,061	Fark Yok
<b>Kariyer Stresi</b>	3	,574	,632	Fark Yok

Araştırmaya katılanların vermiş olduğu cevaplara göre annenin eğitim duruma göre hiçbir boyutta anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Tüm grupların belirsizlikten kaçınma eğilimleri düşüktür ve kariyer stresleri de düşüktür.

**Tablo 14.** Kariyer Stresi ve Belirsizlikten Kaçınma Eğiliminin Annenin Çalışma Durumu Açısından Farklılığı

Değişkenler	df	F	Sig.	Tukey Test(Farkın kaynağı)
<b>Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği</b>	4	,479	,751	Fark Yok
<b>Dışsal Çatışma</b>	4	2,931	<b>,022</b>	Kamu Çalışanı (1,69) } 1. Grup Emekli (2,15) } Çalışmıyor (2,38) } 2. Grup Kendi işi (3,02) } Özel Sektör (3,15) }
<b>İş Bulma Baskısı</b>	4	1,143	,337	Fark Yok
<b>Belirsizlikten Kaçınma</b>	4	1,436	,223	Fark Yok
<b>Kariyer Stresi</b>	4	,995	,411	Fark Yok

Kariyer stresi ve belirsizlikten kaçınma eğiliminin annenin çalışma durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan Anova testi sonucuna göre dışsal çatışma annenin çalışma durumuna göre farklılaşmaktadır. Bu farkın kaynağını belirlemek üzere yapılan Post Hoc testlerinden Tukey testi sonucuna göre, dışsal çatışma 2 grup olarak birbirinden farklılaşmaktadır. Dışsal çatışmayı en az yaşayan katılımcılar annesi kamu çalışanı olanlardır. Diğer boyutlar açısından anlamlı farklılıklar ortaya çıkmamıştır.

**Tablo 15.** Kariyer Stresi ve Belirsizlikten Kaçınma Eğiliminin Babanın Eğitim Durumu Açısından Farklılığı

Değişkenler	df	F	Sig.	Tukey Test(Farkın kaynağı)								
<b>Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği</b>	2	1,766	,173	Fark Yok								
<b>Dışsal Çatışma</b>	2	1,505	,224	Fark Yok								
<b>İş Bulma Baskısı</b>	2	,566	,568	Fark Yok								
<b>Kariyer Stresi</b>	2	,317	,729	Fark Yok								
<b>Belirsizlikten Kaçınma</b>	2	3,542	<b>,031</b>	<table border="0"> <tr> <td>Üniversite</td> <td>(2,98)</td> <td rowspan="3">} 1. Grup</td> </tr> <tr> <td>Ortaokul/Lise</td> <td>(3,19)</td> </tr> <tr> <td>İlkokulu</td> <td>(3,28)</td> <td>} 2. Grup</td> </tr> </table>	Üniversite	(2,98)	} 1. Grup	Ortaokul/Lise	(3,19)	İlkokulu	(3,28)	} 2. Grup
Üniversite	(2,98)	} 1. Grup										
Ortaokul/Lise	(3,19)											
İlkokulu	(3,28)		} 2. Grup									

Kariyer stresi ve belirsizlikten kaçınma eğiliminin babanın eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan Anova testi sonucuna göre, babası üniversite mezunu olanların belirsizlikten kaçınma eğilimi düşüktür. Babasının mezuniyeti ortaokul/lise ve ilkokul olanların belirsizlikten kaçınma eğilimi yüksektir. Diğer boyutlar açısından anlamlı farklılıklar ortaya çıkmamıştır.

**Tablo 16.** Kariyer Stresi ve Belirsizlikten Kaçınma Eğiliminin Babanın Çalışma Durumu Açısından Farklılığı

Değişkenler	df	F	Sig.	Tukey Test(Farkın kaynağı)
<b>Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği</b>	4	,325	,861	Fark Yok
<b>Dışsal Çatışma</b>	4	,586	,673	Fark Yok
<b>İş Bulma Baskısı</b>	4	1,556	,187	Fark Yok
<b>Belirsizlikten Kaçınma</b>	4	1,680	,156	Fark Yok
<b>Kariyer Stresi</b>	4	,306	,874	Fark Yok

Araştırmaya katılanların vermiş olduğu cevaplara göre babanın çalışma durumuna göre hiçbir boyutta anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Tüm grupların belirsizlikten kaçınma eğilimleri düşüktür ve kariyer stresleri de düşüktür.

Tüm demografik özelliklere yönelik olarak yapılan fark analizleri değerlendirildiğinde kariyer stresinin ve belirsizlikten kaçınma eğilimlerinin demografik özelliklere göre farklılaştığı görülmüştür. Sonuç olarak H2 ve H3 hipotezleri kabul edilmiştir.

**Tablo 17.** Hipotezlerin Kabul ve Red Durumu

HİPOTEZLER	KABUL	RED
<b>H1:</b> Belirsizlikten kaçınma kariyer stresini etkilemektedir.	✓	
<b>H1a:</b> Belirsizlikten kaçınma kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği etkilemektedir.		✓
<b>H1b.</b> Belirsizlikten kaçınma dışsal çatışma yaşamayı etkilemektedir.		✓
<b>H1c.</b> Belirsizlikten kaçınma iş bulma baskısını etkilemektedir.	✓	
<b>H2:</b> Araştırmaya katılanların demografik özelliklerine göre yaşadıkları kariyer stresleri (kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği, iş bulma baskısı, dışsal çatışma) farklılaşmaktadır.	✓	
<b>H3:</b> Araştırmaya katılanların demografik özelliklerine göre belirsizlikten kaçınma eğilimleri farklılaşmaktadır.	✓	

#### 4. SONUÇ

Yaşamın her alanında toplumun tüm kesiminde etkili olan ve yönetildiğinde amaçlara erişmek için büyük bir enerji ortaya çıkaran stres kavramı bu çalışmada kariyer odaklı olarak ele alınmış ve kariyer stresinin belirsizlikten kaçınmacı bir tutum ile ilişkili olacağı varsayılmıştır. Bireyin kariyer stresi yaşamasında kendi kişiliğinin ötesinde çevresel koşullarda etkili olmaktadır. Aile ortamı, eğitim, beklentiler, yetenekler, iş piyasasının değişen şartları ve daha pek çok şey strese neden olabilmektedir. Bu çalışmada kariyer stresinin belirleyici olarak belirsizlikten kaçınma incelenmiştir. Riskli durumlarla karşılaşıldığında karar vermeyi geciktirme, net veri olmadığında kaygı yaşama ve belirlilik arzusunda olma durumunun öne çıkmış olduğu bireyler belirsiz durumlardan kaçır ve bu durumlar bireyde stres oluşturabilir. Aynı uyaran ile karşılaşan kişilerin birbirinden farklı tepkiler vermesi, onların yaşamları boyunca edindikleri değerleri çerçevesinde olayları farklı değerlendirmelerinden kaynaklanmaktadır. Belirsizlikten kaçınma ya da tam tersi bir tutumda kariyer stresi yaşama ya da yaşamamayı veyahut daha düşük yaşamayı getirebilecektir.

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre örneklem içinde yer alan öğrenciler kariyer stresi yaşamaktadırlar; ancak bu stresin derecesi çok yüksek değil, orta derecedir. Aynı zamanda örneklemin belirsizlikten kaçınma eğilimi de ortanın üzerindedir. Kariyer stresinin incelendiği üç boyuttan biri olan iş bulma baskısı diğer boyutlara oran ile en yüksek ortalamaya sahip değişkendir. Araştırmaya katılanların yaşadıkları kariyer stresinin en büyük dayanağı iş bulma ile ilgili yaşanan baskı olarak ortaya çıkmıştır. Tayfun ve Korkmaz (2016)'nın yaptığı çalışmada da işsizlik endişesi artan bireylerin çeşitli psikolojik sorunlar yaşadıkları ve bunların içinde en yaygın olanın ise stres ve kaygı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kariyer stresinin belirsizlikten kaçınma ile olan ilişkisini araştırmak üzere yapılan korelasyon ve regresyon analizi sonucunda bu iki değişkenin birbiri ile ilişkili olduğu ve aynı zamanda kariyer stresinde ortaya çıkan olumlu ya da olumsuz değişimlerin belirsizlikten kaçınmadaki değişimler ile açıklandığı sonucuna da ulaşılmıştır. Kariyer stresi ana değişkeni ve kariyer stresinin alt boyutu olan iş bulma

baskısında bu etki istatistiksel açıdan anlamlıdır. Kısacası belirsizlikten kaçınma arttıkça kariyer stresi artmaktadır. Örneklem içinde yer alan öğrencilerin kamu kurumlarında istihdam edilme yönlü eğilimleri de (bölümün tercih sebebi KPSS ile atanma olanağına sahip olma) zaten bu belirsizlikten kaçınmanın bir uzantısı olarak ortaya çıkmaktadır. İş garantili alanlara yönelme ve belirsizliği bu şekilde yönetme eğilimi kariyerin sınırlı bir alanda çizilmesi de kariyer stresini artırmaktadır. Çevik ve Öneren (2018)' in çalışmasında kamuda istihdam edilme potansiyeli yüksek bölümlerde okuyan öğrencilerin geleceğe umut ile bakma eğilimleri diğer bölümlerde okuyan öğrencilerden daha yüksektir. Tengiz ve Babaoğlu (2020)'nun tıp fakültesi öğrencilerinin kariyer tercihlerine yönelik yapmış olduğu çalışmada da, öğrencilere kariyer danışmanlığı verilmesinin ve olumlu rol modeller ile onların karşılaşmasını sağlamanın kariyer stresine olan etkisinin önemi üzerinde durulmuştur. Bu kapsamda öğrencilerin doğru kariyer planlaması yapması ve yeteneklerinin farkında olarak elde edilebilir beklentilere sahip olması için rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin verilmesi oldukça önemli görülmektedir.

Araştırma kapsamında demografik özelliklere göre kariyer stresi ve belirsizlikten kaçınma eğiliminin farklılık gösterip göstermediği de incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre öğrencilerin, kariyer stresi ve belirsizlikten kaçınma eğilimleri, cinsiyet açısından farklılaşmamaktadır. Kadın ve erkeklerin benzer şekilde kariyer stresi ve belirsizlikten kaçınma eğilimleri orta derecedir. Bozyiğit ve Gökbaraz (2020: 181-200) yapmış oldukları araştırmaya göre de, kariyer stresi cinsiyet açısından farklılık göstermemiştir. Alan yazında farklı sonuçlara da ulaşılmıştır. Üzüm, Uçkun ve Uçkun (2018: 1641-1651) yapmış oldukları araştırmaya göre; cinsiyet ile kariyer stresi boyutlarından kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği erkeklere kıyasla kadınlarda yüksek bulunmuştur. Korkut ve Keskin (2015: 31-57) yapmış oldukları araştırmaya göre, kız öğrencilerin belirsizlikten kaçınma değerlerinin, erkek öğrencilerin belirsizlikten kaçınma değerlerine göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alan yazındaki bu farklı sonuçların sebebi, araştırmacıların üzerinde çalıştıkları örneklem gruplarının birbirinden farklı olması ve aynı zamanda içinde yaşadıkları kurum değerlerinin, aile ve çevrelerinin birbirlerinden farklı olmasıdır denebilir.

Araştırmada öğrencilerin, kariyer stresi yaşa ve eğitim alınan sınıfa göre farklılaşmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, öğrencilerin yaşı arttıkça dışsal çatışma, iş bulma baskısı ve kariyer stresleri de artmaktadır. Aynı zamanda sınıf olarak mezuniyete yaklaştıkça da kariyer stresi artmaktadır. Bu gruptaki kişilerin diğerlerinden daha yüksek kariyer stresi yaşama nedenleri, KPSS sınavına girme aşamasında bulunmaları ve de kariyerlerine ilk adımı atacak olmaları sayılabilir. Kaya ve Varol, 2004; Bozyiğit ve Gökbaraz, 2020: 181-100; Üzüm, Uçkun ve Uçkun, 2018: 2641-2651'ün çalışmasında öğrencilerin sınıflarına ve yaşlarına göre yaşadıkları stres ve kaygıda bir farklılık görülmemiştir. Korkut ve Keskin (2015: 31-57), öğrencilerin belirsizlikten kaçınma düzeylerinin eğitim gördükleri sınıfa göre farklılaştığı sonucu bulunmuştur. Belirsizlikten kaçınma eğilimi bu çalışmada yaş ve sınıfa göre farklılık göstermemiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin, kariyer stresi ve belirsizlikten kaçınma eğilimi kardeş sayılarına göre farklılaşmaktadır. Kariyer stresinin iki kardeşi olanlarda daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Kardeş sayının fazla olması öğrencilerin bireysel olarak daha az ilgiye sahip olduğu düşüncesine, ekonomik açıdan da daha az destek sağlandığı düşüncesine girmelerine sebep olabileceğinden dolayı kardeş sayısının fazla olması kariyer stresi ve belirsizlikten kaçınma eğilimini arttırmaktadır yorumu yapılabilir. Savcı ve Aysan (2014)'ın çalışmasında da kardeş sayısının bir olması veya hiç kardeşin olmaması ile altı ve daha fazla kardeşe sahip olma stresi ve stres ile mücadeleyi etkilemektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin, kariyer stresi, annenin çalışma durumuna ve babanın eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir. Annesi kamu çalışanı olanlar dışsal çatışmayı daha az yaşamaktadırlar. Örneklemin de kamu çalışanı olma yönlü kariyer hedefleri bu dışsal çatışmanın yaşanmasını önlemiştir denilebilir. Farklılık çıkan diğer grup içinde özel sektör çalışanı anneye sahip olanların en yüksek dışsal çatışma yaşıyor olmaları da bunun bir kanıtıdır. Babası üniversite mezunu olanların belirsizlikten kaçınma eğilimi düşüktür. Babasının mezuniyeti ortaokul-lise ve ilkokul olanların belirsizlikten kaçınma eğilimi yüksektir. Babanın eğitim durumunun yüksek olması, öğrencilerin belirsizliğe karşı duydukları endişeyi azalttığını göstermektedir. Savcı ve Aysan (2014)'ın çalışmasına göre de ailenin

sosyal yapısı, eğitimi, ekonomik durumu stresi etkilemektedir. Ayrıca bu özellikler stresle başa çıkma yöntemini de etkilemektedir. Ekonomik düzeyi orta olan ailelere sahip öğrencilerin stresle başa çıkmada kaçınma stilini diğer öğrencilere göre daha çok kullandığını göstermektedir.

Sonuç olarak belirsizlikten kaçınma eğilimi kariyer stresinin belirleyici bir unsuru olarak ortaya çıkmıştır. Kariyer stresinin doğru yönetilmesinde stresin kaynağının doğru tespit edilmesinin önemi oldukça büyüktür. Bu açıdan kariyer stresi ile mücadele yöntemleri belirlenirken dikkat edilecek noktalardan biri olarak belirsizlikten kaçınmanın üzerinde durulması önem arz etmektedir. Tüm bunların ötesinde her iki değişkenin birbiri ile etkileşiminin de ötesinde gerek belirsizlikten kaçınmanın ve gerek ise kariyer stresinin ortaya çıkmasının temelinde yatan diğer faktörlerinde belirlenmesinde oldukça büyük yarar vardır. Bu kapsamda çalışmanın elde ettiği sonuçlara dayalı olarak aşağıdaki öneriler sunulmaktadır.

## 5. ÖNERİLER

Kariyer tercihlerinin doğru yapılması bağlamında, danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin etkin kullanımının iş dünyasına adım atmadan yürütüleceği merkezlerin varlığı ve işlerlik kazanması için liselerde mesleki danışmanlık faaliyetlerinin artırılması oldukça önemlidir. Mesleki tercih yapılırken değişen piyasa koşullarının ve belirsizliklerin varlığının farkında olunması ve bunların nasıl yönetileceği ile ilgili eğitimlerin bu kapsamda artırılması önerilebilir. Kariyer tercihinde kişileri yönlendiren faktörlerin varlığı ve bu faktörlerin ne kadarının kişiler tarafından karşılanabileceğinin önceden tahmin edilmesi gerçek şoklarını en aza indirerek kariyer stresini düşürücü etki yapabilir. Belirsizliğin olağan bir süreç olduğu ve bu durumun kaçınma değil etkin yönetme gerektiği bilincinin toplumun tüm kesimlerinde oluşturulması oldukça önemli katkılar sağlayacaktır. Bu konuda da eğitim kurumlarına oldukça fazla görev düşmektedir.

Kariyer stresinin oluşumunda etkisi büyük olan iş bulma endişesi kapsamında, tek yönlü bir kariyer hedefinden ziyade yetenekler de göz önüne alınarak alternatif planlar mutlaka yapılmalıdır. İş piyasası koşullarının yakından takibi, kariyer gelişiminde bireysel sorumluluğu alma ve yetenek çeşitliliği kazanma odaklı adım

atma bakış açısına sahip olmak mantığı bireyde yerleşmelidir. Bu kapsamda bireysel ve örgütsel olarak atılacak oldukça fazla adım olduğu bir gerçektir. Kariyerin oluşumu aşaması kadar işe başladıktan sonraki gelişimi aşamasında da kariyer stresinin yönetilememesinden kaynaklı iş tatminsizliklerinin ortaya çıkması muhtemeldir. Bu durum ise iş verimini ve işe bağlılığını olumsuz etkileyecektir. İş yaşamında yerini alan bireyin kariyer hedefi ile işletmenin kendisine sunduğu kariyer arasında uçurum olması veya kariyer yollarının açıkça belirtilmemiş olması nedeni ile algılanacak belirsizliğin sebep olduğu kariyer stresi iş ortamında verim düşüşü kadar sosyal ilişkilerin ve grup dinamiğinin bozulmasına da neden olabilecektir. Bu sebeple kariyer stresi sadece bireysel mücadele ile değil örgütsel destek mekanizmaları ile de çözülebilecek bir durumdur.

Bu çalışma, çoğunluğunun kariyer hedefi olarak kamu sektörünü belirlemiş bir örneklem grubunda gerçekleştirilmiştir. İleride farklı bölüm ve üniversiteler arası çalışmalar ile kıyaslamaya dayalı çalışmalar yapılabilir. Toplumsal kültürün etkisini de ekleyerek farklı kültürlerde karşılaştırmalı çalışmalar yapılabilir. Belirsizlikten kaçınmanın kariyer stresi üzerindeki etkisinde aracılık edecek, karar verme, beceri çeşitliliği kazanma eğilimi, öz değerlendirme, kendine güven gibi değişkenlerin ele alınacağı çalışmaların yapılması da önerilebilir. Ayrıca odak grup görüşmeleri ile daha derinlemesine bilgilerin alınacağı çalışmalar yapılarak kariyer stresinin öncülleri ve ardılları ortaya çıkarılabilir.

## KAYNAKÇA

- Aarelaid-Tart, A. (2010). Svoidingun certainty by making pastusable, *A Journal of the Humanities and Social Sciences*, 14(4), 411-426.
- Acar, R. ve Özdaşlı, K. (2017). Bireysel kariyer planlama yapmanın öğrenci başarısı üzerindeki etkisi: SBMYO öğrenci üzerine bir araştırma, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(21), 301-314.
- Akdemir, A. (2012). *İşletmeciliğin Temel Bilgileri(2. Baskı)*, Ekin Basım, Bursa.
- Akgemci, T. (2001). Örgütlerde stres ve yönetimi, *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2), 301-309.
- Akgemci, T., Sağır, M. ve Şenel, G. (2018). Örgütsel desteğin değişken ve sınırsız kariyer yönelimleri aracılığı ile örgütsel bağlılığa etkileri, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(4), 1327-1350.
- Akgün, A.E. ve Polat, V. (2011). Teknoloji belirsizliği, pazar belirsizliği ve rekabetçi dalgalanma ekseninde ileri teknoloji pazarlaması: Kavramsal bir çalışma, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(21), 29-36.
- Akkuş, Ö. (2017). Ekonomik politika belirsizliği ve politik istikrarsızlığın büyüme üzerindeki etkisi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(3), 27-42.
- Akın, A. (2005). Takım kariyer modeli ile proje takımlarında kariyer geliştirme, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (25), 1-18.
- Aktan, E. (2018). Sosyal medya ve sosyal kaygı: Sosyal medya kullanıcıları üzerine bir araştırma, *Selçuk İletişim*, 11(2), 35-53.
- Albayrak, E.G. ve Özgeldi, M. (2007). *Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans (Master) Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Akkoç, F. F. (2012). Lise öğrencilerinin mesleki kararsızlıklarının sosyo-demografik faktörlere göre incelenmesi, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(23), 215-233.
- Akman, V. (2007). 'Kariyer Devreleri', [www.danismend.com/konular/fihrist/inkakariyer\\_devreleri.htm](http://www.danismend.com/konular/fihrist/inkakariyer_devreleri.htm) (28.05.2010).
- Aksoy, A. ve Kutluca, F. (2005). Çalışma hayatında stres kaynakları, stres belirtileri ve stres sonuçlarının incelenmesi üzerine bir araştırma, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (49), 458-486.
- Anafarta, N. ve Özgenlik, S. (2001). Örgütsel kariyer planlamaya ilişkin bir yöntem önerisi, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(8), 1-15.
- Anıl, İ. (2001). Bir örgüt tasarım modeli olarak yatay ilişkileri yaratmak, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 4(15), 1-5.
- Aplak, H. S. , Köse, E. ve Burmaoğlu, S. (2010). Geleceğe yönelik projelerin senaryo planlama tekniği ile analizi, *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(2), 41-65.
- Armutlu, İ. (2019). *Belirsizliğe Tahammülsüzlük, Dürtüsellik, Ruminasyon ve Genel Erteleme Eğiliminin Psikolojik Belirtiler İle İlişkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aslan, B. (2015). Genç işsizliğe yönelik alan araştırması: Üniversite öğrencileri arasında kaygı ve umutsuzluk, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 6(2), 71-86.
- Aslan, T. ve Yılmaz, E. (2018). Bulanık mantık yöntemi ile belirsizlik şartlarında faaliyet-hacim-kar analizi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 534-553.
- Aşçı, B. (2017). Senaryo planlama: Literatür tarama, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 52(2), 216-235.
- Aydın, D. ve Uçman, P. (2019). Türk toplumunun çalışma yaşamı karakteristiklerinin Hofstede'nin boyutları çerçevesinde incelenmesi, *Management and Political Sciences Review*, 2(2), 131-151.

- Aydın, İ. (2018). Öğretmenlik kariyer evreleri ve öğretmenlerin mesleki gelişimi, *Journal of Human Sciences*, 15(4), 2047-2065.
- Aydın, S. ve Zengin, B. (2008). Yabancı dil öğrenmede kaygı: Bir literatür özeti, *Journal of Language and Linguistic Studies*, 4(1), 81-94.
- Aygül, İ. S. (2017). *Kariyer Şövalyesi (1. Basım)*, Alfa Yayıncılık, İstanbul.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması, Gelişimi ve Sorunları (2. Baskı)*, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Barut, Y., Özkamalı, E. ve Tıngır, S. (2010). Çalışan kadınlarla çalışmayan kadınların stresle başa çıkma yolları, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(14), 120-130.
- Batu, B. (2014). Sanat yapıtı ve dil arasındaki bağlantı, *İdil Dergisi*, 3(14), 13-26.
- Batur, H.Z. ve 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.
- Bhasin, K. (2003). *Toplumsal Cinsiyet: Bize Yüklenen Roller (Çev. Kader Ay)*, Kadınlarla Dayanışma Vakfı Yayınları, İstanbul.
- Bayram, C. (2008). *Kariyer Planlama ve Yönetimi (1. Basım)*, Kum Saati Yayıncılık, İstanbul.
- Bayramoğlu, G. (2016). Karmaşıklık paradigması ışığında örgüt teorilerinin yeniden değerlendirilmesi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 49-63.
- Bingöl, D. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi (8. Baskı)*, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Birsel, M., İslamoğlu, G. ve Börü, D. (2009). Kültürel boyutlar içerisinde şekillenen çatışma tarzları, *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 10(2), 245-262.

- Bolat, T. ve Seymen, O. A. (2006). Yönetim ve örgüt düşüncesinde kurumsalcılık, yeni kurumsalcılık ve kurumsal eşbiçimlilik, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 223-254.
- Bozkurt, Ö. (2006). Girişimcilik eğiliminde kişilik özelliklerin önemi, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(2), 93-111.
- Bozkurt, Ö. ve Çetin, (2011). Kariyer devreleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin turizm alanında eğitim veren yüksek öğretim kurumlarında çalışan akademisyenler açısından değerlendirilmesi: Batı Karadeniz Bölgesindeki üniversitelere yönelik bir araştırma, *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(1), 97-118.
- Bozyiğit, E. ve Gökbaraz, N. (2020). Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinde kariyer stresinin belirleyicileri, *Journal of Computer and Education Research*, 8(5), 181-200.
- Braham, B. J. (1998).*Stres Yönetimi. Ateş Altında Sakin Kalabilmek. (Çev. Vedat G. Diker)*, Hayat Yayınları, İstanbul.
- Büyükyılmaz, O., Karakulle, İ. ve Karataş, İ. (2018). Örgütsel kariyer yönetiminin duygusal bağlılık üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık rolü, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 1-29.
- Can, S. (2013). Kamu personeli seçme sınavı nedeniyle öğretmen adaylarında oluşan stresle başa çıkma yöntemleri, *E-Journal of New World Sciences Academy*, 8(1), 27-45.
- Cicerali, E.E. (2019). Çevikliği destekleyen örgütsel kültür özellikleri, *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 11(8), 2422-2432.
- Çakır, B. (2007). Belirsizlik ve korkunun yeni düzenin oluşmasına katkısı, *Sosyoloji Konferansları*, (36), 63-82.
- Çakmak, K.Ö. ve Uyargil, C. (2011).*Çalışma Yaşamındaki Güncel Gelişmeler Doğrultusunda Değişen Kariyer Yaklaşımları ve Örgüte Bağlılığa Etkisine*

*İlişkin Bir Araştırma*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Çalışkan, N. ve Özkoç, A. G. (2016). Örgütlerde paternalist liderlik algısına etki eden ulusal kültür boyutlarının belirlenmesi, *E-Journal of Yaşar University*, 11(44), 240-250.
- Çankaya, S. ve Sezen, B. (2015). Ekolojik yenilik ile sürdürülebilirlik performansı arasındaki ilişkide çevresel belirsizliğin moderatör etkisi, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(24), 111-134.
- Çapcıoğlu, İ. (2020). Pandemi süreciyle “Başa Çıkma’ya Yönelik Stratejiler”, *Ankara University Faculty of Divinity*, 23(57), 271-274.
- Çavuş, Ş. ve Kaya, A. (2015). Turizm lisans öğrencilerinin kariyer planları ve turizm sektörüne yönelik tutumu, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(5), 101-117.
- Çetindaş, A. ve Çelik, M. (2017). İmalat işletmelerinin tedarikçi entegrasyonları ile lojistik performansları arasındaki ilişki üzerine çevresel belirsizliğin düzenleyici rolü, *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(7), 132-146.
- Çevik, V.A. ve Öneren, M. (2019). Önlisans öğrencilerinin iş bulma endişeleri ve kaygı düzeylerinin belirlenmesi, *ETÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (8), 1-12.
- Çiçek, B. ve Işık, M. (2019). Bireysel kariyer planlamasının kariyer tatminine etkisinde psikolojik güçlendirme faaliyetlerinin aracılık rolü, *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(5), 2805-2827.
- Çiçek, U. ve Uygun, G. (2019). Kültürün vergi ahlakı üzerindeki etkisi: TR 61 bölgesinde bir uygulama, *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 11(21), 445-462.

- Demir, V. ve Ilgaz, H. H. (2019). Depresyon, anksiyete ve stres belirti düzeylerini azaltmaya yönelik grup terapisi, *Türkiye Bütüncül Psikoterapi Dergisi*, 2(4), 1-16.
- Demirel, E. ve Tikici, M. (2004). Kültürün girişimciliğe etkileri, *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, 49-58.
- Demirci, N., Engin, A. O., Bakay, İ. Ve Yakut, Ö. (2013).Stres ve stresi ortaya çıkaran durumların öğrenci üzerindeki etkisi, *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 288-295.
- Demirel, Y., Turan, E., Çetin, S. ve Dengel, D. (2019). Örgütlerde politik davranışların kariyer planlama üzerine etkisi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22(1), 302-314.
- Demirtaş, A.S. (2019). Sürekli umut ve kariyer stresi arasında bilişsel esnekliğin paralel çoklu aracılığı, *21. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi*, 79.
- Dinçer, F. İ., Akova, O. ve Kaya, F. (2013). Meslek Yüksekokulu Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı öğrencilerinin kariyer planlaması üzerine bir araştırma: İstanbul Üniversitesi ve Gümüşhane Üniversitesi örneği. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 42-56.
- Doğan, B. ve Eser, M. (2013).Üniversite öğrencilerinin stresle başa çıkma yöntemleri: Nazilli MYO örneği, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 29-30.
- Doğru, Ç. (2015). İnsan kaynakları açısından esnek çalışmanın istihdama etkilerinin incelenmesi: Türkiye örneği, *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(7), 109-134.
- Dökmen, Z. (2010).*Toplumsal Cinsiyet-Sosyal Psikolojik Açıklamalar*, Remzi Kitapevi, Ankara.

- Döm, S. (2008). *Girişimcilik ve Küçük İşletme Yöneticiliği (2. Basım)*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Dikili, A. (2012). Yeni kariyer yaklaşımlarına ilişkin değerlendirmeler, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 473-484.
- Dinçer, F., Akova, O. ve Kaya, F. (2013). Meslek Yüksekokulu Turizm ve Otel İşletmeciliği programı öğrencilerinin kariyer planlaması üzerine bir araştırma: İstanbul Üniversitesi ve Gümüşhane Üniversitesi örneği, *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 42-56.
- Durak, G. Ve Gürel, E. (2014). Finansal raporların kalitesine etki eden ülkeye özgü faktörler, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 95-110.
- Durna, U. (2006). Üniversite öğrencilerinin stres düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi, *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 319-343.
- Dursun, İ.T. (2013). Örgüt kültürü ve strateji ilişkisi: Hofstede'nin boyutları açısından bir değerlendirme, *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(4), 43-56.
- Dursun, M. T. ve T. Argon, M. (2017). Does personelity affect career adaptability, *International of Humanities Social Sciences and Education*, 4(10), 107-115.
- Duru, H. Ve Gültekin, F. (2020). Eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer stresleri, kariyer uyum yetenekleri ve mentörlük arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 28(1), 328-337.
- Emhan, A. (2009). Risk yönetim süreci ve risk yönetmekte kullanılan teknikler, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 209-220.
- Engiz, G. (2009). *Çalışanlarda Kariyer Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

- Er, H. ve Kaya, M. F. (2014). Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının stres kaynaklarının belirlenmesi, *Cumhuriyet International Journal of Education*, 3(2), 1-15.
- Ercan, A. A. ve Şar, S. (2004). Edremit körfez bölgesindeki eczane eczacılarının stres kaynakları, *Ankara Ecz. Fak. Dergisi*, 33(4), 217-242.
- Erdoğan, T., Ünsar, S. ve Süt, N. (2009). Stresin çalışanlar üzerindeki etkileri: Bir araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 447-461.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi (16. Basım)*, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Ermişoğlu, E. ve Kanık, B. (2013). Türkiye ekonomik politik belirsizliği endeksi, *MPRA Munich Personal Repec Archive*, <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/49920/>
- Ertürk, D. (2018). Risk toplumu: Belirsizlik, korku ve güven arayışı arasındaki özne, *Turkish Studies Social Sciences*, 13(10), 275-289.
- Ersanlı, K. ve Uysal, E. (2015). Belirsizliğe karşı tutum ölçeğinin geliştirilmesi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(54), 46-53.
- Ersöz, F., Ersöz, T. ve Konuşkan, Ö. (2016). Belirsizlikle başa çıkmada etkili olan kriterlerin araştırılması: Bir üniversite uygulaması, *Ç.Ö. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(3), 215-232.
- Eryeşil, K. ve İraz, R. (2017). Liderlik tarzları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir alan araştırması, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 20(2), 129-139.
- Eryetiş, M. V. (2016). Meslek seçimi ve mesleki rehberlik, *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, (44), 1-17.

- Eryılmaz, A. ve Mutlu, T. (2017). Yaşam boyu gelişim yaklaşımı perspektifinden kariyer gelişimi ve ruh sağlığı, *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(2), 227-249.
- Esen, D. (2019). Kariyer stresi ile öz yeterlilik inancı ilişkisinin demografik değişkenlerin farklılaştırıcı rolü bağlamında incelenmesi: İzmir Meslek Yüksekokulu İktisadi ve İdari Programlar örneği, *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 217-232.
- Fan, Z., Cheng, Y. And Anwar, S. (2020). Macro economic uncertainty, cultural traitsand entrepreneurship, applied economics, DOI:10.1080/00036846.2020.1770192.
- Fayganoğlu, P. (2019). Yenilik stratejilerinin örgütsel yapı unsurlarına yansımaları bağlamında çevresel belirsizliğin rolü, *Social Sciences Studies Journal*, 5(30), 483-496.
- Fındıkçı, İ. (2009). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Geçgin, F. M. ve Sahraç, Ü. (2017).Belirsizliğe tahammülsüzlük ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki, *Özgün Araştırma*, 7(4), 739-755.
- Gemlik, N., Manioğlu, Y. ve Çatar, Ö. (2015). Geert Hofstede'in örgüt kültürü modeline göre sağlık meslek gruplarının incelenmesi ve kamu ve özel hastanelerinde karşılaştırmalı bir araştırma, *Hacettepe University Faculty of Health Sciences Journal*, 1(1), 1-14.
- Göktaş, P. (2017). Kuşakların kariyer yaklaşımları ile ilişkilendirilmesine yönelik bir çalışma, *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8, 373-393.
- Göktaş, P. ve Kazaferoğlu, E. (2018). Kişilik özellikleri ile girişimcilik eğilimi arasındaki ilişki: Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencileri üzerine bir araştırma, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 39-63.

- Gönen, S. ve Akgün, A. (2005).Bilgi eksiklikleri ve kavram yanılgılarının tespiti ve sınıf içi tartışma yönteminin uygulanabilirliği üzerine bir araştırma, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(13), 99-111.
- Gönüllüoğlu, S. (2015). Belirsizlik ortamında yeni ürün geliştirmeye ilişkin portföy oluşturulması, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1-19.
- Güçlü, N. (2001). Stres yönetimi, *G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91-109.
- Güğercin, U. (2019). Duygusal emeğin duygusal tükenme üzerindeki etkisi: Özbenlik çelişki teorisi çerçevesinde bir analiz, *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(20), 179-194.
- Gül, H., Maksüdünov, A., Yamaltdinova, A. ve Abdildaev, M. (2019). Öğrencilerin demografik özelliklerinin kariyer uyumluluğu ve iyimserliği ile ilişkisi: Kırgızistan örneği, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21(36), 34-46.
- Güldü, Ö. ve E. Kart, M. (2017). Kariyer planlama sürecinde kariyer engelleri ve kariyer geleceği algılarının rolü, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 72(2), 377-400.
- Güler, M. (2019). Dış kaynak kullanımını kapsamında istihdam edilen çalışanların kariyer ve yetenek yönetime dair bir alan araştırması, *İstanbul Üniversitesi Yayinevi Ekoist: Journal of Econometrics and Statistics*, (31), 29-52.
- Gümüştekin, G. ve Gültekin, F. (2009). Stres kaynaklarının kariyer yönetimine etkileri, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (23), 147-158.
- Gün, G. (2018).Kariyer değerlerinin kariyer karar yetkinliğine etkisi ulusal kültürün aracı rolü, *International European Journal of Managerial Research*, 2(2), 1-22.
- Günay, A. ve Çelik, R. (2019). Kariyer stresinin psikolojik iyi oluş ve iyimserlik değişkenleriyle yordanması: Halkla İlişkiler ve Tanıtım öğrencileri örneği,

*Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(33), 205-218.

Günay, Ö. ve Çarıkçı, İ.H. (2018). Eleştirel düşünme becerileri ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma, *International Journal of Economic and Administrative Studies*, (17), 427-440.

Güney, S. (2000). *Davranış Bilimleri*, Nobel Yayınevi, Ankara.

Gürbüz, S. ve Mert, İ. S. (2008). 360 derece geri bildirim sisteminde toplumsal kültürün önemi, *Journal of Social Sciences*, 5(2), 110-130.

Güzel, H. ve Şahin, D. N. (2018). Belirsizlikle ilişkili düşüncelerin ulaşılabilirliği üzerinde psikolojik dışlanmanın etkisi, *Arch Neuropsychiatry*, (55), 183-188.

Hamamcı, Z. ve Hamamcı, E. (2015). Yabancı dil öğreniminde kaygı üzerine bir alan yazın taraması, *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 4(4), 374-383.

Hofstede, G. (1984). The cultural relativity of the quality of life concept, *The Academy of Management Review*, 14(2), 75-89.

Hofstede, G. (1993). Cultural constraints in management theories, *The Executive*, 7(1), 81-94.

Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context,

*Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1-26.

Höllermann, B. and Evers, M. (2019). Coping with uncertainty in water management: Qualitative system analysis as a vehicle to visualize the plurality of practitioners' uncertainty handling routines, *Journal of Environmental Management*, 213-223.

İlgar, E. ve Cihan, B.B. (2019). Spor yöneticiliği programlarında öğrenim gören öğrencilerin sektörel beklenti, mesleki belirsizlik ve gelecek kaygılarının

incelenmesi: Fenomonolojik bir çözümleme, *Spor Eğitim Dergisi*, 3(1), 81-92.

Işık, M. (2020). Kariyer uyumunun üniversite yaşam tatminine etkisinde sosyal desteğin rolü, *BEÜ İİBF AİD*, 5(1), 21-38.

İğdeli, A. (2019).Ekonomik belirsizlik ve doğurganlık hızı arasındaki ilişki: Türkiye için ARDL analizi, *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 359-381.

İlhan, A. (2017). Örgütler değişim yönetimi ve değişime karşı direncin üstesinden gelmek için geliştirilen stratejiler, *Social Sciences Studies Journal*, 3(6), 1117-1129.

İlhan, Ü.D. ve A. Yemişçi, D. (2020). Ulusal kültür, örgüt kültürü ve iş güvenliği kültürü ilişkisi: Hofstede'nin güç mesafesi ve belirsizlikten kaçınma boyutları açısından Türkiye özelinde bir değerlendirme, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 27(3), 703-724.

İrmiş, A. ve Bayrak, S. (2001). İnsan kaynakları yönetimi açısından kariyer yönetimi, *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 177-186.

James, M. (2018). Strategic readiness, *University Of Newcastle Australia*, 1-4.

Kahya, V. ve Ceylan, E. (2018).Üniversite öğrencilerinin bölümleri ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma, *4th Global Business Research Congress*, (7), 217-222.

Kalafat, T. (2012). Kariyer geleceği ölçeği (KARGEL): Türk örnekleme için psikometrik özelliklerinin incelenmesi, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 169-179.

Kanbur, A. ve Salihoğlu, G. H. (2014). Çalışanların sınırsız ve değişken kariyer yolculuğunda işkolikliğın rolü üzerine bir araştırma, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C.3, S.2, 27-58.

- Kapıkıran, Ş. (2016). Ebeveyn akademik başarı baskısı ve desteği ölçeğinin psikometrik değerlendirmeleri ve yapısal geçerlik: Ortaokul ve lise öğrencileri, *Ege Eğitim Dergisi*, 7(1), 62-83.
- Kaplıanoğlu, E. (2014). Mesleki stresin temel nedenleri ve muhtemel sonuçları: Manisa ilindeki SMMM'ler üzerine bir araştırma, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 131-150.
- Karaevli, Ö. ve Levent, F. (2014). Okul yönetiminde şeffaflığın farklı kariyer evrelerinde bulunan öğretmenler üzerindeki etkisinin incelenmesi, *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 40(40), 89-108.
- Karakaş, M. (2005). Kamu mali yönetiminde yeniden yapılanma aracı olarak hesap verme sorumluluğu ve saydamlık, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, (2), 291-305.
- Karataş, Z. ve Uzun, K. (2018). Belirsizliğe tahammülsüzlüğün yordayıcısı olarak endişe ile ilgili olumlu ve olumsuz inançlar, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 26(4), 1267-1276.
- Karşlı, H.O. (2018). *Kişilik Özellikleri ve Girişimcilik Niyeti Arasındaki İlişkinin Proaktif Kişilik Boyutu Açısından İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kaya, M. ve Varol, K. (2004). İlahiyat fakültesi öğrencilerinin durumluk sürekli kaygı düzeyleri ve kaygı nedenleri (Samsun Örneği). *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 17(17), 31-63.
- Keswani, M. Medhat, A.F. Miguel, et al., Uncertainty (2020). Uncertainty avoidance and mutual funds, *Journal of Corporate Finance*, 1-77. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2020.101748>
- Kılıç, G. ve Öztürk, Y. (2009). Kariyer yönetimi: Beş yıldızlı otellerde bir uygulama, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 45-60.

- Kılıç, G. ve T. Demirel, E. (2019). Duygusal zeka mesleki stres ilişkisinin duygusal emeğin aracılık etkisi bağlamında okunması: Elazığ sağlık çalışanları örneği, *International Journal of Academic Value Studies*, 5(2), 230-257.
- Kırılmaz, M. ve Atak, F. (2015). Kamu mali yönetiminde şeffaflık ve hesap verebilirlik araçları: Faaliyet raporları, *OMBUDSMAN Akademik Dergisi*, 2(3), 189-217.
- Kırım, A. (2009). *Yeni Dünya Strateji ve Yönetim* (8. Basım), Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Kilit, Z., Dönmezler, S., Erensoy, H. ve Berkol, T. D. (2020). Üniversite öğrencilerinde belirsizliğe tahammülsüzlük, endişe ve bilişsel sınav kaygısı ilişkisi, *Ortadoğu Tıp Dergisi*, 12(2), 262-268.
- Küçükkömürler, S. (2017). Belirsizliğin psikolojik etkileri, *Nesne Psikoloji Dergisi*, 5(10), 329-344.
- Korkut, A. ve Keskin, İ. (2015), Öğretmen adaylarının belirsizlikten kaçınma düzeylerine ilişkin karşılaştırmalı bir analiz, *Electronic International Journal of Aducaation*, 1(2), 31-57.
- Kozak, A., M. ve Şahin, S. (2018). Bilgi ifşası (whistleblowing) ve etik ikilem üzerine çıkarımlar, *Anatolla: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 29(1), 1-8.
- Mavisu, H. (2010), *Bireysel Kariyer Planlamanın Aşamalarından Biri Olarak Hedef Belirleme ve Kariyer Başarısı İlişkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Mısırlısoy, M. ve Ceylan, S. (2014). Olay sonrası yanlış bilgi paradigması: Yaşlanma ve stresin etkisi, *Türk Psikoloji Yazıları*, 17(33), 60-73.
- Misican, D.Ö. ve Bedir, E. (2017). Değişimin ortaya çıkardığı yeni kuşağın değişen kariyer algısı: Bilişim sektörü uygulaması, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 8(1), 78-99.

- Mucuk, İ. (2002). *Pazarlama İlkeleri*, Türkmen Kitabevi Genişletilmiş (13. Baskı), İstanbul.
- Mutlu, T., K. Owen, F., Özdemir, S. ve U. Kılıç, Ö. (2019). Öğretmen adaylarının kariyer planları, yaşadıkları kariyer kararsızlık karı ve bununla baş etme stratejileri, *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(1), 1-31.
- Müftüoğlu, Y.V. ve Erol, İ. (2013). Kariyer kavramı ve maden mühendisleri için kariyer seçenekleri, *Bilimsel Madencilik Dergisi*, 52(4), 37-43.
- Naktiyok, A. ve Gürsoy, A. (2014). Yenili yönetim performansı ve duygusal zeka yeteneği, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(35), 712-729.
- Odaman, H. (2021). Bir girişimcinin zihin rehberi, *Kaynak Dergisi*, <http://www.kaynakdergisi.net/makaleler.asp?sayi=50&sira=595>, 50-51.
- Otluoğlu, K.Ö. Kariyer yönetimi, *İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi İşletme Lisans Programı*. [www.auzefkitap.istanbul.edu.tr](http://www.auzefkitap.istanbul.edu.tr)
- Öğüt, A. ve Kocabacak, A. (2008). Küreselleşme sürecinde Türk iş kültüründe yaşanan dönüşümün boyutları, *Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, (23), 145-170.
- Öncül, M. S., Deniz, M. ve İnce, A. R. (2016). Hofstede'nin örgüt kültürü kapsamında değerlendirilmesi, *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 7(1), 255-269.
- Örnek, M. (2014). *Kariyer Planlama ve Geliştirme El Kitabı*, Afyonkarahisar.
- Özalp, A. (2010). Modern ile postmodern paradigmanın cumhuriyet misyonu üzerine etkileri, *Ekonomik Yaklaşım*, 21(74), 139-160.
- Özdemir, B. (2017). Öğretmen adaylarının olasılık kavramlarına ilişkin alan bilgileri: Ayrık-ayrık olmayan olaylar, bağımlı-bağımsız olaylar, *Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(6), 693-713.

- Özdemir, Y. (2005). *Kariyer Devreleri ile Örgütsel Vatandaşlık Eğilimi Arasındaki İlişki: Sakarya Üniversitesi İ.İ.B.F. Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
- Özden, K. ve Berk, Ö.S. (2017). Kariyer stresi Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin sınanması, *Psikoloji Çalışmaları*, 37(1), 35-51.
- Özden, Y. (2002). *Eğitimde Yeni Değerler*, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Özel, Y. ve B. Karabulut (2018). Günlük yaşam ve stres yönetimi, *Türkiye Sağlık Bilimleri ve Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 48-56.
- Özer, G. ve Akça, Y. (2007). Çevresel özelliklerin kurumsal kaynak planlaması (KKP) uygulama başarısı ve algılanan organizasyonel performans üzerindeki etkisi, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 1-26.
- Özgan, H., Eskil, M. ve Balkar, B. (2008). Eğitim fakültesi öğrencileri tarafından sınıfta algılanan stres nedenleri ve kişisel değişkenlerin strese olan etkisi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(24), 337-350.
- Özcan, İ., Alpar, Ö., Ciğer, A. ve Algür, S. (2010). Antalya şehrindeki seyahat acentası çalışanlarının stres kaynakları, belirtileri ve sonuçlarının belirlenmesine yönelik ampirik bir araştırma, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(33), 41-6.
- Özkoç, H. H., Marangoz, M. ve Aydın, A. E. (2018). Öğrencilerin kariyer alternatiflerini etkileyen faktörler ve girişimcilik eğitimi, *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(1), 98-119.
- Öztaş, U. ve Akın, O. (2009). Örgütsel çatışma yönetiminde cinsiyet farklılıkları: Antalya Serbest Bölgesinde bir araştırma, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 9-24.
- Özutku, H. (2019). Kültürel boyutlar bağlamında örgütsel değerlerde ayrışma ve benzeşme: Fortune 500 Global ve Fortune 500 Türkiye listesindeki en

beğenilen firmalar üzerine bir araştırma, *International Review Of Economics And Management*, 7(1), 1-27.

Pamuk, M. ve Yamuk, Y. (2020). Matematik bölümü öğrencilerinin tükenmişliklerinin kariyer stresleri bağlamında incelenmesi, *Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 10(2), 786-797.

Pehlivanlı, F. (2004). *Kariyer Yönetimi ve Bir İşletme Uygulaması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.

Russel, S. ve Norving, P. (1995). *Artificial intelligence- A modern approach*, Prentice Hall, 416.

Saatçı, E. (2020). *Üniversite Öğrencilerinde Mükemmeliyetçilik, Belirsizliğe Tahammülsüzlük ve Psikolojik Dayanıklılığın Kendini Engelleme Üzerindeki Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Sadykova, G. (2016). İş rolü belirsizliğin işyerindeki erteleme alışkanlığı (prokrastinasyon) üzerine etkisi: Hizmet sektörüne yönelik bir araştırma, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 87-112.

Sancak, H.Ö. (2010). *Kültürel Çevre-Örgüt Performansı İlişkisi: Kamu Örgütleri Açısından Bir İnceleme*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Sarı, M., Murat, Y. Ş. ve Kırabalı, M. (2005). Bulanık modelleme yaklaşımı ve uygulamaları, *Dumlupınar Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, (9), 77-92.

Sarsıkoğlu, A.F. ve Bacanlı, F. (2019). Üniversite öğrencilerinin kariyer engelleri ile kariyer uyumluluk karı arasındaki ilişkilerinin incelenmesi, *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(13), 95-113.

- Savcı, M. ve Aysan, F. (2014), Üniversite öğrencilerinde algılanan stres düzeyi ile stresle başa çıkma stratejileri arasındaki ilişki, *Uluslar arası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 44-56.
- Savickas, M. L. ve Porfeli, E. J. (2012). Careeradapt-abilityscale: Construction, reliability and measurement equivalence across 13 countries, *Journal of Vocational Behavior*, (80), 661-673.
- Sevinç, E. ve Sabuncu, N. (2018), Kariyer planlama ve geliştirme uygulamalarına ilişkin bir özel hastanede çalışan hemşirelerin görüşleri, *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, (6), 585-606.
- Sığrı, Ü. Ve Tıgılı, M. (2006). Hofstede'nin “belirsizlikten kaçınma” kültürel boyutunun yönetsel-örgütsel süreçlere ve pazarlama açısından tüketici davranışlarına etkisi, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 22(1), 327-343.
- Sobacı, M. Z. (2007). Yönetişim kavramı ve Türkiye’de uygulanabilirliği üzerine değerlendirmeler, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 219-235.
- Sürme, Y. (2019). Stres, stresle ilişkili hastalıklar ve stres yönetimi, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(64), 525-529.
- Şahin, S., Özyayın, S. ve Siyez, D. M. (2019). Yetişkin kariyer endişeleri ölçeği kısa formu: Türkçe’ye uyarılama, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması, *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 166-193.
- Şen, Ö. ve Yıldızhan, E. (2020). Remisyonda bipolar bozuklukta belirsizliğe tahammülsüzlük, bağlanma biçimleri ve klinik özelliklerin ilişkisi, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 20(10), 1-12.
- Şimşek, M. Ş. ve Öge, H. S. (2014). *İnsanların Kaynakları Yönetimi*, Eğitim Kitapevi Yayıncılık, Konya.
- Tabachnick, B.G. and Fidell, L.S. (2012). *Using Multivariate Statistics (6th Edition)*, Person Education, Boston.

- Taşgın, Ö., Bozgeyikli, H. ve Bopazlıyan, E. E. (2017). Üniversiteli gençlerin işsizlik kaygıları ile psikolojik dayanıklılıkları arasındaki ilişki, *Emek ve Toplum Dergisi*, 6(16), 551-567.
- Taşlıyan, M., Ü. Arı, N. ve Duzman, B. (2011). İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlama ve kariyer yönetimi: İİBF öğrencileri üzerine bir alan araştırması, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 231-241.
- Tayfun, A. ve Korkmaz, A. (2016), Üniversite öğrencilerinde işsizlik kaygısı: Süleyman Demirel üniversitesi öğrencileri üzerinde bir araştırma, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(17), 534-558.
- TDK, <https://nedirara.com/%C3%A7eli%C5%9Fki>, 07/01/2021
- Tekin, B. ve Deniz, B. (2019). Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi, iş performansı ve iş tatmini düzeyleri üzerinde kontrol odağı etkili bir faktör mü?, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 65-94.
- Tengiz, F.İ. ve Babaoğlu, A.B. (2020), Tıp fakültesi son sınıf öğrencilerinin kariyer tercihleri ve bu tercihleri etkileyen faktörler, *SDÜ Tıp Fakültesi Dergisi*, 27(1), 67-78.
- Terzi, A. R. (2004). Üniversite öğrencilerinin güç mesafesi ve belirsizlikten kaçınma algıları üzerine bir araştırma, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 65-76.
- Teymur, C. (2008). *Kural Tabanlı Karar Verme Sistemlerinde Belirsizliğin Modellenmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Tican, C. (2020). Öğretmen adaylarının girişimcilik özellikleri ile kariyer streslerine yönelik görüşleri, *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 9(3), 2768-2795.
- Top, S. (2006). *Girişimcilik Keşif Süreci*, Beta Basım, Kırklareli.

- Tortop, H. S. (2018). Üstün yetenekli öğrencilerin etik ikilemler karşısındaki durumları: ÜYÜKEP programı örneği, *Üstün Zekalılar Eğitimi ve Yaratıcılık Dergisi*, 5(2), 112-122.
- Torunlar, M. (2018). Yönetim eyleminin bir parçası olarak karar verme süreçlerinde belge/bilgi yönetiminin önemi ve katkıları, *Bilgi Yönetimi Dergisi*, 1(1), 32-43.
- Tunç, A. ve Uygur, A. (2001). *Kariyer Yönetimi, Planlaması ve Geliştirme*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Tunçer, P. (2012). Değişen insan kaynakları yönetimi anlayışında kariyer yönetimi, *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(1), 203-233.
- T. Tran, Q. (2020). Uncertainty avoidance culture, Cash Holdings and Financial Crisis, Foreign Trade University, HoChiMinh City Campus, HoChiMinh City, Vietnam, *Multinational Business Review*, Emerald Publishing Limited, 1525-383X DOI 10.1108/MBR-09-2019-0117.
- Turpcu, E. ve Akyurt, H. (2018). Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer streslerinin belirlenmesi: Giresun Üniversitesi lisans öğrencileri üzerine bir araştırma, *International Journal of Social Science*, (69), 365-380.
- Tüz, M.V. (2003). Kariyer planlamasında yeni yaklaşımlar, *U.Ü. Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(4), 169-176.
- Usta, A. (2011). Bilimsel araştırmalarda problematik: Projelendirme ve raporlaştırma, *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 2(2), 176-197.
- Uygur, A. ve Algül, F. (2018). Yeni kariyer yaklaşımları üzerine bir değerlendirme, *Social Sciences Studies Journal*, 4(27), 5930-5934.
- Uzkurt, C. (2002). Çevresel belirsizliklere karşı rekabet avantajı yakalamada stratejik esnekliğin rolü ve firma performansına etkileri, *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 1-20.

- Uzunaslın, İ. ve Serpen, A. S. (2019). Geçici koruma statüsündeki Suriyeli kadınların belirsizlik toleranslarının incelenmesi, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(68), 1288-1296.
- Ülgen, B., Aktaş, E. Ve H. Aslan, E. (2017), Kadın girişimcilerin “güç mesafesi” ve “belirsizlikten kaçınma” kültürel boyutlarına ilişkin algılarının değerlendirilmesi, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Girişimcilik Dergisi*, 1(1), 27-71.
- Ülker, F. (2019). Kariyer güvencesizliği: Kuramsal bir çerçeve, *Van YYÜ İ.İ.B.F Dergisi*, 4(8), 28-38.
- Ünver, Y. (2005), *İşletmelerde Kariyer Yönetimi ve Performans Değerlendirme Sistemleri*, Yayınlanmamış Dönem Projesi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Üstün, G., Dedeko, ř., Kavalalı, T., Öztürk, F., Sapcı, Y. ve Can, S. (2014). Üniversite son sınıf öğrencilerinin iş bulmaya ilişkin umutsuzluk düzeylerinin incelenmesi, *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 200-221.
- Üzüm, B., Uçkun, S. Ve Uçkun, C.G. (2018). Üniversite öğrencilerinin yaşadığı bir fenomen: Kariyer stresi, *Journal Of Social And Humanities Sciences Research*, 5(24), 1641-1651.
- Vural, M. ve Sağlam, N. (2019). Bankacılık sektöründe kariyer yönetimi, *ABMYO Dergisi*, (55), 231-242.
- Waberi, F.A. ve Öge, E. (2020). Mesleki beklentilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile ilişkisi, *AÇÜ Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 25-39.
- Wang, P. (2018). Core job characteristic and uncertainty avoidance: Into theb lack box of transformational leadership effect on creativity, *Journal of Creative Behavior*, 1-12.
- Xu, J. (2020). Does culture play a role in the stock market’s response to uncertainty?, *Department of Economics, CarletonUniversity*, 1-19.

- Yam, F. C. (2020). Adalet Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin kariyer streslerinin psikolojik iyi oluşları üzerindeki yordayıcı rolü, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(72), 710-721.
- Yavuz, N., Sağlam, M. ve Ülgen, B. (2018). Öğrencilerin kariyer tercihlerine göre kişilik özelliklerinin kariyer değerleri üzerindeki etkisi: İşletme lisans bölümü öğrencileri üzerine bir araştırma, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(40), 457-495.
- Yam, F.C., Alkın,S. ve Barut, Y. (2020). Kariyer hedef tutarsızlık ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması, *İş ve İnsan Dergisi*, 7(1), 23-32.
- Yang, Q., Herbert, N., Yang, S., Alber, J., Ophir, Y. and N. Cappella, J. (2020). The role of information avoidance in managing uncertainty from conflicting recommendations about electronic cigarettes, *Communication Monographs*, DOI: 10.1080/03637751.2020.1809685
- Yıldırım, İ. (1991). Stres ve stresle başa çıkmada gevşeme teknikleri, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (6), 175-189.
- Yıldırım, İ. (2019). Asimetrik bilgi: Finansal piyasalardan sonra siyaset ve bürokraside durumu, sakıncaları ve tedbirler, *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, (55), 217-230.
- Yıldız, M. (2017). *Banka Çalışanlarında Stres Algısı ve Ruhsal Durum Arasındaki İlişkinin Araştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Işık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, İ.A., Dursun, B., Pektaş, K. ve Altay, A. (2012). Üniversite öğrencilerinin kariyer seçimlerinin demografik özellikler açısından incelenmesi: Pınarhisar MYO örneği, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 9-21.
- Yılmaz, M., Yaman, Z. ve Erdoğan, S. (2017). Öğrenci hemşirelerde stres yaratan durumlar ve baş etme yöntemleri, *Mersin Üniversitesi Sağlık Bilim Dergisi*, 10(2), 88-99.

Yılmaz, S. (2014). *Belirsizlik Kavramı ile Soyut Sanat İlişkisi Üzerine Görsel Çözümler*, Sanatta Yeterlilik Tezi, Hacettepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Enstitüsü, Ankara.

Yiğit, F. (2018). *Kardiyoloji Polikliniğine Çarpıntı veya Göğüs Ağrısı Yakınması ile Başvuran 18-25 Yaş Aralığındaki Hastaların Depresyon ve Anksiyete Düzeylerinin Karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

Yüksel, Ö. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Gazi Kitabevi, Ankara.

Zorbaz, S., Mutlu, T., K.Owen, F. ve A. Şahin, F. (2020). Kariyer uyumu ve iyimserliğini arttırmada kariyer yelkenlisi modeline dayalı psiko-eğitim programının etkililiği, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 28(5), 2100-2111.

Zorlu, F. (2008). Planlamada belirsizlik sorunu: Ulaşım planlamasında yolculuk talebi, *YTÜ Mim. Fak. E-Dergisi*, 3(1), 16-32.



**EKLER**  
**EK-1 Anket Formu**

## KARİYER STRESİ İLE BELİRSİZLİKTEN KAÇINMA İLİŞKİSİ ANKETİ

Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik öğrencilerinin kariyer stresleri ile belirsizlikten kaçınma arasındaki incelenmesi amacı ile yapılan akademik bir çalışmaya sizin için uygun olan seçeneği işaretleyerek cevap veriniz. Katkınız için teşekkürler.

**Cinsiyet** : Erkek Kadın **Yaş**: 18 ve altı 19-21 22-24 25 ve üstü **Sınıf**: 1. 2. 3. 4.

**Mezun Olunan Lise Türü**:  Düz/Anadolu  Ticaret ve Diğer Meslek Liseleri  Fen  Diğer Liseler

**Kardeş Sayısı**: Yok 1 2 3 4 ve Üzeri

**Anne Eğitim Durumu**: İlkokul Ortaokul/Lise Üniversite Resmi eğitim almadı

**Anne Çalışma Durumu**: Kamu Çalışanı Özel Sektör Kendi İş Emekli Çalışmıyor

**Baba Eğitim Durumu**: İlkokul Ortaokul/Lise Üniversite Resmi eğitim almadı

**Baba Çalışma Durumu**: Kamu Çalışanı Özel Sektör Kendi İş Emekli Çalışmıyor

Kariyer Stresi	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğunlukla	Her zaman
1. Ailemle çatışma yaşıyorum çünkü ailem benim garantili bir işe girmemi istiyor ve benim neyi önemseydiğimle ilgilenmiyor.					
2. Ben memnun olduğum halde, kariyer planımın bana yakın olan insanların beklentileriyle uyuşmamasından endişe duyuyorum.					
3. Kariyerim için neyin gerekli olduğunu bilmediğim için kendimi engellenmiş hissediyorum.					
4. Başkalarının kariyer tercihim konusundaki olumsuz düşünceleri zihnimi meşgul ediyor.					
5. İstedğim iş hakkında yeterince bilgi sahibi olmadığımı dair endişelerim var.					
6. Kariyer alanımda yeteri kadar pozisyon olmadığı konusunda endişelerim var.					
7. İşe alım sınavını ilk defada geçemeyeceğim konusunda endişeliyim.					
8. İstedğim işin bana güvenceli bir gelir sağlamayacağı konusunda endişe duyuyorum.					
9. Aynı anda hem okul derslerine çalışmak hem de bir işe hazırlanmak zor olduğundan kendimi baskı altında hissediyorum.					
10. Bir iş bulmak için yapılması gereken çok fazla şey olduğundan kendimi stres altında hissediyorum.					
11. Gelecekte ne yapmak istediğimi bilmediğim için kendimi engellenmiş hissediyorum.					
12. İstedğim işe giremeyebileceğim konusunda endişeliyim.					
13. İstedğim kariyerin ne tür nitelikleri gerektirdiğini bilmediğim için kendimi engellenmiş hissediyorum.					
14. İstedğim iş için nasıl hazırlanmam gerektiği konusunda tam olarak emin olamadığımdan kendimi engellenmiş hissediyorum.					
15. Ailemle çatışma yaşıyorum, çünkü onların benden yapmamı istedikleri ile benim yapmak istediklerim farklı.					
16. Kariyerim için hazırlanmama yardımcı olan pek fazla kişi olmadığından kendimi engellenmiş hissediyorum.					
17. Nasıl bir kariyer istediğim konusunda kesin bir karara varmadığım için endişeli hissediyorum.					
18. Geleceğim için planladıklarımın gerçekten istediklerim olduğu konusunda şüphe duyduğum için kendimi engellenmiş hissediyorum.					
19. Seçmiş olduğum meslek ile yeteneklerimin birbirine uygun olup					

olmadığı konusunda kaygılarım var.					
20. Neye yeteneğim olduğunu bilmediğim için endişeliyim.					

Belirsizlikten Kaçınma	Tamamen Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Az Katılıyorum	Hiç Katılmıyorum
	*21. Bir sorunun çözümüne ilişkin inisiyatif almaktan kaçınmam.				
22.Farklı fikirlere sahip kişilerle bir arada çalışmak beni rahatsız eder.					
*23.Sınıf içinde karşılaştığım sorunları kendi başıma çözebilirim.					
24.Eğitim-öğretimde yeni uygulamalara geçilecek olması beni rahatsız eder.					
25. Atılacak adımlar ve kararlar noktasında, görüşümün alınmasını isterim.					
26. Okulda karar vermeden önce, yöneticilerimin görüşüne başvururum.					
27. Yazılı kurallara ve prosedürlere uygun hareket etmek beni rahatlatır.					
28. Devlet okullarında çalışmak/işe girmek önceliğimdir.					
29. Okul içerisinde, belirlenmiş kurallar çerçevesinde hareket etmeyi tercih ederim.					
30. Belirsizlik durumlarını “engeller” olarak algılarıım.					
31. Risk almaktan kaçınırım.					
32. Bir sorunla karşılaştığımda, çözüm noktasında kararsız kalırım.					
33. Yeni bir durumla karşılaştığımda korku hissederim.					
34. Yeni bir durumla karşılaştığımda tehdit edilmiş hissederim.					
35. Bir sorunla karşılaştığımda, çözüm noktasında başka kaynaklara başvururum.					
36. Yeni bir durumla karşılaştığımda güvensizlik hissederim.					