



T.C.

ALANYA ALAADDİN KEYKUBAT ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

ULUSLARARASI TİCARET ANABİLİM DALI

ULUSLARARASI TİCARET BÖLÜMÜ

ÖĞRENCİLERİNİN SÜREKLİ KAYGI

DURUMLARININ KARIYER YAPILANDIRMA SÜRECİ

YÖNETİMİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Yüksek Lisans Tezi

SALİH BURAK ÇAKMANUS

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Ali Osman UYMAZ

ALANYA

2021

Salih Burak ÇAKMANUS

Uluslararası Ticaret Bölümü Öğrencilerinin Sürekli Kaygı

Durumlarının Kariyer Yapılandırma

Süreci Yönetimi Üzerindeki Etkisi

ALKÜ 2021

T.C.
ALANYA ALAADDİN KEYKUBAT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**ULUSLARARASI TİCARET BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİNİN SÜREKLİ KAYGI
DURUMLARININ KARIYER YAPILANDIRMA SÜRECİ YÖNETİMİ
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

Yüksek Lisans Tezi

SALİH BURAK ÇAKMANUS

Uluslararası Ticaret Anabilim Dalı

Uluslararası Ticaret

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Ali Osman UYMAZ

ALANYA

2021

JÜRİ ve ENSTİTÜ ONAYI

Salih Burak akmanus'un "Uluslararası Ticaret Bölümü Öğrencilerinin Sürekli Kaygı Durumlarının Kariyer Yapılandırma Süreci Yönetimi Üzerindeki Etkisi" başlıklı tezi 13/07/2021 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından değerlendirilerek "Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği"nin ilgili maddeleri uyarınca, Uluslararası Ticaret Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak oy birliği ile kabul edilmiştir.

Ünvanı-Adı Soyadı	İmza
Üye (Tez Danışmanı) : Dr.Öğr.Üyesi Ali Osman UYMAZ
Üye : : Dr. Öğr. Üyesi Mehmet BAYIRLI
Üye : : Dr. Öğr. Üyesi Işık ÇİÇEK

.....
Enstitü Müdürü

ETİK İLKE ve KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilemeyen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmamın Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programıyla tarandığını ve “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

Salih Burak ÇAKMANUS

TEŞEKKÜR

Bu yüksek lisans tezini hazırlamamda kıymetli fikirlerini, deneyimlerini ve yardımlarını esirgemeyen değerli hocam sayın Dr. Öğr. Üyesi Ali Osman UYMAZ'a sonsuz teşekkürlerimi borç bilirim. Yüksek lisans eğitimim süresince edinmiş olduğum tecrübe ve bilgiler için hocalarıma ve destek olan bütün arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunarım. Hayatım boyunca beni her konuda destekleyen aileme göstermiş oldukları çaba ve sabırları için çok teşekkür ederim.



ÖZET

ULUSLARARASI TİCARET BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİNİN SÜREKLİ KAYGI DURUMLARININ KARIYER YAPILANDIRMA SÜRECİ YÖNETİMİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Salih Burak ÇAKMANUS

Uluslararası Ticaret Anabilim Dalı

Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Temmuz, 2021 (106 Sayfa)

Bu araştırma; üniversite öğrencilerinin kariyer yapılandırma süreçlerinde sahip oldukları kaygı durumları ile kariyer kararları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma kapsamında üniversite öğrencilerinin sürekli kaygı durumunun kariyer yapılandırma dönemlerinde verecekleri kariyer kararlarına olası etkileri bilinçli kariyer, bilinçsiz kariyer ve çevresel etkenler faktörleri üzerinden incelenmiştir. Yapılan araştırmaya 2020-2021 yılında öğrenim gören 661 öğrenci katılmıştır. Araştırma kapsamında, Uluslararası Ticaret (UTİ) bölümü öğrencileri araştırmanın merkezine alınarak, UTİ, İİBF ve Litvanya'da Uluslararası bir üniversitede öğrenim gören öğrencilerden veriler toplanmıştır. Araştırmada öğrencilerin kaygı durumlarını belirleyebilmek için Sürekli Kaygı Ölçeği (SKÖ), kariyer kararlılık düzeylerini ölçebilmek için ise Kariyer Kararı Ölçeği (KKÖ) ve öğrencilerin demografik özellikleri hakkında bilgi toplayabilmek için araştırmacı tarafından oluşturulan bir kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Araştırmanın sonucundan elde edilen bulgular literatür ile benzerlik göstermektedir. Öğrencilerin kariyer yapılandırma süreçlerinde verdikleri kariyer kararları ile kaygı düzeyleri cinsiyetleri ve okudukları bölümler gibi demografik özelliklerine göre anlamlı farklılıklar göstermiştir. Öğrencilerin sahip olduğu kaygı düzeyleri ile kariyer kararının alt faktörleri olan bilinçli kariyer, bilinçsiz kariyer ve çevresel etkenler arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Kariyer kararı, kaygı durumu, kariyer yapılandırma, uluslararası ticaret bölümü.

ABSTRACT

THE EFFECT OF CONTINUOUS ANXIETY OF INTERNATIONAL COMMERCE STUDENTS ON CAREER STRUCTURING PROCESS MANAGEMENT

Salih Burak ÇAKMANUS

Department of International Trade

Graduate School of Alanya Alaaddin Keykubat University

July, 2021 (106 Page)

This study was conducted to examine the relationship between the anxiety levels of university students during their career construction processes and their career decisions. Within the scope of the research, possible effects of trait anxiety on career decisions during career construction periods in university students through the factors of conscious career, unconscious career, and environmental factors. 661 students who study in 2020-2021 participated in the research. Within the scope of the study, students of the International Trade (IT) the department was at the centre of the research, and data collected from the students studying at IT, IIBF, and an International University in Lithuania. Trait Anxiety Inventory (TAI) was used to determine anxiety levels of students, the Career Decision Scale (CDS) to measure career stability levels, and a personal information form created by the researcher to collect information about students; demographic characteristics. The findings obtained from the results of the research show similarities with the literature. In career configuration processes, career decisions and anxiety levels showed significant differences according to demographic characteristics such as gender and the departments they have studied. It was determined there is a significant relationship between the anxiety levels of the students and the sub-factors of a career decision, conscious career, unconscious career, and environmental factors.

Keywords: Career decision, anxiety state, career structuring, international trade department.

İÇİNDEKİLER

İÇ KAPAK SAYFASI	
JÜRİ ve ENSTİTÜ ONAYI.....	i
ETİK İLKE ve KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	viii
TABLolar LİSTESİ	ix
KISALTMALAR	x
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Araştırmanın Amacı.....	1
1.2. Araştırma Modeli ve Hipotezleri	1
1.3. Araştırmanın Önemi.....	1
1.4. Sınırlılıklar.....	2
1.5. Sayıtlar	2
1.6. Kısaltmalar	3
2. LİTERATÜR	4
2.1. Kariyer.....	4
2.1.1. Kariyer Kavramı.....	4
2.1.2. Kariyerin Önemi.....	6
2.1.3. Kariyer Yönetimi.....	7
2.1.4. Kariyer Planlama	9
2.1.5. Kariyer Geliştirme	12
2.1.6. Kariyer Yapılandırma	14
2.1.7. Kariyer Kararı	14

2.1.8. Üniversite Öğrencilerinin Bölüm Tercihlerini Etkileyen Faktörler	20
2.1.9. İlgili Araştırmalar	22
2.1.10. Uluslararası Ticaret Bölümü	26
2.2. Kaygı	27
2.2.1. Kaygının Tanımı	27
2.2.2. Kaygının Nedenleri ve Belirtileri	30
2.2.3. Kaygı Çeşitleri	32
2.2.4. Öğrencilerde Kaygı Durumu	35
2.2.5. İlgili Araştırmalar	37
3. YÖNTEM ve BULGULAR	43
3.1. Araştırmanın Yöntemi	43
3.2. Örneklem ve Veri	43
3.3. Veri Toplama Araçları	46
3.3.1. Kariyer kararı ölçeği (KKÖ)	46
3.3.2. Sürekli kaygı ölçeği (SKÖ)	47
3.3.3. Kişisel bilgi formu	47
3.4. Araştırma Modeli ve Hipotezleri	48
3.5. Analiz Süreci	48
3.5.1. Model ön analizleri	48
3.5.2. Araştırma modeli yol analizi	54
4. TARTIŞMA ve SONUÇ	68
5. KAYNAKÇA	72
6. EKLER ve ÖZGEÇMİŞ	83
EK-1. Anket Formu-1	83
EK-2. Anket Formu-2	88
ÖZGEÇMİŞ	93

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1 Araştırma modeli yol analizi.....	1
Şekil 4.1 Araştırma modeli.....	48
Şekil 4.2 Araştırma modeli yol analizi.....	55
Şekil 5.1 Araştırma modeli.....	68



TABLolar LİSTESİ

Tablo 4.1. Türk Öğrencilerin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	43
Tablo 4.2. Türk Öğrencilerin Yaşa Göre Dağılımı.....	43
Tablo 4.3. Türk Öğrencilerin Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı	44
Tablo 4.4. Türk Öğrencilerin Bölüme Göre Dağılımı	44
Tablo 4.5. Türk Öğrencilerin Gelir Düzeylerine Göre Dağılımı.....	44
Tablo 4.6. Yabancı Öğrencilerin Cinsiyete Göre Dağılımı	45
Tablo 4.7. Yabancı Öğrencilerin Yaşa Göre Dağılımı	45
Tablo 4.8. Yabancı Öğrencilerin Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı.....	45
Tablo 4.9. Yabancı Öğrencilerin Bölümlere Göre Dağılımı.....	45
Tablo 4.10. Yabancı Öğrencilerin Gelir Düzeyi Dağılımı.....	45
Tablo 4.11. Türk Öğrencilerin Araştırma Değişkenlerinin Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri.....	49
Tablo 4.12. Yabancı Öğrencilerin Araştırma Değişkenlerinin Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri.....	50
Tablo 4.13. İç Tutarlılık, Bileşik Güvenirlilik, Uyuşum Geçerliliği ve Araştırma Modelinin Doğrusallık Analizi	51
Tablo 4.14. Fornell-Larcker Ayırt Edici Geçerlilik Analizi	53
Tablo 4.15. HTMT (Heterotrait-Monotrait) Ayırt Edici Geçerlilik Analizi	53
Tablo 4.16. Araştırma Modeli Yol Analizi	55
Tablo 4.17. Türk Erkek ve Yabancı Erkek Öğrencilerin Karşılaştırmalı Analizi	56
Tablo 4.18. Türk Kadın ve Yabancı Kadın Öğrencilerin Karşılaştırmalı Analizi	57
Tablo 4.19. Türk Kadın ve Türk Erkek Öğrencilerin Karşılaştırmalı Analizi	58
Tablo 4.20. Yabancı Kadın ve Yabancı Erkek Öğrencilerin Karşılaştırmalı Analizi	59
Tablo 4.21. Uluslararası Ticaret ve İİBF Öğrencilerinin Karşılaştırmalı Analizi.....	61
Tablo 4.22. Uluslararası Ticaret ve Yabancı Öğrencilerin Karşılaştırmalı Analizi	61
Tablo 4.23. İİBF Öğrencileri İle Yabancı Öğrencilerin Karşılaştırmalı Analizi	62
Tablo 4.24. Q ² Değişkenlerinin Tahmin Gücü Analizi.....	65
Tablo 4.25. Plspredict Modelin Örneklem Dışı Tahmin Gücü Analiz Değerleri	67

KISALTMALAR

Kariyer Kararı Ölçeği: KKÖ
Sürekli Kaygı Ölçeği: SKÖ
UTİ: Uluslararası Ticaret
İİBF: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
BK: Bilinçli Kariyer
BKS: Bilinçsiz Kariyer
ÇE: Çevresel Etkenler
SS: Standart Sapma
AO: Aritmetik Ortalama
Ort: Ortalama
SKD: Sürekli Kaygı Durumu
CR: Composite Reliability
AB: Aşırı Basıklık
CA: Crobach's Alpha
AVE: Average Variance Extracted
VIF: Variance Inflation Factor

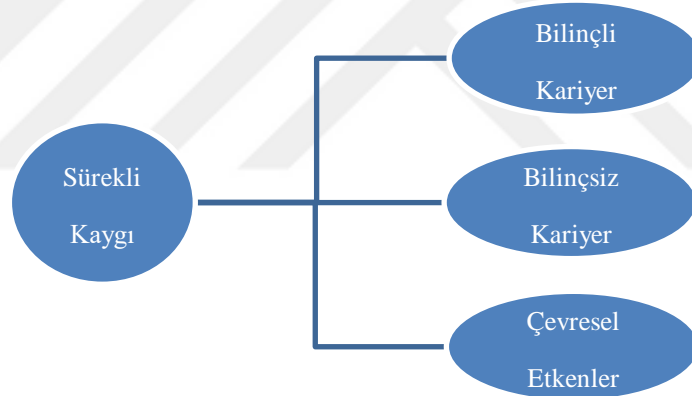
1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın; amacı, önemi, hipotezleri, sınırlılıkları, sayılıları ve araştırmada kullanılan kısaltmalar yer almaktadır.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, Uluslararası Ticaret (UTİ) bölümü öğrencilerinin, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (İİBF) bağlı diğer bölüm öğrencilerinin kariyer yapılandırma süreçlerinin yönetimi aşamasında sahip oldukları sürekli kaygı durumlarının, kariyer kararlarına olası etkilerini farklı değişkenler açısından incelemek amacıyla yapılmıştır. Uzmanlık sağlayan ve gelişmekte olan bir sektör olan Uluslararası Ticaret öğrencilerinin kaygı düzeyleri ile kariyer yolları arasında nasıl bir ilişki vardır? Diğer bölüm öğrencileri ile farklılaşma var mıdır? Bu çalışmanın araştırma sorularını oluşturmaktadır.

1.2. Araştırma Modeli ve Hipotezleri



Şekil 1.1 Araştırma modeli yol analizi

H₁: Kaygı düzeyinin kariyer yapılandırma yaklaşımı açısından bilinçli kariyer üzerinde etkisi vardır.

H₂: Kaygı düzeyinin kariyer yapılandırma yaklaşımı açısından bilinçsiz kariyer üzerinde etkisi vardır.

H₃: Kaygı düzeyinin kariyer yapılandırma yaklaşımı açısından çevresel etkenler üzerinde etkisi vardır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Araştırma kapsamında, Uluslararası Ticaret (UTİ) bölümü öğrencileri araştırmanın merkezine alınarak sahip oldukları sürekli kaygı düzeylerinin kariyer

yapılandırma sürecinde verdikleri kariyer kararlarına ve bölüm seçimi süreçlerine olası etkileri incelenmektedir. Ülkemiz 2023 yılı için 226,6 milyar dolarlık ihracat hedefine sahiptir (www.tim.org.tr). Bu hedefi gerçekleştirmek için gereken iş gücünü sağlayacak bireylerin başarı durumları, kişilik özelliklerine ulaşmak, başarılı bireylerin kariyer yapılandırmasında kimlerin etkili olduğunun tespit edilmesi ve gelecekte bu sektörde çalışacak bireylerin mevcut profillerini oluşturarak başarılı bireyler ile ilişkisini açıklayabilmek amaçlanmıştır. Bu çalışma ile gelecekte bu alanda çalışma yapacak araştırmacılar mevcut profillere sahip olacaktır. Öğrencilerin hedefledikleri kariyer ve istedikleri yaşam standartları vermiş oldukları kariyer kararları ile yakın bir ilişki içerisindedir. Ayrıca araştırma kapsamında öğrencilerin kariyer kararlarının yaş, cinsiyet, gelir düzeyi ve bazı sosyo-demografik özelliklerine göre anlamlı olarak farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Kariyer yapılandırma kavramı mevcut kariyer kavramlarını bütünleştirmeyi amaçlar. Yurtiçinde kariyer yapılandırma konusunda literatürde az sayıda çalışma bulunmaktadır (Duru ve Gültekin, 2019) ve bu yüzden yapılan araştırmada elde edilen bulgular literatüre katkı sağlamak için faydalı olabilir.

1.4. Sınırlılıklar

Yapılan araştırmada kullanılan veriler 2020-2021 eğitim-öğretim döneminde toplanmıştır. Araştırma kapsamında UTİ, İİBF ve Litvanya'da Uluslararası bir üniversitede öğrenim gören 661 üniversite öğrencisinden veri toplanmıştır. Bu araştırma konusu gereği, üniversite öğrencilerinin kariyer kararları ve kaygı durumları ile sınırlıdır. Çalışmada faydalanılan kaynaklar, ulaşılabilir kaynaklar ile sınırlıdır. Kişiler kendi görüşlerini kendileri beyan etmişlerdir ve araştırma için katılımcıların vermiş olduğu cevapların doğru olduğu kabul edilmiştir. Katılımcıların kişisel beyanı üzerine yapılmış bir araştırmadır. Araştırmada kullanılan veriler yalnızca iki ülkeden toplanmıştır ve diğer ülkeler farklılık gösterebilir. Araştırmanın merkezine Uluslararası Ticaret öğrencileri koyulmuştur.

1.5. Sayıtlar

Araştırmaya katılan öğrencilerin araştırmada kullanılan ölçeklerin maddelerine içtenlikle, doğru ve samimi bir şekilde cevapladıkları varsayılmıştır.

1.6. Kısaltmalar

Kariyer Kararı Ölçeği: KKÖ

Sürekli Kaygı Ölçeği: SKÖ

UTİ: Uluslararası Ticaret

İİBF: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

BK: Bilinçli Kariyer

BKS: Bilinçsiz Kariyer

ÇE: Çevresel Etkenler

SS: Standart Sapma

AO: Aritmetik Ortalama

Ort: Ortalama

SKD: Sürekli Kaygı Durumu

CR: Composite Reliability

AB: Aşırı Basıklık

CA: Crobach's Alpha

AVE: Average Variance Extracted

VIF: Variance Inflation Factor

2. LİTERATÜR

2.1. Kariyer

Bu bölümde kariyer kavramı detaylı olarak incelenecektir.

2.1.1. Kariyer Kavramı

Kariyer birey için oldukça önemli ve karmaşık bir süreci kapsamaktadır. Kişinin hayatının bütün alanlarına dahil olan ve yaşam boyu devam eden bir süreçtir (Pines ve Yanai, 1999). Doğru hedefi belirlemek, tüm zorluklara rağmen inatla, kararlı ve hırslı bir şekilde hedeflerimiz için çabalamak, hayatta başarılı olmak için temel kuraldır. Kariyer kavramı günümüzde yoğun olarak kullandığımız bir kavramdır. Kariyer, bireyin hayatı boyunca çalıştığı işlerin bir bütünü olarak tanımlanabilir. Kariyer, bireyin başarısını ve potansiyelini ortaya koyan, bulunduğu pozisyonda gösterdiği başarıyı doğrultusunda yükselmesini sağlayan bir kavramdır (Müftüoğlu ve Erol, 2013).

Bireyler hayatlarının büyük bir kısmını iş hayatında geçirmektedir ve bundan dolayı bireyin kariyeri hayatında büyük bir öneme sahiptir. Kariyer, bireyin yaşamı boyunca yaptığı işlerde yükselme durumunu, çalıştığı pozisyonları ve iş hayatındaki ilerleme durumunu ortaya koyar (Göncü Akbaş ve Okutan, 2020).

2.1.1.1. Kariyer tanımı

İnsan hayatı diğer canlılara göre daha uzun bir süreçtir. Bireyler gerçek hayat eğitimini tamamladıktan sonra iş hayatına başlar. Başarılı olmuş bireylerin kariyerleri incelendiğinde planlarını hayata geçirebilmiş bireylerdir. Hayatta başarılı olmak için en temel kural plan ve hedefler doğrultusunda kararlı ve inatçı olmaktır. Kariyer kavramı hayatımızda artık sık sık duyduğumuz bir kavram haline gelmiştir. Bireyin iş hayatında aldığı sorumlulukların, üstlendiği işlerin ve rollerin bütünüdür. Kariyer bireyin başarılı olma derecesini, işinde ki ilerleme durumunu ortaya çıkartır. Bireyin davranışları ve potansiyeliyle yönlendirdiği kariyer, yaşam boyu devam etmektedir. Kariyer bireyin yaptığı işleri, çalıştığı pozisyonları içeren bir süreci kapsar (Müftüoğlu ve Erol, 2013).

Kariyer kelimesi dilimizde İngilizce “career” ve Fransızca da “carrierre” kelimelerine karşılık gelmektedir. Ayrıca kariyer, bir meslekteki uzmanlık anlamına da gelmektedir. Genel anlamda kariyer çalışanların iş yaşamında yükselmesini, buldukları pozisyonlarda ilerlemeyi ve bireylerin başarı seviyelerini ortaya çıkarmaktadır. Kariyer kavramı bireylerin yaşamlarında olumlu bir etki sergilemektedir. Kariyer insan hayatının olanaklarını ve kalitesini yükseltmektedir. Kariyer genellikle insan hayatında belirli bir

yerden başlayıp, yükselişe geçip ve sonunda inişe geçmektedir. Kariyer farklı sınıflandırmalara tabii olsa da genelde beş farklı aşamadan oluşmaktadır. Bu kariyer yaşam aşamaları; kendini tanıma (keşif) aşaması, işletmeye giriş ve kariyere başlangıç (kurulma) aşaması, kariyer ortası aşaması, kariyer sonu aşaması ve emeklilik (azalma) aşaması. Kendini tanıma (keşif) aşaması bireyin yeteneklerini anlamaya çalıştığı, çalışmak istediği işi ve başarı göstereceği işi bulması gibi konuları kapsayan aşamadır. İşletmeye giriş ve kariyere başlangıç (kurulma) aşaması bireylerin bir işletmeye girmesiyle kariyerlerinin başladığı aşamadır. Kariyer ortası aşaması bireyin işinde ilerleme ve yükselmeye gösterdiği ve yüksek mevkilere tırmandığı aşamadır. Kariyer sonu aşaması bireyin olgunluk seviyesine ulaştığı fakat fiziksel olarak yıpranmış olduğu süreçtir. Azalma (emeklilik) aşamasında bireyin çalışma gücünün düştüğü ve iş yaşamının son bulduğu dönemdir. Bu dönem bireylerin genellikle en zor dönemi olmaktadır (Dolgun, 2007).

Kariyer bireyin para, mevki ve başarı kazanım durumunu ortaya koyar. Bireyin yaşamı boyunca çalıştığı işlerde kazandığı deneyim, başarı ve uzmanlık olarak tanımlanabilir. Kariyer kişinin iş hayatında aldığı sorumlulukları, üstlendiği faaliyetleri ve davranışlarının oluşturduğu bir kavramdır. Bireyin kendini geliştirmek için aldığı eğitimler de bireyin kariyerinin bir parçasını oluşturur. Kariyer bireyin çalışma hayatında adım adım ilerlemesi, deneyim kazanması ve bir başarı elde etmek için gösterdiği çabaların bütünüdür (Vural ve Sağlam, 2019).

Bireyin meslek ve iş hayatında gösterdiği ilerlemeyi, elde ettiği başarıyı, iş hayatında çalıştığı pozisyonları ve üstlendiği sorumlulukların bütünü oluşturur. Bireyin iş hayatında kazandığı deneyim ve becerileri ortaya koyar. Kariyer bireyin üst mevkilere yükselmesine imkan sağlayarak bireyin kendini geliştirmesine olanak sağlar. Ayrıca kariyer insanın toplumdaki durum ve statüsünü oluşturmasına yardımcı olmaktadır (Taşlıyan, Arı ve Duzman, 2011).

Kariyer bireyin toplumdaki durum ve statüsünü ortaya koyar. İnsan hayatında bir anlam oluşturur. Bireyler yaşamlarında temel ihtiyaçlarını karşılamak, toplumsal statüde yükselmek, beklenti ve arzularını karşılamak ister. Bu yüzden insan çalışma hayatında başarı elde etmeyi ve güç kazanmayı hedefler. Bu durum bireyde hiyerarşide yükselmeyi ve yüksek maaşlarda çalışma isteğini ortaya çıkartır (Ayan, 2011).

Kariyer bireyin çalışma hayatını, çalıştığı pozisyonları, başladığı ve devam ettiği pozisyonları ve aldığı sorumlulukları ifade eder. Kişinin bütün yaşamını kapsayan kariyer

kişinin herhangi bir çalıştığı alanda adım adım sürekli olarak ilerlemesini ve kazandığı deneyimlerin bütünü oluşturur (Cevher, 2015).

Kariyerde mesleki ilerleme ön plandadır, sağlanan mesleki yükseliş bireyi sosyal anlamda daha büyük bir saygınlık kazandırır. Kariyer başarma duygusu ve daha iyi bir hayat yaşamak için gereklidir (Seçer ve Çınar, 2011). Kariyer, çalışan bireylerin iş hayatındaki deneyim ve tecrübelerinin bütünüdür. Bireyin çalıştığı bütün işleri kapsar. Bireyin kariyer hedeflerini gerçekleştirmesi zor bir süreçtir (Rezaiefar, Heydarizade and Kokabisahgi, 2015).

Kariyer bireyin başarı seviyesini, yükseldiği pozisyonları ve aldığı sorumlulukları ortaya koyan bir kavramdır. İş hayatının getirdiği sorumluluğu üstlenerek, bir hayat boyu devam eden mesleki yaşamda ilerlemek, yüksek bir statü ve sosyal saygınlık kazanmak için kariyer gerekli bir kavramdır (Dikili, 2012).

Bireyin iş deneyimleri sonucunda gösterdiği ilerlemeyi, kazandığı bilgileri, anlamlı ve psikolojik olarak tatmin edici bir seviyeye çıkarabilmesine kariyer denir. Kariyer kavramı bireysel açıdan çok önemli bir kavramdır. Birey aynı pozisyonda veya farklı pozisyonlarda bilgi, deneyim ve becerilerini arttırabilir. Her iş tecrübesi bireyin kariyerini oluşturur. Kariyer bireyin doğumunda başlayıp hayatının sonuna kadar süren bir kavramdır (Gündüz, 2005).

Kariyer bireyin herhangi bir iş sektöründe gösterdiği ilerlemeyi, kazandığı bilgi, beceri ve deneyimi ortaya koyan bir kavramdır. Bireyin iş yaşamı boyunca aldığı sorumluluklar ve üstlendiği görevlerinin bütünü oluşturur (Koca, 2010).

2.1.2. Kariyerin Önemi

Kariyer seçimi bireyin hayatının en önemli kararlarından biri sayılmaktadır. Bireyin kariyeri, birçok farklı sebeplerden dolayı büyük bir önem arz etmektedir. Kişinin sahip olduğu kariyer onun toplumsal durumunun, kimliğinin, sosyal çevresinin ve statüsünün oluşmasına yardımcı olur. Sosyal açıdan bireyin için çok önemlidir, bazı meslekler çalışanları sosyal olarak yakınlaşmayı gerektirmektedir. Kariyer insanların hayatlarını sürdürebilmesi ve istedikleri yaşam standartlarını sağlayabilmeleri için gereklidir. Kariyer bireyin hayatında psikolojik olarak tatmin edici bir süreçtir (Serin, Soran ve Kılıç, 2014).

Başarılı bir kariyere sahip olan bireyler yaptığı planları gerçeğe dönüştürebilen kişilerdir. Asıl yaşam eğitim hayatının son bulmasıyla ve iş hayatına geçiş yapmayla başlar. Kariyer sadece bireyin iş hayatındaki konumunun veya mevkisinin yükselmesi

değil ayrıca sahip olduğu yetenekleri geliştirmesini ve yeni yetenekler kazanabilmesine imkan sağlamaktadır (Müftüoğlu ve Erol, 2013).

Kariyer, sadece bireyin çalışma hayatıyla ilgili olmayıp bireyin sosyal yön vermektedir. Kariyer bireyin kendi hedeflerini gerçekleştirerek, maddi ve manevi yönden tatmin olabilmelerini sağlar. Bireyin sosyal ve psikolojik gelişimi kariyer ile yakından ilgilidir. Çalışma hayatının ve sosyal yaşamın devamlılığı sağlamak için gereken maddi güç kariyer sayesinde elde edilir. Başarılı bir kariyer için, günümüzde sürekli gelişen teknoloji ve hızla değişim gösteren iş dünyasına uyum sağlamamız gerekmektedir (Vural ve Sağlam, 2019).

Kariyer kavramı bireyin üst mevkilere yükselmesine imkan sağlamaktadır. Sahip olunan bu fırsat bireyin kişisel gelişimine yardımcı olmakta ve kariyerinde ilerlemesini sağlamaktadır. Bu sebeple hem bireyin çalıştığı kurum hem de bireyin kişisel özellikleri bakımından büyük bir önem taşımaktadır. Birey kariyeri sayesinde toplumsal bir statü ve kimlik kazanabilir ve istediği maddi gücü elde edebilir. Birey kariyeri sayesinde elde ettiği maddi gücü, toplumsal kimlik ve statüsünü kaybetmemek için kariyerine gereken önemi vermelidir (Taşlıyan, Arı ve Duzman, 2011).

Dünyadaki küreselleşme, yıllar geçtikçe gelişen teknoloji ve yaşam koşulları kariyer kavramını hayatın bir parçası haline getirmiştir. Kariyer bireyin çalışma ve sosyal hayatında daha fazla saygınlık kazanmasını, bireyin meslek tecrübesini yükseltmesini, yeteneklerini geliştirmesine ve sorumluluk bilincinin artmasını sağlar. Bireyin arzu ettiği yüksek gelir seviyesine ulaşması için kariyerini geliştirmek zorundadır. Bireyin kariyer süreci, sosyal ve iş yaşamındaki bütün hedeflerini kapsamaktadır (Tanhan ve Nurses, 2017).

2.1.3. Kariyer Yönetimi

Kariyer yönetimi bireyin iş hayatındaki giriş, çıkış, yükselme, düşüş, transfer ve iş değiştirme gibi kavramlarının bütününü kapsar. Kişinin iş yaşamında yükselme ihtimali hayatı boyunca aldığı eğitim, kişisel yetenekleri ve kendini ne kadar geliştirdiğiyle doğrudan ilişkilidir. Kariyer yönetimi süreci yöneticiler ve uzmanlar tarafından yönetilen, bireylerin kariyer hedefleri için planlar, fırsatlar ve stratejiler üreten süreçtir. Yöneticiler kariyer yönetimine destek vermeli ve olumlu koşul ve ortamı sağlamalıdır. Kariyer yönetimi için gerçekleştirilen programlar baştan savma yapılmamalı, organizasyonel ve profesyonelce hareket edilmelidir. Kişiler bu süreçte değerlerinin, amaçlarının, isteklerinin farkında olmalı ve kendilerini keşfetmiş olmaları gerekmektedir. Bireyler iş

yaşamları boyunca sürekli ilerleme ve yükselmeyi hedefler. Kariyer yönetiminde kişinin başarılı veya başarısız olma durumu kişinin kendini gerçekleştirmeyle alakalıdır. Firmalar çalışanlarının iş tatminini ve kurum bağlılığını sağlayabilmek için kariyer geliştirme programları ve çeşitli organizasyonlar gerçekleştirilmesi büyük bir önem taşımaktadır (Ayan, 2011).

Kariyer yönetimi çalışan bireylerin mesleki olarak ilerlemelerini sağlamak ve bireylerin kendilerini geliştirebilmeleri için çok önemlidir. Fakat bireyin kariyer yönetiminde başarılı olabilmesi için çalıştığı örgüt tarafından destek alması gerekmektedir (Vural ve Sağlam, 2019). Bireyler ve işletmeler iş yaşamındaki gelişmelere hazırlıklı olmalıdır. İşletmeler çalışanları için kariyer planları yapmalı ve onları geleceğe yönelik bir yatırım olarak düşünmeleri gerekmektedir. Gereken işgücünün sağlanması ve çalışanların amaç ve hedeflerine ulaşabilmesi için kariyer yönetimi planlı ve stratejik olarak düzenlenmelidir (Yaprak, Hotamışlı ve Gerek, 2010).

Hedeflenen kariyere ulaşabilmek için kariyer yönetiminde açık ve dürüst olunması gerekmektedir. İş hayatında yaşanan gelişmeleri yakalamak ve çağa ayak uydurmak için bireyler kariyerlerini en iyi şekilde yönetmelidir. Kariyer hedefine ulaşabilmek ve etkili bir kariyer yönetimi sağlayabilmek için örgütsel ve bireysel amaçları bir bütün haline getirmek oldukça önemlidir (Taşlıyan, Arı ve Duzman, 2011). Kariyer yönetimi bireyin aktif olarak kariyerini şekillendirmesi, aldığı sorumlulukların ve verdiği kararların bütünü olarak tanımlanabilir. Gelişen iş dünyası bireylerin kariyer yönetimine gereken önemi vermesine sebep olmuştur. Kariyer yönetimi bireyin sorumluluğuna ve inisiyatifine bağlı olsa da bireyin kariyeri çalıştığı örgütte şekillenir (Yıldız, 2017).

Kaliteli bir iş yaşamı, mesleki arzuların artması ve ekonomik iyileşmedeki düşüş kariyer yönetiminin önemini ortaya çıkarmıştır. İdeal bir kariyer yönetimi oluşturabilmek için bireysel ve örgütsel amaçların bağdaştırılması gerekmektedir. Bireysel ve örgütsel bütünlük sağlanan kariyerlerde amaç ve hedeflere ulaşmak daha kolay ve sistemlidir (İrmiş ve Bayrak, 2001). Farklı bir ifade ile bireylerin kariyer yönetimi mesleki hayatlarını planlama olarak ifade edebiliriz. Kariyer yönetiminde kişiler güçlü ve zayıf yönlerinin farkına varıp bu durumları iyileştirmeli ve kariyer hedeflerine ulaşabilmek için uygun bir strateji oluşturmalıdır. Birey çalıştığı örgütten destek alarak kariyerinde oluşmuş veya oluşabilecek belirsizlikleri ortadan kaldırması gerekmektedir (Gül ve Avcı, 2018).

Örgütlerde yeni değişimler ve yeni yapılanmalar hızlıca yaygınlaşmaya başlamış bununla beraber örgütlerin uygulama ve politikaları değişmiştir. Değişen ve gelişen iş dünyası örgütleri başarılı olabilmek için kariyer yönetimine yönelmelerini neredeyse zorunlu hale getirmiştir. Gelişen iş dünyasında yönetimsel ve teknik alanlarda nitelikli çalışanlara duyulan ihtiyaç örgütlerde kariyer yönetimine odaklanılması gerektiğini ortaya çıkarmıştır. Çalışanların bilgi, deneyim ve kabiliyetlerini en üst noktaya çıkarmak, çalışan sadakatini sağlamak ve yüksek potansiyele sahip bireyleri ortaya çıkarmak için kariyer yönetimi gereklidir (Mohan Bursalı ve Bayrak Kök, 2018). Kariyer yönetimini bireyler ve örgütler ortak menfaatleri doğrultusunda beraber yönetmelidir. Kariyer yönetimi süreci örgütün ve bireyin gereksinimlerine ve tercihlerine bağlı olarak bireyin yeteneklerine göre şekillendirilmelidir (Okakın, 2008).

2.1.4. Kariyer Planlama

Kişisel olarak kariyer amaçlarının ve hedeflerinin oluşturulması kariyer planlamasını ortaya koyar. Kişi kariyer planlarını gerçekleştirirken bu yolda kendini keşfeder. Etrafındaki fırsatları tespit edip değerlendirmeye çalışır. Birey kariyeri için planladığı yolda ilerlerken beceri ve yeteneklerini, ilgi alanlarını, güçlü ve zayıf yönlerini keşfeder. Kariyer planlama süreci bireyi, yaptığı işi ve örgütü ilgilendiren geniş bir süreci kapsar. Bu süreci oluşturan en büyük etmen bireyin verdiği kişisel kararlardır. Bireyin gelecekte yapacağı iş ve sahip olabileceği tecrübe verdiği kararlar ile alakalıdır (İrmiş ve Bayrak, 2001).

Kişinin yetenek, bilgi, deneyim ve becerilerinin sağladığı avantajlar istenilen kariyere ve iş yaşamındaki yükselişe büyük katkı sağlar. Kariyer planlama, bireysel veya örgütsel olarak belirli bir hedef doğrultusunda ilerlemesidir. Bireyin planladığı iş faaliyetlerinin, edindiği tecrübelerin ve hayatında çalışmış olduğu işlerin bütünü oluşturur. Ayrıca bağlı olunan örgütün birey için bir kariyer planlaması ortaya koyması ve bir gelecek vaat etmesi birey için büyük bir önem taşır (Gül ve Avcı, 2018).

Birçok işletme, yükselmesi olası olan çalışanlarını belirledikten sonra bu bireylerin yükselmesi için bir yol haritası oluşturur. Bireyleri bilgi, yetenek ve becerilerine belirlenerek ulaşılması istenilen pozisyona göre yönlendirme yapılır. Kariyer planlaması yapan uzmanlar bireylerin bilgi ve becerilerine göre ileri dönemde istenilen pozisyon için gereken potansiyeli ortaya çıkartmaya çalışır (Öztürk, 2006).

Üniversiteli öğrencilerin birçoğu vakitlerini eğitim ve kariyer planlaması yaparak geçirirler. Her öğrencinin kariyer planlaması, öğrencinin sahip olduğu yetenek ve

becerilerine, deneyimlerine ve ilgi alanlarına göre farklılık göstermektedir. Genellikle üniversite son sınıf öğrencilerinde farkındalık meydana gelmekte ve kariyer hedeflerine ve geleceğine yönelik bir kariyer planlaması yapmaktadırlar. Kariyer planlaması bireyin kendini ve iş dünyasını tanımasını, kendine uygun işi keşfetmesini ve kariyerinde ilerlemesini sağlar (Cevher, 2015). Kariyer planlama bireyin hayatı boyunca devam etmektedir. Bu süreçte birey kendini tanır, hedeflerini belirler ve planlarını gerçekleştirir. Kariyer planlama yaparken öncelikle hedeflerimizi ve ulaşmak istediğimiz mevkileri dikkatli bir şekilde belirlemeliyiz. Ne istediğimizi bilmemek veya neyi hedeflediğimizi belirleyememek kariyer planımızı bozan en büyük engeldir (Göz ve Gürbüz, 2005).

Kariyer yönetimi ve geliştirilmesi uygulamalarını bireysel veya örgütsel olarak daha iyi bir duruma getirmeye kariyer planlama olarak nitelendirilebilmektedir. Bireylerin hayatları boyunca meslek hayatında kazandıkları deneyimleri, hedefleri doğrultusunda biçimlendirebilmek için bireyler kariyer planlamasına ihtiyaç duymaktadır. Çalıştıkları kurumda kariyer planlarını gerçekleştirebilen bireyler sadece hedeflerine ulaşmakla kalmaz, örgütsel boyutta da yükselmeyi başarır. Bu nedenle kariyer planlama sadece birey için değil örgüt içinde büyük bir fayda sağlar (Karatuzla, 2020).

Kariyer yönetimini önemli bir hale getiren en büyük etken, kariyerin sadece meslek seçimi iş hayatından ibaret olmayıp, özel ve sosyal yaşamı kapsayan büyük bir etkisi bulunmaktadır. Bireyin kendi potansiyelini değerlendirmesi, hayal ve hedefleri, ilgi alanları ve yetenekleri, güçlü ve zayıf yönleri bireyin kariyer planlamasını belirlemede büyük bir rol oynar. Bu özelliklerini iyi kullanan bireyler fırsatları değerlendirebilir ve hedeflediği kariyer planını gerçekleştirebilir (Güldü ve Ersoy Kart, 2017).

Kariyer planlaması ile birey güçlü ve zayıf yönlerini ortaya koyarak, kendisinde işsizliğe veya yükselmesine sebep olan etkenleri belirleyip bunları düzeltebilir. Kariyer planlaması ile birey niteliklerini, tutumlarını, potansiyelini ortaya çıkartabilir. Birey arzu ettiği mesleğe ulaşabilmek için kariyer planlaması yapar ve istediği meslek için gereken bilgi, nitelik ve becerileri tamamlamaya çalışır. Bu durum hem bireysel açıdan hem de örgütsel açıdan büyük bir fayda sağlar (Gökoğlan ve Kaval, 2020). Kariyer planlamasında problem yaşayan bireyler kendilerine uygun olmayan, hedefleri dışında yer alan, beceri ve potansiyellerini ortaya çıkartamayacakları işlerde çalışacak ve mutsuz bir hayat yaşayacaklardır. Kariyer planlaması gelişmekte olan ülkelerde dikkat edilmesi gereken en önemli konulardan birisidir, çünkü gelişmekte olan ülkelerde genç nüfus artmakta ve bu ülkeler kariyer planlamalarında problem yaşamaktadırlar. Yanlış yapılan kariyer planlamaları yeni bir planlama ile düzeltilebilir fakat yapılmış olan yanlış planlama bireye

sadece zaman kaybı olarak ödetilir. Kariyer planlaması bireyin hayatında bir yol haritası niteliği taşımaktadır. Kariyer planlaması kişi ve işletme açısından büyük bir önem taşır. Kariyer planlaması yapan birey kendini değerlendirebilmeli, fırsatları yakalayabilmeli, hedeflerini ve planlarını belirlemeli ayrıca harekete geçebilmelidir. Kariyer planlamasında bütün sorumluluk bireye aittir (Demir ve Yıldırım, 2020).

Kariyer planlaması ile birey sahip olduğu bilgi birikimini geliştirebilmesiyle paralel olarak çalıştığı örgütte yükselebilmektedir. Kariyer planlamasında ilk aşama olarak birey kendini tanıyıp analiz etmeli ve ardından gelecek hayatında kendini nasıl ve nerede görmek istediğini belirlemelidir. İkinci aşamada birey karşısına çıkan fırsatları değerlendirebilmeli, bireysel amaç ve hedeflerine ulaşmaya çalışmalıdır. Bu durumlar tamamıyla birey sahip olduğu yetenek ve ilgi duyduğu alanları değerlendirebilmesi ile ilgilidir (Kula ve Adıgüzel, 2015). İyi ve nitelikli bir kariyer planlaması gerçekleştirebilmek için en önemli etken kariyer seçimini doğru yapabilmektir. Birey kariyer seçimini yaparken kişilik, beklentiler, bireyin sosyal ve ekonomik statüsü, mesleği gibi birçok faktörden etkilenebilmektedir (Adıgüzel, 2009). Kişiler bireysel ihtiyaçlarını karşılayabilmek, geleceğini güvence altına alabilmek için kariyer planlamasını gerçekleştirmelidir (Tüz, 2003).

Kariyer planlama, bireyin iş yaşamındaki amaç ve hedefleri doğrultusunda verdiği kararlar bütünüdür. Bireyin deneyimi, başarıları, eğitim durumu, yetenekleri ve bilgi düzeyi bu süreçte istenilen hedeflere ulaşmak için son derece etkili ve önemlidir. Kariyer planlama sürecinde kişi kurum hedeflerini ve kendi hedeflerini uygun bir şekilde yürütmelidir. Bu durum bireyin kendini geliştirmesi, üst pozisyonlara hazır hale getirmesi ve gereken yeterliliği sağlamak için gereklidir. Bireyin böyle bir planlama gerçekleştirmesi yaşamında daha mutlu ve iş hayatını daha verimli geçirmesini sağlar. Kariyer planlama bireyin kendi eksikliklerini görüp tamamlama, amaç ve hedeflerini ortaya çıkarma, işine bağlı bireyler olma ve yüksek yaşam standardını yakalama olanaklarını sağlar (Ayan, 2011).

Kariyer planlaması bireyin bütün hayatını kapsayabilmektedir. Kariyer planlaması bireyin okulunu bitirip son ve iş hayatına giriş yapmasıyla başlar. Bireyler iş hayatlarına hangi konumda olduklarını, neleri başarabildiklerini, gelecekte neleri ortaya koyabileceklerini ve ulaşmak istediği hedefleri gerçekleştirebilmek için kariyer planlaması yapmalıdır (Kır ve Salkım Er, 2017).

2.1.5. Kariyer Geliştirme

Kariyer bireyin çalışma hayatının tamamını kapsamaktadır. Kariyer geliştirme hedeflenen kariyer noktasına ulaşabilmek için harekete geçip birtakım faaliyetler ortaya koymayı ifade eder. Bu bağlamda kariyer geliştirme bireyin hedefleri doğrultusunda ilerlemesine ve sahip olduğu yeteneklerini geliştirmesine olanak sağlar. Kariyer geliştirme birey ve örgüt açısından birçok fayda sağlar (Karatuzla, 2020). Kariyer geliştirme, birey ve işletme açısından hedeflenen ekonomik düzeye ve amaçlara ulaşabilmek için büyük bir önem arz etmektedir (Kahraman ve Afacan Fındıklı, 2018).

Bireyin mevcut pozisyonunu göz önüne alarak, performans ve gelişimine katkı sağlamak ve bireyin hedeflerine ulaşabilmesi için, belirli plan ve doğrultuda harekete geçmesine kariyer geliştirme denmektedir. Kariyer geliştirme faaliyetleri ile hedeflediği noktaya ulaşan birey, ekonomik olarak tatmin olmasının yanı sıra sosyal ve psikolojik olarak da tatmin olmaktadır. Bu durum bireyin sosyal statüsünün artmasına, toplumsal saygınlık kazanmasına ve kendine güven kazanmasına da olanak sağlar (Akın Acuner, 2019). Kariyer gelişimi, bireylerin iş hayatını etkileyen fırsatlar, psikolojik, eğitim, ekonomik, sosyolojik faktörleri kapsayan ve bireyin hayatı boyunca devam eden bir süreci kapsar. İşletmeler çalışan devir hızını azaltmak ve çalışanların verimliliğini arttırmak için, çalışanların kariyer gelişimine gereken özeni göstermeleri gerekmektedir (Kılınç, 2020).

Bireyin sahip olduğu becerileri, yetenekleri, kişilik özellikleri, sahip olduğu sosyal ve teknik donanımlarını geliştirebilme ve daha ileri seviyelere taşıyabilmesi için gösterdiği çaba kariyer geliştirme kapsamındadır. Birey sahip olduğu yetenek ve becerilerini hem bireysel amaçlar hem de örgütsel amaçlar için kullanabilir. Kişi kariyerini geliştirmek için gösterdiği çaba, kişinin kariyeri için hedeflediği noktaya gelmesinde büyük bir önem arz eder. Kariyer geliştirme sürecinde birey çeşitli kariyer fırsatları yakalar ve çalıştığı örgüte birçok fayda sağlar (Akın, 2005). Kariyer gelişimi, kariyer kavramını örgütsel bakış açısı ile yansıtır. Bireyin kariyeri boyunca ulaşacağı pozisyonları ve hedeflediği kariyer için çıktığı basamakların geliştirilmesini kapsar. Kariyer gelişiminin içinde, terfi, mevki değiştirme, kariyer haritası gibi kavramlar yer alır. Bireysel ve örgütsel ihtiyaçlar doğrultusunda şekillenir (Özden, 2015). Kariyer geliştirmede işverende çalışanda bir diğerine karşı sorumlu değildir. Çalışanlar istedikleri kariyer hedefine ulaşabilmeleri konusunda işverenin yardımı olmadan gerçekleştiremeyeceklerini düşünürler. İşletmelerin istedikleri seviyeye ulaşabilmeleri ve yüksek finans değerlerine sahip olabilmeleri için çalışanlarını kariyer programlarına

yönlendirmesi gereklidir. Çalışanların hızlı hareket edebilmesi, yaratıcı düşünebilmesi ve yüksek fayda sağlayabilmesi için şirketlerin kariyer geliştirme konusuna odaklanmaları gerekmektedir. İşverenler çalışanların kariyer geliştirmelerini sağlamak için bazı çalışanlar yerine bütün çalışanlara odaklanmalıdır. Bazı birim veya sistemlere odaklanmak yerine bütün birim ve sistemlere odaklanılmalıdır. Çalışanların performans değerlendirme sistemi düzenli olarak takip edilmelidir (Ayan, 2011).

Kariyer gelişimi üzerine yapılan çalışmalarda öğrencilere kariyer beceri ve yeterliliklerinin kazandırılması gerektiği ve bu durumun öğrencilerin kariyer gelişimi için büyük bir önem taşıdığı vurgulanmıştır (Karacan Özdemir ve Bacanlı, 2020). Kariyer geliştirme bireysel ve örgütsel olarak kariyer faaliyetlerini belirli bir yapı içerisinde ele almaktır. Kariyer gelişimi bireyin meslek yaşamının tüm boyutlarını kapsayan çok yönlü bir süreçtir. Bu gelişimin amacı, kişinin işini daha iyi ve daha verimli yapabilmesini sağlamaktır. Kariyer gelişimini tamamlamış bireyleri bağlı oldukları işletmeleri ürettikleri mal ve hizmetlerin kalitesi artar, işletmenin masrafları azalır, işletmedeki kaza sayıları azalır ve enerji tasarrufu yapılır (Gündüz, 2013).

İşletmelerin yeni mal ve hizmet üretme istekleri, işletmede değişim ve gelişim sağlama istekleri, işletmelerin insan kaynakları yönetimi sistemini değiştirmiş ve işletmeleri çalışanlar üzerinde kariyer gelişimine yönlendirmiştir. Genel olarak kariyer geliştirme faaliyetleri hem bireysel hem de örgütsel açıdan her iki tarafa da büyük faydalar sağlamaktadır (Akın, 2005). Çalışan bireyin iş hayatı boyunca kariyer hedeflerine ulaşabilmesi için uyguladığı programlar, katıldığı faaliyetler, yaptığı eylemler bireyin kariyer geliştirme faaliyetleri olarak tanımlanabilir (Kılıç ve Öztürk, 2009).

Deneyimli ve yüksek niteliğe sahip çalışanları işletmeye bağlı tutabilmek için işletmeler kariyer geliştirme faaliyetlerine gereken önemi vermeleri neredeyse zorunlu bir hale gelmiştir. İşletmenin sunduğu kariyer geliştirme faaliyetleri çalışanın işletmeye bağlılığını, çalışma isteğini ve performansını büyük ölçüde etkilemektedir. İşletmenin sunduğu kariyer geliştirme faaliyetleri bireyin kariyer hedeflerine ulaşmasını sağladığı kadar işletmeninde hedeflerine ulaşmasını sağlamaktadır. Bu süreç boyunca işletmeler çalışanlarının kariyer hedeflerine ulaşabilmesi için fırsatlar yaratmalı, plan ve stratejiler oluşturmalıdır. Çalışanların arzu ettikleri kariyer hedefine ulaşabilmesi için işletmeler teşvik ve motive eden faaliyetler yürütmelidir (Türkay ve Eryılmaz, 2010).

2.1.6. Kariyer Yapılandırma

Kariyer yapılandırma bireyin geçmiş kariyeri ve şu anda sahip olduğu kariyere göre gelecekte kariyerini nasıl oluşturacağı konusuna odaklanır. Kariyer yapılandırma kişinin sosyal çevresinden büyük bir oranda etkilenmektedir. Ayrıca kariyer yapılandırma bireyin kariyerini geliştirmesinin yanı sıra bireyin sosyal çevresiyle etkileşimine, öğrenme düzeyiyle ve kendisini tanımasıyla yakından ilgilidir (Karacan Özdemir, 2018). Bireyin sahip olduğu sosyal kimlik ve benliğinin korunması, değişen iş dünyasına karşı bireyin tutumu ve değişimleri nasıl yöneteceği kariyer yapılandırmasının temel konularıdır (Karacan Özdemir ve Ayaz, 2020).

Genel anlamda kariyer yapılandırma bireyin kariyer sürecini dikkate alarak kariyer gelişimi konusuna odaklanır. Kariyer yapılandırma kuramı mevcut kariyer kuramlarını bütünleştirmeyi amaçlar. Bireyin mesleki keşfini, verdiği kariyer kararlarını, yetenek ve becerilerini yakından inceler. Kişinin sahip olduğu ilgi alanlarına, yeteneklerine ve değerlerini dikkate alarak hazırlık yapmasını ve karar vermesine yardımcı olur (Savickas, Porfeli, Hilton and Savickas, 2018). Kariyer yapılandırması bireyin kariyer gelişimi, kariyer kararları, kariyer geleceği ve kariyer başarısı gibi konular ile ilgilidir. Kariyer yapılandırma teorisi bireyin iş ve meslek seçimini dikkate alarak kariyer inşa etmesine odaklanır. Kişinin sosyal çevresine uyum sağlamasını ve geliştirmesini amaçlar (Hartung and Taber, 2008).

Bireyin kariyeri bakımından şu anda ne durumda olduğunu, bireyin geçmiş kariyeri, gelecekte nasıl bir kariyere sahip olacağı ve kariyer geçişlerinin bütünü bireyin kariyer yapılandırmasını oluşturur. Kariyer yapılandırmasında önem verilen husus bireyin kariyer gelişimi, kariyer değişiklikleri ve yeni bir kariyer oluşturabilmek için gereken şartları oluşturabilme koşuluna odaklanır. Ülkemizde kariyer yapılandırma üzerine yapılan az sayıda çalışma bulunmaktadır (Duru ve Gültekin, 2019).

2.1.7. Kariyer Kararı

Kariyer doğrultusunda verilen kararlar, bireylerin hayatını ve yaşam biçimlerini doğrudan etkilemektedir. Kariyer kararları insanların hayatında verdikleri en önemli kararlar içerisinde yer almaktadır. İş hayatını doğrudan etkilediği için sağlıklı ve doğru kararlar verilmelidir. İş doyumu, mutlu bir yaşam ve başarı sağlayabilen kariyer kararları genelde üniversite öğreniminden sonra iş hayatına geçilen dönemlerde verilmektedir (Ulaş ve Yıldırım, 2016).

Üniversite hayatı bireyleri iş yaşamına hazırlayan ve mesleki eğitimlerin alındığı bir dönemdir. İnsan hayatının en önemli durumlarından bir tanesini de kariyer kararı vermektir. Bu nedenle bireyler kariyer kararı verirken baskılar ve çeşitli zorluklar yaşamaktadır. Dolayısıyla bu durumu rahat atlatabilmek için bireyleri üniversite dönemlerinde bir rota çizmeli, kariyer hedeflerine ulaşabilmek için planlı bir şekilde hareket etmelidir. Bu durum bireyin tüm yaşamını şekillendirmektedir (Şen Baz, 2019).

Üniversite döneminden iş hayatına geçiş dönemi bireylerin yaşamını doğrudan etkileyen bir dönemdir, bu dönem ile karşı karşıya kalan üniversite öğrencileri zorluklar yaşayabilmektedir (Ulaş Kılıç, 2018). Taylor ve Betz (1983) kariyer kararı verme yetkinliği kavramını ortaya çıkarmışlardır. Bireyler kariyer kararlarını verirken ilgi alanlarını, hedeflerini ve amaçlarını, yeteneklerini ve becerilerini dikkate alarak kararlar vermelidirler. Bu doğrultuda gereken bilgi, deneyim ve yeterliliğe ulaşılmalıdır. Ayrıca bireyler ilgilendikleri mesleklere göre bilgi toplayabilmeli, piyasayı dikkate almalı ve problemleri çözebilecek yetkinliğe sahip olmaları gerekmektedir. Bireyler kariyer kararı aşamasına gelene kadar kariyer tercihlerini belirlemeli, kendine alternatif biçimler oluşturmalı ve bu konular hakkında bilgi toplamalı, toplanan bilgileri değerlendirmeli ve hedefleri doğrultusunda ilerlemelidir (Öge, 2020).

Bireyin kariyer yaşamını şekillendirme ve kariyer yapma gibi konularda aldığı tüm kararlar, bireyin bütün hayatını etkileyen en önemli kararlar arasındadır. Günümüzde bireyler üniversitenin son yıllarından iş hayatına geçiş evresinde kariyer kararı vermek zorunda kalmaktadırlar. Yanlış verilen bir kariyer kararı bireyin bütün iş hayatını olumsuz etkiler, istenmeyen ve sevilemeyen bir iş yaşamına sebep olabilir. Verilen bu yanlış karar bireyin meslek yaşamında tükenmişliğe, kaygı bozukluğuna ve strese sebep olabilir (Kürtüncü, Yıldız ve Kurt, 2019).

Meslek seçmek geçmişten günümüze kadar insan hayatının en önemli kararlarından birisi olmuştur. Verilen bu karar bireyin kariyerinin temelini oluşturur. Ayrıca kişinin hayatının geri kalanında nerede, kimlerle ve nasıl yaşayacağını verdiği kariyer kararı ile bağlantılıdır. Gelişen toplum hayatında kariyer kararı seçilen meslek kadar önemli bir karardır. Kariyer kararı veren bireyler birçok farklı sorun ve engel ile karşılaşmaktadır. Üniversite mezunu bireylerin mesleki kararsızlıkları ve meslek seçerken karşılaştıkları engeller ve yaşadıkları kararsızlık onların kariyer ve mesleki gelişimini olumsuz yönde etkilemektedir (Duru, Bayraktar ve Gültekin, 2020). Yükseköğrenim, kişilerin kariyerlerine yönelik önemli kararlar verilen kritik bir süreçtir. Birey bu süreçte, iş dünyası hakkında bilgi sahibi olur, kişiliğini ve yeteneklerini daha iyi

tanımlar, başarı ve performansını arttırabilir. Bireylerin kariyerleri hakkında verdikleri kararlar akademik hayatını, sosyal statüsünü, psikolojik ve sosyolojik durumunu ve bireyin niteliğini etkileyebilmektedir (İlter, 2020).

Sağlıklı ve doğru bir kariyer kararı verebilmek için kariyer kararları verilirken önemli hususların bilinmesi ve bunları doğru bir şekilde uygulanması gerekir. Kariyer kararı verme süreci basit bir süreçten ziyade, dikkat gerektiren kapsamlı bir süreç olarak tanımlanabilir. Kariyer kararını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bireyin sahip olduğu sosyo-ekonomik durum, kültür yapısı, akademik başarı gibi faktörler bireyin kariyer kararı vermesini doğrudan ve güçlü bir şekilde etkilemektedir (Ulaş ve Özdemir, 2018). Kariyer kararı vermek, meslek psikolojisinde temeldeki araştırma konuları arasında yer almaktadır. Kariyer kararı insanların vermek zorunda olduğu kararlar arasında yer almaktadır. Bazı bireyler bu kararı verirken hiçbir zorlukla karşılaşmazken, birçok birey ise birçok güçlükle karşılaşır ve durumlarına göre profesyonel bir yardıma ihtiyaç duyabilmektedirler (Öztemel, 2012).

Bireylerin kariyer ile ilgili olarak yaptıkları seçimler ve verdikleri kararlar hayatları boyunca etkili olan ve hayatlarındaki önemleri kararlar arasında sayılabilir. Kişi kendisine sunulan çeşitli iş seçenekleri veya fırsatları arasından hedefleri ve yetenekleri doğrultusunda kendine en uygun olanı seçmelidir. Bireyleri verdikleri bu karar hayatları boyunca ekonomik ve sosyal statülerini önemli ölçüde etkileyecektir. Kariyer kararları sürekli devam eden ve gelişim gösteren bir süreci kapsar (Doğan, 2014). Kariyer kararı verirken bireyler bir eylem planı yapmalıdır, alacakları riskleri değerlendirmeli, ekonomik faktörlere dikkat etmeli, kişisel ihtiyaçlarını ve kariyer hedeflerini gözden geçirmelidir. Bireyin vermiş olduğu kariyer kararı eğitim, iş durumu, kariyer hedeflerini ve emeklilik durumunu etkileyen bir karardır (Ancın ve Ulucan, 2020).

2.1.7.1. Kariyer kararını etkileyen faktörler

Bireyin vermiş olduğu kariyer kararı yaşam boyu devam eden bir süreci oluşturur (Mohan Bursalı ve Bayrak Kök, 2018). Kariyer kararı mesleğinde profesyonel olan bireyler başta olmak üzere, iş hayatına girecek ve girmiş olan bütün bireyleri ilgilendiren bir konudur. Bireylerin iyi bir gelir elde etme isteği, aile ortamı, almış olduğu eğitim, hedeflediği sosyal statü, iş tatmini, sahip olduğu yetenekler, sahip olduğu iş tecrübesi gibi faktörler bireyleri kariyer kararını etkilemektedir. Ayrıca yüksek gelir, iş güvencesi, vereceği kariyer kararının terfi ve kariyer hedefine ulaştırabilecek potansiyele sahip

olması bireyin vereceği kariyer kararında önemli bir etkiye sahiptir (Durer, Çalışkan, Akbaş ve Gündoğdu, 2009).

Meslek hayatının nasıl şekilleneceği konusunda verilen kariyer kararı baş rolü oynar. Bu sebeple kariyer kararı bireylerin hayatında büyük bir değer kazanmıştır. Bireyleri yaşadıkları ortam, lise eğitiminde seçtiği alan, üniversitede seçtiği bölüm, ruh hali, kariyer beklentileri, yaşadığı sosyal ve aile ortamı gibi durumlar bireylerin kariyer kararlarını etkileyen faktörler arasındadır. Ayrıca bireyleri sahip olduğu kişilik özellikleri, ilgi alanları, beceri ve yetenekleri, bireyin cinsiyeti, kültür yapısı, sahip olduğu ekonomik koşullar veya politik kriterleri de bireyin kariyer kararını etkileyen faktörler arasındadır (Duru, Bayraktar ve Gültekin, 2020).

Kariyer kararı, gelişmiş ülkelerde ve gelişmekte olan ülkelere gençler için büyük önem arz eden bir konudur. Günümüzde bireyler yüksek refah düzeyi sağlamak, yeni bir çevre kurmak ve ihtiyaçlarını karşılayabilmek için yaşamlarının büyük bir kısmını iş ortamında geçirmektedir. Kariyer kararı verilirken doğru tercihlerin yapılması, iş tatminini sağlayabilmek ve kariyer hedefine ulaşabilmeyi sağlayabilecek bir iş hayatı bireyin kariyer kararını temelden etkilemektedir (Eratlı Şirin ve Aydın, 2020). Bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri, istek ve ihtiyaçları, sahip olduğu yetenekler ve aldığı eğitim bireyin kariyer kararını etkileyen temel unsurlar arasındadır. Bireyin bilgi birikimi, sahip olduğu değerler, belirlediği kariyer hedefi, ilgi alanları ve iş tatmini gibi faktörler kariyer kararını etkilemektedir. İnsanları sosyo-ekonomik durumu, aile yaşamı, yaşadığı ülkenin sahip olduğu kültürel yapı ve kültürel farklılıkları kariyer seçiminde büyük bir etkiye sahiptir (Eren ve Kaya, 2020).

Bireylerin vermiş oldukları kariyer kararları üniversite eğitimi aldıkları süreçte şekillenmektedir, bu süreç bireyin gelecekte yapacak olduğu profesyonel iş hayatının temeli oluşturur. Ayrıca bireyin sahip olduğu özelliklerin ve çevresel faktörlerin kariyer kararına etkisi göz ardı edilemeyecek seviyededir. Üniversitesinde öğrencilerin sahip olduğu özellikler, kişisel gelişimlerini etkileyecek ve bu durumun bireylerin verecekleri kariyer kararlarına büyük bir etkisi olacaktır. Bireylerin geçmiş iş yaşamlarının, kariyer sürecinde yaşadıkları olaylar ve tecrübelerin de kariyer kararına etkisi bulunmaktadır. Her ne kadar bireyin sahip olduğu bilgi düzeyi, deneyim, yetenekleri ve çevresel etkenler bireyin kariyer kararını etkilese de bireyin sahip olduğu duygusal yapıda verilen kariyer kararında büyük bir etkiye sahiptir (İrge, Pamuk ve Kaynak, 2020). Bireyin sahip olduğu yetenek ve becerileri, ihtiyaçları, tutum ve davranışları kariyerini oluşturmaktadır. Bu faktörler bireyin iş yaşamında kariyer

kararlarını değiştirebilecek büyük etkilere sahiptir. Verilen kariyer kararı sorumluluk bireyin kendine aittir. Bireyin kariyer hedefleri doğrultusunda verdiği kararlar önüne çıkabilecek fırsatları değerlendirebilmesine olanak sağlamalıdır (Demir ve Yıldırım, 2020). Sahip olunan kişilik özellikleri ve cinsiyet gibi tekil faktörler, arkadaş ortamı ve aile ortamı gibi grup faktörleri bireyin kariyer kararını etkilemektedir. Cinsiyet, güvenlik, saygınlık, kişisel özellikler ve çevresel etmenler de bireyin kariyerini etkileyen faktörler arasındadır (Mayatürk Akyol ve Yılmaz, 2014).

Bireyin vermiş olduğu kariyer kararı yaşamı boyunca etkili olan ve hem toplum hem de ülkesi açısından büyük bir önem arz etmektedir. Bireyin yapmış olduğu kariyer seçimi, aile gelirini, yaşam standartlarını, sorumluluk duygusunu ve yetenekleri doğrudan etkilemektedir. Bu sebepler bireyin kariyer kararlarında büyük bir etkiye sahiptir. Bu faktörleri dikkate alınan verilen kariyer kararları bireyin hayatında mutlu ve başarılı olabilmesinde ki ön koşulları oluşturmaktadır (Batur ve Adıgüzel, 2014). Bireyler kariyer kararı verirken en etkili bir diğer unsur ise bireyin mesleğe duyduğu ilgidir. Birey mesleğinden elde edeceği parasal faydanın istediği yaşam standartlarını ve sosyal statüyü sağlaması gerekmektedir. Literatürde, lisans, yüksek lisans ve ön lisans düzeylerinde eğitim alan bireylerin kariyer kararlarının araştırıldığı araştırmalar bulunmaktadır fakat uluslararası ticaret öğrencileri üzerinde yapılan az sayıda araştırma bulunmaktadır. Ayrıca bireyler verdikleri kariyer kararı ile seçtikleri mesleğin gelecekte de önemli bir sektör olmasına dikkat etmektedirler (Çarıkcı ve Morçin, 2014).

Kariyer kararını veren birey kendine bir yaşam biçimi seçmiş olur. Birey ilgi alanları, yetenekleri, istediği yaşam biçimi ve kariyer hedefleri gibi faktörleri dikkate alarak bir kariyer kararı verdiğinde mutlu, başarılı ve verimli bir kariyere sahip olur. Bu faktörlere dikkat etmeden verilen kariyer kararında birey başarısız ve verimsiz bir kariyere sahip olabilmektedir. Bireyler verdikleri kararlara göre yetenekleri ortaya çıkartabilir ve kendini gerçekleştirebilir. Birey kendine haz veren bir mesleği tercih ettiğinde stres ve kaygıya uzak bir yaşam sürebilir (Sarıkaya ve Khorshid, 2009).

2.1.7.2. Kariyer kararsızlığı

Bireyler ilgi alanlarının ve yeteneklerinin farkında olmadığı dönemlerde kariyer seçimlerinde kararsızlık yaşayabilmektedirler. Bireyin birden çok alanda potansiyellerini göstermek istemesi bireyi kararsızlığa sürükleyebilir. Kişinin tercihlerini net olmaması, seçmek istediği meslek hakkında bilgi eksikliği yaşaması kariyer kararsızlığı ortaya çıkardan temel nedenler arasındadır (Öztemel, 2012).

Kariyer kararsızlığı son dönemlerde özellikle üniversite öğrencilerinde sık rastlanan bir durum haline gelmiştir. Bireyin kariyerini oluşturduğu ve geleceği için bazı faaliyetlerde bulunduğu dönemlerde kariyer kararsızlığı bu süreçlerin zora girmesine ve yavaşlaması sebep olmaktadır. Bireyin kişilik özellikleri de kariyer kararsızlığını etkileyen bir durumdur. Ayrıca kişi bulunduğu toplumun şartlarına göre, yaşadığı ülkedeki ekonomik ve politik sistemden dolayı kariyer kararsızlığı yaşayabilmektedir (Duru, Bayraktar ve Gültekin, 2020). Kariyer kararsızlığı genellikle bireyin kariyerinin gelişimi ve hedeflediği kariyer ile ilgili kararlar alınırken ortaya çıkmaktadır. Ayrıca bireyin meslek hayatında kendisiyle veya iş dünyası hakkında birtakım bilgi eksikliği yaşaması da bireyi kariyer kararsızlığı yaşamasına sebep olmaktadır. Genel olarak kariyer kararsızlığı kişinin yaşamakta olduğu belirsizlik duygusu ve bu duygunun beraberinde getirdiği birtakım problemlerin bütünüdür. Kariyer kararsızlığı yaşayan birey ek olarak bazı psikolojik ve ekonomik problemleri de yaşamaktadır (Büyükgöze Kavas, 2012).

Günümüzde kariyer kararsızlığı birçok birey için büyük bir endişe kaynağı olmuştur. Başlangıçta öğrenciler için karar verme sorunu büyük bir problem oluştururken günümüzde daha büyük bir kitleyi kapsamaktadır. İnsanların kendi kariyer kararlarını değiştirmelerini gerektiren durumları sıklaşması kariyer kararsızlığı durumunu daha sık yaşanır bir hale getirmiştir (Osipow, 1999). Bireylerin kariyer kararları hayatlarında vermek zorunda oldukları zor ve karmaşık kararlardan bir tanesidir. Kariyer kararları bireylerin yeteneklerini, hayatındaki amaçları, istediği kariyer hedefini etkileyen temel unsurdur. Bireyin vereceği kariyer kararı hayat beklentilerinin yanı sıra, sosyal çevresinden ve ailesinden etkilenmektedir. Bu durum kariyer kararı verme sürecini daha zor ve karmaşık bir hale getirip, bireyi kariyer kararsızlığına götürebilmektedir. Kariyer kararı süreci büyük bir dikkat ve çaba gösterilmesi gereken karmaşık bir yapıdadır. Bazı bireyler kolay karar verip bu süreci kolay ve hızlı bir şekilde aşabilirken, bazı bireyler karar öncesinde birtakım güçlüklerle karşılaşır bu süreci aşılması zor bir hale getirmekte ve bireyi kariyer kararsızlığına götürmektedir (Öztemel, 2014). Bireyler kariyer tercihlerini yaparken istediği yaşam standartlarını karşılama potansiyelini ve ilerleyen süreçlerde birtakım problemlerin ortaya çıkabilme ihtimalini dikkate alarak karar vermelidir. Bireyin vermiş olduğu karar kariyerini ve hayatını doğrudan etkilemektedir (Demir, 2020).

Kariyer geliştirme bireyin hayatı boyunca devam eden bir süreci kapsar. Birey bu süre içerisinde kariyer kararları almakta ve kariyer gelişiminde ilerlemeler gösterdiği farklı dönemlerden geçmektedir. Bu süreçte en önemli dönem bireyin yetişkinlik dönemi

içerisinde olduğu üniversite çağında yaşanmaktadır. Üniversite çağının son bulmasıyla birey kariyer hedeflerine ve istediği yaşam standartlarına ulaşabilmek için birtakım kararlar almak zorundadır. Üniversite öğrencilerinin karşılaştığı bu durum bireylerin kariyer kararsızlığı yaşamasına sebep olabilmektedir. Genellikle kişilik özellikleri, çevresel etmenler ve çeşitli nedenler kariyer kararsızlığını ortaya çıkarmaktadır (Mutlu, Korkut Owen, Özdemir ve Ulaş Kılıç, 2019). Kariyer kararsızlığı yaygın olarak yaşanan bir durumdur (Kelly and Lee, 2002). Üniversite öğrencilerin sıklıkla yaşadığı kariyer kararsızlığı durumu, bireylerin hayatları boyunca kariyerleri ile ilgili kararlar vermek zorunda olmasıyla, kariyer kararsızlığı daha geniş alanı kapsamaktadır. Kariyer bireyin lise eğitimde seçtiği bölümden, meslek hayatının tamamını kapsayan bir süreçtir. Bu durum bireyin birçok kez kariyer kararsızlığı yaşamasının sebebidir (Şeker, 2021). Kariyer kararsızlığı bireyin kariyer kararı verme zorunluluğu hissettiği durumlarda veya birtakım bilgi ve yetersizlik yaşadığı süreçlerde ortaya çıkmaktadır. Üniversite öğrencilerinin büyük bir kısmı kariyer kararsızlığı yaşamaktadır (Miller and Rottinghaus, 2013).

2.1.8. Üniversite Öğrencilerinin Bölüm Tercihlerini Etkileyen Faktörler

Üniversite eğitim bireysel tercihlere göre yapılan, araştırma yapma durumunun sık yaşandığı, bireyin kendini geliştirmesini, meslek sahibi olmasını ve yüksek bir gelir elde etmesini sağlayan bir süreçtir. Üniversite eğitim sürecinde bireyin yapmış olduğu bölüm tercihi, hayatı boyunca mutlu ya da mutsuz bir birey olmasına sebep olabilmektedir. Üniversite öğrencileri yaptığı tercihlere göre gelecekte yapacakları mesleği de belirlemiş olur. Öğrenciler bölüm tercihlerini yaparken oldukça dikkatli ve planlı hareket etmelidirler. Bu tercih bireyin bütün bir hayatını kapsadığı için, bölüm tercihlerini etkileyen faktörler üzerine odaklanılması oldukça önemlidir (Bardakçı, 2019).

Öğrencilerin kariyer planlarını oluştururken en çok dikkat gerektiren kısım üniversitede tercih yapacakları bölümü belirlemektir. Bu yüzden öğrencileri bölüm tercihi yaparken dikkat etmeleri gereken faktörleri tespit etmek oldukça önemlidir. Çok sayıda üniversite bölümünün ve benzer içerikli bölümlerin olması, bireyin bölüm seçme sürecini karmaşık ve zor bir hale getirebilmektedir (Çatı, İştari ve Özcan, 2016). Son yıllarda devlet ve vakıf üniversitelerinin sayılarının artması üniversite öğrenimi görmek isteyen adaylarının da sayısının artmasına sebep olmuştur. Bu durum üniversite bölümlerinin kontenjanlarının artmasıyla adaylarının istedikleri bölüme yerleşmelerini daha kolay hale getirmiştir. Böylelikle üniversite adayları ilgi alanlarına ve yeteneklerine göre daha rahat

karar verebilmektedir (Alkan, 2014). Bireyin hayatını büyük bir oranda etkileyen, aldığı eğitimi ve kariyer hedeflerini etkileyen temel unsur üniversitede tercih ettiği bölümdür. Bireyin yapmış olduğu bölüm tercihi başta kendisini, ailesini ve ülkesini etkileyebilmektedir. Bu sebeple üzerinde durulması gereken önemli bir konudur. Ülkemizde bu konuda yapılan çalışmaların sınırlı olması sebebiyle bu araştırmanın amacı, eksikliği biraz da olsa giderebilmektir (Demirci, 2017).

Üniversite adayı öğrencilerin tercihlerini etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerin tespitine yönelik birçok çalışma yapılmıştır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde üniversite adaylarının tercihlerini etkileyen temel faktörlerin bireyin ailesi, sosyal çevresi, öğretmenleri veya rehberlik hizmeti aldığı kişiler, demografik değişkenler, iş bulabilme durumu ve ekonomik koşulların etkili olduğundan bahsedilmiştir (Erkuş, Oral ve Sever, 2020). Günümüzde meslek seçimi bireysel ve toplumsal olarak büyük bir önem arz etmektedir. Üniversite bölümlerinin giderek artması bölüm sayılarını ve bu bölümlerin uzman kişilere ihtiyaç duymasıyla birlikte bireyler kendilerini uygun olan bölümleri bazı faktörler üzerine odaklanarak seçim yapmaktadır. Kişiyi bölüm seçiminde etkileyen faktörler içerisinde, yetenekleri, değer ve inanç sistemi, ilgi alanları, kültür ve çevre yapısı, sosyo-ekonomik durumu gibi faktörler büyük bir rol oynamaktadır. Ayrıca politika, ekonomi ve yasal sistem, ülkenin yönetim biçimi bireyin meslek seçimini etkilemektedir (Korkut Owen, Kepir, Özdemir, Ulaş ve Yılmaz, 2012).

Bireyin hedeflediği meslek ideallerine ulaşabilmesi için üniversite eğitimi tamamlaması oldukça önemlidir. İdealleri ve hedefleri dışında farklı bölümlerde okuyan öğrenciler okul başarısı düşük olabilir ve mezuniyet sonrasında ilgi duymadığı bir mesleğe sahip olabilir. Üniversite eğitimi sürecinde birçok birey ilgi, yetenek ve isteklerinin hangi mesleğe yatkın olduğu bilmemektedir, aile ve sosyal çevrenin etkisiyle yanlış bir kariyer tercihinde bulunabilmektedir. Bu sebeple istenilen mesleğe yönelik doğru karar verebilmek için üniversite bölümü seçmeden önce iyi bir araştırma yapılması gerekmektedir (Aydemir, 2018). Üniversite eğitimi için bölüm tercihi yapan birey yanlış bir bölüm tercihi yapması halinde hayatı boyunca bir pişmanlık yaşayabilir ya da doğru bir bölüm tercihi yaparak mutlu bir yaşam sürdürebilir. Üniversite eğitimine olan talebin gün geçtikçe artıyor olması, bireylerin üniversite tercihi yaparken hangi faktörlerin etkileyici olduğunu sorusu önem kazanmaktadır (Ertoprak, 2015).

Üniversite eğitimi, bireyin hayatı boyunca sahip olacağı kazanç, refah seviyesi ve tecrübenin temelini oluşturur. Bu dönemde birey sahip olmak istediği hedeflere ulaşmak için vermesi gereken en önemli kararlar bir tanesi üniversite eğitimi için seçeceği

bölümdür. Üniversite de seçilen bölüm ile seçilen meslek birtakım farklılıkları bulunmaktadır. İlgili alanına göre seçilen bölümlerde eğitim alınabilmekte fakat birey net olarak meslek seçimini yapmış sayılmaz. Seçmiş olduğu bölümün alt dallarından birinde mesleğini icra edebilir. Örneğin işletme okuyan bir birey pazarlama, finansman veya muhasebe gibi alanlara yönelebilir (Akın ve Onat, 2015).

Bölüm tercihleri, üniversite eğitiminin ardından mesleki yaşamın başlayıp geliştirilmesi konusunda önemli bir etkiye sahiptir. Üniversiteler nitelikli bireyler yetiştiren en önemli kurumdur. Öğrencilerin yapacağı bölüm tercihleri, kariyerlerini doğrudan etkilemektedir. Bölüm tercihleri bireyin kişilik özellikleri, yetenekleri, değerleri ve sosyal çevresi, sosyo-ekonomik durum gibi faktörlerden etkilenmektedir. Bu faktörler bireyin seçeceği bölümü, yapacağı işi ve işindeki başarı oranını etkileyen faktörlerdir (Zengin ve Genç, 2019).

2.1.9. İlgili Araştırmalar

Akar (2012) de Balıkesir Üniversitesinin de ve Çanakkale Onsekiz Mart üniversitesinde sadece İİBF öğrencilerinin oluşturduğu 450 kişilik örnekleme uyguladığı anketlerden elde ettiği verilere faktör analizi, varyans analizi ve t-testi uygulanmıştır. Yaptığı analizlere göre İİBF öğrencilerinin üniversite tercihi yaparken en çok dikkat ettiği faktörler akademik saygınlık, üniversite hakkında edinilen bilgi ve üniversitenin coğrafi konumu olduğu tespit edilmiştir.

Bardakçı (2019) öğrencilerin bölüm ve üniversite tercihi yaparken dikkate aldığı faktörleri incelemiştir. Sivas Cumhuriyet Üniversitesinin de Sağlık Hizmetleri MYO öğrencilerinden 238 kişiye anket uygulamıştır. Elde ettiği verilerin analizinde çapraz tablolar, frekans tabloları ve ki-kare bağımsızlık testi uygulamıştır. Araştırmadan elde edilene ve analizlere göre, öğrencilerin büyük bir kısmı tercih yapmadan önce seçtiği bölüm ve yapacağı meslek hakkında yeterli bilgiye sahipken, akademik kadro hakkında yeterli bilgiye sahip olmadıklarını tespit etmiştir. Öğrencilerin bölüm tercihlerini etkileyen faktörün tercih yapmadan önce sahip oldukları bilgi düzeyleri olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Ouano, Torre, Japitan ve Moneva (2019) da yaptıkları çalışmada bölüm seçiminin öğrencilerin gelecek planlarını belirlemede etkili olduğunu belirtmişlerdir. Yaptıkları araştırmada üniversitenin itibarının, konumunun, maliyetinin, sosyo-ekonomik durumunun, öğrencilerin beklentilerinin ve okulun büyüklüğünün öğrencilerin tercih yaparken dikkat ettiği faktörler olduğu tespit etmiştir.

Çatı, İştar ve Özcan (2016) üniversite öğrencilerin tercihlerini etkileyen faktörleri bulabilmek için üniversiteye sınavı girecek olan 1112 öğrenciden veri toplamıştır. Yapılan anketlerden elde edilen verilere faktör analizi, t testi, tek yönlü varyans analizi ve frekans analizi uygulamışlardır. Faktör analizinden elde ettikleri sonuçlara göre öğrencilerin üniversitenin sağladığı imkanlardan, kampüs ve sosyal çevrenin tercihlerini etkileyen faktörler olduğu belirlenmiştir. Ayrıca kız öğrencilerin tercih yaparken imkan, saygınlık ve kampüs özelliklerinden etkilendiğini tespit etmişlerdir.

Korkut Owen, Kepir, Özdemir, Ulaş ve Yılmaz (2012) yaptıkları araştırmada öğrencilerin bölüm seçme nedenlerini cinsiyet, mezun olunan lise türü, ailenin eğitim düzeyi açısından fark olup olmadığını araştırmışlardır. Araştırmacıların geliştirmiş olduğu anket ile 869 öğrenciden veri toplanmıştır. Verilere SPSS 15 ile yüzde, kay kare ve frekans testi kullanılarak analiz yapılmıştır. Üniversite öğrencilerinin bölüm seçerken ilk olarak bireysel ve sistemik sebeplerden etkilenmektedirler. Devamında sosyal etkenlerin izlediği ve son olarak da şans etkeni yer almaktadır. Üniversite öğrencilerinin bağımsız değişkenlere göre bölüm seçme sebeplerinin farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

Gavcar, Bulut ve Karabulut (2005) Muğla Üniversitesinde İİBF de okuyan öğrencilerin neden bu fakülteyi tercih ettiklerini araştırmak istemiştir. Öğrencileri etkileyen en büyük faktörün %51,8 oranla öğrencilerin büyük bir kısmı düşün bir puana sahip oldukları için tercih etmişlerdir. Ayrıca öğrencilerin %23,3'ü ailesinin yaşadığı yere bir konumda olduğu için tercih etmişlerdir. Erol, Yergin ve Mercan (2012), Hakkari Üniversitesi öğrencilerine yaptıkları çalışmada öğrencilerin üniversiteyi ve fakülteyi neden tercih ettiklerini araştırmışlardır. Çalışmadan elde ettikleri sonuçlara göre öğrencilerin cinsiyetinin, ailesine olan yakınlık ve uzaklık durumunun, ailesinin gelir durumunun tercihlere bir etkisinin olmadığı bulgusunu elde etmiştir. Araştırmaya 170 öğrenci katılmıştır.

Bahar (2002) yaptığı çalışmada Eğitim Fakültesi, İİBF ve Tıp Fakültesi öğrencilerinin bölüm veya fakülte tercihlerinin sosyo-ekonomik özellikleri açısından arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. 2562 öğrenciye anket uygulanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin test edilmesi için khi-kare analizi kullanılmıştır. Eğitim Fakültesi öğrencilerinin sosyo-ekonomik düzeylerinin Tıp ve İİBF öğrencilerinin sosyo-ekonomik düzeylerinden düşük olduğu, Tıp ve İİBF öğrencilerinin sosyo-ekonomik durumunun birbirlerine benzediğini tespit etmiştir. Öğrencilerin ailesinin eğitim düzeyi, mesleği, gelir yapısı, kardeş sayısı, konumu ve öğrencinin üniversite hayatı boyunca kaldığı yer ile okul türü arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Duru, Bayrak ve Gültekin (2020) günümüzde zorlaşan kariyer kararı sürecini etkileyen faktörleri bulabilmek için iki devlet üniversitesinde sadece eğitim fakültesi öğrencileri üzerinde araştırma yapmıştır. Araştırmaya 383 kadın ve 116 erkek öğrenci olmak üzere toplamda 499 öğrenci katılım sağlamıştır. Katılım sağlayan öğrencilere Kariyer Karar Ölçeği, Kariyer Geleceği ölçeği ve Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği uygulanmıştır. Verilere pearson korelasyon analizi, t testi ve çok regresyon analizleri uygulanmıştır. Araştırmacılara göre kültür, eğitim politikaları, cinsiyet ve mesleki gelişim düzeylerinin kariyer üzerinde etkili olan faktörler olduğu belirtilmiştir.

Batur ve Adıgüzel (2014) Y kuşağının farklı meslek tercihlerinin ve iş alışkanlıklarının farklı olduğu belirtmiş, bu nedenle kariyer tercihlerinde karar alırken bu kararları etkileyen faktörleri ve karşılaşılan durumları araştırmışlardır. Öncelikle kariyer, kariyer tercihlerini etkileyen faktörleri ve kariyer tercihinin literatürden faydalanarak açıklanmıştır. Araştırma kapsamında hangi etmenleri ne düzeyde öğrencilerin kariyer kararlarına etki ettiğini bulabilmek için anket yöntemini kullanmışlardır. Araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer tercihi yaparken öğrencilerin ailelerinin müdahalesine maruz kaldığı ortaya çıkmıştır. Sonrasında etkili olan diğer sebeplerin sınav sistemi olduğu, cinsiyet bazında değerlendirildiğinde erkek öğrencilerde aile ve arkadaş etkisinin daha yoğun olduğu tespit edilmiştir.

Durer, Çalışkan, Akbaş ve Gündoğdu (2009) işletme bölümünde öğrenim gören öğrencilerin muhasebe alanının kariyer tercihlerine etkisi olan faktörleri incelemiştir. Anket yöntemi kullanılmıştır. Elde edilen verilere uygulanan analiz sonucunda ekonomik ve iş piyasasına ilişkin, meslek hakkında sahip olunan bilgi, içsel ve çevresel etkiler olmak üzere dört grupta incelemiştir. Ulaşılan sonuçlara göre muhasebe alanında kariyer yapmak isteyen öğrenciler ile muhasebe alanı dışında kariyer yapmak isteyen öğrenciler arasında kariyer tercihinde etkili faktörler açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır. İki gruptaki öğrencilerin içsel faktörlere, sahip olunan önbilgi ile alakalı faktörlere, ekonomik ve iş piyasası ile ilgili faktörlere ve çevresel etmenlere ilişkin faktörlere önem verdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Yılmaz, Dursun ve Dursun (2013) üniversite öğrencilerinin kariyer açısından tercihlerini belirlemek ve bu tercihlerin demografik özelliklere göre farklılıkları olup olmadığı test etmek istemişlerdir. Anket tekniği ile toplanan verilere istatistiksel analiz olan faktör analizi uygulanmıştır. Uygulanan faktör analizi sonucunda öğrencilerin kariyer tercihleri altı boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; Girişimci, Sanatçı, Gerçekçi, Sosyal,

Geleneksel ve Araştırmacı kariyer boyutlarıdır. Bu boyutların demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Tengiz ve Babaoğlu (2020) Tıp fakültesi öğrencilerinin mezun olduktan sonra sahip oldukları kariyer olanaklarına göre kariyer tercihlerinin ne olduğuna ve tercihlerini etkileyen faktörlerin ne olduğunun belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada tamamlayıcılık deseni ve karma araştırma yöntemi kullanılmışlardır. Verileri kariyer tercih anketi ve odak grup görüşmeleri yaparak toplamışlardır. Odak grup görüşmeleri analiz edilmek için içerik çözümlemesi uygulanmıştır. Araştırma sonucuna göre; ilgi, para, saygınlık, yetenek, statü, uygulama alanı, TUS sınav puanı, mesleki tatmin, etik ilişkiler, yurtdışı imkanı, hastalar ve hasta yakınları, çalışma koşulları, ve kariyer danışmanlığı öğrencilerin kararlarını etkileyen faktörler olduğu tespit edilmiştir.

Karaarslan ve Altuntaş (2016) genç bireylerin kariyer tercihlerini etkileyen faktörleri birlikte değerlendirip tercihlerinin ne olacağını belirlemek istemişlerdir. Araştırmada tam profil yaklaşımına uygun olarak tasarlanan konjoit kartları, örnek kütleye elektronik ortam ve yüz yüze görüşme yoluyla yapılmıştır. Elde edilen verilere konjoint analizi uygulanmıştır. Araştırmada sonuçlarına göre bireyler kendi işlerini yapacakları, dinamik, zor ve yüksek gelir sağlayan işleri tercih etmektedirler. Bireylerde kariyer tercihini etkileyen önemli faktörün gelir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kartal, Ayyıldız ve Alp (2019) bireylerin kariyer tercihleri ve kariyer planlamaları ile meslek seçme sürecinde etkili olan faktörleri ve önem verilen kriterler arasındaki ilişkileri incelemişler. Çalışmada literatür incelenmiş ve uzmanların görüşlerini dikkate alarak bireyleri meslek seçimi ve kariyer tercihleri sürecinde etkili olan faktörleri belirleyip Bulanık Analitik Hiyerarşi Prosesi yöntemiyle analiz etmişlerdir. Daha sonra meslek seçiminde etkili olan faktörler ile bireyin kariyer tercihlerini etkileyen faktörler arasındaki ilişkiyi yapay sinir ağı modeliyle incelenmişlerdir. Çalışmada bireylerin sosyal özellikleri, demografik özellikleri göz önüne alınmış, bireyin kariyer tercihinde beklentilerinin tahmini açısından önem arz etmektedir. Yaptıkları çalışma kariyer tercihi yapacak olan bireylere beklentilerine uygun olarak yön gösterici bilgi sağlayabilir.

Akyol ve Yılmaz (2014) Celal Bayar Üniversitesi'nde Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı bölümünde okuyan öğrenciler üzerinde yaptıkları çalışmada, öğrenciler kariyer planlamalarında etkili olan faktörleri araştırmışlar ve etki dereceleri saptamak istemişler. Yapılan çalışmada öğrencilerde etkili olan faktörlerin; mesleğin saygınlığı, yakın çevrenin etkisi, yükselme olanakları, bireyin yeteneklerinin uyumluluğu, mesleğin farklılığı ve önyargıların etkileyici faktörler olduğuna dair bulgular elde edilmiştir.

Cansever, Metin ve Kişi (2020) zaman içerisinde uzmanlık alanındaki tercihleri ve bu tercihlerde etkili olan sebepleri ortaya koymak için tıp eğitim alana öğrencilerin tercihlerinde etkili olan faktörleri ortaya çıkarmayı amaçlamışlar. Yapılan çalışmada sistematik derleme yöntemi uygulanmış ve öğrencilerin tercihlerinde etkili olan birçok faktör olduğu ortaya çıkmıştır. Öğrencilerin tercihlerinde etkili olan faktörler; çalışma koşulları, ilgi alanları, yetenekleri, maddi tatmin, aile baskısı, kişisel gelişim faktörlerinin etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.1.10. Uluslararası Ticaret Bölümü

Bir ülkenin sahip olduğu iktisadi büyüklük ülkenin dış ticaret performansıyla yakından ilişkilidir. Ülkelerin ithalat ve ihracata yönelik hedefledikleri seviyeye ulaşabilmeleri için Uluslararası Ticaret alanına büyük önem göstermeleri gerekmektedir. Dış ticaretin gerçekleşebilmesi için ihtiyaç duyulan uzman personeli yetiştirebilmek adına niversiteler Uluslararası Ticaret bölümlerinde eğitimler vermektedir (Saygılı ve Ersoy, 2018).

Bütün ülkelerin kalkınabilmesi ve ekonomik olarak hedefledikleri büyümeyi gerçekleştirebilmesi için stratejik olarak bazı sektörlere odaklanmaları gerekmektedir. Bu strateji ülkelerin varlığını sürdürebilmesi ve gelişebilmesi açısından önemli bir husustur. Dünyada ve Türkiye’de olduğu gibi Uluslararası Ticaret alanı stratejik bir sektördür. Ülkelerin hedeflerine ulaşabilmesi ve istikrarlı bir büyüme sağlayabilmesi için Uluslararası Ticaret alanında ihtiyaç duyulan iş gücünü yetiştirebilmek büyük bir önem taşımaktadır. Sektör içerisinde ithalat ve ihracatın gerçekleştirebilecek ve gümrük mevzuatı açısından gereken ihtiyaçları karşılayabilecek elemanlara ihtiyaç duyulmaktadır. Bundan dolayı ülkemizde son yıllarda Yükseköğretim Kurulu tarafından bu sektördeki ihtiyacın karşılanabilmesi için üniversitelerde birçok Uluslararası Ticaret bölümü açılmıştır. Ülkenin genelinde yaşanmakta olan işsizlik sorunu niversite öğrencilerini bu bölüme yönlendirmektedir. İthalat ve ihracat alanında yaşanan hızlı büyüme sektörde ihtiyaç duyulan kalifiye çalışan ihtiyacını da yüksek büyük oranda arttırmıştır. Ayrıca birçok ithalat ve ihracat yapan firmalar gümrük ve dış ticaret mevzuatına hakim elemanlara ihtiyaç duymaktadır. Bu durum niversite okuyacak bireyleri Uluslararası Ticaret bölümüne yönlendirmektedir. Yaşanan bu eksikliğin farkında olan Yüksek ğretim Kurulu hızlı bir Şekilde Uluslararası Ticaret bölümlerini üniversitelerde amaya başlamıştır (Tunc, 2018).

İthalat ve ihracatın artması, dış ticaret hacminin sürekli olarak büyümesi ve ülkemizin jeopolitik konumu ülkemizde Uluslararası Ticaret bölümünü önemli ve stratejik bir konuma getirmiştir. Dış ticaretin ülkemize kazandırdığı katma değer ve ülkemizin kalkınması açısından dış ticaretin üniversiteler ve farklı kurum ve kuruluşlar tarafından büyük bir desteğe ihtiyaç duymaktadır. Ülkemizde dış ticaret alanında nitelikli işgücünü sağlayabilecek kurumlar arasından üniversiteler ilk sıradadır. Dolayısıyla üniversiteler ekonominin ihtiyaç duyduğu alanlarda nitelikli ve uzman işgücünü sağlayabilmek için bu alana gereken özeni göstermelidir. Dış ticaret ile alakalı olarak özel sektör, kamu kurum ve kuruluşlarının Uluslararası Ticaret bölümü öğrencilerine sağlamış olduğu seminer veya staj imkanları bu bölümü öğrenciler açısından sempati duyulan bir hale getirmiştir (Uçak ve Özkan, 2018).

2.2. Kaygı

Bu bölümde kaygı kavramı detaylı olarak incelenecektir.

2.2.1. Kaygının Tanımı

Kaygı fizyolojik değişimlerin görüldüğü, çevresel ve psikolojik olaylara karşı bilinçli bir şekilde hissedilen duygusal bir tepkidir. Kişilerde endişe, huzursuzluk ve gerginlik gibi duyguları uyandırmaktadır. Kaygı içten tehlikelere karşı bilinçdışı olarak gelişir. Kaygı oluşabilecek tehlikelere karşı ortaya çıkan bir duygudur ve kaygı tehlike ortadan kalktığında son bulur. Kaygı ruhsal ve fiziksel olarak birçok belirti gösterebilmektedir. Kaygının sebep olduğu ruhsal ve fiziksel belirtiler; “Endişe, gerginlik, güvensizlik, korku, panik, şaşkınlık, tedirginlik, ağız kuruluğu, baş ağrısı, baş dönmesi, bulantı, çarpıntı, güçsüzlük, halsizlik, iştahsızlık, kan basıncı düşmesi ya da yükselmesi, kas gerginliği, mide-barsak yakınmaları, solunum sayısında artma, terleme, titreme, uykusuzluk” gibi sonuçlara yol açabilmektedir (Kaya ve Varol, 2004).

Kaygı kavramının kökü eski Yunancaya dayanıp “anxietas” sözcüğünden gelmektedir. “Anxietas” sözcüğü endişe, korku ve merak anlamını taşımaktadır (Kaya ve Varol, 2004). Kaygı çok yönlü bir duygu durumudur, birçok davranış ve belirtinin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Kaygı duygusu insanın yaşamında olumlu duygu ve davranışlar sergilemesine sebep olabilirken, bazı durumlarda kişinin olumsuz duygu ve davranışlar sergilemesine de sebep olabilmektedir. Kaygı duygusu genel olarak olağan kabul edilen bir duygudur. Kaygı duygusunun temelinde tehlike, endişe ve korku duyguları yer almaktadır. Bireyin karşılaştığını düşündüğü olay ve durumun bireyin

istediğinin dışında gerçekleşebilecek olması kişide kaygının ortaya çıkardığı duyguları yaşamasına sebep olmaktadır (Aydın, 2017).

Kaygı psikologlar tarafından uyarılma yoluyla üretilen duygusal bir durumdur. Kaygı genellikle üç farklı yolla ölçülür. İlk olarak kişilere uygulanabilecek davranışsal testler ile ikinci olarak kişi duygularını dikkate alarak kendi oluşturduğu raporlarına göre, üçüncü olarak kalp atışı, terleme gibi fizyolojik testler ile ölçülebilir (Scovel, 1978).

Sosyal ve kültürel etkenler kaygının oluşmasında önemli bir etkiye sahiptir. Kaygı duygusu insanlar için önemli bir duygu durumudur. İnsanların hayatlarında olumsuz bir etki yaratan duygu ve olaylar bireylerde kaygı duygusunu ortaya çıkardığı söylenebilmektedir. Bireylerde barınma, beslenme ve iş bulabilme gibi öngörülemeyen ve belirsizlik yaratan durumlar kişilerde kaygı durumunu ortaya çıkarttığı gibi kaygıyı da arttırabilmektedir. Kaygı durumunun uzun sürmesi ve aşırı bir şekilde yaşanması insanlarda sağlık sorunları gibi olumsuz sonuçlara sebep olabilmektedir. Kaygı durumluk veya sürekli olabilmektedir (Pamuk, Hamurcu ve Armağan, 2014).

Endişe ve korku, kaygı duygusunun ortaya çıkmasını tetikleyen duygulardır. Endişe ve korku bir durumun gerçekleşip gerçekleşmemesiyle alakalıdır. Kaygıyı tetikleyen bir diğer duygu ise kuruntudur, kuruntu kişinin gerçekleşmeyen bir durumu gerçekleştirmiş gibi kabul etmesidir. Kaygı insanların en büyük problemlerinden birisidir (Ceyhan ve Akmaz, 2009).

Kaygı tehlikeli bir durum karşısında duyulan endişe ve korku uyandırıcı bir duygudur. Kaygının göstergesi olarak hızlı kalp atışları, soğuk terleme, panik, aşırı duygusallaşma gibi duygular örnek gösterilebilir. Kaygı kişiye yoğun bir rahatsızlık veren durumdur. Kaygının ortaya çıkış sebebi kişiye olumlu veya olumsuz etkiler gösterebilmektedir. Kişinin kaygı duyduğu konu üzerine yoğunlaşması o konuyu aşmasını sağlayıp olumlu bir etki yaratabilir. Fakat kişinin kaygı duyduğu konudan dolayı üzüntü hissetmesi ya da aşırı duygusallaşması kişide olumsuz bir etki ortaya çıkarabilir (Baştürk, 2007).

İnsanın temel duygularından biride kaygıdır. Kaygı bütün canlılarda olan bir duygudur. Bireyin kurduğu bütün ilişkilerde belirsizlik yaratan ve kontrol edilemeyen durumlar kişide kaygı duygusunun ortaya çıkışına sebep olmuştur. Kaygı yüzyıllardır psikoloji alanında en önemli araştırma konularından biri olmuştur. Kaygı duyan birey genellikle sorunun tam olarak ne olduğunu bilemez. Kişi kendini korkmuş, rahatsız ve sıkıntı içerisinde hisseder. Kaygı bazı durumlarda tehlikeye karşı önlem veya uyum aracı niteliği de taşımaktadır (Kartopu, 2012).

Kaygı insan yaşamını yüksek oranda etkilemektedir. Kişinin hayatının bazı dönemlerinde yoğun olarak yaşamaktadır. Kişinin bazı durumları ona kötü bir olay yaratacakmış gibi algılaması ve kendini güvensiz hissetmesi bu duygunun ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir. Kaygı bireyin çocukluk döneminden itibaren başlayabilmektedir. Bireyin cinsiyeti, eğitim durumu, ailesinin ekonomik durumu, aile bireylerinin eğitim seviyesi vb. sebepler bireyin kaygı düzeyini belirleyen etmenlerden sayılabilir. Bireyin hayatında yaşadığı olumsuz yaşantılar, yaşamı boyunca olumsuz kaygılar hissetmesine sebep olabilmektedir. Ekonomik durumu ve eğitim seviyesi düşük olan ailelerin çocuklarında kaygı yaşama ihtimali yüksek, Ekonomik durumu ve eğitim seviyesi yüksek olan ailelerin çocuklarında kaygı yaşama ihtimali düşük olduğu söylenebilir. Kaygı duygusunun temelini bireyin çevresi oluşturmaktadır (Erözkan, 2004).

Kaygı insan için gerekli fakat huzursuzluk ve acı veren bir duygu olarak nitelendirilmiştir. İnsanlarda bir tehlikenin gerçekleşme olasılığı veya herhangi bir tehlikenin yaşanması durumu kaygıyı ortaya çıkarmaktadır. Bireyin çevresinden kaynaklı tehlikelere karşı kaygı duyması doğal bir durumdur. Kaygı duygusu insanlarda düşünme yeteneğinin gelişmesine ve kendini korumak için birtakım keşifler yapmasını sağlamıştır. Kaygı durumu abartan bireyler normal durumları tehdit olarak algılayabilmekte bu durum bireyde mutsuzluk duymasına neden olmaktadır. Kaygı seviyesi yüksek olan bireyler karamsarlığa kapılıp, kolaylıkla incinebildikleri görülmektedir. Abartılı kaygı durumunun bireyde oluşmasının başlıca sebepleri arasında yakın çevresinde bulunan kişilerin aşırı kaygılı davranışları sebep olabilmektedir. Bireyin anne ve babası, öğretmenleri gibi yakın çevresindeki bulunan aşırı kaygılı kişiler bireyde aşırı kaygı gösterme durumunu etkilemektedir (Demiriz ve Ulutaş, 2003).

Kişilerin tehlikeyle başa çıkmak için temel duygularından bir tanesi kaygıdır. Kaygı tehdit ve tehdit olasılığı bulunan bir durum karşısında yaşanan bir duygudur. Kaygı duygusu olumsuzluk, karamsarlık ve endişe gibi duygularla anılsa da kişiyi tehlikelere karşı uyarıda bulunma, kişiye motive edebilme gibi olumlu duyguları da bulunan çok yönlü bir duygudur. Bireyin kaygı düzeyi gelişim çağında bulunduğu çevreye göre kaygı düzeyi şekillenir. Kişilerin kaygı düzeyleri, olaylara yükledikleri anlamları ve algı düzeylerini doğrudan etkilemektedir (Ehtiyar ve Üngüren, 2008).

Kaygı gerçekleşmesi beklenen bir tehlikeden korku ve endişe duyma durumudur. Tehlike durumunun gerçekleşme olasılığı kişiyi alarm durumunda bırakır ve kaygının ortaya çıkmasında etkilidir, kişi sürekli kötü bir şey olacakmış gibi hisseder. Kişinin kaygı

seviyesine göre küçük bir tedirgin ve gergin bir durumda bile kişi şiddetli bir kaygı durumu yaşayabilir. Kaygı ile korku duygusu birbirinden farklı duygulardır. Korku duygusunun oluşumunda belirli ve tanınan bir tehlike mevcuttur, kaygı duygusunda ise bilinmeyen ve tanınmayan bir tehdit mevcuttur (Yenilmez ve Özbey, 2006).

Kaygı birey tarafından tehlikeli olarak algılanan durumlar da ortaya çıkar ve bireyi olumsuz olarak etkileyen duygulara sebep olur. Kaygı yaşayan kişide stres ve gerginlik gibi hoş olmayan duygular gözlemlenebilir ve kişiyi tehdit edici durumlarda ortaya çıkar. Kaygı duygusu bilimsel olarak aşırı bir şekilde olmadığı sürece bireylerde motivasyon sağladığı görülmektedir. Birey kaygı duyduğu konularda önlem alması ve eksikliklerini gidermeye çalışması kaygı duygusunun motive edici yanlarından sayılabilir. Kaygı duygusunda aşırıya kaçma kişiyi fizyolojik ve biyolojik olarak etkiler, kişinin yapacağı işlerde ve sorumluluklarında aksaklık ve gecikme yaşamasına sebep olup beraberinde başarısızlığı getirebilir (Dilmaç, 2011).

Kaygı duygu olarak korku ile benzerlik gösterebilmektedir, fakat kaygı duygusunun kaynağının ya da sorununun bilinmemesi, kaygı duygusunun şiddeti ve süresi bakımından korku duygusundan farklılık göstermektedir. Kaygı hisseden bir kişi davranışsal olarak kaygı yaratan olay ya da durumdan kaçınma gösterebilir, kaygı yaratan durumdan düşünsel olarak ise olumsuz düşünceler veya kuruntular ortaya çıkmaktadır. Kaygı duygusunun gelişimi ve kaygı duygusunun ortaya çıkmasında bireyin yakın çevresi, özellikle annenin babanın tutum ve davranışları önemli bir yere sahiptir (Koruklu, Öner ve Oktaylar, 2006).

2.2.2. Kaygının Nedenleri ve Belirtileri

Kaygının temelinde, bireylerde tehdit veya heyecan unsuru yaratan bir durumun ortaya çıkışı yatmaktadır. Kaygı alanında ilk araştırmalar 1940'lı yıllarda başlamıştır. Kaygı bireyin karar alma durumunu kötü yönde etkilemektedir. Kaygı psikolojik ve fizyolojik olarak olası bir tehdidin algılanmasıyla ortaya çıkan olumsuz bir histir. Bireyin hayatında birtakım problemlerin ortaya çıkma ihtimali, kişide kaygıya sebep olup, zihinsel ve fiziksel sağlığını olumsuz etkilemektedir. Kişi kaygının nasıl oluştuğunu anlayamaz, fakat bu duygunun varlığı kişide rahatsız edici bir durum oluşturur. İnsanın korku duygusunun nedeni belirliken kaygı duygusunun kaynağı belirli değildir. Kaygının sonucunda vücutta birtakım fizyolojik etkiler ortaya çıkar bunlar; sinir, baş ağrısı, terleme, zor nefes alabilme, halsizlik gibi olumsuz belirtiler ortaya çıkar (Tezer, 2018).

Kaygı kişilerde ruhsal ya da fiziksel belirtilerle ortaya çıkmaktadır. Ruhsal veya fiziksel olarak kaygı bireyde hoşnutsuzluk, iletişim eksikliği, kendini soyutlama gibi duyguların ortaya çıkmasına sebep olur. Bu durum kişinin olağan yaşantısını olumsuz yönde etkilemekte ve kişiyi sosyallikten uzaklaştırmaktadır. Kaygı, ileride kötü yaşantıların ortaya çıkacağı hissi yaratıp, kişinin hayatında olumsuz süreçlerin yaşanmasına sebep olur. Kaygının ortaya çıkardığı iletişim eksikliği gibi duygular bireyin hayatı boyunca yeni insanlarla tanışmasına engel olacak ve tanıştığı insanlarla ise anlamlı ilişkiler kuramamasına sebep olacaktır. Bu olumsuz durumlar gün geçtikte kişinin hayatında yükselecektir. Kaygı ortaya çıkardığı hata yapma korkusu bireylerin hayatlarında risk alamamasına ve gerekli durumlarda cesaret gösterememesine neden olur. Bu kötü duygular beraberinde kişide kalp çarpıntısı, terleme, tuvalet ihtiyacı, terleme gibi problemlerin yaşanmasına sebep olur. Bu tarz sıkıntılar bireyin kaygı düzeyine göre şiddetli şekillerde ortaya çıkabilir ve bunun sonucunda bireyin yaşamında büyük bir kısıtlama yaratır. Kaygının birçok özelliği olumsuz olsa da ve bireyin yaşantısını olumsuz etkilese de zaman zaman kaygı duygusu bireyi motive etmekte ve öğrenme isteğini yüksek seviyelere çıkarmaktadır. Bu süreç birey tarafından iyi yönetilirse bireyin yaşantısında büyük bir başarı ortaya çıkarabilir (Aktan,2018).

Kaygı bireyin hayatında yoğun olarak yaşanmadığı sürece olumlu etkiler ortaya çıkarıp bireyin performansını yükseltebilir. Kaygı duygusu insanın en temel duygularındandır ve bireyin tehlike hissettiği durumlara ortaya çıkmaktadır. Bireyin yüksek kaygı yaşaması veya kaygı düzeyini kontrol edememesi bireyin hayatında mutsuz olmasına sebebiyet vermektedir (Yiğitalp ve Saka, 2017).

Kaygı duygusu günümüzde sık sık karşılaşılan temelinde korku ve endişe barındıran bir duygudur. Genellikle tehlike ve olumsuz duyguların yaşanması bu duygunun ortaya çıkmasına sebep olur. Bireyin kendisinde eksiklik görmesi ve yetersiz hissetmesi kaygıyı ortaya çıkarır. Kaygının kontrol edilememesi durumunda birey güçsüzleşir ve bunun sonucunda yapabileceği işleri yapamayacak hale gelir. Kaygı duygusunun artması bireyi problemlere karşı savunmasız ve içe kapanık bir hale sokabilir (Karataş, 2011).

Bireyin hissettiği endişe, korku ve baskı duygusu kaygıyı ortaya çıkartır. Bireyin karşılaşacağı durumu kontrol altına alamayıp üstesinden gelemeyeceği düşüncesiyle ortaya çıkar. Bunun sonucunda kişi gerginlik, panik hali, şaşkınlık, güvensizlik, korku duyguları gibi duygular gösterir. Yoğun kaygı yaşayan bireyler çevresindeki insanlarla

iletişim kurmaktan kaçınır ve sürekli başkaları tarafından olumsuz değerlendirileceğini düşünürler (Sınanmış ve Kolburan, 2019).

Kişinin içten içe hissettiği tehlikelere karşı ve genellikle bilinç dışı olarak ortaya çıkan bir duygudur. Tehdit durumunun ortaya çıkabilecek olması kişide bir takım fizyolojik rahatsızlıkların ortaya çıkmasına sebep olur. Kaygının ortaya çıkmasıyla kişi güçsüzlük, korku, üzüntü ve güvensizlik hisseder (Mollaoğulları ve Uluç, 2019).

Kaygı çok yönlü bir insani duygu durumu olup birçok fizyolojik belirti ve davranışları ortaya çıkarmaktadır. Kaygı duygusu bireyin tehlikelerle baş etmesine yardımcı olur. Kaygı duygusunun ortaya çıkması kişinin tehdit hissettiği duruma karşılık yetersiz kalacağını hissetmesidir. Kaygı insan yaşamında bazı durumlarda bireyde yaratıcı ve hızlı düşünmeyi sağlar ve bireyin hayatında olumlu etkiler bırakır. Bazı durumlarda ise kaygının oluşturduğu huzursuzluk ve endişe duygusu bireyin yaratıcı ve hızlı düşünmesine engel olur. Bunun yanı sıra bireyin çevresinde bütünlüğü ve düzeni bozar, kişinin sosyal yaşantısını olumsuz etkilere sebep olur ve olumsuz izler bırakır. Bunun sonucunda bireyde depresyon hali, korku, stres ve tükenmişlik duyguları ortaya çıkar (Aydın, 2017).

Kişinin kaygı içerisindeki hali ruhsal değişimine sebep olmakta ayrıca bedensel bir değişimi de tetiklemektedir. Kaygı insanın bir tehlikeye karşı hazırlıksız olması durumunda, o tehlikeye hazırlanma ve bekleme durumudur. Kaygı duygusunun oluşturduğu etki insan bedeni üzerinde düzenin bozulmasına sebep olmaktadır (Ümer,2018).

Kaygı birçok insanda zaman zaman ortaya çıkan bir duygu durumudur. Kaygı hisseden birey yaşadığı tehlike veya probleme karşı etkili bir çözüm üretmez. Kaygı insanda olumsuz psikolojik etkilerin sonucunda ortaya çıkmakta ve oluşan kaygı sonucundan insanda olumsuz psikolojik sorunlara yol açabilmektedir (Karataş ve Çelikkaleli, 2020).

2.2.3. Kaygı Çeşitleri

Günümüzde, kaygı herkesi belirli ölçüde etkilemekte ve bütün insanları ilgilendiren evrensel bir konudur ve farklı biçimlerde karşımıza çıkmaktadır. Spieldberger, Kaygı ve Davranış kitabında iki farklı kaygı türünü incelemiştir. Bunlardan birisi durumluk kaygı diğeri ise sürekli kaygıdır (Spieldberger, 1966). Durumluk kaygı ve sürekli kaygı detaylı bir şekilde aşağıda incelenmiştir.

2.2.3.1. Sürekli kaygı ve durumluk kaygı

Durumluk kaygı bireyin tehlikeli durumlar karşısında gösterdiği geçici kaygı türüdür. Sürekli kaygı ise bireyin içinden gelen, tehdit hissi yaratan ve bulunduğu duruma karşı stres hissetmesine yol açan kaygı türüdür. Durumluk kaygının oluşturduğu korku ve stres kişinin içinde bulunduğu tehdit durumunun miktarı ve süresiyle ilişkilidir. Korku ve stresin yüksek olduğu durumlarda bireyin durumluk kaygısı yükselmekte, korku ve stres yaratan tehlike ortadan kalktığında durumluk kaygı azalmaktadır. Durumluk kaygının yüksek olduğu süreçlerde bireyde fizyolojik olarak hissettiği baskıdan dolayı terleme, solunum bozukluğu, baş ağrısı gibi fizyolojik bozukluklar ortaya çıkabilir. Durumluk kaygı anlık yaşanan bir kaygı olup bireyin yaşadığı bir durumu tehlikeli olarak algılaması sonucunda ortaya çıkar. Sürekli kaygı halinde birey genellikle içinde bulunduğu durumu tehdit unsuru olarak algılamasıdır. Bireyde mutsuzluk, endişe, stres gibi durumlarının ortaya çıkmasına sebep olan sürekli kaygı hali bireyin normal bir durumu tehdit edici olarak algılamasıyla ilişkilidir. Sürekli kaygı halinin sık yaşanan bireyler de karamsarlık hali çok sık görülmektedir. Sürekli kaygı yaşayan bireylerin durumluk kaygı halini normal insanlara göre daha sık yaşarlar. Kişinin içinde bulunduğu tehdit durumundan kurtulabilmesi veya çözüme ulaşabilmesi, sürekli kaygı yaşayan bireylerde imkansız ve çok geç kalınmış gibi hissedilmektedir. Sürekli veya durumluk kaygıyı yoğun bir şekilde yaşayan kişilerde algı ve dikkat bozukluğu ortaya çıkar, bunun sonucunda bireyin hayatında huzursuzluğa yol açar (Kaya ve Varol, 2004).

Durumluk kaygı bir anda yaşanan, belirli durumlarda, kişinin tehdidi algılamasıyla ortaya çıkan ve tehdidin bitmesiyle ortadan kalkan bir kaygı türüdür. Sürekli kaygı ise bireyin hayatının tümünü kapsayan, bireyin duygu ve düşünceleriyle ortaya çıkan ve bazı durumlarda gerçekle alakasız şekilde gelişen bir kaygı durumudur. Sürekli kaygı hisseden birey sürekli stres altında ve huzursuz hisseder kendini. Durumluk ve sürekli kaygı gibi kaygı bozukluğu durumları insanlarda sıkça rastlanan bir problemdir (Güçlü, İhtiyaroğlu ve Tulunay Ateş, 2015).

Bireyin anlık bir tehlike karşısında hissettiği kısa süreli kaygıya durumluk kaygı, bireyin genel yaşamında içinde bulunduğu durumlarda stres ve tehlike duymasına sürekli kaygı denir. Durumluk kaygıyı birey kendi isteği doğrultusunda ortaya çıkartır ve tehlikenin ortadan kalkmasıyla kaygı ortadan kalkar. Sürekli kaygı ise bireyin yaşamı boyunca verdiği kararlardan kaynaklanır, bireyin pişmanlık hissetmesi sürekli kaygı duygusunun ortaya çıkmasında büyük bir etkidir. Bireylerin gelecek yaşamlarındaki iş

kaygısı gibi belirsizlikler kişinin sürekli kaygı hissetmesine sebep olmaktadır (Ceyhan ve Gül Akmaz, 2009).

Kişinin olağan bir durumu tehdit olarak algılaması, kişinin sürekli kaygı hissetmesini ve stres altında kalmasına sebep olur. Kişinin normal bir durumu tehdit olarak algılaması ve stres hissetmesi bireyin geçmiş yaşantısı ile bağlantılı olup, kişinin karakter özelliklerinin bir kısmını da ortaya çıkarmaktadır. Tehdit ve stres kaynakları oluşan bu sürekli kaygı bireyin hayatının mutsuz bir hal almasına sebep olabilmektedir. Sürekli kaygı yaşayan bireyler yoğun bir şekilde olumsuz düşüncelere kapılabilirler ve bunun sonucunda normal bireylere göre yoğun ve sık bir şekilde sürekli kaygı yaşarlar. Durumluk kaygı anlık ve belirli bir tehdide bağlı olduğu için sürekli kaygıya göre daha az yaşanan geçici bir kaygıdır (Umuzdaş ve Tök, 2020).

Kaygı, durumluk kaygı ve sürekli kaygı olarak ikiye ayrılabilir. Bireyin kısa süreli veya geçici olarak, belirli bir durumda ve zamanda endişe, korku ve tehlike hissetmesi durumluk kaygı durumudur. Sürekli kaygı ise, bireyin gelecek yaşantısında başına gelebilecek tehlike durumlarına karşı sürekli bir korku ve endişe hissetmesi durumudur. Bireyin gelecek endişesi içinde olması ve onu kontrol edemeyeceği düşüncesi bireyin sürekli kaygı halinde olmasına sebep olmaktadır. Kişi yaşantısı boyunca isteklerinin aksine sonuçlanacağına inanır ve bunun sonunca sürekli bir endişe, korku, tehdit altında kalma ve huzursuzluk durumları sürekli yaşanan bir hal alır. Gelecek yaşamını iyi tasarlayamayan ve istediği hedeflere ulaşamamış kişiler stres ve ümitsizlik duyguları içine kapanır. Bu durum sonucunda sürekli bir kaygı halinde yaşar (Aydın, 2017).

Durumluk kaygı bireyde geçici bir süreliğine ortaya çıkan, anlık sebeplere dayanan kaygı türüdür. Bireyin yaşamındaki tehlikeli koşulların oluşturduğu korku ve tehditler durumluk kaygının ortaya çıkmasına neden olur ve koşulların gidişatına göre kaygı artabilir veya azabilmektedir. Sürekli kaygı ise dış dünyadan ziyade bireyin iç yaşantısıyla alakalıdır ve kişinin yaşamını mutsuz bir hale getirir. Sürekli kaygı halindeki birey karşılaştığı durumlara karşı verdiği tepkiler, davranışlar ve bakış açısı kişinin sürekli hayatındaki durumlara karşı kaygı oluşturmaya sebep olur (Diken ve Karadağ Ak, 2020).

Bireyin anlık olarak yaşadığı kaygılı durumdan dolayı tehlike, korku, endişe, sararma, terleme ve titreme gibi değişimler yaşadığı kaygı türü durumluk kaygıdır. Sürekli kaygı kişinin hayatı boyunca kaygı hissetmeye olan yatkınlığıdır. Bu kişiler hayatı boyunca birçok durumu stresli, tehlike içinde ve kaygı verici olarak yorumlar. Sürekli kaygı hisseden bireyler kolay incinir ve hızlı bir şekilde karamsarlığa düşerler dolayısıyla

birey mutsuz ve sosyal yönden zayıf bir yaşam sürmektedir (Erbüçer ve Çiftçi Arıdağ, 2018).

2.2.4. Öğrencilerde Kaygı Durumu

Kaygı bireylerin yaşadığı en önemli sosyal sorunlardan biridir. Kaygı duygusunun oluşturduğu olumsuz duyguların yanı sıra öğrencilerde bir miktar kaygı duygusu çalışmaya teşvik etmekte, öğrenciler arasındaki rekabetle başa çıkabilmek için derslere karşı teşvik edici bir özelliği vardır. Kaygı duygusunda aşırıya kaçılması halinde öğrenciler sağlıklı ve verimli düşünememekte, etkili ve verimli şekilde ders çalışmamaktadır. Kaygı düzeyinin aşırıya kaçması öğrencilerin başarılarını olumsuz etkilemektedir (Aydın, Yazıcı ve Altun, 2018).

Kaygı öğrenme faaliyetlerinde, yardımcı ve zorlaştırıcı olarak iki etkisi vardır. Öğrencide motive edici bir kaygı düzeyinin olması öğrencinin performansını ve başarısını arttırabilir. Zorlaştırıcı etkisi bakımından ise kaygı öğrencinin derslerle başa çıkamaması durumunda ortaya çıkar ve öğrenim hayatını depresyon ve stres altında bırakabilir. Bunun sonucunda öğrenci aldığı dersleri kontrol edemez, derslerden uzaklaşır ve derslerini bırakmak zorunda kalabilir. Öğrencide öğrenme kaygısının zorlaştırıcı yönde oluşması bireyin bütün yaşantısını olumsuz etkilemektedir (Açık, 2020).

Sınıf ortamında öğrencilerden beklenen öğretmenlerinin sorduğu sorulara cevap beklentisi, yazılı ve sözlü olarak yapılan değerlendirmeler ve otoriter bir ortam öğrencilerde kaygı durumunun yaşanmasına sebebiyet vermektedir. Öğrenciler açısından kaygı kimi durumlarda öğrencinin öğrenmek algısını zayıflatan, öğrenciyi başarıdan uzaklaştıran bir etkisi olabilmektedir. Dolayısıyla öğrencilerde oluşan olumsuz kaygı öğrenciyi hedeflerinden uzaklaştırıp, hedeflerinden şaşmasına, benliğinden şüphe duymasına ve üzüntülü bir yaşam sürmesine sebep olabilmektedir. Kaygının öğrenciler açısından olumlu etkileri de görülmektedir, öğrenciyi bilgiye teşvik etme, öğrenmek için yoğun bir uğraş gösterme, öğrenme konusunda istekli bir hale getirme gibi kaygının olumlu etkileri görülebilmektedir (Ergür, 2004). Öğrencilerde kaygı yaratan bir diğer durum ise öğretmenlerin öğrencilere karşı tutum ve davranışlarıdır. Öğrencilere karşı rahat davranan bir öğretmen, öğrencilerin rahat olmasını sağlar ve bu durum her iki taraf açısından da istenilen iletişimin sağlanmasına olanak sağlar. Sınıf içinde yaşanan rahat ortam öğrencilerin derse katılımı açısından motive edici bir rol oynar (Abu Rabia, 2020).

Üniversite dönemi gençlerin en etkili öğrenim yıllarıdır. Öğrencilerin üniversite yaşamındaki akademik başarıları bütün bir hayatını etkileyebilecek bir potansiyele

sahiptir. Bu dönem kişilerin yetişkinliğe geçiş dönemine denk gelmektedir, bireylerin ilgi alanları, yaşam standartlarının bir kısmı ve meslek tercihleri bu dönemlerde ortaya çıkmaya başlamaktadır. Yaşam biçimine yön veren üniversite dönemi belirleyici özelliklerinden dolayı öğrenciler için büyük bir kaygı oluşturmaktadır. Birçok öğrenci üniversite döneminin son bulmasıyla meslek yaşamlarına giriş yapmaktadır. Üniversite öğrencilerinde oluşan gelecek endişesi, iş bulabilme veya bulama durumu bireylerde büyük bir kaygının oluşmasına sebebiyet vermektedir. Oluşan bu kaygı durumu ve üniversite mezunu olup işsiz kalan birçok insanın olması oluşan bu kaygının şiddetini yükseltmektedir (Sığırtmaç, Alan ve Öksüz, 2017).

Üniversite eğitimi, bireylerin gelecek hayatına yön veren bir etkisi vardır. Bu dönem bireylerin iş hayatına atılan bir adım olarak da nitelendirilebilir. Genelde ailesinin yanından ayrılp üniversite eğitimi almak için farklı şehirlere giden bireyler, karşılaştıkları ekonomik ve maddi sıkıntılar, yoğun bir ders dönemi öğrencilerde yüksek bir kaygı ve stres oluşturmaktadır. İstihdam alanları sabit kalmakta veya azalmaktadır fakat bunun yanı sıra üniversite eğitimi alacan öğrenciler ve üniversite mezunu bireylerin sayısı her geçen gün artmaktadır. Öğrenciler mezun olduktan sonra ya iş bulamamakta ya da iş bulma süreçleri çok uzun sürmektedir. Bu durum mezun ve aktif öğrencilerde ki stres ve kaygı düzeyini yükseltmektedir. Geleceği belirsizleşen öğrencilerde çeşitli psikolojik problemler ortaya çıkmakta ve öğrenciler de gelecek kaygısı oluşmaktadır (Tekin Tayfun ve Korkmaz, 2016).

Öğrenme sürecimiz dünyaya geldiğimizde başlayıp, ölene dek devam etmektedir. Öğrenme, bireyin yaşamını sürdürebilmesi, deneyim ve beceriler kazanabilmesi için gerekli bir süreçtir. Birey hayatının bir alanında başarılı olmak istediği alanlar da kaygı hissedebilir. Kaygı bireyin belirli bir seviyede tutması gereken bir durumdur. Hedefe ulaşmak için ve başarı elde edebilmek için öğrenme sürecimizde kaygı durumu çeşitli iç ve dış etkenlere karşı belirli bir seviyede tutarak kaygı duygusundan faydalanabilmemiz gerekmektedir (Karaman, 2009). Kaygı, öğrenme üzerinde olumsuz ve zayıflatıcı bir etkiye sahiptir. Kaygının ders notlarına karşı negatif bir etkisi vardır. Kaygılı öğrenciler öğrenmek için daha fazla zaman harcamaktadır ve sınıf arkadaşlarına göre geri kalmaktadırlar (Onwuegbuzie, Bailey and Daley, 1999).

En temel insani duygulardan biri olan kaygı bireyin düşünce yapısını bozabilir ve zihnin aktif kullanılmasını engelleyebilir. Öğrencilerde sınav dönemi oluşan kaygı sınava çalışmak için motive edici olabilir fakat bu kaygıyı normalin üstünde yaşayan öğrenciler yaşadıkları stresten dolayı sınavı bir tehdit veya korku ögesi olarak algılayabilir. Ayrıca

öğrencilerin sosyo-demografik durumu, kaldığı yer ve yaşam koşulları da öğrencilerin kaygı durumunu etkilemektedir (Güngör ve Demirağ, 2020).

Üniversite sınavına hazırlanan öğrencilerde başlayan stres ve kaygı, üniversite öğrenim hayatı boyunca ve mezuniyet sonrası iş bulma süreci içerisinde de devam etmektedir. Özellikle üniversite yıllarının sonlarına doğru öğrencilerde oluşan gelecek kaygısı ve belirsizlik öğrencilerde büyük bir stres yaratmaktadır. Üniversite mezunu gençlerde işsizliğin yüksek olması bu kaygıyı arttırmaktadır. Artan üniversite sayıları, mezun insan sayısı ve rekabetin artması oluşan bu kaygının yükselmesinde büyük bir etkidir (Dursun ve Aytaç, 2009). Öğrencilerin en önemli yılları olan üniversite dönemi, özellikle sınav dönemlerinde öğrenciler için büyük bir kaygı ve stres yaratmaktadır. Öğrenciler bu dönemlerinde ailelerinden ayrılıp, mesleki eğitim almakta ve iş bulabilme konusunda birtakım belirsizliklerle karşılaşabilmektedir. Bunun sonucunda öğrenciler gelecek korkusu, stres ve kaygı ortaya çıkmaktadır. Öğrencilerin üniversitelerde aldığı dersler ve gelecekte yapacakları mesleklerin yakından bir bağlantısı olduğu için bu derslerin sınavları öğrencilere başarılı olma isteğini ve stresi beraberinde getiriyor. Bu durum öğrencilerde kaygıya sebep olabilmektedir (Deveci, Çalmaz ve Açık, 2012).

2.2.5. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde kaygı ile ilgili yapılmış araştırmalardan bahsedilecektir. Kaygı konusu hakkında yurt dışında ve yurt içinde birçok araştırma yapılmıştır. Fakat ülkemizde bu konuyla alakalı fazla araştırma bulunmamaktadır. Yurt dışında ve yurt içinde yapılmış araştırmalardan aşağıda bahsedilmektedir.

Pamuk, Hamurcu ve Armağan (2014), üniversite eğitimi gören, kendini geliştirmek ve gerçekleştirmek isteyen öğretmen adayı üniversite öğrencilerinin farklı kaygılara sahip olabileceğini belirtmiştir. Bu sebeple Sınıf öğretmeni adayı olan üniversite öğrencilerinin sürekli ve durumluk kaygı düzeylerini belirlemeyi öngörmüşlerdir. Yaptıkları araştırmada tarama modelini kullanmışlardır. Sınıf öğretmeni adayı olan üniversite 4. sınıfta okuyan 234 öğrenci ile örneklem oluşturmuşlardır. Yapılan araştırmada Öner ve Le Compte (1983) tarafından uyarlanan Durumluk ve Sürekli Kaygı ölçekleri kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre; katılımcıların durumluk ve sürekli kaygı düzeylerinin medeni durumlar ile akademik başarıları incelendiğinde anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir. İkinci öğretim öğrencilerinin durumluk kaygı düzeyleri birinci öğretim öğrencilerine göre anlamlı derecede farklı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca kadın öğrenciler erkek öğrencilere göre sürekli kaygı düzeyleri anlamlı

bir fark göstermiştir. Araştırmada kullanılan açık uçlu soruların analizine göre katılımcıların KPSS’de başarısız olma, iş bulamama, aile ve çevre beklentilerini karşılayamama ve iş bulamama konularından kaygılı oldukları tespit edilmiştir.

Yalın Uçar ve Uysal (2019) üniversite öğrencilerinin sürekli kaygı durumları ve kendilerine ilişkin yeterlilik algılarını “yaşam boyu öğrenme eğilim”leri açısından değerlendirmek için üniversite öğrencileri üzerinde araştırma yapmışlardır. Araştırmaya devlet üniversitelerinde çeşitli bölüm ve fakültelerde eğitim gören ikinci ve dördüncü sınıf olan 720 öğrenci katılmıştır. Çalışmanın verileri için “Sürekli Kaygı Ölçeği”, “Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimi Ölçeği” ve “Yeterlilik Algısı Ölçeği” kullanılmıştır. Kullanılan ölçme araçları ve kullanılan ölçme araçlarının bütün alt boyutları arasında negatif ve pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öğrencilerin sosyal ve akademik yeterlilikleri ile sürekli kaygı durumları, yaşam boyu öğrenme eğilimlerini, anlamlı olarak yordadığı tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcıların öğrenme istekliliği %37 olduğu ve gelişime açıklığın %25 oranında açıklayabildiği tespit edilmiştir.

Ekşi ve Dilmaç (2010) üniversite öğrencilerinin sürekli kaygı açısından genel erteleme, akademik karar erteleme ve karar vermeyi erteleme durumlarını bölüm, cinsiyet, yaş, ailenin eğitim durumu, mezun olunan lise türü, anne ve babanın mesleği açısından anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak istemişlerdir. Araştırmaya toplamda 288 üniversite öğrencisi katılmış, bu öğrencilerin 95’i erkek ve 193’ü kadındır. Yapılan araştırmada veriler genel erteleme, akademik erteleme, karar vermeyi erteleme ölçekleri, sürekli kaygı ölçeği ve kişisel bilgi formu kullanılarak toplanmıştır. Elde edilen bulgulara göre sürekli kaygı durumu karar vermeyi erteleme, genel erteleme ve akademik ertelemeyi anlamlı olarak yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Akademik ve genel erteleme öğrencilerin okudukları bölüme göre anlamlı bir düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Genel erteleme, karar vermeyi erteleme, akademik erteleme ve sürekli kaygı puan ortalamaları anne ile babanın mesleği arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir.

Işık, Ağbuba ve Elçi (2015) üniversite öğrencilerinden aktif olarak spor yapan öğrencilerin sporda batıl davranışlara eğilimleri ile sürekli kaygı düzeyleri arasında oluşan ilişkiyi incelemek istemişlerdir. Araştırmaya BESYO öğrencisi olan 166 öğrenci basit rastgele örnekleme sistemiyle ve katılımcılar gönüllü olarak araştırmaya dahil olmuştur. Yapılan çalışmada “Sürekli Kaygı Envanteri” ve “Sporda Batıl İnanç ve Davranış Envanteri” kullanılmıştır. İstatistiksel analizlere göre, aktif olarak spor yapan öğrencilerin sporda batıl davranışlara eğilimleri ile sürekli kaygı durumları arasında

istatistiksel ve pozitif olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Yapılan araştırma kaygı durumunun aktif olarak spor yapan öğrencilerin batıl davranış eğilimini arttırmış olduğu tespit edilmiştir.

Gündoğdu, Yavuzer ve Karataş (2011) eğitim fakültesi öğrencilerinin sürekli ve durumluk kaygı durumlarının öğrencilerin çatışma çözüme becerilerini farklı değişkenler açısından incelemiştir. Araştırmada öğrencilerin çatışma çözüme becerilerini belirleyebilmek için “Çatışma Çözme Eğilimi Ölçeği” ile durumluk ve sürekli kaygı durumlarını belirleyebilmek için ise “Durumluk ve Sürekli Kaygı Envanteri” kullanılmıştır. Öğrencilerin durumluk kaygı durumları bölümlerine ve sınıf düzeylerine göre, sürekli kaygı durumları ise cinsiyet ve bölümlerine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Okur, Bahar, Akgün ve Bekdemir (2011) üniversitede matematik bölümü okuyan öğrencilerin sürekli kaygı durumlarını, akademik başarı durumlarını ve baskın öğrenme stillerini incelemiştir. Matematik bölümlerinde okuyan fen ve fen edebiyat fakültelerinde matematik bölümü okuyan öğrenciler ile eğitim fakültesinde ilköğretimler için matematik öğretmenliği okuyan 452 öğrenciden veri toplamışlardır. “Sürekli Kaygı Envanteri” ve “Kolb Öğrenme Stili Envanteri” ile veri toplamışlardır. Verileri analiz edebilmek için betimleyici istatistik analizleri ile ANCOVA ve Ki-kare analizlerini kullanmışlardır. Analizlerden elde edilen sonuçlara göre baskın öğrenme stillerinin özümseyen ve ayrıştırıcı olduğunu; cinsiyet, fakülte türü ve baskın öğrenme stili değişkenlerine bağlı olarak akademik başarılarının değiştiğini; öğrenme stili ile fakülte türü arasında anlamlı ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Demirsöz, Özel, Yonar ve Tekin (2021) yaptıkları çalışmada Veteriner fakültesinde okuyan öğrencilerin sürekli kaygı durumu ile kişisel kararsızları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamışlardır. Selçuk Üniversitesinde okuyan 244 öğrenciye anket uygulanmıştır. Uygulanan anketlerde sürekli kaygı durumu ve kişisel kararsızlık envanterlerini kullanmışlardır. Uyguladıkları analizler sonucunda Cronbach Alpha katsayılarını kişisel kararsızlık için 0,929, sürekli kaygı için ise 0,798 olarak bulmuşlardır. Faktör yapılarını uygunluğuna kontrol etmek için doğrulayıcı faktör analizi, ki-kare testi- CFI, GFI ve RMSEA indekslerini kullanmışlardır ve modelin uyum sağladığı tespit edilmiştir. Araştırma sonucuna göre öğrencilerin kişisel kararsızlıkları ile sürekli kaygı durumları arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Uzuntarla, Cihangiroğlu, Ceyhan ve Eroğlu (2015) üniversite öğrencilerinin sosyodemografik özellikleri ile sürekli kaygı durumları arasındaki ilişkiyi analiz etmek

istemişlerdir. Bingöl Üniversitesi'nin İİBF'de öğrenim gören 370 öğrenci araştırmaya katılmıştır. Araştırmada Spieldberger (1970) ve arkadaşlarının geliştirdiği ve Türkçe uyarlaması Öner ve Le Compte (1983) tarafından uyarlanan "Sürekli Kaygı Ölçeği" kullanılmıştır. Elde edilen verilere ise Bağımsız T-Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi ve Mann Whitney-U Testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgulara göre %68,1 yüksek kaygıya sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yılmaz, Dursun, Güngör Güzeler ve Pektaş (2014) Pınarhisar MYO da okuyan öğrencilerin kaygı düzeylerinin sosyo-demografik özelliklerini açısından farklılık olup olmadığını ve kaygı düzeylerini tespit etmek istemişlerdir. Araştırmanın evreni Pınarhisar MYO öğrencilerinden oluşmaktadır. Araştırmaya 922 öğrenci katılım göstermiştir. Araştırmada SKÖ ve DKÖ ile Kişisel Bilgi Formu'ndan yararlanılmıştır. Analizler için Kruskal Wallis H testi ile Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgulara göre cinsiyet, eğitimden memnun olma ve ailelerin geliri ile öğrencilerin sahip oldukları kaygı düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar göstermiştir. Öğrencilerin diğer sosyo-demografik özellikler açısından farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Hoi Yan (2006) tarafından araştırmada, yüksek okullarda gündüz ve akşam eğitim gören öğrencilerin kaygı düzeyleri araştırılmıştır. Araştırmada, Spielberger (1966) tarafından hazırlanan durumluk kaygı envanteri ve sürekli kaygı envanteri kullanılmıştır. Araştırmaya göre akşam eğitim gören ve gündüz tam zamanlı çalışan öğrencilerde, gündüz öğrenim gören herhangi bir işte çalışmayan öğrencilere göre daha yüksek kaygı yaşadıkları tespit edilmiştir.

Sümer, Poyrazlı ve Grahame (2008) tarafından yapılan araştırmada, ABD'de de öğrenim gören uluslararası öğrencilerin kaygı ve depresyon düzeylerini araştırılmıştır. Uluslararası öğrencilere yüksek refah sağlamak ve kültürel etkileşim sağlamak ABD'nin kültürel amaçlarından birisidir. ABD her yıl çok fazla sayıda uluslararası öğrenciye yer vermektedir ve bu öğrenciler için yüksek bir katkı payı ayırmaktadır. Araştırmaya göre öğrencilerin refahını yükseltmek ve kaygı düzeylerini düşürmek için öğrencilere sağlanan sosyal desteğin önemli bir katkısı olduğu sonucuna varılmıştır. Sosyal destek alamayan öğrencilerde yüksek kaygı seviyeleri belirlenmiştir. Yapılan araştırmaya göre İngilizce yeterliliği düşük olan öğrencilerde daha yüksek depresyon ve kaygı görülmüştür.

Marwan (2007) Endonezyalı öğrencilerin yabancı dil öğrenme kaygısını araştırmıştır. Yabancı bir dil öğrenmek bireylerde endişe uyandırmaktadır. Marwan çalışmasında yabancı dil öğrenen bireylerin oluşan bu kaygıyla başa çıkmak için nasıl bir strateji uyguladıklarını incelemiştir. Bireylerde güvensizlik, hazırlıksızlık ve başarısızlık

gibi faktörler bireylerin yaşadığı kaygının temel sebepleridir. Yapılan araştırmada öğrenciler yabancı dil kaygılarını ortadan kaldırmak için dört strateji kullanmaktadır. Bu stratejiler; hazırlık, rahatlama, olumlu düşünme ve akran aramadır. Öğrencilerin yabancı dil kaygısının faktörlerini ve nedenlerini anlamak, bu kaygıyı ortadan kaldıracak stratejilerin bulunabilmesinde etkilidir.

Andrews ve Winding (2004) yaptıkları araştırmada, öğrencilerin üniversiteye girdikten sonra, olumsuz yaşam ve deneyimlerinin öğrencileri kaygı ve depresyon durumlarına etkisini araştırmışlardır. İngiltere’de yaşayan 351 lisans öğrencisi üzerinde araştırma yapılmıştır. Üniversiteye başlayan öğrencilerde artan mali zorluklar ve dış baskılar öğrencilerin ruh sağlığını ve akademik performansını etkileyebilmektedir. Yapılan araştırmada finansal sorunlar öğrencilerin kaygı ve depresyon düzeylerini arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğrencilerin yaşadığı depresyon ve kaygı akademik performanslarını etkilemiştir.

Wörde (2003) yaptığı incelemede, öğrencilerde oluşan dil öğrenimi kaygısını araştırmaktadır. Wörde’nin yaptığı araştırmada kaygı duygusunun dil öğrenimini olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Wörde öğrencilerin dil öğrenme kaygısının farkında olmasını önermektedir. Dil öğrenimi konusunda sahip olunan endişe ve kaygı duyguları, öğrencilerin dil öğrenimi engelleyebilmektedir. Kaygının yaygın bir sorun olduğunu konusunda farkındalık kazanan bireyler daha kolay dil öğrenebilmektedir. Wörde’nin bu çalışmasının odak noktası yabancı dil kaygısı daha ayrıntılı incelemek, nedenlerini ortaya çıkarmak ve öneriler de bulunarak kaygıyı azaltmayı amaçlamaktadır.

Purdon, Antony, Monteiro ve Swinson (2001) yaptıkları incelemede, üniversite öğrencilerinin yaşadığı sosyal kaygıyı incelemiştir. Çeşitli gruplar ve değişkenler kullanılarak yapılan araştırmada öğrencilerin sosyal kaygıyı ne ölçüde algıladığı belirlenmek istenmiştir. Sosyal kaygıyı yoğun olarak yaşayan öğrencilerde olumsuz etkiler yaratabilmektedir. Ulaşılan verilere göre sosyal kaygı birçok insanın yaşadığı bir durumdur.

Akgün, Gönen ve Aydın (2007) fen ve matematik öğretmenliği programlarında hem devlet hem de özel üniversitelerde okuyan üniversite öğrencilerinde iş bulabilme kaygısı aynı seviyede olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öğrencilerdeki kaygı durumunun arkadaşlık ilişkilerinden etkilendiği gösterilmiştir. Üniversite yaşamında arkadaş edinme konusunda sorun yaşayan bireylerin yüksek kaygı yaşadıkları tespit edilmiştir. Öğrencilerin seçtikleri branşlar için iş kaygıları arasında bir farklılık görülmemiş, bunun

sebebi olarak devlet kapısında iş sahibi olamayıp özel sektörde iş sahibi olabilme düşüncelerini benimsemiş olmalarıdır.

Kozacıoğlu (1988) yaptığı araştırmada, öğrencilerde sınav sonrasında durumluk kaygı düzeylerinde genel olarak düşme yaşanmış, sınav faktörü ortadan kalkınca durumluk kaygı puanlarında ve stres düzeylerinde paralel bir düşüş görülmüştür. Sınav öncesi ve sonrası dönemlerde sürekli kaygı durumu anlamlı bir fark göstermemiş. Sınava bağlı olarak ortaya çıkan durumluk kaygı, sınav olgusunun ortadan kalkmasıyla sınav sonrasında azalma göstermiş.

Özyürek (1989) yaptığı yüksek lisans çalışmasında, üniversite öğrencilerin okul, gelecek, ev ve aile, arkadaşlık ilişkileri ve sağlık ile alakalı problemler yaşayan öğrencilerde durumluk ve sürekli kaygı puanları yüksek çıkmıştır. Öğrenciler arasında sosyo-ekonomik düzeyi düşük olan öğrencilerin durumluk ve sürekli kaygı puanlarında anlamlı farklılıklar bulunmuş, sosyo-ekonomik düzeyi orta ve üst seviyede olan öğrencilerde durumluk ve sürekli kaygı açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Akandere (2010) yaptığı kaygı ile başa çıkmada sporun etkisinin kardeş sayısı faktörüne göre incelenmesi sonucunda, spor ile uğraşan öğrencilerin kardeş sayısı fark etmeksizin kaygı düzeylerinde azalma olmuştur. Kaygı ile başa çıkmadan sporun olumlu bir etkisi olduğu söylenebilir.

Okutan ve Akbaş (2019) yaptığı araştırmada, gençlerin yaşadıkları kişisel ve sosyal değişimlerden dolayı kaygı duymaktadır. Psiko-sosyal değişimler, sınavlar, iş bulabilme durumu gençleri etkilemektedir. Öğrencilerde görülen kaygının en büyük iki sebebi sınav ve gelecek belirsizliğidir. Üniversite yıllarında gelecek kaygısı ve işsizlik kaygısından dolayı gençler yanlış kararlar verebilmektedir.

Ancın ve Ulucan (2020) incelemesinde, yüksek öğrenim kurumlarının öğrencilerin kariyer kararına etkisi görülmektedir. Öğrencilerin aldıkları dersler işsizlik kaygılarını ve kariyer kararlarını etkilediği, bu kaygıların azaltmak için müfredat sisteminin geliştirilmesi öngörülmüştür.

Şahin, Kara ve Altınok (2019) üniversite son sınıf öğrencilerinin işsizlik kaygısı üzerine yaptığı araştırmada, bireylerin yaptıkları kariyer planlarının, kariyer krizlerine ve geleceğe yönelik belirsizlik hallerinde koruyucu bir etkisi vardır. Kariyer planı yapan bireyler işsizlik kaygısını ortadan kaldırabilmektedir. İşsiz kalabilme ihtimali üniversite öğrencilerinde büyük bir kaygı yaratırken, kariyer planlaması yapmak kaygıyı önemli oranda azaltıcı bir etkisi bulunmaktadır.

3. YÖNTEM ve BULGULAR

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma genel tarama modellerinden biri olan nedensel karşılaştırma tarama modeline göre uyarlanmıştır. Tarama araştırmaları; bireylerin tutumlarını, davranışlarını, inançlarını ve fikirlerini ilişkisel ve sebep-sonuç ilişkisini belirlemek istendiğinde tercih edilen yöntemlerden bir tanesidir (Christensen, Johnson ve Turner, 2015).

3.2. Örneklem ve Veri

Araştırma verileri Uluslararası Ticaret bölümünde ve İİBF bölümlerinde okuyan Üniversite öğrencilerinden toplanmıştır. Araştırmanın örnekleme yöntemi ise basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 661 öğrenciden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan öğrencilerden 404 kişi Türkiye’de öğrenim gören ve kalan 257 öğrenci ise Litvanya’da Uluslararası bir üniversitede (Panevezio Kolegija) öğrenim gören öğrencilerden oluşmaktadır. Örnekleme oluşturan öğrencilerin 433’ü (%65,5) kız ve 228’i (%34,5) erkek öğrencilerden oluşan toplam 661 kişi araştırma dahil edilmiştir. Örnekleme oluşturan öğrencilerin eğitim düzeyi açısından 587’si (%88,8) lisans, 32’si (%4,8) ön lisans ve 42’si (%6,4) lisansüstü öğrencidir. Örnekleme oluşturan üniversite öğrencilerinin sosyo-demografik özelliklerine dair bulgular aşağıda detaylı olarak verilmiştir.

Tablo 4.1. Türk öğrencilerin cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	Katılımcı Sayısı	Katılımcı Sayısı (%)
Kadın	231	57,20%
Erkek	173	42,80%

Tablo 4.1 incelendiğinde araştırmaya katılan Türk öğrencilerin 231’i (%57,2) kadın, 173’ü (%42,8) erkek öğrencilerden oluşmaktadır.

Tablo 4.2. Türk öğrencilerin yaşa göre dağılımı

Yaş	Katılımcı Sayısı	Katılımcı Sayısı (%)
18-21	163	40,30%
22-24	209	51,70%
25-27	27	6,70%
28-30	2	0,50%
31 ve üstü	3	0,70%

Tablo 4.2 incelendiğinde araştırmaya katılan Türk öğrencilerin 163'ü (%40,3) 18-21 yaş aralığında, 209'u (%51,7) 22-24 yaş aralığında, 27'si (%6,7) 25-27 yaş aralığında, 2'si (%0,5) 28-30 yaş aralığında ve 3'ü (%0,7) 31 yaşının üstünde olan öğrencilerden oluşmaktadır.

Tablo 4.3. Türk öğrencilerin eğitim düzeyine göre dağılımı

Eğitim Düzeyi	Katılımcı Sayısı	Katılımcı Sayısı (%)
Ön Lisans	7	1,70%
Lisans	364	90,10%
Lisansüstü	33	8,20%

Tablo 4.3 incelendiğinde araştırmaya katılan Türk öğrencilerin eğitim düzeylerinin 7'si (%1,7) ön lisans, 364'ü (%90,1) lisans ve 33'ü (%8,2) lisans üstü öğrencilerden oluşmaktadır.

Tablo 4.4. Türk öğrencilerin bölüme göre dağılımı

Bölüm	Katılımcı Sayısı	Katılımcı Sayısı (%)
Uluslararası Ticaret	129	32,00%
İİBF	239	59,00%
Diğer	36	9,00%

Tablo 4.4 incelendiğinde araştırmaya katılan Türk öğrencilerin bölüm dağılımları 129'u (%32) Uluslararası Ticaret, 239'u (%59) İİBF ve 36'sı (%9) diğer bölümlerin öğrencilerinden oluşmaktadır.

Tablo 4.5. Türk öğrencilerin gelir düzeylerine göre dağılımı

Gelir Düzeyi	Katılımcı Sayısı	Katılımcı Sayısı (%)
2.000-3.000 TL	36	9,00%
3.000-5.000TL	141	35,00%
5.000-8.000 TL	152	38,00%
8.000-12.000 TL	62	15,00%
12000 TL üstü	13	3,00%

Tablo 4.5 incelendiğinde araştırmaya katılan Türk öğrencilerin gelir düzeyleri dağılımları 36'sı (%9) 2.000-3.000 TL arasında gelir düzeyine, 141'i (%35) 3.000-5.000 arasında gelir düzeyine, 152'si (%38) 5.000-8.000 TL arasında gelir düzeyine, 62'si (%15) 8.000-12.000 TL arasında gelir düzeyine ve 13'ü (%3) ise 12.000 TL üzeri gelir düzeyine sahip öğrencilerden oluşmaktadır.

Tablo 4.6. Yabancı öğrencilerin cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	Katılımcı Sayısı	Katılımcı Sayısı (%)
Kadın	202	78,60%
Erkek	55	21,40%

Tablo 4.6 incelendiğinde araştırmaya katılan Yabancı öğrencilerin 202'si (%78,6) kadın, 55'i (%21,4) erkek öğrencilerden oluşmaktadır.

Tablo 4.7. Yabancı öğrencilerin yaşa göre dağılımı

Yaş	Katılımcı Sayısı	Katılımcı Sayısı (%)
18-21	38	14,80%
22-24	203	79,00%
25-27	13	5,10%
28-30	1	0,40%
31 ve üstü	2	0,80%

Tablo 4.7 incelendiğinde araştırmaya katılan yabancı öğrencilerin 38'i (%14,8) 18-21 yaş aralığında, 203'ü (%79) 22-24 yaş aralığında, 13'ü (%5,1) 25-27 yaş aralığında, 1'i (%0,4) 28-30 yaş aralığında ve 2'si (%0,8) 31 yaşının üstünde olan öğrencilerden oluşmaktadır.

Tablo 4.8. Yabancı öğrencilerin eğitim düzeyine göre dağılımı

Eğitim Düzeyi	Katılımcı Sayısı	Katılımcı Sayısı (%)
Ön Lisans	25	9,70%
Lisans	223	86,80%
Lisansüstü	9	3,50%

Tablo 4.8 incelendiğinde araştırmaya katılan yabancı öğrencilerin 25'i (%9,7) ön lisans, 223'ü (%86,8) lisans, 9'u (%3,5) lisans üstü öğrencilerden oluşmaktadır.

Tablo 4.9. Yabancı öğrencilerin bölümlere göre dağılımı

Bölüm	Katılımcı Sayısı	Katılımcı Sayısı (%)
İİBF	257	100,00%

Tablo 4.9 incelendiğinde araştırma katılan yabancı öğrencilerin 257'si (%100) yani tamamı İİBF bölümleri öğrencileridir.

Tablo 4.10. Yabancı öğrencilerin gelir düzeyi dağılımı

Gelir Düzeyi	Katılımcı Sayısı	Katılımcı Sayısı (%)
500-700 EURO	23	8,95%
700-1000 EURO	145	56,40%

1000-2000 EURO	47	18,30%
2000-3000 EURO	24	9,30%
3000 EURO üstü	18	7,00%

Tablo 4.10 incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin 23’ü (%8,95) 500-700 Euro arasında gelir düzeyine, 145’i (%56,4) 700-1.000 Euro arasında gelir düzeyine, 47’si (%18,3) 1.000-2.000 Euro arasında gelir düzeyine, 24’ü (%9,3) 2.000-3.000 Euro gelir düzeyine ve 18’i (%7) 3.000 Euro üzerinde bir gelir düzeyine sahiptir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veri toplama araçları aşağıda belirtilmektedir.

3.3.1. Kariyer kararı ölçeği (KKÖ)

Kariyer yapılandırma sürecinde olan öğrencilerin kariyer kararı düzeylerini ölçebilmek için bu çalışmada Reziwanguli Yusupu (2015) tarafından geliştirilen Kariyer Kararı Ölçeği (Ek-1) kullanılmıştır. Çok boyutlu yaklaşım ile öğrencilerin kariyer kararı öncesi ve sonrası özellikleri dikkate alınarak ölçek geliştirilmiştir. Kariyer Kararı Ölçeği 30 maddeden oluşmaktadır. Kariyer Kararı Ölçeği; 13 maddeden oluşan “Bilinçli Kariyer Kararı”, 11 maddeden oluşan “Bilinçsiz Kariyer Kararı” ve 6 maddeden oluşan “Çevresel Etkenler” olmak üzere 3 alt faktöre sahiptir. Ölçekte 5’li likert kullanılmış olup kullanılan ifadeler “bana hiç uygun değil”, “bana pek uygun değil”, “bana biraz uygun”, “bana çoğunlukla uygun” ve “bana tamamen uygun” ifadelerin kullanılmıştır. Katılımcıya göre uygun olan seçilir. Kariyer Kararı Ölçeği’nin faktörleri aşağıda incelenmiştir. Bu ölçek ek-1’de paylaşılmıştır.

3.3.1.1. Bilinçli kariyer kararı

Bireyin kendi isteği doğrultusunda kariyer kararı vermesi, kariyer kararı verme aşamasında yüksek bir uyumluluğa sahip olması, bireyin ilgi alanlarını, becerilerini ve yeteneklerini iyi tanıyor olması bireyin kariyer kararı verme aşamasında olumlu bir etkiye sahiptir. Bu bireyler verdikleri karar doğrultusunda amaç ve hedeflerine daha emin adımlarla ilerlemektedir (Yusupu, 2015).

3.3.1.2. Bilinçsiz kariyer kararı

Birey kariyer kararı aşamasına geldiğinde bilgisiz olması, aceleci davranması ve kariyer kararı verme konusunda gerekli olgunluğa ulaşamamış olması bireye kariyer

kararsızlığı yaşatmaktadır. Bu bireyler vermiş olduğu kararlar doğrultusunda memnuniyetsizlik yaşarlar, amaç ve hedeflerine ulaşamazlar (Yusupu, 2015).

3.3.1.3. Çevresel etkenler

Bireyin kariyer kararı verme aşamasında aile ve arkadaş çevresi gibi sosyal çevresinden etkilenmesi bireyi olumsuz bir kariyer kararı vermesine sebep olmaktadır. Bu etkiler altında kariyer kararı veren birey memnuniyetsizlik yaşamaktadır (Yusupu, 2015). Kişi kariyer kararını verirken, arkadaşlarından, öğretmenlerinden veya ailesinden etkilenebilmektedir (Ömürbek ve Usul, 2008).

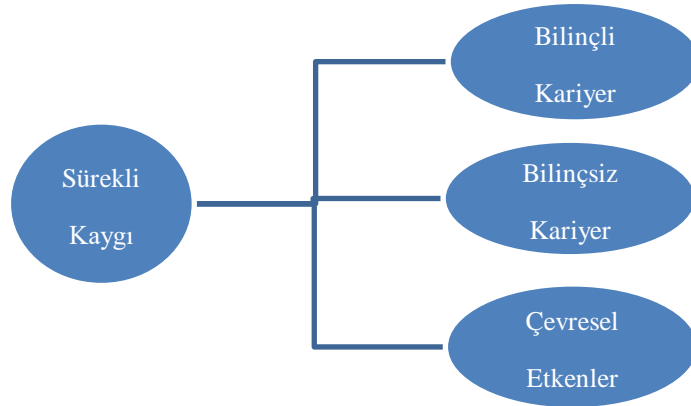
3.3.2. Sürekli kaygı ölçeği (SKÖ)

Spielberger ve arkadaşları (1970) tarafından geliştirilen anket, 1985 yılında Öner ve Le Compte (1985) tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Sürekli Kaygı Ölçeği (Ek-1) genellikle bireyin kendini nasıl hissettiğini değerlendirir ve 20 maddeden oluşmaktadır. Maddelerde belirtilen durumun yaşanış sıklığına göre katılımcıya göre uygun seçeneğin seçilmesi istenir. Ölçekte 4'lü likert kullanılmış olup kullanılan ifadeler “hemen hiçbir zaman”, “bazen”, “çok zaman” ve “hemen her zaman” ifadeleri kullanılmıştır. Katılımcıya göre uygun olan seçilir. Bu ölçek ek-1’de paylaşılmıştır.

3.3.3. Kişisel bilgi formu

Oluşturulan kişisel bilgi formunda cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, bölüm ve gelir düzeyi değişkenlerini içeren bir bilgi formu oluşturulmuştur. Bu form ek-1’de paylaşılmıştır.

3.4. Araştırma Modeli ve Hipotezleri



Şekil 2.1 Araştırma modeli

Araştırmanın kapsamı doğrultusunda oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir.

H₁: Kaygı düzeyinin kariyer yapılandırma yaklaşımı açısından bilinçli kariyer üzerinde etkisi vardır.

H₂: Kaygı düzeyinin kariyer yapılandırma yaklaşımı açısından bilinçsiz kariyer üzerinde etkisi vardır.

H₃: Kaygı düzeyinin kariyer yapılandırma yaklaşımı açısından çevresel etkenler üzerinde etkisi vardır.

3.5. Analiz Süreci

Bu çalışmada çok boyutlu analiz yöntemlerinden olan yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Yapısal eşitlik modeli temelde iki yöntemden oluşmaktadır. İlki, kovaryans temelli yapısal eşitlik modeli, ikincisi kısmi varyans tabanlı en küçük kareler yöntemine göre uygulanan yapısal eşitlik modelidir. Modele eklenen değişken ve boyut sayısı arttığında en küçük kareler regresyon temelli yapısal eşitlik modelinin kullanılması öngörülür (Hair, Black, Babin and Anderson, 2010). Bu araştırmaya en küçük kareler regresyon temelli yapısal eşitlik modeli uygulanmış olup analizler ise Smart PLS 3.9 analiz programı ile yapılmıştır ve analizlerde istatistiksel anlamlılık düzeyi p değeri <0,05 olarak kabul edilmiştir.

3.5.1. Model ön analizleri

Araştırmanın modelinin yol analizi yapılmadan ölçeklerin ön analizleri Hair, Black, Babin and Anderson (2010), önermiş olduğu gibi aşağıda bulunan adımlara ve kıstaslara uygun olarak yapılmıştır.

1. Değişkenlerin güvenilirliği: Çalışmadaki değişkenlerin dışsal yüklerinin 0,70'in üzerinde olmalıdır (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2010).
2. İç tutarlılık güvenilirliği: Bileşik güvenilirlik yani Composite reliability (CR) ve Cronbach's alpha değerleri 0,70'in üzerinde olmalıdır (Urbach and Ahlemann, 2010).
3. Geçerlilik:
 - a) Uyuşum geçerliliği: The Average Variance Extracted (AVE) değerleri 0,50'nin üzerinde olmalıdır (Fornel and Larcker, 1981; Falk and Miller, 1992).
 - b) Çalışmada ayırt edici geçerlilik için 3 analiz yapılmıştır:
 1. Fornell-Lacker ayırt edici geçerlilik analizi yapılmıştır (Fornel and Larcker, 1981).
 2. Çapraz yükler (Urbach ve Ahlemann, 2010).
 3. HTMT (The Heterotrait-Monotrait) değerleri <,90 (Henseler, Dijkstra, Sarstedt, Ringle, Diamantopoulos and Straub, 2014).

Değişkenlerin güvenilirliği için ilk olarak yükleri 0,70'in altındaki değişkenlere analiz yapılmıştır. Yapılan analizde Hair ve diğerlerinin (2010) önermiş olduğu yöntem uygulanmıştır. Yükleri 0,40'ın altında olan değişkenler analize dahil edilmemiştir. 0,70'in üstündeki değişkenler dahil edilmiştir. 0,40 ve 0,70 arasındaki yüklere sahip olan değişkenler için AVE (uyuşum geçerliliği) ile CR (bileşik güvenilirlik) değerlerine bakılmıştır. Değişkenlere ait olan değerler norm değerlerin içinde ise analiz kapsamına dahil edilmiştir.

İkinci adımda ise, iç tutarlılık analizleri Cronbach's alpha, CR (bileşik güvenilirlik) ve uyuşum geçerliliği AVE değerlerine göre yapılmıştır. Tablo 1'de bulunan değerler, minimum değerleri karşıladığından dolayı iç tutarlılığı sağlamış, AVE değerlerinin ise >0,50'in üstünde olduğundan dolayı uyuşum geçerliliği olduğu görülmüştür.

Tablo 4.11. Türk öğrencilerin araştırma değişkenlerinin ortalamaları ve standart sapma değerleri

		Türk Öğrenciler				
		SK	BK	BKS	CE	
Cinsiyet	Kız	Ortalama	2,73	3,47	3,3	2,96
		Standart Sapma	0,72	0,81	0,71	0,84
	Erkek	Ortalama	2,65	3,52	3,32	3
		Standart Sapma	0,74	0,80	0,71	0,87

Yaş	18-21	Ortalama	2,65	3,56	3,38	2,99
		Standart Sapma	0,83	0,93	0,76	0,94
	22-24	Ortalama	2,73	3,4	3,28	3,01
		Standart Sapma	0,63	0,69	0,65	0,74
	25-27	Ortalama	2,63	3,64	3,08	2,69
		Standart Sapma	0,87	0,90	0,82	1,12
	28-30	Ortalama	2,22	4	2,36	2,41
		Standart Sapma	0,92	0,98	1,17	1,86
	31 yaş ve üzeri	Ortalama	2,83	3,61	3,87	3,61
		Standart Sapma	1,11	0,92	0,86	1,00
Eğitim Düzeyi	Ön Lisans	Ortalama	2,73	3,32	3,25	2,64
		Standart Sapma	0,94	1,16	1,24	1,17
	Lisans	Ortalama	2,7	3,48	3,3	3
		Standart Sapma	0,71	0,79	0,68	0,83
	Lisansüstü	Ortalama	2,56	3,6	3,11	2,79
		Standart Sapma	0,90	0,85	0,89	1,07
Bölüm	Uluslararası Ticaret	Ortalama	2,73	3,32	3,3	3,09
		Standart Sapma	0,65	0,73	0,63	0,76
	İİBF	Ortalama	2,69	3,53	3,36	3
		Standart Sapma	0,75	0,84	0,73	0,92
	Diğer	Ortalama	2,52	3,76	2,95	1,12
		Standart Sapma	0,88	0,85	0,83	0,89
Gelir Düzeyi	2000-3000 TL	Ortalama	2,76	3,67	3,23	2,83
		Standart Sapma	0,74	0,87	0,81	0,86
	3000-5000 TL	Ortalama	2,75	3,37	3,19	3
		Standart Sapma	0,55	0,59	0,54	0,61
	5000-8000 TL	Ortalama	2,64	3,53	3,42	3
		Standart Sapma	0,83	0,97	0,82	1,05
	8000-12000 TL	Ortalama	2,64	3,41	3,38	3,03
		Standart Sapma	0,82	0,87	0,71	0,90
	12000 TL üzeri	Ortalama	2,61	4,04	3,12	2,79
		Standart Sapma	0,99	0,85	0,96	0,82

SK: Sürekli kaygı, BK: Bilinçli kariyer, BKS: Bilinçsiz kariyer, ÇE: Çevresel etkenler

Tablo 4.12. Yabancı öğrencilerin araştırma değişkenlerinin ortalamaları ve standart sapma değerleri

		Yabancı Öğrenciler				
			SK	BK	BKS	ÇE
Cinsiyet	Kadın	Ortalama	2,58	3,74	3,14	2,53
		Standart Sapma	0,72	0,70	0,86	0,91
	Erkek	Ortalama	2,49	2,55	3,01	2,42
		Standart Sapma				

		Standart Sapma	0,71	0,71	0,84	0,84	
Yaş	18-21	Ortalama	2,56	3,86	3,1	2,35	
		Standart Sapma	0,75	0,73	0,95	0,91	
	22-24	Ortalama	2,56	3,66	3,12	2,54	
		Standart Sapma	0,70	0,70	0,84	0,90	
	25-27	Ortalama	2,54	2,85	3,29	2,61	
		Standart Sapma	0,86	0,69	0,86	0,86	
	28-30	Ortalama	2,23	3,69	2,54	2,16	
		Standart Sapma	0,73	1,03	0,93	0,75	
	31 yaş ve üzeri	Ortalama	2,7	4,42	1,76	1,33	
		Standart Sapma	1,27	1,12	1,05	0,66	
	Eğitim Düzeyi	Ön Lisans	Ortalama	2,6	3,61	3	2,43
			Standart Sapma	0,78	0,78	0,96	0,95
Lisans		Ortalama	2,56	3,71	3,14	2,52	
		Standart Sapma	0,70	0,69	0,84	0,89	
Lisansüstü		Ortalama	2,55	3,69	2,83	2,38	
		Standart Sapma	0,95	0,89	0,98	0,86	
Bölüm	İİBF	Ortalama	2,56	3,7	3,12	2,51	
		Standart Sapma	0,72	0,71	0,86	0,90	
Gelir Düzeyi	500-700 Euro	Ortalama	2,54	3,58	2,95	2,41	
		Standart Sapma	0,80	0,82	1,01	1,04	
	700-1000 Euro	Ortalama	2,58	3,67	3,2	2,56	
		Standart Sapma	0,66	0,66	0,80	0,85	
	1000-2000 Euro	Ortalama	1,14	3,69	2,99	2,45	
		Standart Sapma	0,68	0,77	0,93	0,87	
	2000-3000 Euro	Ortalama	0,95	3,88	3,01	2,46	
		Standart Sapma	0,70	0,69	0,89	0,96	
	3000 Euro üzeri	Ortalama	0,89	3,93	3,1	2,4	
		Standart Sapma	0,68	0,78	0,91	1,08	

SK: Sürekli kaygı, BK: Bilinçli kariyer, BKS: Bilinçsiz kariyer, ÇE: Çevresel etkenler

Tablo 4.13. İç tutarlılık, bileşik güvenirlik, uyuşum geçerliliği ve araştırma modelinin doğrusallık analizi

	Loadings	VIF	Ort	SS	Çarpıklık	AB	CA	CR	AVE
BK							0.863	0.872	0.545
BK10	0.659	1.652	3.551	0.920	0.037	-0.234			
BK11	0.741	1.407	3.710	1.041	-0.365	-0.405			
BK12	0.662	1.288	3.362	0.867	-0.114	0.489			
BK2	0.888	2.785	3.505	1.309	-0.506	-0.808			
BK4	0.861	2.701	3.505	1.200	-0.205	-1.145			
BK6	0.643	1.550	3.342	0.786	0.194	0.802			

BK7	0.817	2.064	3.116	1.133	-0.311	-0.344	
BK8	0.649	1.729	3.425	0.834	0.278	0.123	
BK9	0.703	1.809	3.782	0.978	-0.233	-0.582	
BKS					0.797	0.837	0.573
BKS1	0.700	1.315	2.929	0.801	-0.066	0.949	
BKS10	0.705	1.574	3.148	0.976	0.121	0.094	
BKS11	0.739	1.425	3.315	0.875	-0.291	0.741	
BKS2	0.743	1.554	3.416	1.106	-0.311	-0.669	
BKS3	0.727	1.337	3.227	0.857	-0.208	1.055	
BKS5	0.731	1.311	3.179	0.896	-0.245	0.542	
BKS6	0.769	1.717	3.275	1.046	0.170	-0.452	
BKS7	0.839	1.448	3.445	1.012	-0.248	-0.045	
BKS8	0.733	1.255	3.091	0.926	0.186	0.283	
ÇE					0.764	0.820	0.590
CE3	0.739	1.383	2.787	1.024	-0.208	-0.185	
CE4	0.677	1.238	3.005	1.112	0.216	-0.406	
CE5	0.692	1.354	2.924	1.117	0.032	-0.456	
CE6	0.756	1.375	2.867	1.225	0.053	-0.687	
SKD					0.684	0.808	0.514
SK3	0.771	1.625	2.625	1.036	-0.086	-1.170	
SK9	0.788	1.968	2.852	0.852	-0.286	-0.611	
SK11	0.801	2.049	2.943	0.880	-0.409	-0.650	
SK15	0.669	1.179	2.106	0.745	0.245	-0.293	
SK16	0.790	1.209	2.741	0.726	-0.273	-0.064	
SK18	0.811	1.955	2.944	0.840	-0.308	-0.700	
SK19	0.762	1.293	2.844	0.670	-0.260	0.137	
SK20	0.715	1.204	2.643	0.744	-0.111	-0.283	

SKD: Sürekli kaygı durumu, BK: Bilinçli kariyer, BKS: Bilinçsiz kariyer, ÇE: Çevresel etkenler, Ort: Ortalama, SS: Standart sapma, CA: Cronbach's alpha, CR: Composite Reliability, AB: Aşırı Basıklık, AVE: Average Variance Extracted, VIF: Variance inflation factor.

Üçüncü adımda, ayırt edici geçerlilik Fornel-Lacker analizi çıktısı korelasyon tablosu üzerinden incelenmiştir. Kullanılan Fornel-Larcker yöntemine bakıldığında analizin çıktısında diyagonal değerlerin bulunduğu sütundaki diğer değerlere göre büyük olması gerekmektedir (Fornel and Larcker, 1981). Fornel-Larcker analizinden elde sonuç ve tablo 4.14'de gösterilen sonuçlar incelendiğinde modelin ayırt edici geçerliliği olduğu görülmektedir. Daha sonra elde edilen verilerin normal bir dağılım gösterip göstermediğini anlamak için çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Çarpıklık bir değişkenin dağılımının asimetrik bir ölçüsüdür, basıklık ise bir dağılımın tepe noktasının

bir ölçüsüdür. Çarpıklık ve basıklık normallik varsayımının geçerli olup olmadığını değerlendirmek için kullanılmaktadır (Kim, 2013). Çarpıklık ve basıklık değerleri -1,5 ve +1,5 arasında olduğunda normal bir dağılımın olduğu kabul edileceğini belirtilmiştir (Toker ve Kalıpçı, 2021; akt. Tabachnick and Fidell, 2013). Yapılan analiz sonucunda elde edilen verilerin normal dağılım gösterdiği anlaşılmıştır.

Tablo 4.14. Fornell-Larcker ayırt edici geçerlilik analizi

	Bilinçli Kariyer	Bilinçsiz Kariyer	Sürekli Kaygı Durumu	Çevresel Faktörler
Bilinçli Kariyer	0.667			
Bilinçsiz Kariyer	-0.178	0.710		
Sürekli Kaygı Durumu	-0.375	0.498	0.625	
Çevresel Etkenler	-0.361	0.641	0.554	0.717

Henseler, Ringle ve Sarstedt (2015), Fornel-Larcker yönteminde ayırt edici geçerlilik bakımından hassas olmadığı ve bu yüzden ikinci bir analiz olarak HTMT (Heterotrait-Monotrait) analizinin de yapılmasını önermektedirler. Ayırt edici geçerliliği değerlendirebilmek adına çok boyutlu matrise dayanan alternatif yaklaşım önermişlerdir. Bu korelasyonların HTMT (Heterotrait-Monotrait) oranı. HTMT (Heterotrait-Monotrait) değerleri modelle kullanılmış farklı boyutlara ait olan değişkenlerin korelasyonları ve aynı boyutlara ait olan değişkenlerin korelasyonlarına uygulanan analiz sonucunda ulaşılan korelasyon değerlerini vermektedir (Al-Fraihat, Joy, Masa'deh and Sinclair, 2020).

Tablo 4.15. HTMT (Heterotrait-Monotrait) ayırt edici geçerlilik analizi

	Bilinçli Kariyer	Bilinçsiz Kariyer	Sürekli Kaygı Durumu	Çevresel Faktörler
Bilinçli Kariyer				
Bilinçsiz Kariyer	0.307			
Sürekli Kaygı Durumu	0.400	0.559		
Çevresel Etkenler	0.407	0.944	0.726	

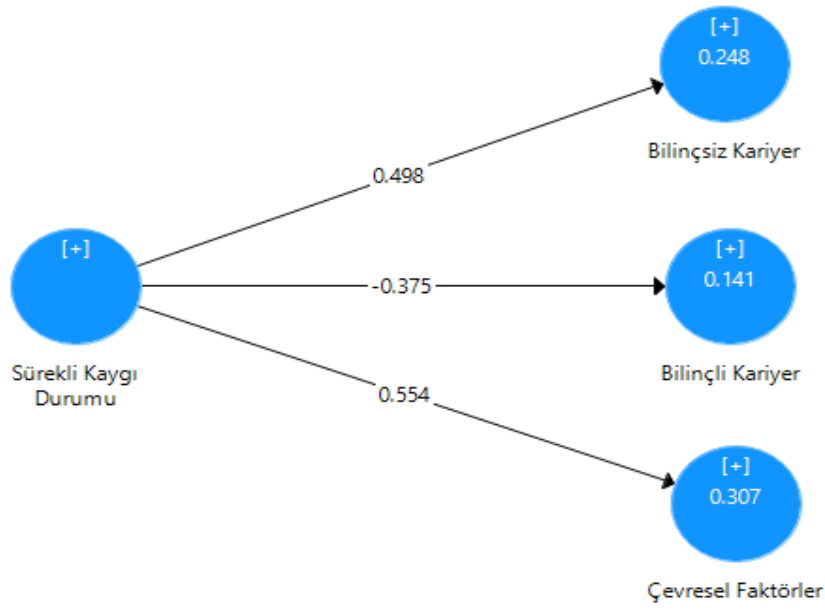
Tablo 4.15'de uygulanan analiz sonuçlarına bakıldığında HTMT (Heterotrait-Monotrait) analizinin değerleri $\leq 0,90$ olduğundan dolayı modelin ayırt edici geçerliliği olduğu görülmektedir. Çevresel etkenler ve bilinçsiz kariyer arasında yüksek bir ilişki tespit edilmiştir. Uygulanan analizin genelinde diğer değişkenlerin değerleri 0.90 değerinin altında kaldığı için modelin ayırt edici geçerliliği olduğu kabul edilmiştir.

3.5.2. Araştırma modeli yol analizi

Yapılan araştırmanın modelinin yol analizi, Hair ve diğerlerinin (2010) önermiş olduğu analiz sıralamasına uygun olarak yapılmıştır:

1. Araştırma modelinin doğrusallık analizi: Variance Inflation Factor (varyans artış faktörü), $VIF < 5$,
2. Araştırma modelinin yol analizi ve kapsamında bulunan ilişkilerin anlamlılık düzeylerinin analizi ($p < 0,05$),
3. Açıklanan varyans analizinin R^2 değeri (0,670 yüksek düzey, 0,333 orta düzey ve 0,190 zayıf düzey),
4. Araştırmanın modelinin önemlerine göre IPMA (performans haritası analizi),
5. Q^2 Endojen değişkenlerinin tahmin gücünün analizi ($Q^2 > 0$),
6. Modelin uygunluğunun analizi ($SRMR \leq 0,08$ ve $RMS_{\theta} \leq 0,12$),
7. PLS predict analizi $Q^2 > 0$.

Yapılan araştırma modeli doğrusallık analizi için sahip olduğu VIF (varyans artış faktörü) değerlerinin oluşturulması gerekir. Değişkenlere ait olan VIF (varyans artış faktörü) değerleri ≥ 5 'ten büyük olduğu durumlarda, araştırmanın modelinde bulunan bağımsız değişkenlerin aralarında yüksek bir korelasyon olduğunu ifade etmektedir (Hair, Black, Babin and Anderson, 2010). Bu sebeple araştırmanın modelindeki değişkenlere ait olan VIF (varyans artış faktörü) değerlerinin < 5 'ten daha küçük olması istenmektedir. Tablo 4.13'de görüldüğü üzere araştırma modelinin kapsamında bulunan değişkenlerin VIF (varyans artış faktörü) değerlerinin < 5 'ten daha küçük olduğu tespit edilmiştir. Araştırma modelinin analizi için kullanılan değişkenlerin aralarında bir doğrusallık probleminin olmadığı kabul edilmiştir.



Şekil 3.2 Araştırma modeli yol analizi

Araştırmanın ikinci aşamasında ise, araştırma modelinin faktörleri ile yol analizi arasındaki ilişkilerin analizi yapılmıştır. Araştırma modelinin yol analizi SmartPLS ile yeniden 5.000 örneklem oluşturularak yapılmıştır (Hair, Sarstedt, Ringle and Mena, 2012). Analizden elde edilen sonuçlarda β değerlerinin %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı olup olmadığını anlayabilmek için p değerlerine ve t testine bakılmıştır. Değerler incelendiğinde %5 anlamlılık düzeyi için p değerlerinin $<0,05$ olması ve t değerinin ise $>1,65$ 'den büyük olması gerekmektedir.

Tablo 4.16. Araştırma modeli yol analizi

	β Değerleri	R^2 Değerleri	Ort	SS	T Değerleri	Anlamlılık Düzeyleri (P değerleri)	Hipotez	—
Sürekli Kaygı Durumu-> Bilinçli Kariyer	-0.375	0,141	-0.383	0.059	6.307	0.000***	H ₁ desteklenmiştir	—
Sürekli Kaygı Durumu-> Bilinçsiz Kariyer	0.498	0,248	0.506	0.029	17.013	0.000***	H ₂ desteklenmiştir	—

Sürekli Kaygı Durumu->	0.554	0,307	0.558	0.027	20.182	0.000***	H ₃ desteklenmiştir —
Çevresel Etkenler							

* 0.10, ** 0.05, *** 0.000 anlamlılık düzeyinde. Ort: Ortalama, SS: Standart sapma.

Araştırma modelinin yol analizi sonuçları Tablo 4.16’da belirtilmiştir. H₁ hipotezi için yapılan analizlere göre “kaygı düzeyinin kariyer yapılandırma yaklaşımı açısından bilinçli kariyer üzerinde etkisi vardır” yani H₁ hipotezi desteklenmiş, sürekli kaygı durumu ile bilinçli kariyer arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. “Kaygı düzeyinin kariyer yapılandırma yaklaşımı açısından bilinçsiz kariyer üzerinde etkisi vardır” yani H₂ hipotezi için yapılan analizlere göre H₂ hipotezi desteklenmiş, sürekli kaygı durumu ile bilinçsiz kariyer arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. “Kaygı düzeyinin kariyer yapılandırma yaklaşımı açısından çevresel etkenler üzerinde etkisi vardır” yani H₃ hipotezi için yapılan analizlere göre H₃ hipotezi desteklenmiş, sürekli kaygı durumu ile çevresel etkenler arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın model değişkenleri tarafından açıklanan varyansı belirleyebilmek için R² değerlerine bakılmıştır. Araştırma modeli yol analizi olan şekil 2’de görüldüğü üzere değişkenler bağımlı değişkenlerin varsyanları; bilinçli kariyer için %14,1’i, bilinçsiz kariyer için %24,8’i ve çevresel etkenler için %30,7’si açıklanmıştır. Açıklanan varyans analizinin R² değeri 0,67 yüksek düzey, 0,33 orta düzey ve 0,19 zayıf düzey olarak belirlenmiştir (Henseler, Ringle ve Sinkovics, 2009). Elde edilen değerlere göre bilinçli kariyer faktörünün R² değeri 0,141, bilinçsiz kariyer R² değeri 0,248 ve çevresel etkenler faktörünün R² değerinin 0,307 olduğu görülmektedir. Buna göre sürekli kaygı durumunun açıklanması açısında değişkenlerin zayıf kaldığı söylenebilir.

Tablo 4.17. Türk erkek ve yabancı erkek öğrencilerin karşılaştırmalı analizi

p- Değeri	Türk Erkek Öğrencilerin			Yabancı Erkek Öğrencilerin			
	Kaygı Durumu AO	SS	Faktör Ortalamaları	Kaygı Durumu AO	SS	Faktör Ortalamaları	
Sürekli Kaygı Durumu ->	0.037**	2,65	0,8	BK: 3,52	2,49	0,71	2,55
Bilinçli Kariyer							

Sürekli Kaygı							
Durumu ->	0.368	2,65	0,71	BKS: 3,32	2,49	0,84	3,01
Bilinçsiz Kariyer							
Sürekli Kaygı							
Durumu ->	0.946	2,65	0,87	ÇE: 3	2,49	0,84	2,42
Çevresel							
Etkenler							

* 0.10, ** 0.05, *** 0.000 anlamlılık düzeyinde. BK: Bilinçli kariyer, BKS: Bilinçsiz kariyer, ÇE: Çevresel etkenler, AO: Ağırlıklı Ortalama, SS: Standart sapma.

Tablo 4.17’de gösterilen analiz sonuçları incelendiğinde; Türk erkek öğrencilerin kaygı durumu ortalaması 2.65, yabancı erkek öğrencilerin kaygı durumu ortalaması 2,49’dur. Türk erkek öğrencilerin bilinçli kariyer faktör ortalaması 3.52 ve yabancı erkek öğrencilerin bilinçli kariyer faktör ortalaması 2.55’dir. Türk erkek öğrencilerin standart sapması bilinçli kariyer faktörü açısından 0.8, yabancı erkek öğrencilerin standart sapması bilinçli kariyer faktörü açısından 0.71’dir. Türk ve yabancı erkek öğrencilerin sürekli kaygı durumu ile bilinçli kariyer faktörü arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Türk ve yabancı erkek öğrencilerin sürekli kaygı durumu ile bilinçsiz kariyer ve çevresel etkenler faktörleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Tablo 4.17, 4.11 ve tablo 4.12 incelendiğinde; Türk erkek öğrenciler yabancı erkek öğrencilere göre daha kaygılı oldukları gözükmemektedir. Türk erkek öğrencilerin bilinçli kariyer faktör ortalaması yabancı erkek öğrencilere göre daha yüksek çıkmıştır. Ek olarak Türk erkek öğrenciler yabancı erkek öğrencilere göre çevresel etkenlerden daha çok etkilenmektedir.

Tablo 4.18. Türk kadın ve yabancı kadın öğrencilerin karşılaştırmalı analizi

	p- Değeri	Yabancı Kadın Öğrencilerin			Türk Kadın Öğrencilerin		
		Kaygı Durumu AO	SS	Faktör Ortalamaları	Kaygı Durumu AO	SS	Faktör Ortalamaları
Sürekli Kaygı							
Durumu ->	0.012**	2,58	0,7	BK: 3,74	2,73	0,81	3,47
Bilinçli Kariyer							
Sürekli Kaygı							
Durumu ->	0.997	2,58	0,86	BKS: 3,14	2,73	0,71	3,3
Bilinçsiz Kariyer							
Sürekli Kaygı							
Durumu ->	0.884	2,58	0,91	ÇE: 2,53	2,73	0,84	2,96
Çevresel							
Etkenler							

* 0.10, ** 0.05, *** 0.000 anlamlılık düzeyinde. BK: Bilinçli kariyer, BKS: Bilinçsiz kariyer, ÇE: Çevresel etkenler, AO: Ağırlıklı Ortalama, SS: Standart sapma.

Tablo 4.18’de verilen analiz sonuçları incelendiğinde; Türk kadın öğrencilerin kaygı durumu ortalaması 2.73, yabancı kadın öğrencilerin kaygı durumu ortalaması ise 2.58’dir. Türk kadın öğrencilerin bilinçli kariyer faktör ortalaması 3.47, yabancı kadın öğrencilerin bilinçli kariyer faktör ortalaması ise 3.74’dür. Türk kadın öğrencilerin standart sapması bilinçli kariyer faktörü açısından 0.81, yabancı kadın öğrencilerin standart sapması bilinçli kariyer faktörü açısından 0,7’dir. Türk ve yabancı kadın öğrencilerin sürekli kaygı durumu ile bilinçli kariyer faktörü arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Türk ve yabancı kadın öğrencilerin sürekli kaygı durumu ile bilinçsiz kariyer ve çevresel etkenler faktörleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Tablo 4.18, 4.11 ve tablo 4.12 incelendiğinde; Türk kadın öğrenciler yabancı kadın öğrencilere göre daha kaygılı olduğu gözükmektedir. Yabancı kadın öğrencilerin bilinçli kariyer faktör ortalaması Türk kadın öğrencilere göre daha yüksek çıkmış ve bunu destekler nitelikte olarak yabancı kadın öğrencilerin bilinçsiz kariyer faktör ortalaması ise Türk kadın öğrencilere göre daha düşük çıkmıştır. Ayrıca çevresel etkenler faktörüne bakıldığında Türk kadın öğrenciler çevresel faktörlerden daha çok etkilenmektedir.

Tablo 4.19. Türk kadın ve Türk erkek öğrencilerin karşılaştırmalı analizi

	p- Değeri	Türk Erkek Öğrencilerin			Türk Kadın Öğrencilerin		
		Kaygı Durumu AO	SS	Faktör Ortalamaları	Kaygı Durumu AO	SS	Faktör Ortalamaları
Sürekli Kaygı							
Durumu ->	0.666	2,65	0,8	BK: 3,52	2,73	0,81	3,47
Bilinçli Kariyer							
Sürekli Kaygı							
Durumu ->	0.004**	2,65	0,71	BKS: 3,32	2,73	0,71	3,3
Bilinçsiz Kariyer							
Sürekli Kaygı							
Durumu ->	0.002**	2,65	0,87	ÇE: 3	2,73	0,84	2,96
Çevresel Etkenler							

* 0.10, ** 0.05, *** 0.000 anlamlılık düzeyinde. BK: Bilinçli kariyer, BKS: Bilinçsiz kariyer, ÇE: Çevresel etkenler, AO: Ağırlıklı Ortalama, SS: Standart sapma.

Tablo 4.19’da verilen analiz sonuçları incelendiğinde; Türk kadın öğrencilerin kaygı durumu ortalaması 2.73, Türk erkek öğrencilerin kaygı durumu ortalaması 2.65’dir.

Türk kadın öğrencilerin bilinçsiz kariyer faktör ortalaması 3.33, Türk erkek öğrencilerin bilinçsiz kariyer faktör ortalaması ise 3.32'dir. Türk kadın öğrencilerin standart sapması bilinçsiz kariyer faktörü açısından 0.71, Türk erkek öğrencilerin standart sapması bilinçsiz kariyer faktörü açısından 0.71'dir. Türk kadın ve erkek öğrencilerin sürekli kaygı durumu ile bilinçsiz kariyer faktörü arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Türk kadın öğrencilerin çevresel etkenler faktör ortalaması 2.96, Türk erkek öğrencilerin çevresel etkenler faktör ortalaması ise 3'dür. Türk kadın öğrencilerin standart sapması çevresel etkenler faktörü açısından 0.84, Türk erkek öğrencilerin standart sapması çevresel etkenler faktörü açısından 0.87'dir. Türk kadın ve erkek öğrencilerin sürekli kaygı durumu ile çevresel etkenler faktörü arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Türk kadın ve erkek öğrencilerin sürekli kaygı durumu ile bilinçli kariyer faktörü arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Coetzee ve Harry (2016), yaptıkları çalışmada kadınların ve erkeklerin kariyer kaygısı durumlarının ortalamalarını aldığında, kadınların kaygı ortalamalarının erkeklere göre daha yüksek bir düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmadan elde edilen verilere benzer ve destekler niteliktedir. Duru, Bayraktar ve Gültekin (2020), yaptıkları araştırmada erkeklerin çevresel etmenlerden kadınlara göre daha çok etkilendiği sonucuna ulaşmışlardır. Karman (1973), kadınların kariyer tercihleri üzerine yaptığı araştırmada çevresel etkenlerin etkileyici bir unsur olduğunu belirtmiştir. Tablo 4.11 ve 4.19 incelendiğinde; araştırmaya katılan kadın öğrencilerin kaygı düzeyleri, erkek öğrencilere göre daha yüksek bir seviyede olduğu görülmektedir. Ayrıca erkek öğrencilerin çevresel etkenlerden kadın öğrencilere göre daha yüksek düzeyde etkilendiği görülmektedir. Ömürbek ve Usul (2008), yaptıkları araştırmada kariyer yapmak isteyen öğrencilerin meslek seçimi esnasında çevresel etkenlerden etkilendiği sonucuna ulaşmışlardır. Younyi ve Achankeng (2020), öğrenciler üzerinde yaptıkları araştırmada çevresel etkenlerin öğrencilerin kariyer seçimlerini etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Karaarslan ve Özbakır (2017), yaptıkları araştırmada kariyer yapmak için kendi işini kurmak isteyen öğrencilerin çevresel etkenlerden biri sayılan aileden çok etkilendikleri sonucuna ulaşmıştır. Ek olarak bilinçli ve bilinçsiz kariyer durumları erkek öğrencilerde daha yüksek düzeydedir.

Tablo 4.20. Yabancı kadın ve yabancı erkek öğrencilerin karşılaştırmalı analizi

p- Değeri	Yabancı Erkek Öğrencilerin	Yabancı Kadın Öğrencilerin
-----------	----------------------------	----------------------------

		Kaygı Durumu AO	SS	Faktör Ortalamaları	Kaygı Durumu AO	SS	Faktör Ortalamaları
Sürekli Kaygı							
Durumu ->	0.109	2,49	0,71	BK: 2,55	2,58	0,7	3,74
Bilinçli Kariyer							
Sürekli Kaygı							
Durumu ->	0.000***	2,49	0,84	BKS: 3,01	2,58	0,86	3,14
Bilinçsiz Kariyer							
Sürekli Kaygı							
Durumu ->	0.124	2,49	0,84	ÇE: 3,42	2,58	0,91	2,53
Çevresel Etkenler							

* 0.10, ** 0.05, *** 0.000 anlamlılık düzeyinde. BK: Bilinçli kariyer, BKS: Bilinçsiz kariyer, ÇE: Çevresel etkenler, AO: Ağırlıklı Ortalama, SS: Standart sapma.

Tablo 4.20’de verilen analiz sonuçları incelendiğinde; yabancı erkek öğrencilerin kaygı durumu ortalaması 2.49, yabancı kadın öğrencilerin kaygı durumu ortalaması ise 2.58’dir. Yabancı erkek öğrencilerin bilinçsiz kariyer faktör ortalaması 3.01, yabancı kadın öğrencilerin bilinçsiz kariyer faktör ortalaması ise 3.14’dür. Yabancı erkek öğrencilerin standart sapması bilinçsiz kariyer faktörü açısından 0.84, yabancı kadın öğrencilerin standart sapması bilinçsiz kariyer faktörü açısından 0,86’dır. Yabancı kadın ve erkek öğrencilerin sürekli kaygı durumu ile bilinçsiz kariyer faktörü arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Pines (2003), yaptığı araştırmada bilinçsiz kariyer kararlarının meslek seçiminde kritik bir öneme sahip olduğunu belirtmiştir. Yabancı kadın ve erkek öğrencilerin sürekli kaygı durumu ile bilinçli kariyer ve çevresel etkenler faktörleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Yusupu (2015), yaptığı araştırmada cinsiyete göre çevresel etkenler faktörünün anlamlı bir fark göstermediğini ve kadın öğrencilerin bilinçli kariyer faktör ortalamalarının erkek öğrencilere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Tablo 4.12 ve 4.20 incelendiğinde; araştırmaya katılan kadın öğrencilerin kaygı düzeylerinin, erkek öğrencilere göre daha yüksek bir seviyede olduğu görülmektedir. Kadın öğrencilerin bilinçli kariyer faktör ortalamaları erkek öğrencilere göre daha yüksektir. Fakat kadın öğrenciler erkek öğrencilere göre çevresel etkenlerden daha çok etkilenmektedir.

Tablo 4.21. Uluslararası Ticaret ve İİBF öğrencilerinin karşılaştırmalı analizi

	P- Değeri	UTİ Öğrencilerinin			İİBF Öğrencilerinin		
		Kaygı Durumu AO	SS	Faktör Ortalamaları	Kaygı Durumu AO	SS	Faktör Ortalamaları
Sürekli Kaygı							
Durumu ->	0.819	2,73	0,73	BK: 3,32	2,69	0,84	3,53
Bilinçli Kariyer							
Sürekli Kaygı							
Durumu ->	0.368	2,73	0,63	BKS: 3,3	2,69	0,73	3,36
Bilinçsiz Kariyer							
Sürekli Kaygı							
Durumu ->	0.474	2,73	0,76	ÇE: 3,09	2,69	0,92	3
Çevresel Etkenler							

* 0.10, ** 0.05, *** 0.000 anlamlılık düzeyinde. BK: Bilinçli kariyer, BKS: Bilinçsiz kariyer, ÇE: Çevresel etkenler, AO: Ağırlıklı Ortalama, SS: Standart sapma.

Tablo 4.21’de verilen analiz sonuçları incelendiğinde; Uluslararası Ticaret bölümü öğrencilerinin kaygı durumu 2.73, İİBF öğrencilerinin kaygı durumu ise 2,69’dur. Uluslararası Ticaret bölümü öğrencileri ile İİBF öğrencilerinin sürekli kaygı durumları ile bilinçli kariyer, bilinçsiz kariyer ve çevresel etkenler faktörleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 4.22. Uluslararası Ticaret ve yabancı öğrencilerin karşılaştırmalı analizi

	P- Değeri	Yabancı Öğrencilerin			UTİ Öğrencilerinin		
		Kaygı Durumu AO	SS	Faktör Ortalamaları	Kaygı Durumu AO	SS	Faktör Ortalamaları
Sürekli Kaygı							
Durumu ->	0.142	2,56	0,71	BK: 3,7	2,73	0,73	3,32
Bilinçli Kariyer							
Sürekli Kaygı							
Durumu ->	0.929	2,56	0,86	BKS: 3,12	2,73	0,63	3,3
Bilinçsiz Kariyer							
Sürekli Kaygı							
Durumu ->	0.979	2,56	0,9	ÇE: 2,51	2,73	0,76	3,09
Çevresel Etkenler							

* 0.10, ** 0.05, *** 0.000 anlamlılık düzeyinde. BK: Bilinçli kariyer, BKS: Bilinçsiz kariyer, ÇE: Çevresel etkenler, AO: Ağırlıklı Ortalama, SS: Standart sapma.

Tablo 4.22’de verilen analiz sonuçları incelendiğinde; Uluslararası Ticaret öğrencileri ve yabancı öğrencilerin sürekli kaygı durumu ile bilinçli kariyer, bilinçsiz kariyer ve çevresel etkenler faktörleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Tablo 4.24, 4.11 ve Tablo 4.12 incelendiğinde; Uluslararası Ticaret bölümü öğrencileri yabancı öğrencilere göre daha yüksek bir kaygı ortalamasına sahiptir ve çevresel etmenlerden daha çok etkilenmektedirler. İİBF öğrencileri açısından bakıldığında yabancı öğrencilere göre daha yüksek bir kaygıya sahiptir ve çevresel etmenlerden daha çok etkilenmektedirler. Yabancı öğrencilerin bilinçli kariyer faktör ortalaması Uluslararası Ticaret bölümü ve İİBF öğrencilerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir ve bunu destekler nitelikte olarak yabancı öğrencilerin bilinçsiz kariyer faktör ortalaması daha düşüktür.

Tablo 4.23. İİBF öğrencileri ile yabancı öğrencilerin karşılaştırmalı analizi

	P-Değeri	Yabancı Öğrencilerin		İİBF Öğrencilerinin			
		Kaygı Durumu AO	SS	Faktör Ortalamaları	Kaygı Durumu AO	SS	Faktör Ortalamaları
Sürekli Kaygı							
Durumu ->	0.018**	2,56	0,71	BK: 3,7	2,69	0,84	3,53
Bilinçli Kariyer							
Sürekli Kaygı							
Durumu ->	1.000	2,56	0,86	BKS: 3,12	2,69	0,73	3,36
Bilinçsiz Kariyer							
Sürekli Kaygı							
Durumu ->	0.997	2,56	0,9	ÇE: 2,51	2,69	0,92	3
Çevresel Etkenler							

* 0.10, ** 0.05, *** 0.000 anlamlılık düzeyinde. BK: Bilinçli kariyer, BKS: Bilinçsiz kariyer, ÇE: Çevresel etkenler, AO: Ağırlıklı Ortalama, SS: Standart sapma.

Tablo 4.23’de verilen analiz sonuçları incelendiğinde; yabancı öğrencilerin kaygı durumu ortalaması 2.56, İİBF öğrencilerinin kaygı durumu ortalaması ise 2.69’dur. Yabancı öğrencilerin bilinçli kariyer faktör ortalaması 3.7, İİBF öğrencilerinin bilinçli kariyer faktör ortalaması ise 3.53’dür. Yabancı öğrencilerin standart sapması bilinçli kariyer faktörü açısından 0.71, İİBF öğrencilerinin standart sapması bilinçli kariyer faktörü açısından 0.84’dür. Yabancı öğrenciler ile İİBF öğrencilerinin sürekli kaygı

durumu ile bilinçli kariyer faktörü arasında anlamlı bir olduğu tespit edilmiştir. Yıldız (2018), üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada girişimcilik yaparak kariyer oluşturmak isteyen öğrencilerin bilinçli kariyer faktöründen etkilendiği sonucuna ulaşmıştır. Yabancı öğrenciler ile İİBF öğrencilerinin sürekli kaygı durumu ile bilinçsiz kariyer ve çevresel etkenler faktörleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 4.11'e göre; araştırmaya katılan öğrencilerin gelir düzeyleri baz alınarak yapılan incelemede; gelir düzeyi arttıkça kaygı durumunun azaldığı görülmektedir. Bu durum gelir düzeyinin öğrencilerin kaygı durumunu etkilediğini göstermektedir. Bu durumu destekler nitelikte olarak 12.000 TL'nin üzerinde gelire sahip öğrencilerin en düşük kaygı düzeyine sahip olduğu görülmekte ve 2.000-3.000 TL arasında gelire sahip öğrencilerin ise en yüksek kaygı düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Bilinçli kariyer açısından bakıldığında 12.000 TL üzerinde gelir düzeyine sahip olan öğrenciler en yüksek ortalamaya sahip olup ayrıca bu öğrenciler en düşük bilinçsiz kariyer ortalamasına sahiptir. Ek olarak bu öğrenciler çevresel etkenler açısından en düşük ortalamaya sahiptir. Bu durum en yüksek gelir düzeyine sahip olan öğrencilerin çevresel etmenlerden en az düzeyde etkilendiğini ve en yüksek bilinçli kariyer ortalamasına sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca 2.000-12.000 TL arasında gelir düzeyine sahip olan öğrencilerin bilinçli ve bilinçsiz kariyer açısından gelir düzeyi dağılımları ile doğrudan ilişkili olmadığı tabloda görülmektedir.

Tablo 4.12 incelendiğinde; öğrencilerin gelir düzeyleri dikkate alınarak yapılan araştırmada; sadece 500-1000 Euro arasında gelir düzeyine sahip öğrencilerin kaygı düzeylerinin yüksek olduğu, 1000 Euro ve üzerinde gelir düzeyine sahip öğrencilerin kaygı düzeylerinin büyük bir orandan azaldığı ayrıca gelir düzeyi arttıkça öğrencilerin kaygı düzeyleri azalmaktadır. Bilinçli kariyer faktörü açısından bakıldığında en düşük gelire sahip öğrencilerin bilinçli kariyer ortalamaları en düşük ortalamaya sahipken, gelir düzeyi en yüksek olan öğrencilerin bilinçli kariyer ortalamaları en yüksek ortalamadır. Bilinçsiz kariyer ve çevresel etkenler faktörlerinin ortalamaları bütün öğrencilerde birbirine yakın değerlere sahiptir.

Tablo 4.11 incelendiğinde; 31 yaş ve üzerinde olan öğrencilerin en yüksek kaygı düzeyine sahip olan öğrenciler olduğu ve 28-30 yaş arasındaki öğrenciler ise en düşük kaygı düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Öğrencilerin yaşları arttıkça kaygı düzeylerinin azaldığı, ancak 31 yaş ve üzerindeki öğrenciler bunun dışında kalarak kaygı düzeylerinin en yüksek seviyede olduğu görülmektedir. 18-25 yaş arasındaki öğrencilerin çevresel etkenlerden yaklaşık olarak aynı düzeyde etkilendiği ve öğrencilerin yaş

ortalaması arttıkça çevresel etkenlerden daha az etkilendiği görülmektedir. Fakat 31 yaş ve üzeri öğrenciler bunun dışında kalarak çevresel etkenlerden en çok etkilenen öğrenciler olduğu görülmektedir. Bütün yaş düzeylerinde bilinçli kariyer durumunun bilinçsiz kariyere göre daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu görülmekle birlikte, 28-30 yaş aralığında bilinçli kariyerin en yüksek seviyeye ulaştığı görülmüştür, bu durumu destekler nitelikte olarak bilinçsiz kariyer durumu 28-30 yaş aralığında en düşük ortalamaya sahiptir.

Tablo 4.11'e göre; araştırmaya katılan öğrencilerin kaygı düzeyleri ortalamaları incelendiğinde; ön lisans öğrencilerinin kaygı düzeyi ortalaması 2.73, lisans öğrencilerinin kaygı düzeyi ortalaması 2,7 ve lisansüstü öğrencilerin kaygı düzeyi ortalaması 2,56 olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre öğrencilerin eğitim düzeyi arttıkça kaygı durumlarının azaldığı görülmektedir. Bilinçli kariyer açısından bakıldığında eğitim düzeyi arttıkça öğrencilerin bilinçli kariyer düzeylerinin arttığı görülmektedir. Ek olarak eğitim düzeyi arttıkça bilinçsiz kariyerin de azaldığı görülmektedir ve eğitim düzeyi arttıkça bilinçsiz kariyer ile bilinçli kariyer arasındaki farkın sürekli olarak arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum öğrencilerin eğitim düzeyleri arttıkça kariyer bilinçlerinin yükseldiğini göstermektedir. Tabloya göre lisans öğrencileri çevresel etkenlerden en çok etkilenen öğrenciler olduğu görülmektedir.

Tablo 4.12'ye göre; araştırmaya katılan öğrenciler eğitim düzeyleri açısından değerlendirildiğinde; ön lisans öğrencilerinin en yüksek kaygı düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Lisans ve lisansüstü öğrencilerinin kaygı durumlarına birbirine çok yakındır. Bilinçli kariyer faktörü açısından bakıldığında; en düşük ortalama ön lisans öğrencilerine aittir. Lisans ve lisansüstü öğrencilerinin kaygı durumlarına birbirine çok yakındır. Ek olarak lisans öğrencileri ise çevresel etmenlerden en çok etkilenen öğrencilerdir.

Tablo 4.11 ve tablo 4.12 incelendiğinde; bütün öğrencilerde gelir düzeyi artış gösterdikçe öğrencilerin kaygı durumunun azaldığı görülmektedir. Fakat Türk öğrencilerde tüm gelir düzeylerinde yabancı öğrencilere göre daha yüksek bir kaygı durumu görülmektedir. Yabancı öğrencilerde en düşük gelir düzeyine sahip olan öğrenciler, Türk öğrenciler içerisinde en yüksek gelir düzeyine sahip olan öğrencilerden daha az kaygı duymaktadır. Hem yabancı hem Türk öğrenciler açısından en düşük gelir grubuna sahip öğrenciler en yüksek kaygı düzeylerine sahiptir. Bununla birlikte gelir düzeyinin kaygı durumuyla ters orantılı olduğu tablodan gözlenebilmektedir. Bilinçli kariyer faktörü açısından değerlendirildiğinde bütün öğrencilerin bilinçli kariyer

ortalamaları birbirine yakın değerlere sahiptir. Bu durum aynı şekilde bilinçsiz kariyer faktörü içinde geçerlidir. Yabancı ve Türk öğrencilerde kendi içlerinde çevresel etmenlerden birbirine yakın ortalamalar göstermiştir fakat Türk öğrencilerin yabancı öğrencilere göre çevresel etmenlerden daha çok etkilendiği görülmektedir.

Tablo 4.11 ve tablo 4.12 incelendiğinde; eğitim düzeyleri açısından değerlendirildiğinde Türk öğrenciler ön lisans, lisans ve lisansüstü eğitim düzeylerinin her birinde yabancı öğrencilere göre daha yüksek bir kaygı düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Bütün eğitim düzeyleri açısından yabancı öğrenciler Türk öğrencilere göre daha yüksek bilinçli kariyer faktör ortalamasına sahiptir ve bunu destekler nitelikte olarak Türk öğrencilerin bilinçsiz kariyer faktör ortalaması yabancı öğrencilere göre daha yüksektir. Ayrıca Türk öğrenciler yabancı öğrencilere göre çevresel etkenlerden daha çok etkilenmektedir.

Tablo 4.24. Q² değişkenlerinin tahmin gücü analizi

	Yapısal doğrulanmış çapraz geçerlilik kümeleri (CCC)	Yapısal doğrulanmış çapraz geçerlilik fazlalığı (CCR)
	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$	
Bilinçli Kariyer	0.341	0.037
Bilinçsiz Kariyer	0.226	0.081
Sürekli Kaygı Durumu	0.252	
Çevresel Etkenler	0.200	0.154

CCC: Construct crossvalidated communality, CCR: Construct crossvalidated redundancy.

Tablo 4.24’de değişkenlere tahmin gücü analizi uygulanmıştır. Görüldüğü üzere sürekli kaygı durumunun tahmin gücü orta düzeydedir. Diğer değişkenleri ise tahmin düzeylerinin; bilinçli kariyerin tahmin gücünün orta, bilinçsiz kariyerin tahmin gücünün orta ve çevresel etkenlerin tahmin gücünün orta seviyede olduğu görülmektedir.

Değişkenlerdeki tahmin gücü analizi ve ilgi düzeylerinin değerlendirebilmek için Q² PLS Blindfolding analizi uygulanmıştır (Hair, Hult, Ringle and Sarstedt, 2016). Analizde ihmal değeri 8 olarak verilmiştir (Tenenhaus, Vinzi, Chatelin and Lauro, 2005). Tablo 4.24’de analizin sonuçları verilmektedir. Construct Crossvalidated Communality-CCC (yapısal doğrulanmış çapraz geçerlilik kümeleri analizi) ölçüm modelinin kalitesinin ve araştırma modeli değişkenlerinin tahmin gücünün göstergesi olarak değerlendirilir. Analiz modelin (latent endogenous) gizli değişkenlerin değerlerinden veya (manifest) açık değişkenlerin tahmin oranları üzerinden analiz yapılmaktadır.

Construct Crossvalidated Redundancy-CCR (yapısal doğrulanmış çapraz geçerlilik fazlalığı) yol analizi için oluşturulmuş olan modelin kalitesinin göstergesidir (Duarte and Raposo, 2010). Q^2 analizi için norm değer Q^2 değeri $\leq 0,15$ ise tahmin zayıf, Q^2 değerinin 0,35 ile 0,15 aralığında ise değişkenin tahmin gücü orta, Q^2 değeri $> 0,35$ ise değişkenin tahmin gücü yüksek olarak belirtilmiştir (Hair, Hult, Ringle and Sarstedt, 2016). Tablo 4.24’de araştırma modelinin boyutlarına ait değerler verilmiştir. Bilinçli Kariyer’in tahmin gücünün zayıf olduğu görülmektedir. Aynı şekilde Bilinçsiz Kariyer’in tahmin gücünün zayıf olduğu görülmektedir. Ayrıca Çevresel Etkenler’in ise tahmin gücünün orta seviyede olduğu görülmektedir.

Sonraki analiz ise araştırma modeli tahmin gücü analizidir. SRMR (Standartlaştırılmış hata karelerinin ortalamasının karekökü) modeli uyumsuzluk göstergelerinden bir tanesidir (Henseler, Dijkstra, Sarstedt, Ringle, Diamantopoulos and Straub, 2014). SRMR (Standartlaştırılmış hata karelerinin ortalamasının karekökü) değeri için gereken norm değer $\leq 0,08$ ’dir. Yapılan araştırmanın modelinin değeri 0,61’dir ve araştırma modelinin uygun olduğu görülmektedir.

Diğer aşamada ise, RMS_{θ} (hata kareler ortalamasının karekökü) dış modelin değişkenlerinin korelasyon analizidir (Henseler, Dijkstra, Sarstedt, Ringle, Diamantopoulos and Straub, 2014). Araştırmanın modelinin uygunluğu için gereken analiz değerinin $\leq 0,12$ ’den küçük olmalıdır (Hair, vd., 2010). Analizde PLS RMS_{θ} değeri 0,113 olarak bulunmuştur. RMS_{θ} (hata kareler ortalamasının karekökü) analizine göre yapılan araştırmanın modeli bütünsel olarak incelendiğinde zaman uygun bir modeldir.

GoF (model uyum derecesi analizi), model uygunluk analizinin son aşamasında bulunmaktadır. PLS’in analizi bulunmamakla birlikte aşağıda gösterilen formül önerilmektedir (Tenenhaus, vd., 2005).

$$GoF = \sqrt{R^2 \times \text{average communality}}$$

GoF analizinde norm değerler; (Wetzels, Schröder ve Van Oppen, 2009):

GoF değeri $> 0,37$ bulunursa model uygunluk bakımından yüksek,

GoF değeri 0,26 ve 0,36 aralığındaysa model uygunluk bakımından orta,

GoF değeri 0,1 ve 0,25 aralığındaysa model uygunluk bakımından zayıftır.

GoF değeri $< 0,1$ ise model uygun değildir.

Yapılan araştırmanın modelinin GoF analizinin değeri 0,32 olarak bulunmuştur. Model uygun olmasının yanı sıra güçlü bir model sayılmaz.

Diğer analiz ise, uygunluk analizinden sonra uygulanmış olan PLSpredict analizi. Bu analizle modelin örneklem dışı tahmin gücünü değerlendirme analizi uygulanmıştır (Shmueli, Sarstedt, Hair, Cheah, Hiram, Vaithilingam ve Ringle, 2019). Q^2_{PLS} - Q^2_{LM} ve MAE_{PLS} - MAE_{LM} analizlerinin sonucunda ulaşılan değerlerin pozitif ve sıfırdan büyük olması, PLS SEM tahmin hatalarının ise, ortalamalar üzerinden uygulanan analizlerin tahmin hatalarından küçük olduğunu gösterir. Bu PLS SEM modellerinin daha yüksek bir tahmin gücünün olduğunu gösterir (Shmueli, Ray, Velasquez-Estrada ve Chatla, 2016; Evermann and Tate, 2016). Tablo 24’de görüldüğü üzere değişkenlerin analiz sonuçlarının pozitif olduğu ve tahmin güçleri gösterilmektedir.

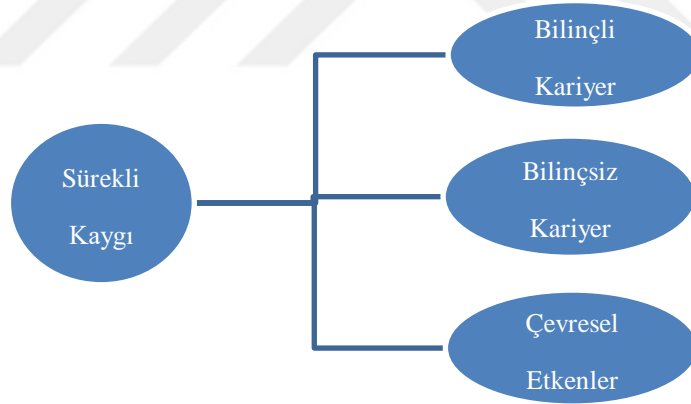
Tablo 4.25. PLSpredict modelin örneklem dışı tahmin gücü analiz değerleri

	PLS			LM				PLS-LM				
	RMSE	MAE	MAPE	Q ² predict	RMSE	MAE	MAPE	Q ² predict	RMSE	MAE	MAPE	Q ² predict
BK11	1,029	0,838	29,914	0,026	0,989	0,794	28,238	0,100	0,040	0,044	1,676	-0,074
BK10	0,940	0,774	25,744	-0,04	0,873	0,708	23,425	0,103	0,067	0,066	2,319	-0,143
BK4	1,130	0,94	35,364	0,116	1,021	0,825	30,215	0,277	0,109	0,115	5,149	-0,161
BK9	0,970	0,8	25,970	0,019	0,898	0,728	23,207	0,160	0,072	0,072	2,763	-0,141
BK8	0,851	0,679	22,277	-0,037	0,770	0,597	19,928	0,150	0,081	0,082	2,349	-0,187
BK2	1,212	0,983	44,565	0,146	1,035	0,82	34,369	0,377	0,177	0,163	10,196	-0,231
BK7	1,078	0,839	41,303	0,096	0,970	0,758	35,345	0,268	0,108	0,081	5,958	-0,172
BK6	0,799	0,609	21,310	-0,03	0,750	0,573	19,757	0,093	0,049	0,036	1,553	-0,123
BK12	0,865	0,675	25,236	0,008	0,851	0,648	24,317	0,039	0,014	0,027	0,919	-0,031
BKS2	1,003	0,82	32,989	0,181	1,000	0,813	32,683	0,186	0,003	0,007	0,306	-0,005
BKS10	0,922	0,712	28,761	0,11	0,925	0,711	28,810	0,103	-0,003	0,001	-0,049	0,007
BKS3	0,861	0,644	26,136	-0,005	0,839	0,601	25,051	0,046	0,022	0,043	1,085	-0,051
BKS11	0,873	0,691	26,812	0,008	0,847	0,661	25,624	0,067	0,026	0,03	1,188	-0,059
BKS6	0,938	0,756	28,498	0,2	0,939	0,75	28,415	0,198	-0,001	0,006	0,083	0,002
BKS8	0,901	0,682	27,184	0,056	0,867	0,639	26,198	0,125	0,034	0,043	0,986	-0,069
BKS7	0,975	0,805	30,918	0,074	0,969	0,782	30,428	0,086	0,006	0,023	0,490	-0,012
BKS5	0,902	0,69	28,801	-0,01	0,889	0,648	27,851	0,019	0,013	0,042	0,950	-0,029
BKS1	0,767	0,538	24,024	0,084	0,745	0,516	23,201	0,136	0,022	0,022	0,823	-0,052
CE5	1,047	0,834	38,992	0,123	1,016	0,784	37,403	0,175	0,031	0,05	1,589	-0,052
CE3	0,938	0,726	38,355	0,163	0,918	0,706	37,340	0,198	0,020	0,02	1,015	-0,035
CE6	1,121	0,894	47,060	0,167	1,124	0,898	47,352	0,161	-0,003	-0,004	-0,292	0,006
CE4	1,021	0,789	36,257	0,159	1,012	0,782	35,939	0,174	0,009	0,007	0,318	-0,015

BK: Bilinçli kariyer, BKS: Bilinçsiz kariyer, ÇE: Çevresel etkenler

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu araştırmanın amacı; üniversitede öğrenim gören öğrencilerin kariyer yapılandırma süreçlerinin yönetimi aşamasında yaşadıkları sürekli kaygı durumlarının kariyer kararlarına olası etkilerini incelemek amacıyla yapılmıştır. Bu araştırma Uluslararası Ticaret (UTİ) bölümü öğrencileri, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (İİBF) öğrencileri ve Litvanya’da Uluslararası bir üniversitede öğrenim gören öğrenciler üzerinde uygulanmış olup sürekli kaygı durumları ile kariyer kararları arasındaki ilişki farklı değişkenler açısından incelenmiştir. Araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyet ve bölüm tercihleri gibi sosyo-demografik özelliklerine göre anlamlı bir fark olup olmadığı değerlendirilmiştir. Üniversitesi öğrencilerinin kariyer yapılandırma süreçlerinde yaşadıkları kaygı durumu kariyer kararının alt faktörleri açısından analiz edilmiş, elde edilen bulgular yorumlanmış, faktörler arasındaki ilişki literatürden faydalanılarak değerlendirilmiştir. Ayrıca mevcut kariyer kavramlarını bütünleştirmeyi amaçlayan kariyer yapılandırma konusunda literatürde az sayıda çalışma bulunmaktadır (Duru ve Gültekin, 2019). Yapılan araştırmadan elde edilen bulguların literatüre katkı sağlaması amaçlanmaktadır.



Şekil 4.1 Araştırma modeli

Araştırmada kullanılan modelin öncesinde uygulanan güvenilirlik, uygunluk ve geçerlilik analizlerinin sonucunda elde edilen verilerin analiz sonuçları uygun görülmüştür. Daha sonra uygulanan araştırma modelinin yol analizinden elde edilen sonuçlara göre ise araştırmanın hipotezleri olan, “H₁; Kaygı düzeyinin kariyer yapılandırma yaklaşımı açısından bilinçli kariyer üzerinde etkisi vardır” hipotezi desteklenmiştir. Literatür incelendiğinde bu araştırmadan elde edilen sonuçların literatürdeki bazı çalışmalarla benzerlik göstermiştir. Yıldız (2018), üniversite öğrencileriyle yaptığı araştırmada girişimcilik yaparak kariyer oluşturmak isteyen

öğrencilerin bilinçli kariyere etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Diğer hipotez ise; “H₂: Kaygı düzeyinin kariyer yapılandırma yaklaşımı açısından bilinçsiz kariyer üzerinde etkisi vardır” hipotezi desteklenmiştir. Literatüre bakıldığında bu araştırmada ulaşılan sonuçlar geçmiş çalışmalarda ulaşılan sonuçlar ile benzerlik göstermektedir. Pines (2003), yaptığı çalışmada bilinçsiz kariyerin meslek seçiminde kritik ve önemli bir unsur olduğunu belirtmiştir. Diğer bir hipotez ise, “H₃: Kaygı düzeyinin kariyer yapılandırma yaklaşımı açısından çevresel etkenler üzerinde etkisi vardır” hipotezi desteklenmiştir. Geçmişte yapılan çalışmalar incelendiğinde benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Ömürbek ve Usul (2008), yaptıkları çalışmada kariyer oluşturmak isteyen öğrencilerin meslek seçimi yaparken çevresel etkenlerden etkilendiği sonucunu elde etmişlerdir. Younyi ve Achankeng (2020), öğrenciler ile yaptıkları incelemede çevresel etkenlerin öğrencilerin kariyer seçimlerine etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Karaarslan ve Özbakır (2017), öğrenciler üzerinden yaptıkları araştırmada kendi işini kurarak kariyer yapmak isteyen bireylerin çevresel etkenlerden yüksek oranda etkilendiğini ve aile faktörünün önemli bir etken olduğu belirtmişlerdir. Bu araştırmanın bütün hipotezleri literatür ile kıyaslandığında benzer sonuçlar ortaya koymaktadır.

Araştırmaya katılan öğrenciler bölüm tercihleri açısından değerlendirildiğinde; UTİ bölümü öğrencileri, İİBF öğrencilerine göre daha yüksek bir kaygı düzeyine sahiptir. UTİ öğrencileri, İİBF öğrencilerine göre çevresel etkenlerden daha çok etkilenmektedir. UTİ ve diğer bölüm öğrencileri değerlendirildiğinde; UTİ öğrencileri diğer bölümdeki öğrencilere göre daha yüksek bir kaygı düzeyine sahiptir ve UTİ öğrencileri çevresel etkenlerden daha çok etkilenmektedir. Bu durumun sebebi olarak literatürde Uluslararası Ticaret’in günümüzde önemli ve stratejik bir konuma gelmesinin etkili olduğunun ve Uluslararası Ticaret bölümü öğrencilerinin geniş ve çeşitli iş alanlarına sahip olmasından kaynaklanmaktadır (Uçak ve Özkan, 2018). İİBF ve diğer bölüm öğrencileri değerlendirildiğinde; İİBF öğrenciler daha yüksek bir kaygı düzeyine sahiptir. İİBF öğrenciler ve diğer bölüm öğrencilerinin çevresel etkenler ile kaygı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ve İİBF öğrencileri çevresel etkenlerden daha çok etkilenmektedir. UTİ öğrencileri ve yabancı öğrenciler açısından değerlendirildiğinde; UTİ öğrencileri daha yüksek bir kaygıya sahiptir, çevresel etkenlerden daha çok etkilenmektedir ve bilinçli kariyer ortalaması UTİ öğrencilerinde daha yüksektir. İİBF öğrencileri ve yabancı öğrenciler açısından değerlendirildiğinde; İİBF öğrencileri daha yüksek kaygı düzeyine sahiptir ve çevresel etkenlerden daha çok etkilenmektedirler. İİBF

öğrencileri ile yabancı öğrencilerin bilinçli kariyer ile sürekli kaygı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğrenciler cinsiyet açısından değerlendirildiğinde; Türk erkek öğrenciler yabancı erkek öğrencilere göre daha yüksek bir kaygı düzeyine sahiptir. Yapılan analiz sonucunda Türk ve yabancı erkek öğrencileri bilinçli kariyeri ile kaygı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Türk erkek öğrenciler yabancı erkek öğrencilere göre; daha kaygılı, bilinçli kariyer ortalaması daha yüksek ve çevresel etkenlerden daha çok etkilenmektedirler. Türk kadın öğrenciler ve yabancı kadın öğrenciler açısından değerlendirildiğinde; Türk kadın öğrenciler daha yüksek kaygı düzeyine sahiptir. Analiz sonucunda Türk ve yabancı kadın öğrenciler bilinçli kariyer ile kaygı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Türk kadın öğrenciler yabancı kadın öğrencilere göre; daha kaygılı, bilinçli kariyer ortalaması daha düşük ve çevresel etkenlerden daha çok etkilenmektedirler. Türk erkek ve kadın öğrenciler açısından değerlendirildiğinde; kadın öğrenciler daha yüksek bir kaygı düzeyine sahiptir. Coetzee ve Harry (2016), kadınların ve erkeklerin kaygı durumlarını incelemiş ve kadınların daha yüksek bir kaygı ortalamasına sahip olduğunu belirtmişlerdir. Yapılan analiz sonucunda kadın ve erkek öğrencilerin bilinçsiz kariyer ve çevresel etkenler faktörleri ile kaygı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Duru, Bayraktar ve Gültekin (2020), erkeklerin kadınlara göre çevresel etkenlerden daha çok etkilendiklerini tespit etmişlerdir. Karman (1973), yaptığı araştırmada kariyer kararı aşamasında çevresel etkenlerin kadınlar üzerinde etkileyici bir faktör olduğu sonucuna ulaşmıştır. Erkek öğrenciler kadın öğrencilere göre çevresel etkenlerden daha çok etkilenmektedir. Yabancı kadın ve erkek öğrenciler açısından değerlendirildiğinde; kadın öğrencilerin kaygı düzeyi erkek öğrencilerden daha yüksektir ve kadın öğrenciler çevresel etkenlerden erkek öğrencilere göre daha çok etkilenmektedirler.

Araştırmaya katılan Türk öğrencilerin gelir düzeylerine göre incelendiğinde; gelir düzeyi azaldıkça kaygı düzeyi yükselmektedir. En yüksek gelir düzeyine sahip öğrencilerin bilinçsiz kariyer ortalaması en düşük çıkarken bunu destekler nitelikte en yüksek gelir düzeyine sahip öğrencilerin bilinçli kariyer ortalaması en yüksek öğrencilerdir. Bu duruma göre öğrencilerin gelir durumları kaygı düzeylerinde etkileyici bir unsurdur denilebilir. Araştırmaya katılan yabancı öğrencilerin gelir düzeylerine göre incelendiğinde; en düşük gelir durumuna sahip öğrenciler en yüksek kaygı düzeyine sahiptir ve öğrencilerin gelir düzeyleri arttıkça kaygı düzeylerinde azalma görülmektedir.

Araştırmaya katılan Türk öğrencilerin yaşları açısından incelendiğinde; 31 yaş ve üzerindeki en yüksek kaygı düzeyine sahiptir ve 28-30 yaş arasında olan öğrenciler en düşük kaygı düzeyine sahip öğrencilerdir. 31 yaş ve üzerindeki öğrencilerin haricinde diğer yaş gruplarında öğrencilerin yaşları arttıkça kaygı düzeylerinin azaldığı görülmektedir. Ek olarak 31 yaş ve üstünde olan öğrenciler çevresel etkenlerden diğer yaş gruplarına göre en çok etkilenen öğrenciler olduğu görülmektedir. Bilinçli kariyer ortalaması 28-30 yaş arasındaki öğrencilerde en yüksek düzeyde ve bunu destekler nitelikte olarak aynı yaş grubunda ki bireyler en düşük bilinçsiz kariyer ortalamasına sahiptir.

Araştırmaya katılan Türk öğrencilerin eğitim düzeyleri açısından değerlendirildiğinde; ön lisans öğrencileri en yüksek kaygı düzeyine, lisansüstü öğrencileri ise en düşük kaygı düzeyine sahip öğrencilerdir. Öğrencilerin eğitim düzeyleri arttıkça bilinçli kariyer ortalamaları da artış göstermektedir ve eğitim düzeyi arttıkça bilinçsiz kariyer ortalamasının azaldığı görülmektedir. Ek olarak çevresel etkenlerden en çok etkilenen öğrenciler lisans öğrencileridir. Araştırmaya katılan yabancı öğrencilerin eğitim düzeyleri açısından değerlendirildiğinde; Türk öğrenciler ile benzer olarak ön lisans öğrencileri en yüksek kaygı düzeyine sahiptir. Lisans ve lisansüstü öğrencilerin kaygı düzeyleri ve bilinçli kariyerleri birbirine çok yakın değerlere sahiptir. Ek olarak Türk öğrenciler ile benzer olarak çevresel etkenlerden en çok etkilenen grup lisans öğrencileridir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin gelir seviyeleri arttıkça kaygı düzeylerinde azaldığı görülmektedir. Bütün gelir düzeylerinde Türk öğrenciler yabancı öğrencilere göre daha yüksek kaygıya sahiptir. Öğrencilerde en yüksek kaygıya en düşük gelir düzeyine sahip olan öğrenciler sahiptir. Öğrencilerin gelir düzeyi ile kaygı durumları ters orantılı denebilir, kaygı artarken gelir düzeyi azalmakta, kaygı azalırken gelir düzeyi artmaktadır. Araştırmaya katılan öğrencilerin eğitim düzeyleri göre; ön lisans, lisans ve lisansüstü eğitim düzeylerinde Türk öğrenciler daha yüksek kaygıya sahiptir. Ayrıca bilinçli kariyer ve çevresel etkenler açısından Türk öğrenciler daha yüksek ortalamalara sahiptir.

5. KAYNAKÇA

1. Abu Rabia, S. (2004). Teachers' role, learners' gender differences, and fl anxiety among seventh-grade students studying english as a fl. *Educational Psychology*, 24(5), 711–721.
2. Açık, K. (2020). Kara kuvvetleri lisan okulu'nda arapça öğrenen yetişkin öğrencilerde yabancı dil öğrenme kaygısı. *Şarkiyat Mecmuası*, 36, 43-71.
3. Adıgüzel, O. (2009). Shein'in kariyer apaları perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF ğrencilerinin kariyer değerlerine ilişkin bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 277-292.
4. Akandere, M. (2010). Kaygı ile başa ıkmanda sporun etkisinin kardeş sayısı açısından incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 1(1), 21-24.
5. Akar, C. (2012). Üniversite seçimini etkileyen faktörler: iktisadi ve idari bilimler öğrencileri üzerine bir alışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 7(1), 97-120.
6. Akgün, A., Gönen S. ve Aydın, M. (2007). İlköğretim fen ve matematik ğretmenliğı ğrencilerinin kaygı düzeylerinin bazı değışkenlere göre incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(20), 283-299.
7. Akın Acuner, Ş. (2019). Kadın alışanların kariyer geliştirme sürecinde karşılaştıkları sorunlar. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (23), 35-52.
8. Akın, D. (2005). "Takım kariyer modeli" ile proje takımlarında kariyer geliştirme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 0(25), 1-18.
9. Akın, O. ve Onat, O. (2015). Muhasebe eğitimi alan öğrencilerin bölüm seçimini etkileyen faktörler: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde bir araştırma. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 5(13), 243-254.
10. Aktan, E. (2018). Sosyal medya ve sosyal kaygı: sosyal medya kullanıcıları üzerine bir araştırma. *Selçuk İletişim*, 11(2), 35-53.
11. Akyol, E. M. ve Yılmaz, İ. (2014). Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı bölümü ğrencilerinin kariyer planlamasını etkileyen faktörler üzerine bir araştırma. *Ejovoc (Electronic Journal Of Vocational Colleges)*, 4(3), 67-82.
12. Al-Fraihat, D., Joy, M., Masa'deh, R. and Sinclair, J. (2020). Evaluating e-learning systems success: an empirical study. *Computers In Human Behavior*, 102, 67-86. doi:10.1016/j.chb.2019.08.004
13. Alkan, N. (2014). Üniversite adaylarının bölüm tercihleri: bir kariyer araştırma yöntemi olarak bölüm tanıtımları. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(41), 61-74.
14. Ancın, V. ve Ulucan, S. (2020). Mesleki güdülenmenin kariyer kararına etkisinde işsizlik kaygısının rolü; sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu örneğı. *Management And Political Sciences Review*, 2(1), 151-175.
15. Andrews, B. and Wilding, J. M. (2004). The relation of depression and anxiety to life-stress and achievement in students. *British Journal of Psychology*, 95(4), 509–521.
16. Ayan, F. (2011). Kariyer Yönetimi. *İnsan Kaynakları Yönetimi* (1. Baskı) içinde (s. 167-198). İzmir: İlya İzmir Yayınevi.
17. Aydemir, L. (2018). Üniversite ğrencilerinin meslek tercihlerini belirleyen faktörlere yönelik bir inceleme. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(5), 713-723.
18. Aydın, B., Yazıcı, H. ve Altun, F. (2018). Yatılı bölge ortaokullarında okuyan öğrencilerde kaygı, yalnızlık, öz-yeterlik ve akademik başarı arasındaki ilişkiler. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(26), 327-348.

19. Aydın, E. (2017). Üniversite spor şenlikleri içerisinde yer alan sportif faaliyetlere katılan personelin kaygı düzeylerinin belirlenmesi. *Turkish Journal of Educational Studies*, 4(1), 45-64.
20. Bahar, H. (2002). The students of faculty of education, faculty of medicine and faculty of economics and administration sciences some socio-economics qualities with faculty species between connection. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(1), 125-144.
21. Bardakçı, S. (2019). Öğrencilerin üniversite ve bölüm tercihlerini etkileyen faktörlerin incelenmesi: Sivas cumhuriyet üniversitesi sağlık hizmetleri myo örneği. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(2), 356-373.
22. Baştürk, R. (2007). Kamu personeli seçme sınavına hazırlanan öğretmen adaylarının sınav kaygı düzeylerinin incelenmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(2), 163-176.
23. Batur, H. ve Adıgüzel, O. (2015). 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.
24. Büyükgöze Kavas, A. (2012). Turkish adaptation of career decision scale: validity and reliability study. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 159-168.
25. Cansever, İ., Metin, A. ve Kişi, M. (2020). Tıp öğrencilerinin tıpta uzmanlık tercihlerini etkileyen faktörler üzerine sistematik derleme. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 16(27), 791-812.
26. Cevher, E. (2015). Üniversitelerde kariyer planlama faaliyetleri ekseninde kariyer merkezlerine yönelik bir araştırma. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 164-177.
27. Ceyhan, N. ve Akmaz, G. M. (2009). Fen edebiyat fakültesi Türk dili ve edebiyatı bölümü öğrencilerinin durumluk-sürekli kaygı düzeyleri ve kaygı nedenleri (tokat örneği). *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 1, 131-147.
28. Christensen, L. B., Johnson, B. R. and Turner, L. A. (2015). *Araştırma yöntemleri desen analizi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
29. Coetzee, M. and Harry, N. (2014). Gender and hardiness as predictors of career adaptability: an exploratory study among black call centre agents. *South African Journal of Psychology*, 45(1), 81-92. doi:10.1177/0081246314546346
30. Çarıkçı, İ. ve Morçin, S. (2014). Önlisans turizm öğrencilerinin kariyer değerleri: sarıkamış örneği. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 2(2), 67-81.
31. Çatı, K., İstar, E. ve Özcan, H. (2016). Üniversite tercihlerine etki eden faktörlerin incelenmesi: türkiye genelinde bir alan araştırması. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, (2), 163-177.
32. Çiftçi Arıdağ, N. ve Erbiçer, E. (2018). Grupla psikolojik danışma uygulamasının özel gereksinimli çocuğu olan annelerin kaygı düzeyleri ve yaşam doyumları üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 19(2), 257-275.
33. Demir, A. (2020). Toplumsal cinsiyet algısı ve kariyer kararsızlığı: sinop örneği. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 8(22), 1-17.
34. Demir, M. ve Yıldırım, H. (2020). İİBF öğrencilerinin kariyer planlamasında muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin yeri: Schein'in kariyer değerleri kümesi açısından bir analiz. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), 33-58.

35. Demirci, M. (2017). Üniversite öğrencilerinin bölüm tercihlerinin ve tercih sonuçlarının istatistiksel analizler ile incelenmesi. *Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 2(1), 23-40.
36. Demiriz, S. ve Ulutaş, İ. (2003). 9-12 yaş çocuklarının kaygı düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Ege Eğitim Dergisi*, 3(1), 1-9.
37. Demirsöz, M., Özel, Z., Yonar, H., Tekin, M. ve Tekindal, M. (2021). Structural determination of the relationship between trait anxiety and personal indecisiveness for undergraduates of the faculty of veterinary medicine: the case of Selçuk University. *Veteriner Hekimler Derneği Dergisi*, 92(1), 60-75.
38. Deveci, S. E., Çalmaz, A. ve Açık, Y. (2012). Doğu Anadolu'da yeni açılan bir üniversitenin öğrencilerinde kaygı düzeylerinin sağlık, sosyal ve demografik faktörler ile ilişkisi. *Dicle Tıp Dergisi*, 39(2), 189-196.
39. Dikili, A. (2012). Yeni kariyer yaklaşımlarına ilişkin değerlendirmeler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 473-484.
40. Dilmaç, O. (2011). Görsel sanatlar öğretmeni adaylarının kaygı düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Güzel Sanatlar Enstitüsü Dergisi*, 0(24), 49-65.
41. Doğan, H. (2016). Çağdaş kariyer karar verme yaklaşım ve modelleri'nin incelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 4(6), 100-130.
42. Dolgun, U., Çiftçi, B., Ergun Özler, D., Kancioğlu, D., Çolak, A., Serinkan, C. (2007). Kariyer Planlama. U. Dolgun. (Ed). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (s. 139-165). Ankara: Ekin Yayınevi.
43. Duarte, A. P. and Raposo, M. L. (2010). A pls model to study brand references: an application to the mobile phone market. V. E. Vinzi, W. W. Chin, J. Henseler ve H. Wang, (Ed.). *Handbook of Partial Least Squares: Concepts, Methods and Applications* içinde (ss. 449-486). Berlin: Springer. doi:10.1007/978-3-540-32827-8_21
44. Durer, S., Çalışkan, A., Akbaş, H. ve Gündoğdu, C. (2009). İşletme bölümü öğrencilerinin muhasebe alanında kariyer tercihlerini etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (43), 65-79.
45. Dursun, S. ve Aytaç, S. (2009). Üniversite öğrencileri arasında işsizlik kaygısı. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(28), 71-84.
46. Duru, H., Bayraktar, M. ve Gültekin, F. (2020). Öğretmen adaylarının kariyer kararlarının algılanan kariyer engelleri ve kariyer geleceği açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 28(2), 613-629.
47. Duru, H. ve Gültekin, F. (2019). Pdr öğrencilerinin kariyer uyumluluklarının kariyer yapılandırma yaklaşımı açısından incelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 14(20), 161-181.
48. Ehtiyar, R. ve Üngüren, E. (2008). Lise ve üniversitede turizm eğitimi alan öğrencilerin demografik değişkenlerinin umutsuzluk ve kaygı düzeylerine etkilerinin araştırılması. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 34-51.
49. Ekşi, H. ve Dilmaç, B. (2010). Üniversite öğrencilerinin genel erteleme, karar vermeyi erteleme ve akademik erteleme düzeylerinin sürekli kaygı açısından incelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(2), 433-450.
50. Eratlı Şirin, Y. ve Aydın, Ö. (2020). Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin kariyer değerlerinin incelenmesi. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 3(2), 317-330.
51. Eren, Ş. ve Kaya, S. (2020). Üniversite öğrencilerinin kariyer planlaması: büro yönetimi ve yönetici asistanlığı öğrencileri örneği. *Middle Black Sea Journal of Communication Studies*, 5(2), 96-107.
52. Ergür, D. (2004). Yabancı dil öğrenimi sürecinde kaygı. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 26(26), 48-53.

53. Erkuş, H., Oral, T. ve Sever, S. (2020). Üniversite öğrencilerinin bölüm tercihlerini etkileyen faktörler üzerine bir araştırma. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(20), 261-275.
54. Erol, A., Yergin, H. ve Mercan, M. (2012). Üniversite öğrencilerinin üniversite tercihlerinin belirleyicileri: Hakkari örneği. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-10.
55. Erözkan, A. (2004). Üniversite öğrencilerinin sınav kaygısı ve başa çıkma davranışları. *Muğla Üniversitesi SBE Dergisi*, 12, 13-38.
56. Ertoprak, D. (2015). Üniversite tercihlerinde etkili olabilecek özellikleri belirlemeye yönelik bir ölçekleme çalışması. *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(2), 153-174.
57. Evermann, J. and Tate, M. (2016). Assessing the predictive performance of structural equation model estimators. *Journal of Business Research*, 69(10), 4565-4582.
58. Falk, R. F. and Miller, N. B. (1992). *A Primer For a soft modeling*. Ohio: The University of Akron.
59. Fornel, C. and Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
60. Gavcar- E., Bulut, A. Z. ve Karabulut, N. A. (2005). Öğrencilerin iktisadi ve idari bilimler fakültesini tercih nedenleri ve beklentileri (Muğla Üniversitesi örneği). *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 4(7), 21-39.
61. Gökoğlan, K. ve Kaval, U. (2020). Öğrencilerin kariyer stratejileri üzerine bir araştırma: dicle üniversitesi örneği. *Turkish Business Journal*, 1(1), 15-28.
62. Göncü Akbaş, M. ve Okutan, E. (2020). Lise öğrencilerinin kariyer kaygısına yönelik alan araştırması: Antalya ili örneği. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 8(20), 158-187.
63. Göz, F. ve Gürbüz, K. (2010). Hemşirelikte kariyerinizi keşfedin!. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 8(2), 82-87.
64. Güçlü, N, Tulunay Ateş, Ö. ve İhtiyaroğlu, N. (2016). Kadın okul yöneticilerinin durumluk ve sürekli kaygı düzeyleri. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(03), 176-188.
65. Gül, H. ve Avcı, M. (2018). Kurumsal itibarın kariyer yönetimi üzerindeki etkileri: KTMÜ örneği. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 20(34), 53-69.
66. Güldü, Ö. ve Ersoy Kart, M. (2017). Kariyer planlama sürecinde kariyer engelleri ve kariyer geleceği algılarının rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 72(2), 377-400.
67. Gündoğdu, R., Yavuzer, Y. ve Karataş, Z. (2011). Eğitim fakültesi öğrencilerinin çatışma çözme becerilerinin ve kaygı düzeylerinin incelenmesi. *Education Sciences*, 6(1), 341-361.
68. Gündüz, Y. (2013). Öğretmenlerin kariyer geliştirmelerinde müdürlerin liderlik rolünün incelenmesi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(1), 108-130.
69. Gündüz, H. (2014). Özel orta öğretim öğretmenlerinin kariyer gelişim sorunları. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 0(10), 96-103.
70. Güngör, S. ve Demirağ, H. (2020). Paramedik öğrencilerinin akademik başarılarını ve anksiyetelerini etkileyen faktörler. *IAAOJ Health Sciences*, 6(3), 246-259.
71. Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B. and Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis*. New Jersey: Prentice Hall.
72. Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C. M. and Sarstedt, M. (2016). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks: Sage.

73. Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M. and Mena, J. (2012). An assesment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research. *Journal of The Academy of Marketing Science*, 40(3), 414-433. doi:10.1007/s11747-011-0261-6
74. Hartung, P. J. and Taber, B. J. (2008). Career construction and subjective well-being. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 75–85. doi:10.1177/1069072707305772
75. Henseler, J., Dijkstra, T. K., Sarstedt, M., Ringle, C. M., Diamantopoulos, A. and Straub, D. W. (2014). Common beliefs and reality about partial least squares. *Organizational Research Methods*, 17(2), 182-209.
76. Henseler, J., Ringle, C. M. and Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of The Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135. doi:10.1007/s11747-014-0403-8
77. Henseler, J., Ringle, C. M. and Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Advances In International Marketing*, 20, 277-319. [https://doi.org/10.1108/S1474-7979\(2009\)0000020014](https://doi.org/10.1108/S1474-7979(2009)0000020014)
78. Hoi Yan, C. (2006). Factors affecting the state anxiety level of higher education students in macau: the impact of trait anxiety and self-esteem. *Assessment & Evaluation In Higher Education*, 31(6), 709–725.
79. Işık, U., Ağbuğa, B. ve Elçi, G. (2015). Aktif spor yapan üniversite öğrencilerinde sporda batıl inanç eğilimi ile sürekli kaygı seviyeleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sportif Bakış: Spor ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 31-39.
80. İltter, İ. (2020). Relationships between academic achievement, awareness about the postgraduate study and postgraduate study intentions. *Ankara University Journal Of Faculty Of Educational Sciences (JFES)*, 53(1), 117-156.
81. İrge, N., Pamuk, M. ve Kaynak, Ö. (2020). Üniversite öğrencilerinin akademik başarılarını etkileyen örgütsel faktörlerin kariyer kararlılığına etkisi: İstanbul'daki vakıf üniversitesi öğrencileri üzerine bir araştırma. *Beykoz Akademi Dergisi*, 8(2), 138-157.
82. İrmış, A. ve Bayrak, S. (2001). İnsan kaynakları yönetimi açısından kariyer yönetimi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(1-2), 177-186.
83. Kahraman, H. ve Afacan Fındıklı, M. (2018). Kariyer yönetimi kapsamında eğitim ve geliştirme faaliyetlerine yönelik alguların çalışan memnuniyeti üzerindeki etkileri. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 51-68.
84. Kara, A., Altınok, A. ve Şahin, C. (2019). Üniversite son sınıf öğrencilerinin işsizlik kaygılarının yordayıcısı olarak kariyer uyum yetenekleri ve kariyer arzusu. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(3), 2294-2307.
85. Karaarslan, M. ve Altuntaş, B. (2016). Kariyer tercihini etkileyen faktör düzeylerinin öneminin konjoint analizi ile belirlenmesi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(7), 1972-1988.
86. Karaarslan, M. ve Özbakır, L. (2017). Mühendislik öğrencilerinin kariyer tercihlerinin belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 83-103.
87. Karacan Özdemir, N. (2018). Kariyer yapılandırma görüşmesi: nitel bir değerlendirme aracı ve kariyer danışma yöntemi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(6), 1071-1081.
88. Karacan Özdemir, N. ve Ayaz, A. (2020). Okul psikolojik danışma ve rehberlik programları: kariyer uyum yetenekleri açısından bir inceleme. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(3), 613-626.
89. Karacan Özdemir, N. ve Bacanlı, F. (2020). Sosyal duygusal öğrenme becerileri ve kariyer gelişimi: öğretmen ve psikolojik danışman rolleri. *Milli Eğitim Dergisi*, 49(226), 323-344.

90. Karadağ Ak, Ö. ve Diken, A. (2020). İş tatmini ve kaygı düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: banka çalışanları üzerine ampirik bir araştırma. *BDDK Bankacılık ve Finansal Piyasalar Dergisi*, 14(2), 175-204.
91. Karaman, S. (2009). *Sağlık ile ilgili programlarda öğrenim gören üniversite öğrencilerinin durumluk ve sürekli kaygı düzeyleri*. Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
92. Karataş, Z. (2011). Okul pansiyonunda kalan ergenleri kaygı düzeyleri ve problem çözme becerilerinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21, 208-222.
93. Karataş, Z. ve Çelikkaleli, Ö. (2020). Beliren yetişkinlerde yalnızlık ile yaşam yönelimi arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkiler: sürekli kaygının aracılık rolü. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 62-82.
94. Karatuzla, Melek. (2020). Türkiye’de kariyer planlama ve geliştirmeye dayalı hemşirelik araştırmalarının incelenmesi. *Journal of Health Services and Education*, 4(1), 8-13.
95. Karman, F. J. (1973). Women: Personal And Environmental Factors In Role Identification And Career Choices. *Paper Presented At The Annual Meeting Of The American Educational Research Association*. New Orleans, February 1-19.
96. Kartal, K., Ayyıldız, E. ve Alp, S. (2019). Meslek seçimini etkileyen faktörler ile kariyer planlama/tercih kriterleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Girişimcilik Dergisi*, 3(5), 29-50.
97. Kartopu, S. (2012). Lise öğrenci ve öğretmenlerinin durumluk ve sürekli kaygı düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi (Kahramanmaraş örneği). *İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 17(2), 147-170.
98. 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(12), 31-63.
99. Kelly, K. R. and Lee, W. C. (2002). Mapping the domain of career decision problems. *Journal of Vocational Behavior*, 61(2), 302–326.
100. Kılıç, G. ve Öztürk, Y. (2009). Kariyer yönetimi: beş yıldızlı otellerde bir uygulama. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 45-60.
101. Kılınç, E. (2020). Sağlık çalışanlarının kariyer yönetimi kapsamında eğitim ve geliştirme faaliyetlerine yönelik algılarının iş tatmini üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 353-361.
102. Kır, A. ve Salkım Er, A. (2017). Organizasyonlarda kariyer planlaması ve kariyer engelleri. *Ejovoc (Electronic Journal Of Vocational Colleges)*, 7(2), 14-23.
103. Kim, H. Y. (2013). Statistical notes for clinical researchers: assessing normal distribution (2) using skewness and kurtosis. *Restorative Dentistry & Endodontics*, 38(1), 52. doi:10.5395/rde.2013.38.1.52
104. Koca, A. (2010). Kariyer seçiminde kariyer değerleri ile demografik faktör ilişkisi: çukurova üniversitesi’nde bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 56-70.
105. Korkut Owen, F., Kepir, D., Özdemir, S., Ulaş, Ö. ve Yılmaz, O. (2013). Üniversite öğrencilerinin bölüm seçme nedenleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(3), 135-151.
106. Koruklu, N., Öner, H. ve Oktaylar, H. (2006). “Sınav kaygısı ile başa çıkma programının” sınav kaygısına etkisine yönelik deneysel bir çalışma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, (19), 05-11.
107. Kozacıoğlu, G. (2012). İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Yüksek Hemşirelik Okulu 17-19 Yaş Arası I. Sınıf Öğrencilerinde, C.D. Spielberber’in

- Durumluk-Sürekli Anksiyete Envanteri ile Sınav Öncesi-Sınav Sonrası Anksiyete Araştırması. *Psikoloji Çalışmaları*, 16(0), 151-160.
108. Kula, Ö. ve Adıgüzel, O. (2015). Lisansüstü öğrencilerinin kariyer planlamalarına etki eden faktörler: süleyman demirel üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü öğrencileri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(1), 291-315.
109. Kürtüncü, M., Yıldız, H. ve Kurt, A. (2019). Hemşirelik bölümü öğrencilerinde anksiyete durumunun kariyer kararı yetkinlik beklentisine etkisinin belirlenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 14(20), 223-238.
110. Marwan, A. (2007). Investing students' foreign language anxiety. *Malaysian Journal Of ELT Research*, 3(1), 37-55.
111. Miller, A. D. and Rottinghaus, P. J. (2013). Career indecision, meaning in life, and anxiety. *Journal of Career Assessment*, 22(2), 233-247.
112. Mohan Bursalı, Y. ve Bayrak Kök, S. (2018). İnsan kaynaklarında değişimin yeni yönelimi: kariyer yönetimi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 46-67.
113. Mollaoğulları, H. ve Uluç, S. (2019). Spor yapan ve spor yapmayan ortaokul öğrencilerinin sınav kaygı durumlarının incelenmesi. *Spor Eğitimi Dergisi*, 3(3), 78-87.
114. Mutlu, T., Korkut Owen, F., Özdemir, S. ve Ulaş Kılıç, Ö. (2019). Beliren yetişkinlerin kariyer planları, yaşadıkları kariyer kararsızlıkları ve bununla baş etme stratejileri. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(1), 1-31.
115. Müftüoğlu, Y. ve Erol, İ. (2013). Kariyer kavramı ve maden mühendisleri için kariyer seçenekleri. *Bilimsel Madencilik Dergisi*, 52(4), 37-43.
116. Okakın, N. (2008). Kariyer yönetiminin bazı insan kaynakları fonksiyonları ile ilişkisi üzerine bir çalışma. *Öneri Dergisi*, 8(30), 1-8.
117. Okur, M., Bahar, H., Akgün, L. ve Bekdemir, M. (2011). Matematik bölümü öğrencilerinin öğrenme stilleri ile sürekli kaygı ve akademik başarı durumları. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 153(153), 123-134.
118. Okutan, E. ve Akbaş, M. G. (2019). 15-24 yaş arası öğrencilerin kariyer kaygılarını incelemeye yönelik literatür araştırması. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 33-41.
119. Onwuegbuzie, A. J., Bailey, P., and Daley, C. E. (1999). Factors associated with foreign language anxiety. *Applied Psycholinguistics*, 20(2), 217-239. doi:10.1017/S0142716499002039
120. Ouano, G. J. JV., Torre L. D. F. J., Japitan, I. W. and Moneva, C. J. (2019). *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 9(1), 421-431.
121. Osipow, S. H. (1999). Assessing career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 55(1), 147-154.
122. Öge, E. (2020). Mesleki beklentilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile ilişkisi. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 25-39.
123. Ömürbek, V. ve Usul, H. (2008). Muhasebe mesleğinin seçilmesinde etkin olan etkenlerin faktör analiziyle incelenmesi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (37), 164-173.
124. Öner N. ve Le Compte A. (1985). *Durumluk /Sürekli Kaygı Envanteri El Kitabı* (1. Baskı). İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayını.
125. Özden, M. (2015). Üniversite yönetmelikleri çerçevesinde kariyer merkezlerinin amaç ve faaliyetleri. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(12), 146-170.

126. Öztemel, K. (2012). Kariyer kararsızlığı ile mesleki karar verme öz yetkinlik ve kontrol odağı arasındaki ilişkiler. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 459-477.
127. Öztemel, K. (2014). Duygusal ve kişilik ilişkili kariyer karar verme güçlükleri ölçeği'nin kısa formu. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(42), 244-255
128. Öztürk, Y. (2014). Stratejik yönetim sürecinde kariyer yönetimi ve bir inceleme: Konya çimento A.Ş.. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 9(1-2), 325-354.
129. Özyürek, R. (1989). *Üniversite Öğrencilerinin Kişisel Bazı Nitelikleri ile Çeşitli Problemlerinin Kaygı Düzeylerine Etkisi*. Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
130. Pamuk, Y., Hamurcu, H. ve Armağan, B. (2014). Sınıf öğretmeni adaylarının durumluk ve sürekli kaygı düzeylerinin incelenmesi (İzmir-Buca örneği). *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 3(2), 293-316.
131. Purdon, C., Antony, M., Monteiro, S., and Swinson, R. P. (2001). Social anxiety in college students. *Journal of Anxiety Disorders*, 15(3), 203–215.
132. Pines-Malach, A. (2003). Unconscious influences on career choice: entrepreneur vs. Manager. *Australian Journal of Career Development*, 12(2), 7–18. doi: 10.2307/25780927
133. Pines-Malach, A. and Yanai-Yafe, O. (1999). Unconscious influences on a choice of a career: implications for organizational consultation. *Journal of Health and Human Services Administration*, 21(4), 502-511.
134. Rezaiefar, H., Heydarizade, Z. and Kokabisaghi, S. (2015). Measuring and ranking status of career anchors of employees and its effect on the success of career. *Cumhuriyet Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Fen Bilimleri Dergisi*, 36(3), 430-436.
135. Sarıkaya, T. ve Khorshid, L. (2009). Üniversite öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen etmenlerin incelenmesi: üniversite öğrencilerinin meslek seçimi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 393-423.
136. Savickas, M. L., Porfeli, E. J., Hilton, T. L., and Savickas, S. (2018). The student career construction inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 138–152. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.009>
137. Saygılı, M. ve Ersoy, A. (2018). Dış ticaret girişimciliğini tanımlamak: keşfedici bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 421-436.
138. Scovel, T. (1978). The effect of affect on foreign language learning: a review of the anxiety research. *Language Learning*, 28(1), 129-142.
139. Seçer, B. ve Çımar, E. (2011). Bireycilik ve yeni kariyer yönelimleri. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 49-62.
140. Serin, E., Soran, S. ve Kılıç, A. (2014). Üniversite öğrencilerinin kariyer değerlerinin eğitim süreleri açısından incelenmesi ve bir uygulama. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1), 209-220.
141. Shmueli, G., Ray, S., Velasquez-Estrada, J. M. and Chatla, S. B. (2016). The elephant in the room: evaluating the predictive performance of PLS models. *Journal of Business Research*, 69(10), 4552-4564.
142. Shmueli, G., Sarstedt, M., Hair, J. F., Cheah, J. H., Hiram, T., Vaithilingam, S. and Ringle, C. M. (2019). Predictive model assesment in PLS-SEM: Guidelines for using pls predict. *European Journal of Marketing*, 53(11), 2322-2347.
143. Sığırtmaç, İ., Alan, E. ve Öksüz, Ç. (2017). Ergoterapi bölümü öğrencilerinin kaygı düzeyleri ile lisans eğitimi ve stajların yeterliliği konusundaki görüşlerinin araştırılması. *Ergoterapi ve Rehabilitasyon Dergisi*, 5(1), 11-20.

144. Sınanmış, N. ve Kolburan, Ş. G. (2019). Kardeşi otizmli olan ve olmayan ergenlerin kardeş ilişkileri ve sosyal kaygı düzeylerinin karşılaştırılması. *Aydın Sağlık Dergisi*, 1, 13-50.
145. Spielberger, C. D. (1966). *Anxiety and Behavior*. New York: Academic Press.
146. Sümer, S., Poyrazlı, S., ve Grahame, K. (2008). Predictors of depression and anxiety among international students. *Journal of Counseling & Development*, 86(4), 429–437.
147. Şeker, G. (2021). Kariyer kararsızlığının yordayıcısı olarak iyi oluş ve kariyer kaygısı. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (51), 262-275.
148. Şen Baz, D. (2019). Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumunu yordamada kariyer kararı öz-yeterliliği ve umudun rolünün incelenmesi. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 144-165.
149. Tabachnick, B. G. and Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics: International edition*. Boston: Pearson Education Limited.
150. Tanhan, F. ve Nurses, D. (2017). Öğrenci ve öğretmenlerin kariyer algılarının incelenmesi. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 68-84.
151. Taşlıyan, M., Arı, N., ve Duzman, B. (2011). İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlama ve kariyer yönetimi: İİBF öğrencileri üzerinde bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 231-241.
152. Taylor, K. M. and Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal Of Vocational Behavior*, 22(1), 63–81. doi:10.1016/0001-8791(83)90006-4
153. Tekin 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.
154. Tenenhaus, M., Vinzi, V. E., Chatelin, Y. M. and Lauro, C. (2005). PLS path modeling. *Computational Statistics & Data Analysis*, 48(1), 159-205. <https://doi.org/10.1016/j.csda.2004.03.005>
155. Tengiz, F. ve Babaoğlu A. (2020). Tıp fakültesi son sınıf öğrencilerinin kariyer tercihleri ve bu tercihleri etkileyen faktörler. *SDÜ Tıp Fakültesi Dergisi*, 27(1), 67-78.
156. Tezer, N. (2018). Dağcılık antrenörlerinin kaygı düzeyleri incelemesi. *Uluslararası Dağcılık ve Tırmanış Dergisi*, 1(1), 54-56.
157. Toker, B. ve Kalıpçı, M. (2021). Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Kalitesinin Değerlendirilmesi: Akdeniz Üniversitesi Örneği. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 18(39), 1-1.
158. Tunc, H. (2018). Uluslararası ticaret bölümü öğrencilerinin işsizlik kaygısının azalmasında etkili olan faktörler. *PESA Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 254-264.
159. Türkay, O. ve Eryılmaz, B. (2010). Kariyer değerleri ve kariyer yolu tercihleri ilişkisi: Türk turizm sektöründen örnekler. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (24), 179-200.
160. Tüz, V. M. (2003). Kariyer planlamasında yeni yaklaşımlar. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(4), 169-176.
161. Uçak, S. ve Özkan, H. (2018). Dış ticaret öğrencilerinin mesleki eğitime yönelik tutumları: Sındırgı myo örneği. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 13(52), 71-84.
162. Ulaş Kılıç, Ö. (2018). Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerini etkileyen değişkenler. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(16), 248-275.

163. Ulaş, Ö. ve Özdemir, S. (2018). Üniversite son sınıf öğrencilerinde algılanan kariyer engellerinin yordayıcıları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(3), 672-688.
164. Ulaş, Ö. ve Yıldırım, İ. (2016). Kariyer kararı verme yetkinliği ölçeği'nin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 6(45), 77-90.
165. Umuzdaş, M. ve Tök, H. (2020). Müzik öğretmenliği lisans öğrencilerinin çalgı sınavındaki performans kaygı düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi, Özel Sayı*, 396-410.
166. Urbach, N. and Ahlemann, F. (2010). Structural equation modeling in information system research using partial least squares. *Journal of Information Technology Theory and Application*, 11(2), 5-40.
167. Uzuntarla, Y., Cihangiroglu, N., Ceyhan, S. ve Eroğlu, M. (2015). Üniversite öğrencilerinin sürekli kaygı düzeyleri ile sosyodemografik özellikleri arasındaki ilişkinin analizi. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, (4), 156-169.
168. Ümer, E. (2018). Kaygının sanatsal temsilleri. *Sanat ve Tasarım Dergisi*, 8(1), 20-40.
169. Vural, M. ve Sağlam, N. (2019). Bankacılık sektöründe kariyer yönetimi. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 14(55), 231-242.
170. Yalın Uçar, M. ve Uysal, S. (2019). Üniversite öğrencilerinin yaşam boyu öğrenme eğilimi, yeterlilik algısı ve sürekli kaygı durumları arasında ilişki. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(2), 72-82.
171. Yaprak, Ş., Hotamışlı, Y. ve Gerek, M. (2010). Örgütsel kariyer yönetimi: tekstil işletmelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 399-421.
172. Yenilmez, K. ve Özbey, N. (2006). Özel okul ve devlet okulu öğrencilerinin matematik kaygı düzeyleri üzerine bir araştırma. *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(2), 431-448.
173. Yıldız, D. (2017). Pozitif örgütsel davranış ve kariyer yönetimi arasındaki ilişki. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4(11), 254-266.
174. Yıldız, K. (2018). The effect of career decisions on entrepreneurial intention levels of university students studying sport sciences. *Journal of Education and Training Studies*, 6(4), 13-18.
175. Yılmaz, İ., Dursun, S., Güngör Güzeler, E. ve Pektaş, K. (2014). Üniversite öğrencilerinin kaygı düzeyinin belirlenmesi: bir örnek çalışma. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 4(4), 16-26.
176. Yılmaz, İ., Dursun, S. ve Dursun, B. (2013). Genç bireylerin kariyer tercihlerinin demografik özellikler açısından incelenmesi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 2(4), 106-127.
177. Yiğitalp, G. ve Saka, G. (2017). Çevresel asbeste maruz kalan erişkin bireylerde kaygı ve umutsuzluk düzeyleri. *Dicle Tıp Dergisi*, 44(4), 355-364.
178. Younyi, T. M. and Achankeng, D. N. (2020). Environmental factors as a predictor of students career choices in ndop central sub-division, north west region of cameroon. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(2), 990-995.
179. Yusupu, R. (2015). *Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Kararları ile Mükemmeliyetçilik, Öğrenme Motivasyonu ve Akademik Başarı Arasındaki İlişkiler* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
180. Zengin, B. ve Genç, G. (2019). Bölüm tercihini etkileyen faktörlerin incelenmesi: turizm işletmeciliği öğrencilerine yönelik bir araştırma. *International Journal of Contemporary Tourism Research*, 3(2), 123-134.

181. Wörde, V. R. (2003). Students' perspectives on foreign language anxiety. *The Journal of the Virginia Community Colleges*, 8(1), 1-15.
182. <https://tim.org.tr/tr/kose-yazarlari-can-fuat-gurlesel-11nci-kalkinma-plani-ve-ihracat-hedefleri#:~:text=2023%20y%C4%B1%C4%B1%20ihracat%20hedefi%20226,ortalama%20y%C3%BCzde%206%2C2%20artacakt%C4%B1r.> (Erişim tarihi: 23.06.2021)



6. EKLER ve ÖZGEÇMİŞ

EK-1. Anket Formu-1

Sürekli Kaygı Ölçeği ve Kariyer Karar Ölçeği

Değerli Katılımcılar,

Bu anket sizin duygularınızı ve kariyer durumunuzu bilimsel bir çalışmada değerlendirmek amacıyla hazırlanmıştır. Bu konuda görüşlerinize ihtiyaç duyulmaktadır ve sonuçlar sadece bilimsel amaçla kullanılacaktır.

Lütfen, anketin her sorusunu dikkatle okuyarak, size en uygun olan cevabı veriniz. Cevapsız soru bırakmayınız.

Anketi tamamlayarak araştırmamıza yaptığınız katkınıza ve ilginize teşekkür ederim.

Cinsiyet

Kadın Erkek

Yaş:

Eğitim Düzeyi

Ön Lisans Lisans Yüksek Lisans Doktora

Bölümünüz:

Ailenizin Gelir Düzeyi

2000-3000 TL 3000-5000 TL 5000-8000 TL

8000-12000 TL 12000 TL üzeri

Sürekli Kaygı Ölçeği

Aşağıda kişilerin kendilerine ait duygularını anlatmada kullandıkları birtakım ifadeler verilmiştir. Her ifadeyi okuyun, sonra da o anda nasıl hissettiğinizi ifadelerin altında bulunan seçeneklerden size uygun olanı seçiniz. Doğru ya da yanlış cevap yoktur. Herhangi bir ifadenin üzerine fazla zaman sarf etmeksizin anında nasıl hissettiğinizi gösteren cevabı işaretleyiniz.

Anket katılımcıları lütfen cevapları aşağıdaki derecelendirmeye göre işaretleyiniz.

1-Hemen hiçbir zaman

2-Bazen

3-Çok zaman

4-Hemen her zaman

Genellikle keyfim yerindedir.

Hemen hiçbir zaman Hemen her zaman

Genellikle çabuk yorulurum.

Hemen hiçbir zaman	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Hemen her zaman
Genellikle kolay ağlarım.					
Hemen hiçbir zaman	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Hemen her zaman
Başkaları kadar mutlu olmak isterim.					
Hemen hiçbir zaman	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Hemen her zaman
Çabuk karar veremediğim için fırsatları kaçıyorum.					
Hemen hiçbir zaman	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Hemen her zaman
Kendimi dinlenmiş hissediyorum.					
Hemen hiçbir zaman	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Hemen her zaman
Genellikle sakin, kendine hakim ve soğukkanlıyım.					
Hemen hiçbir zaman	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Hemen her zaman
Güçlüklerin yenemeyeceğim kadar biriktiğini hissedirim.					
Hemen hiçbir zaman	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Hemen her zaman
Önemsiz şeyler hakkında endişelenirim.					
Hemen hiçbir zaman	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Hemen her zaman
Genellikle mutluyum.					
Hemen hiçbir zaman	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Hemen her zaman
Her şeyi ciddiye alır ve endişelenirim.					
Hemen hiçbir zaman	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Hemen her zaman
Genellikle kendine güvenim yoktur.					
Hemen hiçbir zaman	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Hemen her zaman
Genellikle kendimi emniyette hissedirim.					
Hemen hiçbir zaman	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Hemen her zaman
Sıkıntılı ve güç durumlarla karşılaşmaktan kaçınırım.					
Hemen hiçbir zaman	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Hemen her zaman
Genellikle kendimi hüzünlü hissedirim.					
Hemen hiçbir zaman	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Hemen her zaman
Genellikle hayatımdan memnunum.					
Hemen hiçbir zaman	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Hemen her zaman
Olur olmaz düşünceler beni rahatsız eder.					
Hemen hiçbir zaman	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Hemen her zaman
Hayal kırıklıklarımı öylesine ciddiye alırım ki hiç unutmam.					
Hemen hiçbir zaman	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Hemen her zaman
Aklı başında ve kararlı bir insanım.					

Hemen hiçbir zaman o o o o Hemen her zaman

Son zamanlarda kafama takılan konular beni tedirgin ediyor.

Hemen hiçbir zaman o o o o Hemen her zaman

Kariyer Karar Ölçeği

Kariyerinizi veya bulunduğunuz pozisyonu düşündüğünüz zaman, mesleğinizin ya da okuduğunuz bölümün kariyerinize olası etkilerini dikkate alarak soruları cevaplandırınız.

Anket katılımcıları lütfen cevapları aşağıdaki derecelendirmeye göre işaretleyiniz.

1-Bana hiç uygun değil

2-Bana pek uygun değil

3-Bana biraz uygun

4-Bana çoğunlukla uygun

5-Bana tamamen uygun

Kariyerim hakkında düşündüğümde heyecanlanırım.

Bana hiç uygun değil o o o o o Bana tamamen uygun

Staj dersleri ile kariyerimle ilgili farkındalıklarım (maddi olanaklar, çalışma koşulları vb.) arttıkça gelecekte başka bir alana yönelmeyi düşünüyorum.

Bana hiç uygun değil o o o o o Bana tamamen uygun

Seçtiğim meslekten hoşlanıp hoşlanmadığımdan emin değilim.

Bana hiç uygun değil o o o o o Bana tamamen uygun

Kariyerimi ailem istediği için seçmiştim, bu yüzden dersler pek ilgimi çekmiyor.

Bana hiç uygun değil o o o o o Bana tamamen uygun

Kariyerimde başarılı olmak için yeni beceriler öğrenebilirim.

Bana hiç uygun değil o o o o o Bana tamamen uygun

Kariyerimde başarılı olacağıma inanıyorum.

Bana hiç uygun değil o o o o o Bana tamamen uygun

Gelecekte hangi alanda çalışmak istediğimi hala bilmiyorum.

Bana hiç uygun değil o o o o o Bana tamamen uygun

Verdiğim kariyer kararlarımın, geleceğimi belirlediğinin farkındayım.

Bana hiç uygun değil o o o o o Bana tamamen uygun

Gelecek kariyerim hakkında umutluyum.

Bana hiç uygun değil o o o o o Bana tamamen uygun

Kariyerimi seçerken hangi alanın benim isteklerime uygun olduğunu bilmiyordum.

Bana hiç uygun değil o o o o o Bana tamamen uygun

Kariyerimde başarılı olmak için neler yapmam gerektiğini biliyorum.

Bana hiç uygun değil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Bana tamamen uygun
Bazı insanların kariyeri konusunda nasıl da emin ve kararlı olabildiklerine şaşıyorum.						
Bana hiç uygun değil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Bana tamamen uygun
Kariyerimle ilgili bir alanda staj yaptıktan sonra, bu alanın bana uygun olmadığını hissettim.						
Bana hiç uygun değil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Bana tamamen uygun
Kariyerimde başarılı olma yolundaki engellerin üstesinden gelebilirim.						
Bana hiç uygun değil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Bana tamamen uygun
Kariyer kararım tamamen tesadüflere bağlıdır.						
Bana hiç uygun değil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Bana tamamen uygun
Değişen iş dünyasına ve iş dünyasının artan taleplerine uyum sağlayabilirim.						
Bana hiç uygun değil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Bana tamamen uygun
Kariyerime karar verirken, bu konuda kimlerden bilgi alabileceğimi bilmiyordum.						
Bana hiç uygun değil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Bana tamamen uygun
Kariyerimdeki başarıyı benim çabalarım belirleyecektir.						
Bana hiç uygun değil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Bana tamamen uygun
Kariyerim hakkında düşündüğümde içimi bir sıkıntı kaplar.						
Bana hiç uygun değil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Bana tamamen uygun
Kariyerimle ilgili amaçlarıma ulaşmaya yönelik planlama yapıyorum.						
Bana hiç uygun değil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Bana tamamen uygun
Kariyerime karar verirken, hakkında bilgi sahibi olduğum çok az meslek vardı.						
Bana hiç uygun değil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Bana tamamen uygun
Kariyerime karar verirken yaşadığım kafa karışıklığı nedeniyle işi oluruna bırakarak şimdi ki kariyerimi seçmiştim.						
Bana hiç uygun değil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Bana tamamen uygun
Kariyerime karar verirken kariyerimin gerektirdiği eğitimler konusunda bilgim yeterli değildi.						
Bana hiç uygun değil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Bana tamamen uygun
Geleceğim için hazırlık yapıyorum.						
Bana hiç uygun değil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Bana tamamen uygun
Düşüncelerine önem verdiğim bazı kişiler istediğim kariyer kararını vermeme engellemişti.						
Bana hiç uygun değil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Bana tamamen uygun
Şu anki kariyer kararımın benim için en uygun karar olduğunu zannetmiyorum.						

Bana hiç uygun değil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Bana tamamen uygun
Kariyerimde neyi hedeflediğimi biliyorum.						
Bana hiç uygun değil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Bana tamamen uygun
Kişiliğime en uygun olan kariyerin ne olduğunu bilmiyorum.						
Bana hiç uygun değil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Bana tamamen uygun
Kariyer ilgilerimin farkındayım.						
Bana hiç uygun değil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Bana tamamen uygun
Şu anki kariyerimde yetenekli olup olmadığımı bilmiyorum.						
Bana hiç uygun değil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Bana tamamen uygun



EK-2. Anket Formu-2

Trait Anxiety Inventory, Career Decision Scale

Dear participants,

This questionnaire has been prepared to evaluate your emotions and career status in a scientific study. Your opinions are needed in this regard and the results will be used for scientific purposes only.

Please read each question of the questionnaire carefully and give you the most appropriate answer. Do not leave unanswered questions.

I thank you for your contribution and interest in our research by completing the survey.

Gender

Female Male

Age

20 under 21-30 31-40 41-50 51 and over

Education level

Associate degree Bachelor degree Master Doctorate

University department:

Your Family Income Level

500-700 Euro 700-1000 Euro 1000-2000 Euro

2000-3000 Euro 3000 Euro and over

Trait Anxiety Scale

Below are some expressions that people use to express their feelings. Read each statement, then choose the one that suits you from the options below how you feel at that moment. There are no right or wrong answers. Mark the answer that shows how you feel instantly without wasting too much time on any statement.

Survey participants, please mark the answers according to the rating below.

1-Almost never

2-Sometimes

3-A lot of time

4-Almost always

Generally I am in a good mood.

Almost never Almost always

I usually get tired quickly.

Almost never Almost always

I usually cry easily.

Almost never Almost always

I want to be as happy as others.

Almost never Almost always

I miss opportunities because I can't make a decision quickly.

Almost never Almost always

I feel rested.

Almost never Almost always

I am generally calm, self-confident and coldblooded.

Almost never Almost always

I feel that the difficulties have accumulated so much that I can't beat them.

Almost never Almost always

I worry about trivial things.

Almost never Almost always

I am generally happy.

Almost never Almost always

I take everything seriously and worry.

Almost never Almost always

I usually have no self-confidence.

Almost never Almost always

I usually feel safe.

Almost never Almost always

I avoid confrontational and difficult situations.

Almost never Almost always

I usually feel sad.

Almost never Almost always

I am generally satisfied with my life.

Almost never Almost always

Unnecessary thoughts disturb me.

Almost never Almost always

I take the frustrations so seriously that I never forget.

Almost never Almost always

I am a sane and determined person.

Almost never Almost always

The issues that have been stuck in my head have made me nervous recently.

Almost never Almost always

Career Decision Scale

When you think about your career or your position, answer the questions by considering the possible effects of your profession or the department you are studying.

Survey participants, please mark the answers according to the rating.

1-It does not suit me at all

2-Not very suitable for me

3-It suits me a little

4-Suitable for me

5-Totally for me

I get excited when I think about my career.

It does not suit me at all Totally for me

As my awareness of my career (financial opportunities, working conditions, etc.) increases with internship courses, I plan to move to another field in the future.

It does not suit me at all Totally for me

I'm not sure if I like the profession I chose.

It does not suit me at all Totally for me

I chose my career because my family wanted it, so the lessons don't interest me much.

It does not suit me at all Totally for me

I can learn new skills to succeed in my career.

It does not suit me at all Totally for me

I believe I will be successful in my career.

It does not suit me at all Totally for me

I still don't know in which field I want to work in the future.

It does not suit me at all Totally for me

I am aware that the career decisions I make determine my future.

It does not suit me at all Totally for me

I am hopeful about my future career.

It does not suit me at all Totally for me

When choosing my career, I did not know which field was suitable for my wishes.

It does not suit me at all Totally for me

I know what I have to do to succeed in my career.

It does not suit me at all Totally for me

I am suprized that how confident and determined some people are about their career.

It does not süit me at all Totally for me

After I did an internship in a career related field, I felt that this field was not suitable for me.

It does not süit me at all Totally for me

I can overcome the obstacles to success in my career.

It does not süit me at all Totally for me

My career decision depends entirely on coincidence.

It does not süit me at all Totally for me

I can adapt to the changing business world and the increasing demands of the business world.

It does not süit me at all Totally for me

When I decided on my career, I did not know who I could get information from.

It does not süit me at all Totally for me

My efforts will determine my success in my career.

It does not süit me at all Totally for me

When I think about my career, it is distressing.

It does not süit me at all Totally for me

I am making plans to reach my goals related to my career.

It does not süit me at all Totally for me

When I decided on my career, there were very few professions I knew about.

It does not süit me at all Totally for me

While I was deciding about my career, I let go about my current career because of the confusion I had.

It does not süit me at all Totally for me

When deciding on my career, my knowledge of the training required by my career was not sufficient.

It does not süit me at all Totally for me

I'm preparing for my future.

It does not süit me at all Totally for me

Some people whose opinions I care about prevented me from making the career decision I wanted.

It does not süit me at all Totally for me

I do not think that my current career decision is the most suitable decision for me.

It does not suit me at all	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totally for me
I know what I am aiming for in my career.						
It does not suit me at all	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totally for me
I don't know which career best suits my personality best.						
It does not suit me at all	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totally for me
I am aware of my career interests.						
It does not suit me at all	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totally for me
I don't know if I am skilled in my current career.						
It does not suit me at all	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totally for me



ÖZGEÇMİŞ

Adı-Soyadı: Salih Burak ÇAKMANUS

Eğitim ve Meslek Geçmişi:

- 2017-2021, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Uluslararası Ticaret Bölümü (YL)
- 2013-2017, Akdeniz Üniversitesi, Alanya İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü

Yayımları ve Bilimsel/Sanatsal Faaliyetleri:

Yabancı Dil Bilgisi: A2

