

**Kariyer Stresi ile Belirsizlikten Kaçınma Arasındaki İlişkinin
İncelenmesi: Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik Bölümü Öğrencileri
Üzerine Bir Araştırma**

*Examining the Relationship Between Career Stress and Uncertainty
Avoidance: A Study on Insurance and Social Security Department
Students*

Merve EMİREL

*Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik Anabilim Dalı Bilim Uzmanı
Insurance and Social Security Department Scientist
merveemirel@gmail.com*

Doç. Dr. Öznur BOZKURT

*Düzce Üniversitesi
İşletme Fakültesi
Düzce University
Faculty of Business Administration
oznurbozkurt@duzce.edu.tr*

Ocak 2022, Cilt 13, Sayı 1, Sayfa: 1-16
January 2022, Volume 13, Number 1, Page: 1-16

P-ISSN: 2146-0000

E-ISSN: 2146-7854

©2010-2022

www.dergipark.org.tr/cider

İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL

Kenan YAVUZ
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)

EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF

Dr. Elif ÇELİK

EDİTÖR YARDIMCISI/ASSOCIATE EDITOR

Dr. Berna YAZAR ASLAN
Esra TAŞÇI

TARANDIĞIMIZ İNDEKSLER / INDEXES

ECONLI T - USA
CABELL'S DIRECTORIES - USA
ASOS İNDEKS - TR
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL
KWS NET LABOUR JOURNALS INDEX - USA

YAYIN TÜRÜ / TYPE of PUBLICATION

PERIODICAL - ULUSLARARASI SÜRELİ YAYIN
YAYIN ARALIĞI / FREQUENCY of PUBLICATION
6 AYLIK - TWICE A YEAR

DİLİ / LANGUAGE

TÜRKÇE ve İNGİLİZCE - TURKISH and ENGLISH

PRINT ISSN

2146 - 0000

E - ISSN

2146 - 7854

YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD

Prof. Dr. Mustafa Necmi İLHAN – Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Özlem ÇAKIR – Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN- Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Dr. Öğretim Üyesi Nergis DAMA – Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Dr. Elif ÇELİK – ÇASGEM

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Yener ALTUNBAŞ *Bangor University - UK*
Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ *University of Sheffield – UK*
Prof. Dr. Shahrokh Waleck DALPOUR *University of Maine – USA*
Prof. Dr. Tayo FASOYIN *Cornell University - USA*
Prof. Dr. Paul Leonard GALLINA *Université Bishop's University – CA*
Prof. Dr. Douglas L. KRUSE *Rutgers, The State University of New Jersey - USA*
Prof. Dr. Özay MEHMET *University of Carleton - CA*
Prof. Dr. Theo NICHOLS *University of Cardiff - UK*
Prof. Dr. Yıldırım YILDIRIM *Syracuse University - USA*
Doç. Dr. Kevin FARNSWORTH *University of Sheffield - UK*
Doç. Dr. Alper KARA *University of Hull - UK*
Dr. Sürhan ÇAM *University of Cardiff - UK*

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR Türkiye Bilimler Akademisi
Prof. Dr. Cihangir AKIN Yalova Üniversitesi
Prof. Dr. Yusuf ALPER Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Onur Ender ASLAN Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. İbrahim AYDINLI Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ Kırklareli Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet BARCA Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ İstanbul Gelişim Üniversitesi
Prof. Dr. Eyüp BEDİR YÖK
Prof. Dr. Erdal ÇELİK YÖK
Prof. Dr. Toker DERELİ Işık Üniversitesi
Prof. Dr. Gonca BAYRAKTAR DURGUN Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. E. Murat ENGİN Galatasaray Üniversitesi
Prof. Dr. Bülent ERDEM Cumhuriyet Üniversitesi
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ Yıldız Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ Gençlik ve Spor Bakanlığı
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL Bahçeşehir Üniversitesi
Prof. Dr. Nükhet HOTAR Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Erdal Tanas KARAGÖL Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Aşkın KESER Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Muharrem KILIÇ Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Tamer KOÇEL İstanbul Kültür Üniversitesi
Prof. Dr. Metin KUTAL Gedik Üniversitesi
Prof. Dr. Adnan MAHİROĞULLARI Cumhuriyet Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet MAKAL Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU Çankaya Üniversitesi
Prof. Dr. Sedat MURAT Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU Fenerbahçe Üniversitesi
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. İnsan TUNALI Boğaziçi Üniversitesi
Prof. Dr. Fatih UŞAN Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Recep VARÇIN Ankara Üniversitesi

Prof. Dr. Erinç YELDAN İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi
Prof. Dr. Kemalettin AYDIN Sağlık Bilimleri Üniversitesi
Prof. Dr. Yücel UYANIK Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Erdiñç YAZICI Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ Pamukkale Üniversitesi
Dr. Gökçe OK İçişleri Bakanlığı

**Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazar(lar)ına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.**

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

Kariyer Stresi ile Belirsizlikten Kaçınma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik Bölümü Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma¹

Examining the Relationship Between Career Stress and Uncertainty Avoidance: A Study on Insurance and Social Security Department Students

Merve Emirel²

Doç. Dr. Öznur Bozkurt³

Öz

Stresin insanlar üzerindeki olumsuz etkileri, içinde bulunduğumuz modern dünyada her geçen gün artmaktadır. Kariyer seçimi de bir stres kaynağı olarak bireyleri etkilemektedir. Belirsizliğin yaşandığı durumlar ise bu stresi daha da artırıcı etkiye sahip olabilmektedir. Belirsizlikten kaçınan bireylerin kariyer stresi yaşama olasılığının daha fazla olduğu düşünülmektedir. Buradan yola çıkarak bu çalışmada, belirsizlikten kaçınmanın kariyer stresine olan etkisi incelenmiştir. Nicel araştırma yönteminin kullanıldığı çalışmada, kolayda örnekleme ile Düzce Üniversitesi Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik bölümü öğrencilerinden 234 kişilik örneklem oluşturulmuştur. Veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Veriler SPSS23 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda, örneklem içinde yer alan üniversite öğrencilerinin kariyer streslerinin çok yüksek olmadığı ve orta derecede kariyer stresi yaşadıkları görülmüştür. Kariyer stresinin en büyük kaynağı ise iş bulma yönünden hissedilen baskı ve iş bulma noktasında yaşanacağı düşünülen zorluklardır. Katılımcıların belirsizlikten kaçınma eğilimleri ise ortanın biraz üstündedir ve belirsizlikten kaçınma eğilimi kariyer stresini etkilemektedir. Belirsizlikten kaçınma kariyer stresinin iş bulma baskısı boyutu üzerinde belirleyici etkiye sahip bir değişkendir.

Anahtar Sözcükler: Stres, Kariyer Stresi, Belirsizlik, Belirsizlikten Kaçınma, Üniversite Öğrencileri

Abstract

The negative effects of stress on people are increasing day by day in the modern world we live in. Career choice also affects individuals as a source of stress. Situations where uncertainty is experienced can have the effect of increasing this stress even more. It is thought that individuals who avoid uncertainty are more likely to experience career stress. From this point of view, the effect of uncertainty avoidance on career stress was examined in this study. In the study, in which the quantitative research method was used, a sample of 234 students from Düzce University Insurance and Social Security Department was formed by convenience sampling. Questionnaire was used as data collection tool. The data were analyzed using the SPSS23 program. As a result of the

¹ Bu çalışma Doç. Dr. Öznur Bozkurt' un danışmanlığında tamamlanan Merve Emirel' e ait "Kariyer Stresi ile Belirsizlikten Kaçınma Arasındaki İlişki: Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik Bölümü Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

² Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik Anabilim Dalı Bilim Uzmanı, merveemirel@gmail.com

³ Doç. Dr., Düzce Üniversitesi, İşletme Fakültesi, oznurbozkurt@duzce.edu.tr

Başvuru Tarihi: 18.10.2021
Yayına Kabul Tarihi: 27.01.2022

research, it was seen that the university students in the sample were not very high in career stress and they experienced moderate career stress. The biggest source of career stress is the pressure felt in terms of finding a job and the difficulties that are thought to be experienced in finding a job. The uncertainty avoidance tendency of the participants is slightly above the middle and the uncertainty avoidance tendency affects career stress. Uncertainty avoidance is a variable that has a decisive effect on the job pressure dimension of career stress.

Keywords: Stress, Career Stress, Uncertainty, Avoiding Uncertainty, University Students

GİRİŞ

Bireylerin yaşadığı kararsızlık ve arada kalma duygusu, öngörülemeyen durumlar ve düzensizlik neticesinde hissedilen rahatsızlık düzeyi belirsizlikten kaçınma eğilimi olarak tanımlanmaktadır. Belirsizlikten kaçınma eğilimi kişilerin alacağı kararları ve tüm yaşamını etkileyebilir (Korkut ve Keskin, 2015: 32). Üniversite süreci kariyer hayatına yön veren önemli bir süreçtir ve bu süreç boyunca öğrenciler akademik konular, ekonomik sıkıntılar, belirsizlik, sosyallik algısı ve kariyerlerine yönelik birçok stres faktörüyle karşı karşıya kalmaktadır (Dinçer, Akova ve Kaya, 2013: 43). Kariyer tercihi aşamasında veya sonrasında kişinin kendi özelliklerinden veya çevrenin etki alanı oluşturmasından kaynaklı stres yaşanması mümkün olabilmektedir. Karar verme aşamasında doğru ve kesin yönlendiricilere ihtiyaç duyma ve nihayetinde tam belirli bir ortama sahip olamama kariyer stresini etkileyebilmektedir.

Kariyer hedeflerinin başlangıç dönemi olan lise ve üniversite yıllarında yaşanan kararsızlık nedeniyle öğrenciler kariyer planı yapma noktasında zorlanabilmekte ve negatif düşünceler içine girebilmektedirler. Bu aşamalarda kariyer hedeflerine ulaşmak için süreç içindeki çelişki ve paradoksların belirlenmesi oldukça önemlidir (Yam, Alkın ve Barut, 2020: 24). Kişiler ayrıca kariyer geliştirme noktasında koruyucu etkenlerin az olması ve risk etkeninin fazla olması gibi nedenlerle gelişim ve değişimlere uyum sağlayamayarak zorluk yaşayabilmektedirler. Bu tür zorluklar ise insanların ruh sağlığını etkileyebilmektedir (Eryılmaz ve Mutlu, 2017: 228). Kariyer stresi kişilerin ruhsal ve fiziksel sağlıklarında olumsuz etki yarattığı gibi kariyer süreçlerinde de bu etkiyi yaratabilmektedir. Hızlı bir değişimin gerçekleştiği dünyada bu değişim ve dönüşümlerin getirdiği risk ve tehlike gibi olumsuz durumlar kariyer stresine neden olabilmektedir (Kılıç ve Demirel, 2019: 233-234). Kişinin belirlemiş olduğu kariyer ile ilgili stres faktörleri ve zor durumda kaldıkları noktalar ise; aile, çevre, medya gibi dışsal faktörler, mezun olduktan sonraki süreçte işe girme konusundaki baskı, plan yapılan kariyer ile ilgili veri eksikliği ve mezun olunan bölüm ile ilgili kariyer olanaklarına yönelik hali hazırdaki belirsizlikler sayılabilir (Günay ve Çelik, 2019: 206).

Kişiler üniversite hayatından meslek hayatına geçiş yaparken kariyer stresi yaşamaktadırlar. Bu süreçte iş ve toplum hayatında kendisini bekleyen durumlara uyum sağlamaya çalışmaktadırlar. Bu durumlar kaygıyı da beraberinde getirerek kariyer stresinin artmasına neden olmaktadır (Zorbaz vd., 2020: 2102). Bu çalışmada üniversite öğrencilerinin yaşadığı kariyer stresi ile belirsizlikten kaçınma eğilimi

arasındaki ilişkiler incelenmiştir ve belirsizlikten kaçınmaya doğru yönelmenin kariyer stresini artıracığı varsayımı ileri sürülmüştür.

1. Kariyer Stresi

Kariyer stresi, kişinin kendi sınırlarını aşmaya çalışması ve bunun sonucunda zorlanması olarak ortaya çıkan bir durumdur. Kişinin yaşam kalitesini önemli düzeyde etkileyen kariyer stresi, kişi ve çevre arasındaki güçlü bir ilişki neticesinde ortaya çıkmaktadır (Meriç ve Turay, 2020: 435). Kariyer stresi yaratan etkenlerden en önemlisi kişinin öz güven eksikliği ve kişinin gelecek ile ilgili kaygıları nedeniyle meydana gelen stresin derecesinin beraberinde getirdiği kariyer belirsizliğidir. Başka bir etken, bilgi alınabilecek ya da yardımcı olabilecek kişilere ulaşmada yaşanan sorunlardır. Çevreden kişiye yönelen ve kişinin bir an önce çalışmaya başlaması için yapılan baskı ve çevresel kargaşa da kariyer stresi yaratan başka bir etkindir (Demirtaş, 2019: 79). Kariyer stresi, kişinin kariyeri ile ilgili çeşitli süreçlerde ve farklı şekillerde kendini gösterebilmektedir. Başkaları ile uyumlu olma eğilimi bu strese örnek verilebilir (Bozkurt, Meriç ve Bozkurt, 2017: 59). Kişilerin kariyer belirleme noktasında çevreye uyum sağlama çabaları ve karşılaştıkları diğer engeller de kariyer stresi yaşamalarında önemli bir faktör olarak sayılabilmektedir. Bu faktörler kısaca; kariyer seçme noktasında kararsız kalma, alınan kararın doğru veya yanlış olduğu kaygısı, kişisel yeteneklerdeki eksiklikler, beceri ve kabiliyet gibi bireysel yetenekler, bilgi ve yetenek fazlalığı, diğer insanların düşüncelerine gereğinden fazla önem verilmesi, kariyer konusunda en doğru kararı vermiş olma hissine gereksinim duyulması şeklinde ifade edilebilir (Esen, 2019: 219). Kariyer stresi, iş bulma baskısı, dışsal çatışma ve bilgi eksikliği olmak üzere üç alt boyutta incelenmektedir. Aşağıda bu boyutlar ele alınmıştır.

1.1. İş Bulma Baskısı

İş, genellikle yetişkinlik döneminde özgüven ve özsaygı gibi kişiliğe katkı sağlayan etkiye sahiptir. Üniversite eğitimi alan öğrencilerin mezuniyetten sonraki hayatlarında toplum yapısıyla bütünleşmelerinde en mühim kaynak olan iş bulma noktasında belirsizlik yaşamaları, zorlanmalarına ve kendilerini baskı altında hissetmelerine neden olmaktadır (Taşgın, Bozgeyikli ve Boğazlıyan, 2017: 553). Kişinin yaşadığı çevrenin, bireyin iş bulması konusundaki beklentisinin oluşturduğu baskısı iş bulma baskısıdır. Aynı zamanda bu, iş piyasasının koşulları ile arzu ettiği gibi işe başlayamayan bireyin üzerinde hissettiği baskıdır. Üniversite öğrencilerinin yaşamlarındaki en mühim sorunlardan biri de mezun olduktan sonra iş bulma sorunudur. Değişimin hız kesmediği ekonomik ve toplumsal hayat, kariyer yaşamının başlangıcında bulunan üniversite öğrencilerinde iş stresine neden olmaktadır. Bu nedenle üniversite öğrencileri mezuniyetten sonra iş bulabilme baskısı ve kaygısıyla baş başa kalmaktadırlar (Yam, 2020: 711). Üniversite yaşamının sonlarına yaklaşmış ve maddi, manevi kazançlar elde edebilecekleri meslekle ilgili seçim yapacak olan öğrenciler de işsiz kalma endişelerinin arttığı görülebilmektedir (Çevik ve Öneren, 2019: 4). Üniversiteden mezun olmanın yeterli iş birikimine sahip olmaya yetmediği bir dönemde öğrencilerin gelecek kaygısı yaşamaları ve iş bulma baskısını daha fazla hissetmesi kaçınılmaz olmaktadır (Üstün vd., 2014: 201). Bu dönemde, belirsizlik durumu kaçınılmaz olurken, kariyer belirsizliği endişeleri daha da tetiklenmektedir. Yine devam eden süreçte ailenin, üniversite öğretim üyelerinin ve işyeri sahiplerinin kişilerden bekledikleri de stresi arttırarak kişide iş bulma baskının artmasına neden olmaktadır (Şahin, Özaydın ve Siyez, 2019: 168). Bu

süreçte ailenin ve yakın çevrenin de baskısı olabilmekte ve çocuklarının çok daha fazla başarılı olması için zorlamalar oluşturmaktadır. Bu baskı üniversite hayatından sonra da devam ederek strese yol açmakta böylece gençler üzerinde iş bulma baskısının yoğun yaşanmasına neden olmaktadır (Kapıkıran, 2016: 64). İş bulma baskısını üzerinde yoğun hisseden öğrenciler, iş bulamadıklarında kendilerini hatalı, beceriksiz ve utanç kaynağı olarak kusurlu görmektedirler (Taşgın, Bozgeyikli ve Boğazlıyan, 2017: 553-554).

1.2. Dışsal Çatışma

Bireyin kariyeri ile ilgili karar verirken çevresindeki birey ya da gruplar ile fikir ayrılığı yaşaması durumu dışsal çatışma olarak ifade edilir. Kariyer tercihinde veya iş tercihinde yaşanabilecek beklenti çatışması veya görüş farklılığının oluşturduğu gerginliktir (Öztaş ve Akın, 2009: 10). Birey hayatının belirli süreçlerinde, gelecek hakkında plan ve program yapar, yaptığı planlara yönelik eğitim alma, meslek seçimine yönelik eğitim alma ya da iş hayatına atılma gibi konularda karar verirler. Bu kararlara ilerleyen süreçte yaşamını sürdüreceği il veya ülke seçimi, aile hayatı ve evlilik, yüksek öğrenim alma ya da almama, eğitimini aldığı mesleği yapıp yapmama gibi konularda dâhil olmaktadır (Akkoc: 2012, 215-216). Kişiler dış koşulların baskılamalarıyla plan ve programları uygulamaya koyamadıklarında veya plan ve programlarında değişiklik yapmak zorunda kaldıklarında sorunlar başlamaktadır (Üzüm, Uçkun ve Uçkun, 2018: 1643). Kişinin kendi planının kabul görmemesi veya istemediği yeni planlar yapmaya zorlanması kişinin adalet algısını da olumsuz etkilemektedir (Güllüce, Bozkurt ve Meriç, 2017: 40) Bu durum kariyer stresini arttırmaktadır.

1.3. Bilgi Eksikliği

Mesleki kararın verilmesi sürecinde, kişilerin kendilerini yeterince tanımıyor olması, meslekler hakkında yetersiz bilgiye sahip olunması kararsızlık ortamını oluşturmaktadır. Mesleki kararsızlık ise kişinin mesleğe yönelik bir vaatte bulunmasının önünde sorunlara yol açabilmektedir (Akkoc, 2012: 216). Kişinin öncelikle hedeflerine yönelik alanda bilgi edinmesi ve öğrenme yeteneğini geliştirmesi gerekmektedir. Bilgi eksikliği gelişmeyi olumsuz yönde etkilemektedir. Aynı zamanda bilgi eksikliği tutarsız düşüncelere ve önyargılara sebep olmaktadır (Gönen ve Akgün, 2005: 100). Kişinin görevi ile ilgili eksik bilgiye sahip olması kariyer stresi oluşturur; çünkü istihdam edilecek kişide aranan özellik bilginin tam ve eksiksiz olmasıdır (Yıldırım, 2019: 225). Yetersiz ve eksik bilgi, mesleğe ve iş piyasasına yönelik kaygıları artırmakta ve kişi üzerinde baskı oluşturmaktadır. Doğru mesleği seçme, meslekte başarılı olma konularının net olmaması stresi tetiklemektedir.

2. Belirsizlikten Kaçınma

Belirsizlikten kaçınma, insanların bilinmeyen veya belirsiz koşullarla karşılaştıklarında hissettikleri bir duygudur. Belirsizliğe karşı tahammülü az olan insanlar tahmin edilebilir sonuçlar içeren durumları tercih ederler. Böyle kişiler belirsizliği, her zaman aktif olarak kontrol etmeleri gereken, bir tehdidin işareti olarak görebilmektedirler (Tran, 2020: 2-3). Belirsizlikten kaçınma; bilgi birikiminin yeterli veya anlaşılır olmadığı, karmaşanın yaşandığı, değişimin çok fazla ve öngörülemez şekilde ilerlediği durumlardaki yaşanan endişenin seviyesi ile ilgilidir. Gelecek hakkında yüksek

düzye de endişe yaşanan toplumlarda belirsizlikten kaçınma görülebilmektedir. Belirsizlikten kaçınmanın düşük olduğu toplumlarda, stres düzeylerinin daha düşük olduğu görülmektedir. Ayrıca belirsizlikten kaçınmanın yüksek olduğu toplumlarda risk alma düzeyi, belirsizlikten kaçınmanın düşük olduğu toplumlara göre daha düşüktür (Terzi, 2004: 68). Belirsizlikten kaçınmaya çalışan ve kendisinde oluşan soru işaretlerine kesin bir cevap aramayı arzulayan bireyin, belirsizliğe karşı düşük bir tolerans göstereceği aşıkârdır (Wang, 2018: 2). Belirsizlikten kaçınma, kişilerin gelecekte yaşayabilecekleri veya içerisinde bulunabilecekleri ortamlarda belirsizliğe ne kadar tahammül edebilecekleri ile ilgilidir (Birsal, İslamoğlu ve Börü, 2009: 249). İş hayatında belirsizlikten kaçınma ise çok fazla kural ve düzenleme ile sağlanmaya çalışılmaktadır. Görev ve düzenin dışına çıkılmasından kaçınılmaktadır. Yani belirsizlikten kaçınma eğilimi süreçler itibariyle birbirinin devamı niteliği taşıyabilmektedir; ancak bu boyutlar aile, toplum ve ülkeler bazında değişiklik gösterebilmektedir (Sancak, 2010: 35).

Karşılaşılan çeşitli sorunlarda ve verinin yetersiz kaldığı veya anlaşılır olmadığı, karmaşanın oluştuğu, değişim ve dönüşümün hız kesmediği durumlarda kişiler kendilerini risk altında hissetmektedirler. Bu nedenle belirsizlikten kaçınmak istemektedirler (Sığırı ve Tıgılı, 2006: 331-332). Belirsizlikten kaçınmanın yüksek olduğu durumlarda bireyler daha kuralcı davranışlara yönelmektedirler (İlhan ve Yemişçi, 2020: 714). Belirsizlikten kaçınma toplumdaki bilginin yetersiz, eksik veya hiç olmaması gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır. Risk ve sonucun belli olmaması durumları belirsizlikten kaçınma istediğini daha güçlü hale getirmektedir (Aydın ve Uçman, 2019: 134-135). Belirsizlikten kaçınma eğilimini arttıran en önemli neden ekonomik koşullar olmasının yanı sıra ülkedeki sosyal özellikler de önem arz etmektedir. Ülkedeki eğitim seviyesi de belirsizlikten kaçınma eğilimini etkileyen faktörler arasındadır. Eğitim seviyesinin yüksek olduğu toplumlarda bilgiye dayalı talebin fazla olması belirsizlikten kaçınma eğilimini azaltmaktadır (Durak ve Gürel, 2014: 101). Gelecekte ne olup biteceği ile ilgili şüpheli durumlarda belirsizlikten kaçınma söz konusu olmaktadır (Emhan, 2009: 211). Belirsizlikten kaçınma, kaygı ve stres seviyesini yükseltir. Kişiler belirsizlik durumunda olumsuz hisse kapılarak kendisini sürekli tehdit altında hisseder ve karar almakta zorlanırlar (Gemlik, Manioğlu ve Çatar, 2015: 3-4). Belirsizliğe tahammülü yüksek olan kişilerde, veriyi önemseme ve veriyi iletme yönelimlerinin daha fazla olduğu görülmektedir; ancak belirsizlikten kaçınan kişilerin özgüven yetersizliği ve risk altında psikolojik sorunlar yaşadığı belirtilebilmektedir (Gün, 2018 5). Belirsizlikten kaçınan kişilerin bilgi edinme ve aktarma becerileri daha da düşmektedir. Bu kişiler risk almaktan da kaçındığı için sabit kalıp gelişim gösterememektedir (Bozkurt, 2006: 100).

Belirsizlikten kaçınmanın yüksek olduğu toplumlar için mesleki güvence, kariyer, emeklilik ve maaş değeri çok daha fazla önem kazanmaktadır (Öncül, Deniz ve İnce, 2016: 260). Böyle toplumlar, kişilerin risk içeren durumlardan kaçınmalarını ve çekinmelerini sağlamaktadır (Çalışkan ve Özkoç, 2016: 243). Bu taraz toplumlardaki örgütlerde hali hazırdaki kurallara göre davranmak öncelik kazanmaktadır (Dursun, 2013: 54). Bu toplumlarda gelecek ile ilgili kaygı ve kariyer stresi yaşama oranı daha fazladır (Hofstede, 2011: 10).

3. Yöntem

Bu çalışma nicel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilmiştir ve birincil verilerin toplanmasında anket tekniği kullanılmıştır. Örneklem yöntemi olarak kolayda örneklem kullanılmıştır. Evrendeki her bireyin örneklem içinde yer almasına imkân

tanyan ve ulaşılabilen herkesin örnekte yer almasını sağlayan bu yöntemde, evrende yer alan bireylere yeterli örneklem büyüklüğüne ulaşıncaya kadar anketler on-line olarak gerçekleştirilmiştir. Toplanan veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir. Araştırma için 2020/264 karar sayısı ile Düzce Üniversitesi etik kurulundan onay alınmıştır.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

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

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

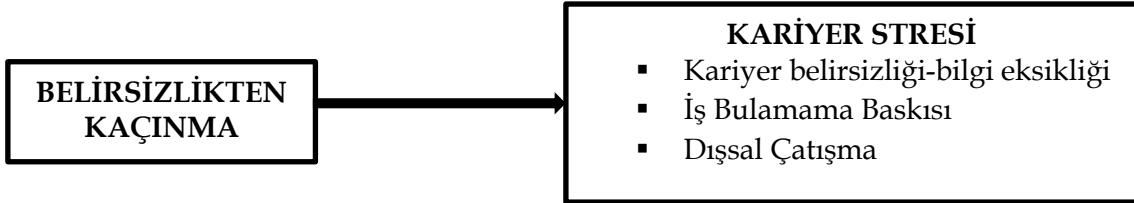
Kariyer stresi, kariyerin planlanmasından sonlanmasına kadar geçen tüm süreçlerde bireylerin karşı karşıya kalabileceği bir durumdur. Birey üzerinde gerginlik oluşturan bu durumların iş yaşamında ve özel yaşamda olumsuz yansımalarını görmek mümkündür. Kariyer stresine etki eden faktörleri doğru belirlemek doğru mücadele yöntemleri geliştirmek açısından önemlidir. Bu çalışmada bu faktörlerden biri olarak belirsizlik ve belirsizliğe karşı bireyin göstereceği tolerans ele alınmıştır. Belirsizliğin her koşulda var olacağı ve önemli olanın ondan kaçarak stres yaşamak değil, bu durumun yönetilmesinin yollarını aramak olduğunu vurgulaması açısından bu çalışma önem arz etmektedir. Belirsizliğe karşı toleransı yüksek bireyler yetiştirmenin ve özellikle bu açıdan üniversitelere düşen görevlerin de altı çizilmiştir. Kariyer stresinin belirleyicisi olarak aile, çevre, iş piyasasının durumu ve bu piyasa ile ilgili yeterli bilgiye sahip

olmanın belirleyici etkisi de ele alınmıştır. Belirsizliğe karşı toleransı yüksek bireylerin daha atak ve risk alabilen bireyler olduğu göz önüne alındığında kendi kariyer sorumluluğu üstlenmiş ve başarı güdüsü yüksek gençler yetiştirmek için belirsizlikle mücadele etme belirsizliğe yaklaşım konularının daha fazla gündeme gelmesini sağlaması açısından da bu çalışma oldukça önemli görülmektedir.

3.2. Veri Toplama Araçları ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini Düzce Üniversitesi Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik bölümü öğrencileri (420 kişi) oluşturmaktadır. Bu evreni temsil edecek örneklem büyüklüğünü belirlemek üzere yapılan hesaplama göre örneklem sayısı en az 165 kişi olmalıdır. Bu sayı araştırmada artırılmıştır ve toplam 234 örnekleme ulaşılmıştır. Örnekleme yöntemi olarak kolayda örneklem kullanılmıştır. Kariyer stresi ölçeği 20 madde ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Kariyer stresi ölçeğinin alt boyutları; kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği, iş bulma baskısı ve son olarak ta dışsal çatışmadır. Ölçeğin “Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği” boyutu toplam 10 maddeden, “Dışsal Çatışma” boyutu toplam 4 maddeden ve “İş Bulma Baskısı” boyutu da toplam 6 maddeden oluşmaktadır. Kariyer stresini ölçmek için Choi, vd. (2011) tarafından geliştirilen ve Türkçe ‘ye uyarlamasını Özden ve Sertel-Berk (2017)’ nin yaptığı ölçek kullanılmıştır. Belirsizlikten kaçınma ölçeği 16 soru ve tek boyuttur. Belirsizlikten kaçınma düzeyini ölçmek için Korkut ve Keskin (2015) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Araştırmanın birincil verilerinin elde edildiği ölçekler, alan yazında sıklıkla kullanılan ölçeklerdir.

3.3. Araştırma Modeli ve Hipotezler



H1: Belirsizlikten kaçınma kariyer stresini etkilemektedir.

H1a: Belirsizlikten kaçınma kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği etkilemektedir.

H1b. Belirsizlikten kaçınma dışsal çatışma yaşamayı etkilemektedir.

H1c. Belirsizlikten kaçınma iş bulma baskısını etkilemektedir.

4. Bulgular

Tablo 1: Demografik Özellikler

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

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

Tablo 2: Değişken Ortalamaları, Güvenilirlik ve Normallik Değerleri

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

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

Tablo 3: Değişkenler Arası İlişki Tablosu

		1	2	3	4	5
1. Bilgi eksikliği	r	1				
	p					
2. Dışsal çatışma	r	,524**	1			
	p	,000				
3. İş bulma baskısı	r	,672**	,478**	1		
	p	,000	,000			
4. Kariyer stresi	r	,868**	,810**	,841**	1	
	p	,000	,000	,000		
5. Belirsizlikten kaçınma	r	,021	-,002	,189	,031	1
	p	,746	,971	,050	,635	

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

Kariyer stresi ve belirsizlikten kaçınma arasındaki ilişkilerin incelendiği korelasyon analizi sonucuna göre, belirsizlikten kaçınma ile kariyer stresinin alt boyutu olan iş

bulma baskısı arasında anlamlı ilişki vardır. Bu ilişki düşük dereceli, anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkidir. Bunun dışınca kariyer stresini oluşturan alt boyutların kendi aralarında da istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler vardır. Bu ilişkiler orta ve yüksek dereceli pozitif yönlü ilişkilerdir.

Tablo 4: Belirsizlikten Kaçınma ve Kariyer Stresi Arasındaki Regresyon

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

R²: ,154, Düzeltilmiş R²: ,151, Durbin Watson: 1,515

a. Bağımlı değişken: Kariyer Stresi

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

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

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

R²: ,000, Düzeltilmiş R²: -,004, Durbin Watson: 1,904

a. Bağımlı değişken: Kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği

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

Tablo 6: Belirsizlikten Kaçınma ve Dışsal Çatışma Arasındaki Regresyon

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

R²: ,000, Düzeltmiş R²: -,004, Durbin Watson: 1,771

a. Bağımlı değişken: Dışsal çatışma

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

Tablo 7: Belirsizlikten Kaçınma ve İş Bulma Baskısı Arasındaki Regresyon

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

R²: ,137, Düzeltmiş R²: ,132, Durbin Watson: 1,518

a. Bağımlı değişken: İş bulma baskısı

Belirsizlikten kaçınma değişkeninin kariyer stresinin alt boyutu olan iş bulma baskısı değişkenini açıklaması ile ilgili kurulan model anlamlıdır (sig: ,021) ve modelin genel açıklayıcılığı %13' tür. Beta değerine göre kariyer stresinin iş bulma baskısı alt boyutundaki değişimlerin %16' lık kısmı belirsizlikten kaçınma değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Bu sebeple H1c hipotezi kabul edilmiştir.

SONUÇ

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

edindikleri değerleri çerçevesinde, olayları farklı değerlendirmelerinden kaynaklanmaktadır. Belirsizlikten kaçınma ya da tam tersi bir tutumda kariyer stresi yaşama ya da yaşamamayı veyahut daha düşük yaşamayı getirebilecektir.

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

Kariyer stresinin belirsizlikten kaçınma ile olan ilişkisini araştırmak üzere yapılan korelasyon ve regresyon analizi sonucunda bu iki değişkenin birbiri ile ilişkili olduğu ve aynı zamanda kariyer stresinde ortaya çıkan olumlu ya da olumsuz değişimlerin belirsizlikten kaçınmadaki değişimler ile açıklandığı sonucuna da ulaşılmıştır. Kariyer stresi ana değişkeni ve kariyer stresinin alt boyutu olan iş bulma baskısında bu etki istatistiksel açıdan anlamlıdır. Kısacası belirsizlikten kaçınma arttıkça kariyer stresi artmaktadır. Örneklem içinde yer alan öğrencilerin kamu kurumlarında istihdam edilme yönlü eğilimleri de (bölümün tercih sebebi KPSS ile atanma olanağına sahip olma) zaten bu belirsizlikten kaçınmanın bir uzantısı olarak ortaya çıkmaktadır. İş garantili alanlara yönelme ve belirsizliği bu şekilde yönetme eğilimi kariyerin sınırlı bir alanda çizilmesi de kariyer stresini artırmaktadır. Çevik ve Öneren (2019)'in çalışmasında kamuda istihdam edilme potansiyeli yüksek bölümlerde okuyan öğrencilerin geleceğe umut ile bakma eğilimleri diğer bölümlerde okuyan öğrencilerden daha yüksektir. Tengiz ve Babaoğlu (2020)'nin tıp fakültesi öğrencilerinin kariyer tercihlerine yönelik yapmış olduğu çalışmada da öğrencilere kariyer danışmanlığı verilmesinin ve olumlu rol modeller ile onların karşılaşmasını sağlamanın kariyer stresine olan etkisinin önemi üzerinde durulmuştur. Bu kapsamda öğrencilerin doğru kariyer planlaması yapması ve yeteneklerinin farkında olarak elde edilebilir beklentilere sahip olması için rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin verilmesi oldukça önemli görülmektedir.

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

Kariyer tercihinde kişileri yönlendiren faktörlerin varlığı ve bu faktörlerin ne kadarının kişiler tarafından karşılanabileceğinin önceden tahmin edilmesi gerçek şoklarını en aza indirerek kariyer stresini düşürücü etki yapabilir. Belirsizliğin olağan bir süreç olduğu ve bu durumun kaçınma değil etkin yönetme gerektiği bilincinin toplumun tüm kesimlerinde oluşturulması oldukça önemli katkılar sağlayacaktır. Bu konuda da eğitim kurumlarına oldukça fazla görev düşmektedir. Kariyer stresinin oluşumunda etkisi

büyük olan iş bulamama endişesi kapsamında, tek yönlü bir kariyer hedefinden ziyade yetenekler de göz önüne alınarak alternatif planlar mutlaka yapılmalıdır. İş piyasası koşullarının yakından takibi, kariyer gelişiminde bireysel sorumluluğu alma ve yetenek çeşitliliği kazanma odaklı adım atma bakış açısına sahip olmak mantığı bireyde yerleşmelidir. Bu çalışma, çoğunluğunun kariyer hedefi olarak kamu sektörünü belirlemiş bir örneklem grubunda gerçekleştirilmiştir. İleride farklı bölüm ve üniversiteler arası çalışmalar ile kıyaslamaya dayalı çalışmalar yapılabilir. Toplumsal kültürün etkisini de ekleyerek farklı kültürlerde karşılaştırmalı çalışmalar yapılabilir. Belirsizlikten kaçınmanın kariyer stresi üzerindeki etkisinde aracılık edecek, karar verme, beceri çeşitliliği kazanma eğilimi, öz değerlendirme, kendine güven gibi değişkenlerin ele alınacağı çalışmaların yapılması da önerilebilir. Ayrıca odak grup görüşmeleri ile daha derinlemesine bilgilerin alınacağı çalışmalar yapılarak kariyer stresinin öncülleri ve ardılları ortaya çıkarılabilir.

Kaynakça

- Akkoç, F. F. (2012). Lise öğrencilerinin mesleki kararsızlıklarının sosyo-demografik faktörlere göre incelenmesi, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(23), 215-233.
- Aydın, D. ve Uçman, P. (2019). Türk toplumunun çalışma yaşamı karakteristiklerinin Hofstede'nin boyutları çerçevesinde incelenmesi, *Management and Political Sciences Review*, 2(2), 131-151.
- Birsel, M., İslamoğlu, G. ve Börü, D. (2009). Kültürel boyutlar içerisinde şekillenen çatışma tarzları, *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 10(2), 245-262.
- Bozkurt, Ö. (2006). Girişimcilik eğiliminde kişilik özelliklerinin önemi, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(2), 93-111.
- Bozkurt, Ö., Meriç, S., ve Bozkurt, İ. (2017). Kişilik özelliklerinin yenilikçilik eğilimi üzerine etkisini belirlemeye yönelik kamuda çalışan yöneticiler üzerinde bir araştırma. *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 58-70.
- Çalışkan, N. ve Özkoç, A. G. (2016). Örgütlerde paternalist liderlik algısına etki eden ulusal kültür boyutlarının belirlenmesi, *E-Journal of Yaşar University*, 11(44), 240-250.
- Çevik, V. A. ve Öneren, M. (2019). Önlisans öğrencilerinin iş bulma endişeleri ve kaygı düzeylerinin belirlenmesi, *ETÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (8), 1-12.
- Demirtaş, A. S. (2019). Sürekli umut ve kariyer stresi arasında bilişsel esnekliğin paralel çoklu aracılığı, 21. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, 79.
- Dinçer, F. İ., Akova, O. ve Kaya, F. (2013). Meslek Yüksekokulu Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı öğrencilerinin kariyer planlaması üzerine bir araştırma: İstanbul Üniversitesi ve Gümüşhane Üniversitesi örneği. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 42-56.
- Dursun, İ. T. (2013). Örgüt kültürü ve strateji ilişkisi: Hofstede'nin boyutları açısından bir değerlendirme, *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(4), 43-56.
- Emhan, A. (2009). Risk yönetim süreci ve risk yönetmekte kullanılan teknikler, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 209-220.

- Eryılmaz, A. ve Mutlu, T. (2017). Yaşam boyu gelişim yaklaşımı perspektifinden kariyer gelişimi ve ruh sağlığı, *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(2), 227-249.
- Esen, D. (2019). Kariyer stresi ile öz yeterlilik inancı ilişkisinin demografik değişkenlerin farklılaştırıcı rolü bağlamında incelenmesi: İzmir Meslek Yüksekokulu İktisadi ve İdari Programlar örneği, *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 217-232.
- Gemlik, N., Manioğlu, Y. ve Çatar, Ö. (2015). Geert Hofstede'in örgüt kültürü modeline göre sağlık meslek gruplarının incelenmesi ve kamu ve özel hastanelerinde karşılaştırmalı bir araştırma, *Hacettepe University Faculty of Health Sciences Journal*, 1(1), 1-14.
- Gönen, S. ve Akgün, A. (2005). Bilgi eksiklikleri ve kavram yanlışlarının tespiti ve sınıf içi tartışma yönteminin uygulanabilirliği üzerine bir araştırma, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(13), 99-111.
- Güllüce A. Ç., Bozkurt Ö. ve Meriç, S. (2017). Örgütsel adalet algısının iç girişimci davranışlar ile ilişkisi: Otel yöneticilerine yönelik bir araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 13, 39-50.
- Gün, G. (2018). Kariyer değerlerinin kariyer karar yetkinliğine etkisi ulusal kültürün aracı rolü, *International European Journal of Managerial Research*, 2(2), 1-22.
- Günay, A. ve Çelik, R. (2019). Kariyer stresinin psikolojik iyi oluş ve iyimserlik değişkenleriyle yordanması: Halkla İlişkiler ve Tanıtım öğrencileri örneği, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(33), 205-218.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context, *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1-26.
- İlhan, Ü. D. ve A. Yemişçi, D. (2020). Ulusal kültür, örgüt kültürü ve iş güvenliği kültürü ilişkisi: Hofstede'nin güç mesafesi ve belirsizlikten kaçınma boyutları açısından Türkiye özelinde bir değerlendirme, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 27(3), 703-724.
- Kapıkıran, Ş. (2016). Ebeveyn akademik başarı baskısı ve desteği ölçeğinin psikometrik değerlendirmeleri ve yapısal geçerlik: Ortaokul ve lise öğrencileri, *Ege Eğitim Dergisi*, 7(1), 62-83.
- Kılıç, G. ve Demirel, E. T. (2019). Duygusal zeka mesleki stres ilişkisinin duygusal emeğin aracılık etkisi bağlamında okunması: Elazığ sağlık çalışanları örneği, *International Journal of Academic Value Studies*, 5(2), 230-257.
- Korkut, A. ve Keskin, İ. (2015), Öğretmen adaylarının belirsizlikten kaçınma düzeylerine ilişkin karşılaştırmalı bir analiz, *Electronic International Journal of Aducation*, 1(2), 31-57.
- Meriç, S. ve Turay, Ö. (2020). Tekerlekli sandalye basketbolcularının spora katılım motivasyonu ile yaşam kalitesi arasındaki ilişki. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (48), 433-450.
- Öncül, M. S., Deniz, M. ve İnce, A. R. (2016). Hofstede'nin örgüt kültürü kapsamında değerlendirilmesi, *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 7(1), 255-269.

- Özden, K. ve Berk, Ö. S. (2017). Kariyer stresi Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin sınanması, *Psikoloji Çalışmaları*, 37(1), 35-51.
- Öztaş, U. ve Akın, O. (2009). Örgütsel çatışma yönetiminde cinsiyet farklılıkları: Antalya Serbest Bölgesinde bir araştırma, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 9-24.
- Sancak, H. Ö. (2010). *Kültürel Çevre-Örgüt Performansı İlişkisi: Kamu Örgütleri Açısından Bir İnceleme*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sığırı, Ü. ve Tıgılı, M. (2006). Hofstede'nin "belirsizlikten kaçınma" kültürel boyutunun yönetsel-örgütsel süreçlere ve pazarlama açısından tüketici davranışlarına etkisi, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 22(1), 327-343.
- Şahin, S., Özaydın, S. ve Siyez, D. M. (2019). Yetişkin kariyer endişeleri ölçeği kısa formu: Türkçe'ye uyarlama, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması, *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 166-193.
- Taşgın, Ö., Bozgeyikli, H. ve Boğazlıyan, E. E. (2017). Üniversiteli gençlerin işsizlik kaygıları ile psikolojik dayanıklılıkları arasındaki ilişki, *Emek ve Toplum Dergisi*, 6(16), 551-567.
- 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.
- Tengiz, F. İ. ve Babaoğlu, A. B. (2020), Tıp fakültesi son sınıf öğrencilerinin kariyer tercihleri ve bu tercihleri etkileyen faktörler, *SDÜ Tıp Fakültesi Dergisi*, 27(1), 67-78.
- Terzi, A. R. (2004). Üniversite öğrencilerinin güç mesafesi ve belirsizlikten kaçınma algıları üzerine bir araştırma, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 65-76.
- Tran, Q. T. (2020). Uncertainty avoidance culture, cash holdings and financial crisis, *Multinational Business Review*, 28(4)
- Üstün, G., Dedekoç, Ş., Kavalalı, T., Öztürk, F., Sapcı, Y. ve Can, S. (2014). Üniversite son sınıf öğrencilerinin iş bulmaya ilişkin umutsuzluk düzeylerinin incelenmesi, *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 200-221.
- Üzüm, B., Uçkun, S. ve Uçkun, C. G. (2018). Üniversite öğrencilerinin yaşadığı bir fenomen: Kariyer stresi, *Journal Of Social And Humanities Sciences Research*, 5(24), 1641-1651.
- Wang, P. (2018). Core job characteristic and uncertainty avoidance: Into the lack box of transformational leadership effect on creativity, *Journal of Creative Behavior*, 1-12.
- Yam, F. C. (2020). Adalet Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin kariyer streslerinin psikolojik iyi oluşları üzerindeki yordayıcı rolü, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(72), 710-721.
- Yam, F. C., Alkın, S. ve Barut, Y. (2020). Kariyer hedef tutarsızlık ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması, *İş ve İnsan Dergisi*, 7(1), 23-32.

- Yıldırım, İ. (2019). Asimetrik bilgi: Finansal piyasalardan sonra siyaset ve bürokraside durumu, sakıncaları ve tedbirler, *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, (55), 217-230.
- Zorbaz, S., Mutlu, T., K. Owen, F. ve A. Şahin, F. (2020). Kariyer uyumu ve iyimserliğini arttırmada kariyer yelkenlisi modeline dayalı psiko-eğitim programının etkililiği, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 28(5), 2100-2111.