

Öz Yeterlilik, Mesleki Sonuç Beklentisi ve Kariyer Stresi İlişkisi: Havacılık Öğrencileri Üzerine Yapısal Bir Modelleme

Relationship between Self-Efficacy, Career Outcome Expectations and Career Stress: A Structural Modeling on Aviation Students

Levent Kaya¹ , Mustafa Altıntaş^{1*} 

¹Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Gazipaşa Havacılık ve Uzay Bilimleri Fakültesi, Havacılık Yönetimi Bölümü, Antalya, Türkiye

Özet: Bu çalışmada üniversite öğrencilerinin öz yeterlilik düzeylerinin, kariyer stresi üzerindeki hem doğrudan hem de mesleki sonuç beklentisi aracılığıyla dolaylı etkisi araştırılmıştır. Araştırmanın kuramsal altyapısında Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (Social Cognitive Career Theory - SCCT) temel alınmış ve öz yeterliliğin hem doğrudan kariyer stresine hem de mesleki sonuç beklentisi üzerinden dolaylı etkisi test edilmiştir. Öz yeterliliği ölçmek amacıyla Sherer ve arkadaşları (1982), mesleki sonuç beklentisini ölçmek amacıyla McWhirter, Rasheed ve Crothers (2000), kariyer stresini ölçmek amacıyla ise Choi ve arkadaşlarının (2011) geliştirdiği ölçeklerden yararlanılmıştır. Araştırma, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Gazipaşa Havacılık ve Uzay Bilimleri Fakültesi ile Mustafa Rahmi Büyükbali Meslek Yüksekokulu'na kayıtlı toplam 392 havacılık öğrencisiyle yürütülmüştür. Veriler klasik yüz yüze anket tekniği ile toplanmış; analizlerde SPSS ve Andrew Hayes'in PROCESS makro eklentisi kullanılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre öz yeterliliğin hem mesleki sonuç beklentisi hem de kariyer stresi üzerinde anlamlı ve doğrudan etkisi olduğu belirlenmiştir. Ayrıca öz yeterliliğin mesleki sonuç beklentisi aracılığıyla kariyer stresi üzerinde dolaylı ve istatistiksel olarak anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular, bireylerin kariyer sürecinde öz yeterlilik algılarının ve olumlu mesleki beklentilerinin stres yönetiminde kritik bir rol oynadığını ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Öz Yeterlilik, Mesleki Sonuç Beklentisi, Kariyer Stresi, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, Havacılık Bölümleri Öğrencileri

Abstract: This study examined the direct and indirect effects of self-efficacy levels on career stress among university students. Based on Social Cognitive Career Theory (SCCT), the study tested the direct effect of self-efficacy on career stress and its indirect effect through career outcome expectations. The scale developed by Sherer and colleagues (1982) was used to measure self-efficacy; the scale developed by McWhirter, Rasheed, and Crothers (2000) was used to measure occupational outcome expectations; and the scale developed by Choi and colleagues (2011) was used to measure career stress. A total of 392 aviation students enrolled at Alanya Alaaddin Keykubat University's Gazipaşa Faculty of Aviation and Space Sciences and Mustafa Rahmi Büyükbali Vocational School participated in the research. Data were collected using a basic face to face survey; SPSS and the PROCESS macro add-on developed by Andrew Hayes were used for the analyses. The results revealed that self-efficacy significantly and directly affects professional outcome expectations and career stress. Additionally, self-efficacy was found to have an indirect and statistically significant effect on career stress through professional outcome expectations. These findings reveal that perceptions of self-efficacy and positive professional expectations play a critical role in managing stress during one's career.

Keywords: Self-Efficacy, Career Outcome Expectancy, Career Stress, Social Cognitive Career Theory, Aviation Department Students.

1. Giriş

Bireylerin kariyer süreçlerinde karşılaştıkları psikolojik faktörler, yalnızca bireysel başarılarını ve iş doyumlarını değil, aynı zamanda mesleki motivasyonlarını, hedef belirleme davranışlarını ve stres yönetim becerilerini de

önemli ölçüde etkilemektedir (Savickas, 2005; Super, 1990). Bu psikolojik faktörlerden biri olan öz yeterlilik, bireyin belirli bir görevi başarıma konusundaki inancını ifade eder (Bandura, 1997). Öz yeterlilik düzeyi yüksek bireylerin karşılaştıkları sorunlarla daha etkin baş edebildikleri, kendilerine güvenlerinin yüksek olduğu ve bu

* İletişim Yazarı / Corresponding author.
✉ mustafaaltintas90@gmail.com

Geliş Tarihi / Received Date: 29.05.2025
Revizyon Talebi Tarihi / Revision Request Date: 22.06.2025
Son Revizyonun Geliş Tarihi / Last Revised Version Received Date: 07.07.2025
Revizyon Sonrası Kabul Tarihi / Accepted After Revision Date: 18.07.2025



güvenin onları daha kararlı ve motive bireyler haline getirdiği görülmektedir (Betz & Hackett, 2006).

Farklı öz yeterlilik düzeylerine sahip bireylerin kariyer gelişimi sürecinde gelecekteki başarılarına ilişkin inançları ve bu bireylerin mesleki sonuç beklentisinin önemine dikkat çekmektedir. Mesleki sonuç beklentisi, bireyin mesleki çabalarının olumlu sonuçlar doğuracağına dair inancını ifade eder ve bu inanç bireyin motivasyonunu artırırken aynı zamanda stres düzeylerini de belirleyebilir (Lent, Brown & Hackett, 1994; Schunk & Pajares, 2002). Literatürde, öz yeterlilik algısı yüksek bireylerin olumlu mesleki sonuç beklentileri geliştirdikleri ve bunun da kariyer stresi üzerinde azaltıcı bir etki yarattığına işaret edilmektedir (Lent et al., 2000; Sheu et al., 2010). Örneğin, öz yeterlilik algısı yüksek bireylerin olumlu mesleki sonuç beklentileri geliştirdikleri ve bunun da kariyer stresi üzerinde azaltıcı bir etki yarattığı çeşitli çalışmalarla ortaya konulmuştur. Örneğin, Lent, Brown ve Hackett'in (2000) sosyal bilişsel kariyer kuramı çerçevesinde yürüttükleri çalışmada, öz yeterliliğin bireylerin kariyerle ilgili sonuç beklentilerini şekillendirdiği ve bu beklentilerin mesleki kararlılık ile psikolojik iyi oluş üzerinde belirleyici olduğu vurgulanmıştır. Benzer şekilde, Brown ve Lent (2016), üniversite öğrencileriyle gerçekleştirdikleri bir çalışmada, öz yeterlilik düzeyi yüksek bireylerin kariyer stresine karşı daha dirençli olduğunu ve bu bireylerin mesleki belirsizlik durumlarında daha etkili başa çıkma stratejileri geliştirdiğini göstermiştir.

Kariyer stresi, bireylerin meslek seçimi, kariyer planlama, iş bulma süreci ve iş yaşamında karşılaştıkları belirsizlik, baskı ve beklentiler nedeniyle yaşadıkları psikolojik zorlanmalarla ilişkilendirilmektedir (Lazarus & Folkman, 1984). Özellikle üniversite öğrencileri, mezuniyet sonrası belirsizlikler ve mesleki geleceklerine dair kaygılar nedeniyle yoğun kariyer stresi yaşayabilmektedir (Gündüz & Kılınç, 2020; Tien, 1998).

Literatürde öz yeterlilik, mesleki sonuç beklentisi ve kariyer stresi değişkenlerinin bireysel düzeyde etkileri incelenmiş olsa da bu değişkenler arasındaki aracı ilişkileri test eden çalışmalar sınırlıdır ve birlikte ele alındığında ne düzeyde etki yarattığı halen merak konusudur. Özellikle havacılık gibi yüksek stres içeren, teknik yeterlilik ve disiplin gerektiren alanlarda öğrenim gören üniversite öğrencilerinin bu psikolojik değişkenlerle nasıl başa çıktığına dair çalışmaların eksikliği dikkat çekmektedir (Çelikten, 2017; Güler & Ece, 2021). Bu bağlamda, öz yeterliliğin kariyer stresi üzerindeki etkisinde mesleki sonuç beklentisinin aracı rolünü inceleyen yapısal modelleme temelli bir araştırmanın yapılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Bu çalışma, literatüre önemli teorik ve pratik katkılar sunmaktadır. Öncelikle, araştırmanın kuramsal temeli Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'na (Social Cognitive Career Theory - SCCT) dayanmaktadır. SCCT, Lent, Brown ve Hackett (1994) tarafından geliştirilen ve bireylerin kariyer gelişimini, seçimlerini ve performanslarını açıklamaya yönelik sosyal bilişsel öğrenme kuramı üzerine inşa edilen kapsamlı bir modeldir. Bu model, üç temel bileşen üzerine kuruludur: öz yeterlilik, sonuç beklentileri ve hedefler. Öz yeterlilik, bireylerin belirli kariyer görevlerini ne derece başarıyla gerçekleştirebileceklerine dair inançlarını ifade ederken; sonuç beklentileri, bireyin bu görevleri yerine getirmesi durumunda ne tür sonuçlarla karşılaşacağına dair öngörülerini temsil eder. Hedefler ise bireyin ulaşmak istediği amaçları ve bu amaçlara yönelik yönelimini açıklar. SCCT'ye göre bu üç unsur bir araya gelerek bireyin kariyer davranışlarını, seçimlerini ve stresle başa çıkma biçimlerini şekillendirir (Lent et al., 1994; Kim & Ra, 2022). Çalışmada bu kuram temel alınarak öz yeterlilik ve sonuç beklentisi değişkenlerinin kariyer stresi üzerindeki etkisi yapısal eşitlik modellemesi (SEM) kullanılarak test edilmiş ve bu ilişki biçimi bütüncül bir şekilde değerlendirilmiştir. Böylece SCCT'nin teorik modeli, kariyer stresi bağlamında ampirik olarak sınanmış ve literatürde eksik kalan bir yapısal açıklık giderilmiştir.

Araştırmanın ikinci katkısı, kuramın özgün bir örneklem grubu olan havacılık eğitimi alan üniversite öğrencileri üzerinde uygulanmasıdır. Havacılık eğitimi, yüksek düzeyde teknik bilgi, operasyonel sorumluluk ve psikolojik dayanıklılık gerektiren bir alan olup; öğrencilerin mesleki beklentileri, öz yeterlilik algıları ve stres düzeyleri diğer bölümlere göre farklılık gösterebilmektedir. Nitekim Horton ve Casebolt (2022) tarafından yapılan bir çalışmada, uçuş eğitimi alan kadın öğrencilerin öz yeterlilik düzeylerinin kariyer planlarını doğrudan etkilediği ve bu algının stresle başa çıkma becerilerini biçimlendirdiği saptanmıştır. Benzer şekilde, Ślęzyk-Sobol ve arkadaşları (2021) tarafından yürütülen araştırma da, havacılık sektöründe çalışan bireylerin güvenli davranış düzeylerinde öz yeterliliğin belirleyici bir unsur olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, çalışmamızın özgün katkısı; SCCT bileşenlerinin havacılık öğrencilerindeki işleyiş biçimini detaylı biçimde analiz etmesi ve sektörel özgüllük bağlamında kuramsal genellemeler yapılabilmesine olanak sağlamasıdır.

Son olarak, çalışmanın bulguları, sadece kuramsal değil, aynı zamanda uygulamalı düzeyde de önemli katkılar içermektedir. Özellikle kariyer stresıyla mücadelede bireylerin öz yeterlilik düzeylerinin artırılması gerektiği yönündeki bulgular, üniversite düzeyinde geliştirilecek öğrenci destek politikaları açısından yol göstericidir. SC-

CT'nin temel yapısı gereği, bireyin kendine olan inancının (öz yeterlilik), sonuçlara dair beklentileriyle birleştiğinde hedef odaklı ve sağlıklı kariyer kararları almasını kolaylaştırdığı bilinmektedir (Lent et al., 2002). Bu çerçevede, öz yeterliliği geliştiren eğitim programları, simülasyon destekli uygulamalar, sektör temsilcileriyle yürütülecek mentorluk sistemleri ve psikolojik danışmanlık hizmetlerinin, öğrenci kariyer gelişimini desteklemede etkili stratejiler olduğu değerlendirilmektedir. Kariyer danışmanlarına, SCCT modeli temelinde yapılandırılmış değerlendirme araçları sunularak öğrencilerin stres kaynakları daha doğru analiz edilebilir ve kariyer hedeflerine yönlendirme daha etkili hale getirilebilir.

SCCT modelinin yapısal olarak nasıl işlediği çalışmanın geneline entegre edilmiştir. Öz yeterlilik ve sonuç beklentisi bireyin kariyer hedeflerine yönelimini belirlemekte, bu hedefler ise bireyin stresle başa çıkma düzeyini ve davranışsal tepkilerini yönlendirmektedir. Bu yapı, SCCT'nin özünde yer alan döngüsel işleyişi ve bireyin kariyer yolculuğundaki dinamiklerini anlamak açısından oldukça değerlidir. Böylelikle bu çalışma, hem SCCT'nin teorik altyapısını güçlendirmekte hem de havacılık gibi özel alanlarda uygulanabilirliğini ortaya koymaktadır.

2. Kuramsal Çerçeve

2.1. Öz Yeterlilik Kavramı

Öz yeterlilik, bireyin belirli bir eylemi başarabileceğine dair sahip olduğu inancı ifade eder (Bandura, 1997). Bu kavram, bireyin başarılı olma kapasitesine duyduğu güven olarak tanımlanabilir ve bireyin motivasyonu, öğrenme süreci ve duygusal iyi oluşu ile yakından ilişkilidir. Bandura'ya (1989) göre, öz yeterlilik algısı yüksek olan bireyler, zorlayıcı görevlerde daha fazla çaba harcar, başarılarında daha kararlı olur ve olumsuzluklara rağmen pes etmeme eğilimi gösterirler.

Öz yeterlilik, bireyin belirli bir görevi başarıyla yerine getirme kapasitesine olan inancıdır ve bu inanç dört temel kaynaktan beslenir: doğrudan deneyimler, dolaylı gözlemler, sözel ikna ve fizyolojik-duygusal durumlar (Bandura, 1997). Doğrudan deneyimler bireyin geçmişte yaşadığı başarılar aracılığıyla öz yeterliliğini pekiştirirken, başarısızlıklar bu algıyı zayıflatır. Benzer şekilde, bireyin çevresindeki kişilerin başarılarını gözlemlemesi (dolaylı deneyimler), "ben de başarabilirim" düşüncesini güçlendirir (Wilde & Hsu, 2019).

Sözel ikna, bireyin güvenilir kişilerden (örneğin öğretmen, danışman, arkadaş) aldığı destekleyici geri bildirimlerle öz yeterliliğini artırmasına katkı sağlar. Bu tür olumlu yönlendirmeler, bireyin zorluklar karşısında

daha dirençli olmasına yardımcı olabilir. Ayrıca, fizyolojik ve duygusal durumlar da bu algıyı etkiler; örneğin, yoğun stres ve kaygı öz yeterliliği azaltırken, pozitif duygu durumları bireyin başarı beklentilerini artırabilir (Bandura, 1997; Usher & Pajares, 2006).

Havacılık alanı, yüksek risk, hızlı karar alma zorunluluğu ve yoğun teknik bilgi gereksinimi nedeniyle öğrencilerin öz yeterlilik düzeyinin mesleki başarıları üzerinde belirleyici olduğu disiplinlerden biridir. Öz yeterlilik algısı yüksek olan öğrenciler, uçuş simülasyonları, acil durum senaryoları ve sınav stresleri gibi zorlu süreçlerle daha etkin şekilde başa çıkabilmekte; öğrenmeye yönelik daha güçlü bir motivasyon sergileyebilmektedir (Horton & Casebolt, 2022). Dolayısıyla öz yeterliliğin geliştirilmesi, hem bireysel düzeyde psikolojik dayanıklılığın artırılmasına hem de sektöre hazır mezunlar yetiştirilmesine önemli katkılar sunmaktadır.

2.2. Mesleki Sonuç Beklentisi Kavramı

Mesleki sonuç beklentisi, bireyin mesleki çabalarının ileride nasıl sonuçlar doğuracağına ilişkin inançlarını ifade eder (Lent, Brown & Hackett, 1994). Bu beklentiler yalnızca ekonomik kazançları değil; statü, iş güvenliği, sosyal takdir ve kişisel gelişim gibi psikososyal unsurları da kapsar. Birey, meslek seçimi sürecinde bu beklentileri doğrultusunda değerlendirme yapar ve gelecekte elde etmeyi umduğu sonuçlara göre kararlarını şekillendirir. Pozitif beklentiler, bireyin kariyer yolunda daha fazla çaba göstermesini ve motivasyonunun artmasını sağlarken; olumsuz beklentiler çaba düzeyini düşürebilir ve karar sürecinde kararsızlık, kaygı veya stres yaratabilir (Sheu et al., 2010).

Mesleki sonuç beklentisi; bireyin önceki deneyimlerinden, gözlemlerinden, sosyal çevresinden aldığı geri bildirimlerden ve özellikle öz yeterlilik algısından etkilenmektedir (Lent & Brown, 2013). Öz yeterliliği yüksek bireyler, olumlu sonuçlar elde etme konusunda daha iyimser beklentiler geliştirme eğilimindedir. Bu doğrultuda, havacılık gibi yüksek risk ve sorumluluk taşıyan disiplinlerde öğrencilerin kariyer sonuçlarına dair beklentileri, onların sektöre uyumunu ve stres düzeylerini önemli ölçüde etkilemektedir. Özellikle eğitim sürecinde edinilen başarı deneyimleri ve profesyonel rol modellerin etkisiyle gelişen olumlu beklentiler, öğrencilerin sektörde kalıcılığını ve performansını destekleyici bir rol oynayabilir (Horton & Casebolt, 2022).

2.3. Kariyer Stresi Kavramı

Kariyer stresi, bireyin mesleki veya akademik yaşamında karşılaştığı belirsizlikler, rol çatışmaları, performans baskısı ve gelecek kaygıları sonucunda ortaya çıkan bi-

lişsel ve duygusal bir gerilim durumudur (Lazarus & Folkman, 1984). Bu stres; işsizlik korkusu, yeterlilik sor-gulamaları, mesleki belirsizlik ve rekabet gibi etkenler-den beslenir. Özellikle yüksek sorumluluk ve standart-lara sahip alanlarda, bu stres daha yoğun yaşanmakta, bireyin ruh sağlığı, motivasyonu ve kariyer gelişimi üze-rinde doğrudan etkiler yaratmaktadır (Creed, Hood & Hu, 2016). Havacılık sektörü, sahip olduğu operasyonel baskılar, zaman kısıtları, güvenlik odaklı süreçler ve kü-resel rekabet ortamı nedeniyle kariyer stresinin en be-lirgin hissedildiği alanlardan biridir (Ślęzyk-Sobol et al., 2021). Bu durum, özellikle havacılık eğitimi alan öğren-cilerin kariyer planlama süreçlerinde stres düzeylerinin yükselmesine, karar verme becerilerinin zayıflamasına ve öz yeterliliklerinin olumsuz etkilenmesine yol açabil-mektedir (Horton & Casebolt, 2022).

Uzun süreli ve yüksek düzeyde kariyer stresi, bireyler-de tükenmişlik, düşük akademik başarı, özgüven kaybı ve iş doyumsuzluğu gibi olumsuz sonuçlara neden ola-bilir (Lent, Brown & Hackett, 2002). Bununla birlikte, bireylerin stresle başa çıkma stratejileri, psikolojik sağ-lamlık düzeyleri ve sosyal destek kaynakları bu sürecin yönetilmesinde belirleyici faktörlerdir. Kariyer stresinin olumsuz etkilerini azaltmak amacıyla, üniversiteler-de verilen kariyer danışmanlığı hizmetlerinin yalnızca mesleki rehberlikten ibaret olmaması; aynı zamanda öğ-rencilerin psikolojik dayanıklılığını ve öz yeterliliklerini artırmaya yönelik yapılandırılmış destek programlarını da içermesi gerekmektedir. Nitekim yapılan araştırma-lar, akademik stresin öz yeterlilik düzeyi ve başa çıkma becerileriyle yakından ilişkili olduğunu, bu faktörlerin öğrencilerin akademik doyum ve kariyer planlamasına doğrudan etki ettiğini göstermektedir (Zhao, 2024; Liu et al., 2024). Bu bağlamda, özellikle havacılık gibi bas-kı düzeyi yüksek meslek alanlarında, stresle başa çıkma becerilerinin erken dönemde desteklenmesi, öğrencile-rin mesleki dayanıklılıklarını artırarak sektöre uyumla-rını kolaylaştırabilir.

2.4. Öz Yeterlilik, Mesleki Sonuç Beklentisi ve Kariyer Stresi Arasındaki İlişki

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (Social Cognitive Career Theory - SCCT), bireylerin kariyer gelişiminde öz yeterli-lilik inancı, mesleki sonuç beklentisi ve kişisel hedefler gibi bilişsel faktörlerin belirleyici rol oynadığını ileri sürmek-tedir (Bandura, 1986; Lent, Brown, & Hackett, 1994). Bu kuram çerçevesinde, öz yeterlilik, bireyin belirli bir görevi başarıyla yerine getirme kapasitesine olan inancını ifade ederken; mesleki sonuç beklentisi, bu görevler sonucun-da elde edilecek sonuçlara ilişkin bireysel tahminleri içere-mektedir. SCCT'ye göre bireyin bir kariyer yoluna yönel-me süreci, bu üç yapının etkileşimiyle şekillenmektedir. Ancak bu çalışmada, kuramın üç boyutundan yalnızca

öz yeterlilik ve mesleki sonuç beklentisi değişkenleri in-celenmiş; hedef bileşeni kapsam dışında bırakılmıştır. Bu tercih, araştırmanın odaklandığı aracı etki modelinin netliğini sağlamak amacıyla yapılmıştır.

Yüksek öz yeterlilik düzeyine sahip bireyler, karşılaştık-ları mesleki görevleri başarıyla tamamlayabileceklerine dair daha güçlü bir inanca sahiptir. Bu inanç, onların mesleki sonuç beklentilerini de olumlu yönde etkiler (Bandura, 1997; Lent et al., 2000). Olumlu beklentile-re sahip bireyler, kariyer hedeflerine ulaşmak için daha fazla çaba sarf ederken aynı zamanda sürecin getirdiği belirsizlik ve baskılarla daha etkili başa çıkabilmektedir. Böylece, kariyer stresi algısı daha düşük düzeyde seyre-debilir (Sheu et al., 2010; Ali & Saunders, 2006).

Bu ilişki birçok ampirik çalışmada da doğrulanmıştır. Örneğin, Brown ve Lent (2005) tarafından yürütülen çalışmada öz yeterliliğin hem doğrudan hem de mesle-ki sonuç beklentisi aracılığıyla bireylerin kariyerle ilgili stres düzeyleri üzerinde etkili olduğu gösterilmiştir. Ben-zer şekilde, Lim et al. (2016), üniversite öğrencilerinde yapılan araştırmalarında, öz yeterliliğin olumlu sonuç beklentilerini artırarak mesleki stres algısını azalttığını ortaya koymuştur. Özellikle havacılık, mühendislik ve sağlık gibi yüksek stresli meslek alanlarında yapılan ça-lışmalar, öz yeterlilik algısının bireyin stres yönetimin-de kritik bir kaynak olduğunu vurgulamaktadır (Gore, 2006; Gündüz & Kılınç, 2020).

Öte yandan, düşük öz yeterlilik algısına sahip bireyler genellikle başarısızlık korkusu, yetersizlik duygusu ve düşük motivasyon ile karşı karşıya kalmakta; bu durum da mesleki sonuçlara ilişkin beklentilerini olumsuz yönde etkilemektedir (Hackett & Betz, 1981; Pajares, 2002). Bu bireyler, kariyer hedeflerine ulaşma konusunda daha ka-ramsar bir yaklaşım geliştirebilmekte, dolayısıyla kariyer sürecinde karşılaştıkları zorluklar karşısında daha yüksek düzeyde stres yaşamaktadır (Lazarus & Folkman, 1984).

Sonuç olarak, öz yeterlilik ve mesleki sonuç beklentisi arasındaki güçlü pozitif ilişki, bireyin kariyer stresi düze-yini etkileyen önemli bir mekanizmaya işaret etmektedir. Bu nedenle, bireylerin öz yeterlilik algılarının desteklen-mesi ve olumlu sonuç beklentilerinin güçlendirilmesi ka-riyer stresinin azaltılmasına önemli katkılar sunabilir.

3. Yöntem

3.1. Araştırma Problemi

Bu araştırma, öz yeterliliğin mesleki sonuç beklentisi ve kariyer stresi üzerindeki dolaylı ve doğrudan etkilerini incelemektir. Bu bağlamda, mesleki sonuç beklentisinin

kariyer stresi üzerindeki etkisi de incelenerek, bireylerin iş yaşamında karşılaştıkları zorluklarla nasıl başa çıktıkları ve bu süreçteki öz dinamikler daha derinlemesine anlaşılmasına çalışılacaktır. Araştırma, bu ilişkilerin eğitim-mesleki hayat beklentisi, kariyer gelişimi ve kariyer stresi yönetimi üzerine olan etkilerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda oluşturulan hipotezler aşağıda belirtilmiştir.

H1: Öz yeterliliğin mesleki sonuç beklentisi üzerinden kariyer stresi üzerinde dolaylı istatistiksel etkisi vardır.

H2: Öz yeterliliğin kariyer stresi üzerinde istatistiksel etkisi vardır.

H3: Öz yeterliliğin mesleki sonuç beklentisi üzerinde istatistiksel etkisi vardır.

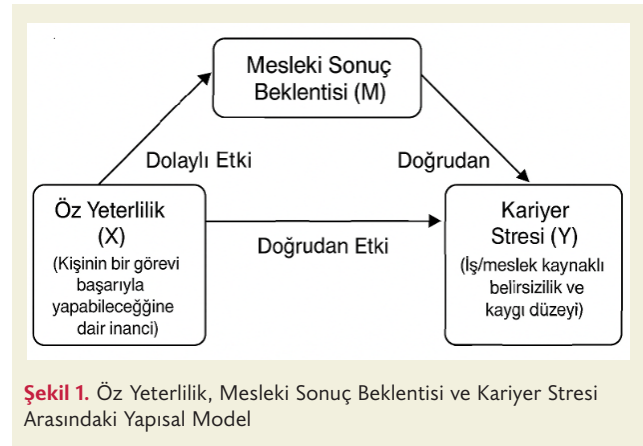
H4: Mesleki sonuç beklentisinin kariyer stresi üzerinde istatistiksel etkisi vardır.

3.2. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, nicel araştırma yöntemlerine dayalı olarak betimsel ve ilişkisel tarama modeli kapsamında yürütülmüştür. Araştırmanın kuramsal ve kavramsal çerçevesini oluşturmak amacıyla, alan yazın taraması hem Türkçe hem de İngilizce kaynaklar üzerinden gerçekleştirilmiş ve araştırma değişkenleri, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı temelinde teorik olarak yapılandırılmıştır.

Elde edilen veriler, betimsel istatistik teknikleri kullanılarak analiz edilmiş; değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Ayrıca, öz yeterliliğin mesleki sonuç beklentisi aracılığıyla kariyer stresi üzerindeki dolaylı etkisini test etmek üzere dolaylı etki analizi gerçekleştirilmiştir. Bu yöntemsel yaklaşım, araştırmanın bilimsel geçerliliğini ve güvenilirliğini artırmayı hedeflemektedir; elde edilen bulguların kuramsal katkılar sunmasının yanı sıra uygulamaya yönelik çıkarımlar sağlaması amaçlanmaktadır. Bu kapsamda araştırmanın değişkenleri ve kurulan araştırma modeli aşağıdaki **Şekil 1**'de gösterilmiştir:

- Bağımsız Değişken: Öz Yeterlilik (X): Bireylerin belirli bir mesleki görevi başarabileceğine dair inançları.
- Aracı Değişken: Mesleki Sonuç Beklentisi (M): Bireylerin mesleki çabalarının nasıl sonuçlanacağına dair inançları.
- Bağımlı Değişken: Kariyer Stresi (Y): Bireylerin iş yaşamındaki zorluklar ve baskılar nedeniyle yaşadıkları kaygı ve stres.



Şekil 1. Öz Yeterlilik, Mesleki Sonuç Beklentisi ve Kariyer Stresi Arasındaki Yapısal Model

3.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2024-2025 eğitim-öğretim yılında Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi'ne (ALKÜ) bağlı üç havacılık programında öğrenim gören toplam 585 öğrenci oluşturmaktadır: Gazipaşa Havacılık ve Uzay Bilimleri Fakültesi Havacılık Yönetimi Bölümü (n = 284) ile Gazipaşa MRB MYO Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği Programı (n = 194) ve Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri Programı (n = 107). Evrenin büyüklüğü görece sınırlı olduğundan, çalışmada evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiş ve evren aynı zamanda örneklem çerçevesi olarak kabul edilmiştir. Yüz yüze anket uygulamaları sırasında toplam 550 öğrenciye erişilmiş, gönüllülük esasına göre 392 öğrenci ankete katılmayı kabul etmiştir.

Evrenin yalnızca ALKÜ öğrencileriyle sınırlandırılmasının temel gerekçesi, araştırmacının erişim olanaklarının bu kurumla sınırlı olması ve gerekli idari-etik izinlerin burada daha kısa sürede temin edilebilmesidir. Belek Üniversitesi, Bilim Üniversitesi ve Akdeniz Üniversitesi'ndeki benzer programlarla da iletişime geçilmiş; ancak idari ve etik izin süreçlerindeki gecikmeler nedeniyle veri toplanamamış, dolayısıyla kolayda örnekleme yaklaşımıyla devam edilmiştir.

Araştırmaya katılım tamamen gönüllülük esasına göre gerçekleştirilmiş ve yalnızca yukarıda belirtilen havacılık programlarına kayıtlı öğrenciler çalışmaya dahil edilmiştir. Diğer Fakülte/MYO ve bölüm/program öğrencileri örnekleme dahil edilmemiştir.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında yararlanılacak ölçüm araçları öz yeterlilik, mesleki sonuç beklentisi ve kariyer stresi ölçekleridir. Bu kapsamda klasik yüz yüze toplanmak üzere anket formu oluşturulmuştur. Anket formu üç ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların öz yeterlilik algısının ölçülmesi amacıyla 17 ifade, ikinci bölümde katılımcıların mesleki sonuç beklentisinin ölçümü amacıyla 12 ifade, üçüncü bölümde ise katılımcı-

ların kariyer stresinin ölçümü amacıyla 20 ifade yer almaktadır. Ayrıca yaş, cinsiyet gibi demografik ifadelerin yer aldığı sorular da anket formunun en sonunda ayrı bir bölüm olarak eklenmiştir. Ölçüm aracındaki ifadelerin tamamı anket formuna aktarılmış ve anketler araştırmacılar tarafından katılımcılara (öğrencilere) bizzat uygulanmıştır.

Öz yeterlilik Ölçüm Aracı

Bu araştırmada bireylerin öz yeterlilik düzeylerini ölçmek amacıyla Sherer ve arkadaşları (1982) tarafından geliştirilen Genel Öz Yeterlilik Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin orijinal formu 23 maddeden oluşmakta ve bireylerin genel yeterlilik inançlarını değerlendirmeye yönelik olarak tasarlanmıştır. Daha sonraki çalışmalarda yapılan psikometrik analizler sonucunda ölçek, 14 dereceli yapıdan beşli Likert tipine dönüştürülmüştür (Sherer & Adams, 1983).

Ölçeğin yapısal geçerliliği üzerine Chen, Gully ve Eden (2001) tarafından yürütülen çalışmada, öz yeterliliğin üç faktörlü bir yapı gösterdiği belirlenmiştir. Bu faktörler, bireylerin görevleri başlatma eğilimi (Başlama), zorluklar karşısında pes etmeme durumu (Yılmama) ve karşılaşılan engellere rağmen ısrarla devam etme yetisi (Israr) olarak tanımlanmıştır. Bu bulgular, öz yeterliliğin çok boyutlu bir yapıya sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Ölçeğin Türkçeye uyarlanması, geçerlilik ve güvenirlik çalışmaları ise Yıldırım ve İlhan (2010) tarafından gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizler, ölçeğin orijinal formundaki üç boyutlu yapının Türk örnekleminde de korunduğunu göstermiştir. Türkçe form, 17 maddeden oluşmakta ve yine “Başlama”, “Yılmama” ve “Israr” boyutlarını kapsamaktadır. Uyarlama çalışmasında elde edilen Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları, ölçeğin güvenirliğini destekleyecek düzeydedir.

Katılımcılar, ölçek maddelerine 1 (Hiç katılmıyorum) ile 5 (Tamamen katılıyorum) arasında derecelendirme yapmışlardır. Bu sayede bireylerin genel öz yeterlilik algı düzeyleri puanlanarak analiz edilmiştir.

Kariyer Stresi Ölçüm Aracı

Bu çalışmada kullanılacak Kariyer Stresi Ölçeği, Choi ve arkadaşları (2011) tarafından üniversite öğrencilerinin kariyerle ilgili yaşadıkları stres kaynaklarını ve zorluklarını belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek; kariyer belirsizliği, iş bulma baskısı ve dışsal çatışma olmak üzere üç faktörden oluşmaktadır.

Toplam 20 madde içeren bu ölçek, 1 (Hiç katılmıyorum) ile 5 (Tamamen katılıyorum) arasında değişen beşli Likert tipi derecelendirme ile puanlanmaktadır. Öleekten alınabilecek toplam puan 20 ile 100 arasında değişmekte olup, yüksek puanlar bireyin kariyerle ilgili stres dü-

zeyinin daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Ölçeğin Türkçeye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin değerlendirilmesi, Özden ve Sertel-Berk (2017) tarafından gerçekleştirilmiştir. Uyarlama çalışması kapsamında, yaşları 18 ile 68 arasında değişen 425 üniversite öğrencisinden elde edilen verilerle Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanmış ve ölçeğin üç faktörlü yapısının toplam varyansın %64.7'sini açıkladığı belirlenmiştir. Bu sonuçlar, ölçeğin Türk örnekleminde de geçerli ve güvenilir bir yapı sunduğunu göstermektedir.

Araştırma kapsamında kariyer stresini değerlendirmek amacıyla, Choi ve arkadaşları (2011) tarafından geliştirilen orijinal ölçek ile Özden ve Sertel-Berk (2017) tarafından gerçekleştirilen Türkçe uyarlama esas alınarak ölçüm yapılmıştır. Her iki form da üç boyutlu yapısını koruyarak üniversite öğrencilerinin kariyerle ilgili stres düzeylerini değerlendirmek için uygun psikometrik özelliklere sahiptir.

Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçüm Aracı

Bu çalışmada bireylerin mesleki sonuçlara ilişkin beklentilerini değerlendirmek amacıyla McWhirter, Rasheed ve Crothers (2000) tarafından geliştirilen Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği (MSBÖ) kullanılmıştır. Ölçek, bireylerin mesleki çabalarının sonuçlarıyla ilgili algılarını ölçmeyi amaçlamakta olup, toplam 12 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri, 4'lü Likert tipi bir derecelendirme sistemiyle puanlanmaktadır (1 = Hiç katılmıyorum, 4 = Tamamen katılıyorum). Öleekten alınabilecek toplam puan 12 ile 48 arasında değişmekte olup, daha yüksek puanlar bireyin mesleki sonuç beklentisinin yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir.

Ölçeğin Türkçeye uyarlanması ve psikometrik geçerliliği, Işık (2010) tarafından yürütülen doktora çalışması kapsamında gerçekleştirilmiştir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçları, ölçeğin tek boyutlu bir yapıya sahip olduğunu ve geçerli uyum indeksleri sunduğunu ortaya koymuştur. Uyarlama çalışmasında elde edilen bulgular, ölçeğin Türk üniversite öğrencilerinden oluşan örneklem üzerinde de geçerli ve güvenilir bir yapı sergilediğini göstermektedir.

Bu doğrultuda, çalışmada kullanılacak Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği hem orijinal formu hem de Türkçe uyarlamasıyla kariyer psikolojisi bağlamında akademik olarak uygun bir ölçüm aracı niteliği taşımaktadır.

3.5. Veri Toplama Süreci

Araştırma verileri, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan gerekli izin alındıktan sonra (Tarih: 17.02.2025, E. No: 233625, Karar No: 19), yüz yüze anket yöntemiyle top-

lanmıştır. Anket uygulaması öncesinde katılımcılara araştırmanın amacı, kapsamı ve olası katkıları hakkında bilgi verilmiş; katılımın gönüllülük esasına dayandığı, verilerin gizli tutulacağı ve anonim olarak değerlendirileceği açıkça belirtilmiştir. Tüm katılımcılardan yazılı onam alınmış, veri toplama süreci etik ilkelere uygun şekilde ve katılımcı haklarına saygı gösterilerek yürütülmüştür.

3.6. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında öncelikle elde edilen veriler Microsoft Excel programına aktarılmış, ardından analiz süreci için IBM SPSS istatistik yazılımına yüklenmiştir. Araştırmada kullanılan ölçme araçlarının yapı geçerliliğini değerlendirmek amacıyla keşfedici faktör analizi (Exploratory Factor Analysis - EFA) uygulanmıştır. Ayrıca, ölçümlerin iç tutarlılığını belirlemek için Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır.

Demografik değişkenlere ve ölçek maddelerine ilişkin betimsel istatistikler analiz edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişki düzeylerini ortaya koymak amacıyla Pearson korelasyon analizi gerçekleştirilmiş, değişkenlerin bağımsız ve bağımlı değişken üzerindeki etkilerini test etmek amacıyla çoklu regresyon analizleri uygulanmıştır.

Bunun yanı sıra, araştırma modelinde yer alan kriz yönetimi değişkeninin, yönetici davranışı aracılığıyla havayolu işletmesine yönelik kurumsal itibar üzerindeki dolaylı etkisini belirlemek amacıyla, Andrew F. Hayes tarafından geliştirilen Process Macro eklentisi aracılığıyla Bootstrap temelli dolaylı etki (mediasyon) analizi yapılmıştır. Bu analizde istatistiksel anlamlılık p değeri üzerinden değerlendirilmiş; güven aralığı değerleri ise Bootstrapping yöntemine dayalı olarak 5000 tekrar üzerinden elde edilmiştir. Dolaylı etkinin anlamlılığı ayrıca Sobel testi ile sınanmıştır.

4. Bulgular

4.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Bu bölümde katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Katılımcıların demografik özellikleri değerlendirildiğinde; örneklemin %60,5'ini kadınlar, %39,5'ini ise erkekler oluşturmaktadır. Katılımcıların staj deneyimlerine ilişkin bulgulara göre, %83,7'sinin daha önce herhangi bir staj yapmadığı, yalnızca %16,3'ünün staj deneyimine sahip olduğu belirlenmiştir. Yabancı dil yeterliliği açısından incelendiğinde, katılımcıların %49,5'i seviyesini "orta" olarak belirtmiş, bunu sırasıyla %25,8 ile "iyi",

Tablo 1. Katılımcı Demografik Bilgileri

Değişken	Kategori	Frekans (f)	Yüzde (%)
Bölüm/Sınıf	HY1	68	17,3
	HY2	59	15,1
	HY3	61	15,6
	HY4	58	14,8
	SHUİ1	43	11,0
	SHUİ2	39	9,9
	SHKH1	32	8,2
	SHKH2	32	8,2
	Toplam	392	100,0
Cinsiyet	Erkek	155	39,5
	Kadın	237	60,5
	Toplam	392	100,0
Yabancı Dil	Başlangıç	77	19,6
	Orta	194	49,5
	İyi	101	25,8
	Çok İyi	20	5,1
	Toplam	392	100,0
Staj Durumu	Evet	64	16,3
	Hayır	328	83,7
	Toplam	392	100,0

Not: HY: Havacılık Yönetimi Bölümü, SHU1: Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği Programı, SHKH: Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri Programı

Not: Demografik değişkenler kontrol değişkeni olarak ele alınmamıştır, bu durum sınırlılık olarak değerlendirilebilir.

%19,6 ile "başlangıç" ve %5,1 ile "çok iyi" düzeyi takip etmiştir. Sınıf düzeyine göre dağılım incelendiğinde, en yüksek oranda temsil edilen grubun %17,3 ile Havacılık Yönetimi 1. sınıf (HY1) öğrencileri olduğu görülmektedir. Bu grubu sırasıyla HY3 (%15,6), HY2 (%15,1) ve HY4 (%14,8) takip etmektedir.

4.2. Normallik Analizi

Bu bölümde ölçeklerin normal dağılım analiz sonuçlarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

► **Tablo 2'de,** Öz Yeterlilik, Mesleki Sonuç Beklentisi ve Kariyer Stresi değişkenlerine ilişkin normallik değerlendirmesi çarpıklık (skewness), basıklık (kurtosis) ve ortalama-medyan değerleri dikkate alınarak yapılmıştır. Sosyal bilimlerde normal dağılıma ilişkin temel ölçütlerden biri olan bu istatistiksel göstergelere göre, tüm değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri $\pm 1,5$ aralığında kalmaktadır. Ayrıca, ortalama ve medyan değerlerinin birbirine oldukça yakın olduğu görülmektedir.

Bu kapsamda; Öz Yeterlilik için ortalama 3,96, med-

Tablo 2. Normallik Analizi Sonuçları

Değişken	Sd	p	Skewness	Kurtosis	Ortalama (Mean)	Medyan
Öz Yeterlilik	392	0,000	0,172	-0,786	3,96	3,91
Mesleki Sonuç Beklentisi	392	0,000	-1,088	1,420	3,31	3,33
Kariyer Stresi	392	0,002	0,517	0,044	2,26	2,23

yan 3,91, çarpıklık (skewness) 0,172 ve kurtosis -0,786; Mesleki Sonuç Beklentisi için ortalama 3,31, medyan 3,33, çarpıklık (skewness) -1,088 ve kurtosis 1,420; Kariyer Stresi için ise ortalama 2,26, medyan 2,23, çarpıklık (skewness) 0,517 ve kurtosis 0,044 olarak hesaplanmıştır. Bu veriler doğrultusunda, üç değişkenin de normal dağılım varsayımını karşıladığı söylenebilir (Tabachnick & Fidell, 2013).

4.3. Ölçeğin Güvenirlik ve Geçerliliğine İlişkin Bulgular

Çalışmada kullanılan öz yeterlilik, mesleki sonuç beklentisi ve kariyer stresi ölçeklerine katılımcılar tarafından verilen yanıtların güvenilirliği analiz edilmiştir. Yapılan güvenilirlik analizinde, ilgili ölçeklerin güvenilir kabul edilebilmesi için Cronbach Alfa katsayısının 0.70 ve üzerinde olması gerektiği kabul edilmiştir (Büyüköztürk, 2004). Bu bağlamda ►Tablo 3'te ölçeklerin güvenilirliklerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 3. Ölçeklerin Güvenirlik Test Sonuçları

Ölçekler	n	Cronbach's Alpha (α)
Öz Yeterlilik (Genel)	17	0,836
- Başlama	9	0,829
- Yılmama	5	0,747
- Israr	3	0,739
Mesleki Sonuç Beklentisi	12	0,924
Kariyer Stresi (Genel)	20	0,930
- Belirsizlik	10	0,918
- Çatışma	4	0,830
- Baskı	6	0,838

►Tablo 3'te sunulan Cronbach's Alpha katsayıları doğrultusunda, çalışmada kullanılan tüm ölçeklerin iç tutarlılık düzeylerinin yeterli olduğu görülmektedir. Öz Yeterlilik ölçeği genel düzeyde 0.836 alfa katsayısı ile istatistiksel olarak güvenilir bir yapı sergilemektedir. Alt boyutlar incelendiğinde, Başlama alt boyutunun 0.829, Yılmama alt boyutunun 0.747 ve Israr alt boyutunun 0.739 alfa değerlerine sahip olduğu, dolayısıyla her birinin kabul edilebilir düzeyde iç tutarlılığa ulaştığı anlaşılmaktadır. Mesleki Sonuç Beklentisi ölçeği için hesaplanan 0.924'lük Cronbach's Alpha değeri, ölçeğin ölçme güvenilirliğinin

yüksek olduğunu göstermektedir. Kariyer Stresi ölçeği ise genel düzeyde 0.930 değerine sahiptir ve alt boyutları olan Belirsizlik (0.918), Çatışma (0.830) ve Baskı (0.838) bileşenleri de güvenilirlik açısından yeterli istatistiksel özellikler taşımaktadır. Bu sonuçlar, çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin analiz açısından uygun olduğunu ortaya koymaktadır.

Ölçeklerin geçerliliği ise açımlayıcı faktör analizi (EFA) ile değerlendirilmiş; bu kapsamda KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) değeri 0,50'nin üzerinde, Bartlett küresellik testi ise istatistiksel olarak anlamlı bulunması beklenmiştir. Ayrıca, faktör yüklerinin 0,30 ve üzerinde olması ve ölçeklerin faktör yapılarının belirlenebilmesi adına özdeğeri 1'in üzerinde olan bileşenler dikkate alınmıştır. Bu bağlamda özyeterlilik ölçeğine ait faktör analizi sonuçları ►Tablo 4'te sunulmuştur.

►Tablo 4'te sunulan faktör analizi bulgularına göre, Öz Yeterlilik ölçeği için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,859 olarak hesaplanmış ve bu değer örneklem büyüklüğünün faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Ayrıca, Bartlett küresellik testi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=2002,853$; $sd=136$; $p<0,001$). Bu durum, değişkenler arasında yeterli düzeyde korelasyon bulunduğunu ve verilerin faktör analizi için elverişli olduğunu ortaya koymaktadır.

Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda, Öz Yeterlilik ölçeği üç faktör altında toplanmıştır: Başlama, Israr ve Yılmama. Her bir faktörde yer alan maddelerin faktör yüklerinin 0,30 değerinin üzerinde olduğu ve bu nedenle ölçekte yer alan herhangi bir maddenin çıkarılmasına gerek duyulmadığı görülmektedir. Analiz sonucunda elde edilen bu faktör yapısı, toplam varyansın %50,433'ünü açıklamaktadır. Bu oran, sosyal bilimlerde kabul edilebilir düzeyde bir açıklayıcılığa işaret etmektedir ve ölçeğin psikometrik açıdan yeterli faktörel geçerliğe sahip olduğunu göstermektedir.

►Tablo 5'te mesleki sonuç beklentisi ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçlarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

►Tablo 5'te sunulan faktör analizi bulgularına göre, Mesleki Sonuç Beklentisi ölçeği için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,945 olarak hesaplanmıştır. Bu de-

Tablo 4. Öz Yeterlilik Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

KMO Değeri		0,859	
Küresellik Testi (Bartlett's Test of Sphericity)			
Ki-kare Değeri		2002,853	
Df		136	
p		0,000	
Toplam Açıklanan Varyans		%50,433	
Madde Kodu	Faktör 1 (Başlama)	Faktör 2 (Israr)	Faktör 3 (Yılmama)
ÖYbaşlama2	0,718		
ÖYbaşlama3	0,718		
ÖYbaşlama5	0,697		
ÖYbaşlama4	0,691		
ÖYbaşlama6	0,668		
ÖYbaşlama7	0,668		
ÖYbaşlama1	0,648		
ÖYbaşlama8	0,526		
ÖYbaşlama9	0,439		
ÖYısrar2		0,797	
ÖYısrar3		0,734	
ÖYısrar1		0,693	
ÖYyılmama3			-0,749
ÖYyılmama4			-0,726
ÖYyılmama2			-0,721
ÖYyılmama5			-0,634
ÖYyılmama1		0,335	-0,512

Not: ÖYbaşlama: Öz yeterlilik değişkeninin başlama alt boyutu, ÖYısrar: Öz yeterlilik değişkeninin ısrar etme alt boyutu, ÖYyılmama: Öz yeterlilik değişkeninin yılmama alt boyutu

ger, örneklem büyüklüğünün faktör analizine son derece uygun olduğunu göstermektedir. Ayrıca, Bartlett küresellik testi sonucu anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=2545,285$; $sd=66$; $p<0,001$). Bu bulgu, değişkenler arasında yeterli düzeyde ilişki olduğunu ve verilerin faktör analizine elverişli olduğunu göstermektedir.

Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda, ölçek tek faktör altında toplanmış ve tüm maddelerin faktör yüklerinin 0,664 ile 0,820 arasında değiştiği görülmüştür. Tüm maddelerin 0,30'un üzerinde faktör yüküne sahip olması, ölçekte madde çıkarımına gerek duyulmadığını ve yapı geçerliğinin sağlandığını göstermektedir. Bu bulgular, Mesleki Sonuç Beklentisi ölçeğinin tek boyutlu yapısının istatistiksel olarak desteklendiğini ve psikometrik açıdan geçerli bir ölçme aracı olduğunu ortaya koymaktadır.

► **Tablo 6'da** kariyer stresi ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçlarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 5. Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

KMO Değeri	0,945
Küresellik Testi (Bartlett's Test of Sphericity)	
Ki-kare Değeri	2545,285
Df	66
p	0,000
Madde Kodu	Faktör 1
MSB3	0,820
MSB2	0,777
MSB6	0,770
MSB10	0,765
MSB7	0,762
MSB4	0,745
MSB1	0,738
MSB9	0,734
MSB5	0,719
MSB8	0,716
MSB11	0,691
MSB12	0,664

Not: MSB: Mesleki sonuç beklentisi

► **Tablo 6'da** sunulan faktör analizi sonuçlarına göre, Kariyer Stresi ölçeği için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,930 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, örneklem büyüklüğünün faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Ayrıca, Bartlett küresellik testi anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=4263,255$; $sd=190$; $p<0,001$) ve veriler arasında faktör analizine elverişli düzeyde korelasyon bulunduğunu ortaya koymaktadır.

Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçek üç faktörden oluşan bir yapı sergilemiştir: Belirsizlik, Baskı ve Çatışma. Maddelere ait faktör yüklerinin 0,421 ile 0,866 arasında değiştiği ve 0,30 eşik değerinin üzerinde olduğu görülmektedir. Bu durum, ölçekte yer alan tüm maddelerin faktör yapısı içinde anlamlı katkı sağladığını ve herhangi bir madde çıkarımına gerek duyulmadığını göstermektedir. Analiz sonucunda elde edilen bu üç faktörlü yapı, toplam varyansın %59,818'ini açıklamakta olup, sosyal bilimler bağlamında açıklayıcılık düzeyi açısından yeterli görülmektedir. Bu bulgular, Kariyer Stresi ölçeğinin geçerli ve tutarlı bir yapı sergilediğini göstermektedir.

4.4. Öz Yeterlilik, Kariyer Stresi ve Mesleki Sonuç Beklentisi İlişkisi Araştırma Hipotezleri Bulguları

Çalışmanın bu bölümünde, öz yeterlilik, mesleki sonuç beklentisi ve kariyer stresi arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilen korelasyon analizine

Tablo 6. Kariyer Stresi Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

KMO Değeri	0,930		
Küresellik Testi (Bartlett's Test of Sphericity)			
Ki-kare Değeri	4263,255		
Df	190		
p	0,000		
Toplam Açıklanan Varyans	%59,818		
Madde Kodu	Faktör 1 (Belirsizlik)	Faktör 2 (Baskı)	Faktör 3 (Çatışma)
KSbelirsizlik4	0,848		
KSbelirsizlik6	0,790		
KSbelirsizlik8	0,779		
KSbelirsizlik9	0,761		
KSbelirsizlik7	0,754		
KSbelirsizlik5	0,754		
KSbelirsizlik3	0,738		
KSbelirsizlik2	0,735		
KSbelirsizlik1	0,616		
KSbelirsizlik10	0,421	0,375	
KSbaskı4		0,866	
KSbaskı2		0,781	
KSbaskı3		0,774	
KSbaskı1		0,726	
KSbaskı5		0,525	
KSbaskı6		0,522	
KSçatışma2			0,841
KSçatışma3			0,790
KSçatışma1			0,786
KSçatışma4			0,569

Not: KSbelirsizlik: Kariyer stresi değişkeninin belirsizlik alt boyutu, KSbaskı: Kariyer stresi değişkeninin baskı alt boyutu, KSçatışma: Kariyer stresi değişkeninin çatışma alt boyutu

ve aynı zamanda hipotez testlerini sınamak amacıyla uygulanan basit doğrusal ve çoklu doğrusal regresyon analizlerine ve ayrıca proses ile test edilen aracı etkiye ilişkin bulgulara yer verilmiştir. ► **Tablo 7**'de değişkenler arasındaki korelasyon analizi sonuçlarına ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 7. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

	Öz Yeterlilik	Mesleki Sonuç Beklentisi	Kariyer Stresi
Öz Yeterlilik	1	0,462**	-0,401**
Mesleki Sonuç Beklentisi	0,462**	1	-0,487**
Kariyer Stresi	-0,401**	-0,487**	1

** . Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2 yönlü).

► **Tablo 7**'de sunulan korelasyon analizi bulgularına

göre, araştırmada yer alan temel değişkenler arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Öz Yeterlilik ile Mesleki Sonuç Beklentisi arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,462$; $p<0,01$). Bu bulgu, bireylerin öz yeterlilik düzeyleri arttıkça mesleki sonuç beklentilerinin de arttığını göstermekte, sosyal bilişsel kuram bağlamında beklenen doğrultuda bir ilişkiye işaret etmektedir.

Öte yandan, Öz Yeterlilik ile Kariyer Stresi arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=-0,401$; $p<0,01$). Bu durum, öz yeterliliği yüksek bireylerin kariyer stresini daha düşük düzeyde algıladıklarını göstermektedir. Benzer biçimde, Mesleki Sonuç Beklentisi ile Kariyer Stresi arasında da negatif ve anlamlı bir ilişki ($r=-0,487$; $p<0,01$) tespit edilmiştir. Bu bulgu, mesleki olarak olumlu beklentilere sahip bireylerin stres düzeylerinin daha düşük olabileceğini desteklemektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, elde edilen korelasyon değerleri çalışmada kullanılan ölçekler arasında anlamlı yapısal ilişkiler olduğunu ortaya koymakta ve kuramsal olarak öngörülen etkileşimleri desteklemektedir. Öz yeterliliğin artırılmasının hem mesleki beklentiler hem de stres düzeyleri üzerinde olumlu etkiler yaratabileceği söylenebilir.

► **Tablo 8**'de öz yeterlilik bağımsız; kariyer stresinin ise bağımlı değişken olarak ele alındığı doğrusal regresyon analizinin sonuçlarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 8. “Öz Yeterlilik”in bağımsız; “Kariyer Stresi”nin ise bağımlı değişken olarak ele alındığı doğrusal regresyon analizinin sonuçları

Bağımsız Değişkenler	B	S.H.	β	t	p	R^2	F
Sabit	4,746	0,290		16,350	0,000		
Öz Yeterlilik	-0,629	0,073	-0,401	-8,643	0,000	0,161	74,705

Not: B = Standardize edilmemiş regresyon katsayısı, S.H. = Standardize edilmemiş regresyon katsayısının standart hatası, β = Standardize edilmiş regresyon katsayısı, t = t istatistiği, p = anlamlılık değeri, R^2 = Belirlilik katsayısı, F = F istatistiği.

► **Tablo 8**'de sunulan doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre, Öz Yeterlilik değişkeni, Kariyer Stresi üzerinde anlamlı bir yordayıcı olarak öne çıkmaktadır. Elde edilen bulgulara göre, Öz Yeterlilik ile Kariyer Stresi arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($\beta = -0,401$; $t = -8,643$; $p < 0,001$). Bu durum, bireylerin öz yeterlilik düzeyleri arttıkça kariyer stres düzeylerinde azalma eğilimi olduğunu göstermektedir.

Modelin genel anlamlılığı $F = 74,705$; $p < 0,001$ değeriyle doğrulanmış ve modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Belirlilik katsayısı ($R^2 = 0,161$), Öz Yeterlilik değişkeninin Kariyer Stresi değişkenindeki

toplam varyansın %16,1'ini açıkladığını göstermektedir. Bu oran, sosyal bilimlerde özellikle psikolojik ve davranışsal değişkenler söz konusu olduğunda, tek bir bağımsız değişkenin açıklayıcılığı açısından anlamlı kabul edilmektedir (Cohen, 1988). Bu bulgu, kariyer stresinin belirleyicilerinden biri olarak öz yeterliliğin dikkate değer bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak, Öz Yeterlilik düzeyi yüksek olan bireylerin kariyerle ilişkili stres faktörlerini daha az hissettikleri ve stresle daha etkili başa çıkabildikleri söylenebilir. Bu bağlamda elde edilen sonuçlar, örgütsel ya da bireysel gelişim uygulamalarında öz yeterlilik düzeyini artırmaya yönelik müdahalelerin, çalışanların ya da öğrencilerin kariyer streslerini azaltmada işlevsel olabileceğini desteklemektedir.

► **Tablo 9**'da öz yeterlilik ve mesleki sonuç beklentisinin kariyer stresi üzerindeki etkisine ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

► **Tablo 10**'da Andrew Hayes tarafından geliştirilen Process Macro eklentisi ile Bootstrapping yöntemine göre yapılan dolaylı etki analizi sonuçları yer almaktadır.

► **Tablo 10** incelendiğinde, öz yeterliliğin mesleki sonuç beklentisi üzerinden kariyer stresi üzerinde dolaylı bir

etkisinin bulunduğu görülmektedir. Elde edilen dolaylı etki katsayısı $-0,278$ olup, bu etki istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0,01$). Ancak, %95 güven aralığının alt ve üst sınırları ($-0,381$; $-0,176$) arasında yer almakta ve sıfırı içermemektedir. Bu durum, dolaylı etkinin güvenilir bir biçimde anlamlı olduğunu göstermektedir. Ayrıca, tamamen standardize edilmiş dolaylı etki katsayısı $-0,177$ 'dir. Buna göre, araştırmanın birinci hipotezi olan H1: Öz yeterliliğin mesleki sonuç beklentisi üzerinden kariyer stresi üzerinde dolaylı istatistiksel etkisi vardır hipotezi kabul edilmiştir.

Ayrıca, öz yeterliliğin doğrudan kariyer stresi üzerindeki etkisi de anlamlı bulunmuştur. Regresyon katsayısı $-0,351$, t değeri $-4,606$ ve p değeri $< 0,01$ olarak hesaplanmıştır. %95 güven aralığı ($-0,501$; $-0,201$) olup sıfırı içermemektedir. Bu bulgular, öz yeterliliği yüksek bireylerin kariyer stresini daha düşük düzeyde algıladığını göstermektedir. Dolayısıyla, H2: Öz yeterliliğin kariyer stresi üzerinde istatistiksel etkisi vardır hipotezi de kabul edilmiştir.

Ayrıca, öz yeterliliğin kariyer stresi üzerindeki doğrudan etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Regresyon analizine göre, öz yeterliliğin kariyer stresi üzerindeki etkisi negatif yönde ve anlamlıdır ($\beta = -0,351$; t

Tablo 9. Öz Yeterlilik ve Mesleki Sonuç Beklentisinin Kariyer Stresi Üzerindeki Etkisi – Çoklu Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	B	S.H.	β	t	p	R ²	F
Sabit	5,342	0,280		19,056	0,000	0,276	74,234
Öz Yeterlilik	-0,351	0,076	-0,224	-4,606	0,000		
Mesleki Sonuç Beklentisi	-0,512	0,065	-0,383	-7,878	0,000		

B = Standardize edilmemiş regresyon katsayısı, S.H. = Standardize edilmemiş regresyon katsayısının standart hatası, β = Standardize edilmiş regresyon katsayısı, t = t istatistiği, p = anlamlılık değeri, R² = Belirlilik katsayısı, F = F istatistiği.

Tablo 10. Process ile Dolaylı Etki Analizi

Direkt Etki							
Bağımsız Değişkenler	Direkt Etki (Standardize edilmemiş)	S.H.	Direkt Etki (Standardize edilmiş)	t	p	%95 Güven Aralığı	
						Alt Limit	Üst Limit
ÖY==> MSB	0,542	0,053	0,462	10,283	<0,01	0,438	0,646
R2: 0,213 F: 105,734 p<,01							
ÖY ==> KS	-0,351	0,076	-0,224	-4,606	<0,01	-0,501	-0,201
MSB ==> KS	-0,512	0,065	-0,383	-7,878	<0,01	-0,640	-0,384
R2: 0,276 F: 74,234 p<,01							
Dolaylı Etki							
	Direkt Etki (Standardize edilmemiş)	S.H.	Direkt Etki (Standardize edilmiş)	z	p	%95 Güven Aralığı	
						Alt Limit	Üst Limit
ÖY==>MSB==>KS	-0,278	0,052	-0,177	-6,24	<0,01	-0,381	-0,176

p değeri SOBEL testinin değeridir, güven aralığı değerleri standardize edilmemiş dolaylı etki katsayısı için Bootstrapping yöntemine göre hesaplanmıştır

= -4,606; $p < 0,01$). %95 güven aralığı (-0,501; -0,201) olup sıfırı içermemektedir. Bu bulgu, öz yeterliliği yüksek olan bireylerin olumlu mesleki beklentiler geliştirerek daha düşük düzeyde stres yaşadığını göstermektedir. Bu doğrultuda, H2: Öz yeterliliğin kariyer stresi üzerinde istatistiksel etkisi vardır hipotezi kabul edilmiştir.

Bununla birlikte, öz yeterliliğin mesleki sonuç beklentisi üzerindeki etkisi de pozitif ve anlamlıdır. Regresyon katsayısı 0,542, t değeri 10,283, p değeri ise $<0,01$ olarak raporlanmıştır. %95 güven aralığı (0,438; 0,646) olup, bu sonuç öz yeterliliğin mesleki beklentileri artırdığını göstermektedir. Bu doğrultuda, H3: Öz yeterliliğin mesleki sonuç beklentisi üzerinde istatistiksel etkisi vardır hipotezi kabul edilmiştir.

Son olarak, mesleki sonuç beklentisinin kariyer stresi üzerindeki etkisi anlamlı bulunmuştur. Regresyon katsayısı -0,512, t değeri -7,878 ve p değeri $<0,01$ olarak hesaplanmıştır. %95 güven aralığı (-0,640; -0,384) aralığında olup sıfırı içermemektedir. Bu bulgu, mesleki beklenti düzeyi yüksek bireylerin kariyer stresini daha düşük düzeyde deneyimlediklerini göstermektedir. Dolayısıyla, H4: Mesleki sonuç beklentisinin kariyer stresi üzerinde istatistiksel etkisi vardır hipotezi kabul edilmiştir.

5. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu araştırma, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'nın (SCCT) öz-yeterlilik → mesleki sonuç beklentisi → kariyer stresi dizgesini havacılık öğrencileri üzerinde sınamak için modelin temel varsayımlarını güçlü biçimde doğrulamıştır. Birinci bulgu, öz-yeterliliği yüksek öğrencilerin hem geleceklerine ilişkin beklentileri daha olumlu yapılandırıldığını hem de kariyer stresini anlamlı biçimde daha düşük algıladığını göstermiştir. Bu sonuç, öz-yeterliliğin duygu ve davranış düzenlemedeki kilit rolünü vurgulayan Bandura'nın (1986, 1997) kuramsal çerçevesiyle ve SCCT'nin bilişsel-öngörülme sürecine ilişkin açıklamalarıyla (Lent, Brown, & Hackett, 1994) uyumludur. Benzer örüntü; lise ve kolejde (Ali & Saunders, 2006; McWhirter, Rasheed, & Crothers, 2000), meslek yüksekokulu (Esen, 2019) ve turizm lisans öğrencilerinde (Pelit, 2025) de rapor edilmiştir; bu da “öz-yeterlilik yüksek – stres düşük” ilişkisini disiplinler arası tutarlılığa taşımaktadır.

İkinci bulgu, öz-yeterliliğin mesleki sonuç beklentisi aracılığıyla kariyer stresini %17 oranında dolaylı olarak azaltmasıdır. Bu katsayı, öğretmen adaylarında bootstrapping ile doğrulanan Gürpınar, Emül ve Siyez (2021) ve Sheu ve ark. (2010) meta-analizindeki dolaylı yol katsayılarıyla paraleldir. Dolayısıyla olumlu beklenti geliştirme süreci, kariyerle ilişkili stres faktörlerini bastıran

temel bir bilişsel ara mekanizma olarak bir kez daha teyit edilmiştir. Ayrıca kariyer stresinin psikolojik iyi oluşu zayıflatığına, kariyer kararlılığının ise güçlendirici etkisine işaret eden Polat'ın (2022) bulguları, çalışmamızdaki stres düşüşünün olası refah artışıyla sonuçlanabileceğine dair kuramsal dayanak sağlamaktadır.

Üçüncü olarak, bağlamsal değişkenler SCCT parametrelerini modüle etmektedir. COVID-19 döneminde algılanan yüksek stresin kariyer iyimserliğini baskıladığı raporu (Ertuğrul, Tekinyıldız, & Alamur, 2022) bağlam etkisini gösterirken, normalleşme sürecindeki örneklemimizde öz-yeterliliğin koruyucu rolü daha belirgindir. Bu bulgu, SCCT'nin durumsal etkenlerle bütüncül ele alınması gerektiğini savunan Brown ve Lent'in (2005) önerisini desteklemekte; öz-yeterliliğin stres tamponu işlevine (Lim et al., 2016; Çelikten, 2017) ampirik katkı sunmaktadır.

Dördüncü olarak, Özgenel ve Deniz'in (2020) öğretmen adaylarında yürüttüğü çalışma—akademik öz-yeterlilik ile mesleki tutumlar arasında orta, akademik öz-yeterlilik ile akademik güdülenme arasında yüksek düzeyde pozitif ilişki ve genel düzeylerin “düşük” olması—ile tematik paralellik kurulmuştur. Bu örnekte öz-yeterlilik düşük olmasına rağmen pozitif ilişkilerin korunması, öz-yeterliliğin yaygın bir bilişsel kaynak olduğunu, ancak düzey farklılıklarının disiplin ve kurumsal özelliklerden etkilenebileceğini ima etmektedir.

Havacılık gibi disiplinlerde, üniversite kariyer merkezlerinin ve akademik danışmanlık birimlerinin, öğrencilerin öz-yeterliliklerini ve olumlu mesleki beklentilerini sistematik biçimde güçlendirmeyi hedefleyen bütüncül müdahaleler tasarlaması kritik önem taşır. Bu bağlamda, simülasyon tabanlı dersler, uçuş ya da hangar gözlem stajları ve sektör mentorluk programları, öğrencilerin “başarabilirim” inançlarını pekiştirerek hem mesleki sonuç beklentilerini yükseltebilir hem de olası kariyer stresini önleyici bir kalkan oluşturabilir.

Eğitim uygulamalarının yanı sıra güçlü psikososyal destek altyapıları da gereklidir. Üniversite bünyesinde düzenlenecek psikolojik danışmanlık seansları, dayanıklılık (resilience) atölyeleri ve akran destek ağlarının yanı sıra, öğrencilerin informal ilişkiler yoluyla da desteklenmesini sağlayacak sosyal ağ programları kariyer stresini azaltmada etkili olacaktır (Çöp, 2020).

Bunlara ek olarak, kariyer kaynaklarına erişim ve öğrencilerin emeklerinin görünür kılınması da öz-yeterlilik üzerinde doğrudan yükseltici etkiye sahiptir. Akbağ, Karagöz ve Ayaz'ın (2024) bulgularının da gösterdiği gibi, ödül-geribildirim mekanizmaları, uygulama ağırlıklı hibrit ders tasarımları ve sektörel projelerde aktif

rol alma imkânı, öğrencilerin başarı deneyimlerini pekiştirerek hem olumlu beklentileri besler hem de kariyer stresini düşürür.

Bu çalışmanın sınırlılığı, örneklemin yalnızca havacılık bölümü öğrencileriyle kısıtlı olmasıdır; dolayısıyla elde edilen sonuçların farklı disiplinlere genellenebilirliği dikkatle sınanmalıdır. Gelecekte, farklı üniversite türlerinden (devlet-vakıf), yaş gruplarından ve eğitim modellerinden (örgün-ikinci öğretim) örneklerle yapılacak kesitsel ve özellikle boylamsal araştırmalar, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'nın (SCCT) açıklayıcı gücünü daha geniş bağlamlarda test edebilecektir. Ayrıca aile desteği, kariyer kararlılığı ve "çağın kariyer belirsizliği" gibi değişkenlerin modele dâhil edilmesi, kuramsal kapsamı zenginleştirecektir.

Sonuç olarak, öz-yeterlilikten beslenen olumlu mesleki beklentiler, kariyer stresini azaltan, psikolojik iyi oluşu yükselten ve mesleki tutumları iyileştiren sağlam bir bilişsel zemin sunmaktadır. Yükseköğretim kurumlarının çok boyutlu kariyer gelişim programları tasarlaması, öğrencilerin hem akademik hem de profesyonel yaşamlarında sürdürülebilir başarı ve refaha ulaşmalarını destekleyecek temel adım olarak öne çıkmaktadır.

Araştırma Etiği / Research Ethics

Bu çalışma için etik kurul izni Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'nun 17/02/2025 tarihli ve E. No: 233625, Karar No: 19 numaralı kararı ile alınmıştır. / *Ethical approval for this study was obtained from the Alanya Alaaddin Keykubat University Scientific Research and Publication Ethics Committee, with the decision dated 17/02/2025, E. No: 233625, and numbered 19.*

Yapay Zeka Kullanımı / Artificial Intelligence Use

Yazar(lar), bu çalışmanın hazırlanması sürecinde yalnızca dil düzenleme amacıyla üretici yapay zeka aracı (örneğin ChatGPT) kullanıldığını, içerik üretiminde bu araçlara başvurulmadığını ve tüm bilimsel sorumluluğun kendilerinde olduğunu beyan eder. / *The author(s) state that generative AI tools (e.g., ChatGPT) were used only for language editing during manuscript preparation. No AI-generated content was used for analysis or in-*

terpretation. The authors take full responsibility for the integrity and accuracy of the content.

Yazar Katkıları / Author Contributions

Yazarlar bu el yazısının tamamından sorumluluğu eşit düzeyde kabul etmişler ve gönderilmesini onaylamışlardır. / *The authors have accepted equal responsibility for the entire content of this manuscript and approved its submission.*

Kavramsallaştırma / Conceptualization: [Mustafa Altıntaş/ Levent Kaya], **Veri Düzenleme / Data curation:** [Mustafa Altıntaş/ Levent Kaya], **Formal Analiz / Formal analysis:** [Mustafa Altıntaş/ Levent Kaya], **Fon Sağlama / Funding acquisition:** [Mustafa Altıntaş/ Levent Kaya], **Araştırma / Investigation:** [Mustafa Altıntaş/ Levent Kaya], **Metodoloji / Methodology:** [Mustafa Altıntaş/ Levent Kaya], **Proje Yönetimi / Project administration:** [Mustafa Altıntaş/ Levent Kaya], **Kaynaklar / Resources:** [Mustafa Altıntaş/ Levent Kaya], **Yazılım / Software:** [Mustafa Altıntaş/ Levent Kaya], **Denetim / Supervision:** [Mustafa Altıntaş/ Levent Kaya], **Doğrulama / Validation:** [Mustafa Altıntaş/ Levent Kaya], **Görselleştirme / Visualization:** [Mustafa Altıntaş/ Levent Kaya], **Yazım – İlk Taslak / Writing – original draft:** [Mustafa Altıntaş/ Levent Kaya], **Yazım – İnceleme ve Düzenleme / Writing – review & editing:** [Mustafa Altıntaş/ Levent Kaya]

Çıkar Çatışmaları / Competing Interests

Yazarlar çıkar çatışması olmadığını belirtmişlerdir. / *The authors states no conflict of interest.*

Araştırma Fonu / Research Funding

Bildirilmedi. / *None declared.*

Veri Erişilebilirliği / Data Availability

Uygulanamaz. / *Not applicable.*

Hakem Değerlendirmesi / Peer-review

Dış hakemler tarafından değerlendirildi. / *Peer-reviewed by external referees.*

Orcid

Mustafa Altıntaş  <https://orcid.org/0000-0002-8843-2128>

Levent Kaya  <https://orcid.org/0000-0003-4937-8349>

Kaynaklar

- Akbağ, M., Karagöz, E., & Ayaz, A. (2024). Üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri üzerinde kariyer kaynaklarının rolü. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 22(2), 1628–1644.
- Ali, S. R., & Saunders, J. L. (2006). College expectations of rural Appalachian youth: An exploration of social cognitive career theory factors. *The Career Development Quarterly*, 55(1), 38–51. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00003.x>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social*

cognitive theory. Prentice-Hall.

Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175–1184.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.

Betz, N. E., & Hackett, G. (2006). Career self-efficacy theory: Back to the future. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 3–11. <https://doi.org/10.1177/1069072705281347>

- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2005). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. John Wiley & Sons.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 4(1), 62–83.
- Choi, B. Y., Park, H., Yang, E., Lee, H., Lee, S., & Lee, Y. (2011). The development and initial psychometric evaluation of the Korean career stress inventory for college students. *Career Development Quarterly*, 59(6), 559–572.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Creed, P. A., Hood, M., & Hu, S. (2016). Job stress and career stress: Predictors of health and work outcomes. *Journal of Career Development*, 43(4), 304–318. <https://doi.org/10.1177/0894845315597472>
- Çelikten, S. (2017). Kariyer stresinin havacılık öğrencilerinin psikolojik dayanıklılığı üzerindeki etkisi. *Havacılık Eğitim Dergisi*, 6(1), 45–60.
- Çöp, S. (2020). Kariyer stresinin kariyer kararlılığı üzerindeki etkisinde sosyal ağ desteğinin aracılık rolü: Gastronomi öğrencileri üzerine bir araştırma. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(10), 835–856.
- Esen, D. (2019). Kariyer stresi ile öz-yeterlilik inancı ilişkisinin demografik değişkenlerin farklılaştırıcı rolü bağlamında incelenmesi. *İKÜ İİBF Dergisi*, 2(2), 217–232.
- Ertuğrul, B., Tekinyıldız, E., & Alamar, M. (2022). COVID-19 pandemi sürecinde algılanan stres ile kariyer iyimserliği ilişkisi. *Türkiye Klinikleri Journal of Health Sciences*, 7(3), 257–270.
- Gore, P. A. (2006). Academic self-efficacy as a predictor of college outcomes: Two incremental validity studies. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 92–115. <https://doi.org/10.1177/1069072705281367>
- Güler, M. A., & Ece, T. (2021). Üniversite öğrencilerinin havacılık mesleğine yönelik tutumları: Anadolu Üniversitesi örneği. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 11(1), 98–112.
- Gündüz, Y., & Kılınc, H. (2020). Öz yeterlilik ve mesleki stres arasındaki ilişki: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 9(2), 55–70.
- Gürpınar, A. C., Emül, B., & Siyez, D. (2021). Öğretmen adaylarında kariyer yetkinlik beklentisi ve mesleki sonuç beklentisi: Kariyer stresinin aracı rolü. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, 10, 220–237.
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18(3), 326–339. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(81\)90019-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(81)90019-1)
- Horton, S., & Casebolt, M. K. (2022). Self-efficacy of female students in collegiate flight programs. *Journal of Aviation/Aerospace Education & Research*, 31(2). <https://doi.org/10.15394/jaaer.2022.1956>
- Işık, E. (2010). Sosyal bilişsel kariyer teorisi temelli bir grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklenti düzeylerine etkisi [Doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi].
- Kim, H., & Ra, Y.-A. (2022). Effect of academic self-efficacy and career decision level on career preparation behavior. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(20), 13285. <https://doi.org/10.3390/ijerph192013285>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36–49. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.47.1.36>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Understanding and facilitating career development in the 21st century. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 1–26). Wiley.
- Liu, X., Zhu, C., Dong, Z., & Luo, Y. (2024). The relationship between stress and academic self-efficacy among students at elite colleges: A longitudinal analysis. *Behavioral Sciences*, 14(7), 537. <https://doi.org/10.3390/bs14070537>
- McWhirter, E. H., Rasheed, S., & Crothers, M. (2000). The effects of high school career education on social-cognitive variables. *Journal of Counseling Psychology*, 47(3), 330–341.
- Özgenel, M., & Deniz, A. (2020). Öğretmenlik mesleğine ilişkin tutum ile akademik güdülenme ve akademik öz-yeterlilik arasındaki ilişki. *Üniversite Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 131–146.
- Pajares, F. (2002). Overview of social cognitive theory and of self-efficacy. <http://www.emory.edu/EDUCATION/mfp/eff.html>
- Pelit, O. (2025). Lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin öz-yeterliliğinin kariyer stresine etkisi. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 298–324.
- Polat, F. B. (2022). Kariyer stresinin ve kariyer kararlılığının psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisi. *Anadolu Üniversitesi İİBF Dergisi*, 23(2), 62–80.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). John Wiley & Sons.
- Schunk, D. H., & Pajares, F. (2002). The development of academic self-efficacy. In A. Wigfield & J. S. Eccles (Eds.), *Development of achievement motivation* (pp. 15–31). Academic Press.
- Sherer, M., & Adams, C. H. (1983). Construct validation of the self-efficacy scale. *Psychological Reports*, 53(3), 899–902.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51(2), 663–671.
- Sheu, H.-B., Lent, R. W., Brown, S. D., Miller, M. J., Hennessy, K. D., & Duffy, R. D. (2010). Testing the choice model of social cognitive career theory across Holland themes: A meta-analytic path analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 252–264. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.10.015>
- ŚlasykSobol, M., Marcinkiewicz, A., & Wilk, A. (2021). Stress and self-efficacy as predictors of safety at work in the aviation sector. *Medycyna Pracy*, 72(5), 513–523. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.01076>
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed., pp. 197–261). Jossey-Bass.
- Tien, H. L. S. (1998). The validation of the career decision-making difficulties scale in a Chinese culture. *Journal of Career Assessment*, 6(1), 73–87. <https://doi.org/10.1177/106907279800600105>
- Usher, E. L., & Pajares, F. (2006). Sources of academic and self-regulatory efficacy beliefs of entering middle school students. *Contemporary Educational Psychology*, 31(2), 125–141. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2005.03.002>
- Wilde, N., & Hsu, A. (2019). The influence of general self-efficacy on the interpretation of vicarious experience information within online learning. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 16, 26. <https://doi.org/10.1186/s41239-019-0164-0>
- Yıldırım, F., & İlhan, T. (2010). Genel Öz Yeterlilik Ölçeği Türkçe Formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21(4), 301–308.
- Zhao, Y. (2024). The impact of college students' academic stress on student satisfaction from a typological perspective: A latent profile analysis based on academic self-efficacy and positive coping strategies for stress. *Behavioral Sciences*, 14(4), 311. <https://doi.org/10.3390/bs14040311>