

GENÇ NESİLDE BAŞARI ODAKLI MOTİVASYON VE ÖZ SAYGININ KARIYER STRESİ İLE İLİŞKİSİ*

Öznur BOZKURT¹ Aysun Devrim YEMENİCİ² Mükremin ÖZKARA³

* Bu çalışmanın bir bölümü 4. International Conference of Business Students kongresinde bildiri olarak sunulmuştur.

¹ Düzce Üniversitesi İşletme Fakültesi, <https://orcid.org/0000-0002-8846-1850> - oznurbozkurt@duzce.edu.tr

² Düzce Üniversitesi Doktora Öğrencisi, <https://orcid.org/0000-0001-2845-1954>- a_yilmaz81@hotmail.com

³ Düzce Üniversitesi YL Öğrencisi, <https://orcid.org/0000-0002-8576-7141>- mukreminozkara@hotmail.com

Sorumlu Yazar

E-mail: oznurbozkurt@duzce.edu.tr

Geliş Tarihi: 02.10.2020

Kabul Tarihi: 19.10.2020

Özet

Bireyin geleceği ile ilgili plan yapma aşamasında etkisinde kaldığı pek çok unsur vardır. Kariyer stresi oluşturan bu unsurlarla bireyin başarılı olarak mücadele etmesi neticesinde hedeflenen sonuçlar elde edilebilecektir. Arzu edilen kariyer başarısını elde etme süresinde ortaya çıkabilecek kariyer stresini yönetebilmek için, kişinin öz saygısının ve başarı odaklı motivasyonunun olumlu etkisi olacağı varsayımı ile bu çalışmada kariyer stresi, öz saygı ve başarı odaklı motivasyon ile ilişkili olarak incelenmiştir. Öz saygısı ve başarı odaklı motivasyonu yüksek bireylerin kariyer streslerinin düşük olacağı varsayılmaktadır. Bu amaç ile Düzce Üniversitesi İşletme Fakültesinde 2019-2020 eğitim döneminde kayıtlı bulunan ve örnekleme dahil olan öğrencilerden (361 kişi) yüz yüze anket tekniği ile veriler toplanmıştır. Elde edilen veriler SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda, öğrencilerin kariyer stresi ile başarı odaklı motivasyonları ve öz saygıları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca öğrencilerin öz saygılarının ve başarı odaklı motivasyonlarının yüksek, kariyer streslerinin de ortanın altında olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bazı demografik özelliklere göre de bu üç değişken istatistiksel olarak farklılık göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Stresi, Başarı Odaklı Motivasyon, Öz Saygı

RELATIONSHIP OF SUCCESS ORIENTED MOTIVATION AND SELF-RESPECT WITH CAREER STRESS AMONG THE YOUNG GENERATION

Abstract

There are many factors that an individual is influenced by during the planning phase regarding his future. The targeted results can be obtained as a result of the successful struggle of the individual with these factors that create career stress. In this study, career stress was examined in relation to self-esteem and success-oriented motivation, assuming that self-esteem and success-oriented motivation will have a positive effect in order to manage career stress that may arise during the period of achieving the desired career success. Individuals with high self-esteem and success-oriented motivation are assumed to have low career stress. For this purpose, data were collected from students (361 people) enrolled in Düzce University Faculty of Business Administration during the 2019-2020 academic year and included in the sample, using face-to-face survey technique. The obtained data were analyzed using the SPSS program. As a result of the research, it was revealed that there is a significant relationship between the career stress of the students and their success-oriented motivation and self-esteem. In addition, it was revealed that students' self-esteem and success-oriented motivation were high, and their career stresses were below the middle. These three variables differ statistically according to some demographic characteristics.

Keywords: Career Stress, Success-Oriented Motivation, Self-Esteem

GİRİŞ

Kişisel ya da örgütsel başarıların el edilmesi ve sürekliliğinin sağlanması için bu başarılı sonuçların elde edilmesine yönelik motivasyonun olması ve tarafların güçlü öz güvene sahip olmaları önemlidir. Kariyerin her aşamasında oluşabilen stres kariyerin başında iken iyi yönetilemezse, çok başarılı işlere imza atma olanağı en başından yitirilecektir. Başarılı neticelerin ortaya çıkmasında etkili olan güçler vardır. Başarının arkasındaki en önemli güç amacın başarılmasına yönelik olan yüksek motivasyondur. Kişinin başarmaya yönelik motivasyonu, kişilik özelliklerinden ve bunların içinde en önemlisi olan kendine güveninden etkilenir. Bireyin yeteneği ve bilgi donanımı kadar motivasyonu ve kendine güveni de önemlidir. Öz saygısı düşük olan bireyler, kendileri ile ilgili veya yetenekleri ile ilgili negatif düşüncelere sahip olarak kariyer stresi yaşayabilir. Öz saygısı yüksek kişiler kendilerine yönelik olumlu düşüncelere sahip olarak yeni adımlara atmada çekingen davranmazlar (Ergür, 2016). Kariyer stresinin büyük çoğunluğu kendi yeteneklerine olan düşük güvenden kaynaklanmaktadır. Üniversite eğitimi içinde bulunan öğrencilerin kimlik gelişimleri halen devam etmektedir. Akademik anlamda da başarıyı yakalamalı için bu gelişmelerinin güven duygusu ile devam etmesi önemlidir (Ekici, Oruç ve Çolakoğlu, 2018). Bireyin yaşamı süresince birçok stres kaynağıyla yüz yüze gelmesi olasıdır. Kariyer süreçleri açısından olaya bakıldığında önemli stres dönemlerinden biri üniversite dönemlerini kapsayan yıllardır (Özden ve Berk, 2017). Mezuniyet sonrası gelecek ile ilgili algılanan belirsizlik kaygı ve stres oluşturabilir. Akademik ortamın yoğunluğu gibi faktörler de öğrencileri olumsuz etkilemekte olup, onların streslerini artırabilir (Razi, Kuzu, Yıldız, Ocakçı ve Arifoğlu, 2009). Kariyer stresi yaşayan ve gelecekte karşılaşacakları ile ilgili olumsuz düşünceler yaşayan bireyi bu endişeli düşünce ile mücadelede sevk edecek ve geleceğini düşünürken daha çok başarılı olacağı yönde motive eden unsur olarak bu çalışmada öz saygı değişkeni ele alınmıştır. Bireyin başaracağına dair kendine inanması ve bu yönde motive olması ile kariyer stresini yönetebileceği düşünülmektedir. Bu amaçla bu çalışmada, üniversite öğrencilerinin, kendilerine olan saygılarını ve kendilerine karşı pozitif bakmalarını içeren öz saygı ile sahip olduğu enerjiyi kullanarak umutla çaba harcamayı ve çalışmayı içeren başarı odaklı motivasyonları, kariyer gelecekleri ile ilgili yaşadıkları stresleri ile ilişki olarak incelenmiştir.

LİTERATÜR İNCELEMESİ

Öz Saygı

Türk Dil Kurumu öz saygıyı, Büyük Türkçe Sözlük'te “ insanın kendine duyduğu saygı, onur, haysiyet, izzetinefis” şeklinde tanımlamıştır (Kurumu, 2019). Literatüre bakıldığında öz saygı kavramı; “self-respect(öz saygı)”, self-confidence(kendilik saygısı)” “self-esteem(benlik saygısı)”, self-regard(öz değerlilik duygusu)”, “gibi tümcelerle incelenmiştir (Bektaş ve Kenar, 2017). Öz saygı, kişilerde doğumlarından sonraki döneminden itibaren, temel ihtiyaçlarının tutarlı ve devamlı bir şekilde sevgi, saygı, ilgi ve koşulsuz kabul ve karşılanmasıyla oluştuğu görülmektedir (Altıok, Ek, ve Koruklu, 2010). Öz saygı kişilerin kendi benliğine değer vermelerini ve saygı duymalarını, özünü benimsemelerini ve onaylamalarını göstermektedir (Bektaş ve Kenar, 2017). Öz saygı öz değerlerin, kendi benliğine güvenmenin veya kendi kendini kabul etmenin kişisel ve bütünsel olarak duygularını göstermekte; özünde yer alan bilgilerin bir değerlendirmesiyle motivasyon duyulabilecek kaynağın gücünü oluşturmaktadır (Doğan, Özgün, Demir ve Türkmen, 2016). Öz(benlik) kavramı eğitim ve psikoloji araştırmalarında akademik başarı üzerindeki etkisi konusunda yoğun olarak ele alınmaktadır. Öz(benlik), bireylerde farklı düzeylerde yer alan kişisel benlik algısıdır. Öz saygı bireylerde görülen benliğin tanımlayıcı ve değerlendirici öğelerini içerisinde barındıran bir kavramdır (Huang, 2011).

Öz saygı, bireyin yaşamında karşı karşıya kaldığı olayların üstesinden gelmede en üst seviyede öne çıkan bir kişilik özelliğidir. Öz saygı, bireyin benliğine ilişkin pozitif yönlü eğilimi ve kendini eksik görmemeyi, içten sevmeyi, kendini diğer bireylerden bireysel farklılıkları ile kabul edebilmesidir (Bektaş ve Kenar, 2017). Akyüz, öz saygıyı, bireylerin ferd olarak kendilerini olumlu yada olumsuz bir biçimde değerlendirmesi ve kendi yeteneklerini ölçümledikleri bir kavram olarak ifade etmiştir (Akyüz, 2018). Bireyler kendilerini değerlendirmede ele alırken olumlu bir tutum ortaya koyuyorsa öz saygısı yüksek, olumsuz bir tutum içerisinde ise öz saygısı düşük çıkabilmektedir (Peker ve Başal, 1999). Olumsuz yönde davranışlar bireyin düşük öz saygıya sahip olmasına bu durumda kişinin kendisini yetersiz ve değersiz hissetmesine itebilmektedir. Olumlu yönde davranışlar ise bireyin psikolojik açıdan dayanıklı bir birey olmasını sağlayabilmektedir (Bektaş ve Kenar, 2017). Ekici ve

arkadaşları ise öz saygıyı (benlik saygısı), bireyin kendisini değerli hissetmesi, kendini yeterli bir ferd olarak görme, bireyin kendi öz karakterini iyi görmesine ve kendince kabul etmesine ilişkin hisleri veya kendine saygı göstermesi olarak tanımlamışlardır. Öz saygıyı ise diğer kişilerin bireye karşı davranışlarından etkilenen bir boyutta incelemişlerdir (Ekici vd., 2018). Rosenberg'e göre öz saygının kişide oluşumunu etkileyen dört ana unsur bulunmaktadır. Bunlar, "kişinin kendisini yakın çevresindeki diğer insanlarla kıyaslaması, diğer bireylerin kendisine karşı davranışlarından derin bir biçimde etkilenecek başkalarının kendisini değerlendirmelerini öz saygısının bir kısmı olarak algılaması, toplumsal davranışların ve değerlerin içselleştirilmesi ile önem gösterilen alanlar ve özellikler" olarak sıralamıştır (Doğan vd., 2016; Doğru ve Peker, 2014).

Bireylerde varolan yüksek öz saygıya dair kişilik özellikleri ise "araştırmacı, yeni düşüncelere açık olma, rahat, esnek, aktif, girişken," şeklinde belirtilmiştir (Peker ve Başal, 1999). Bu kişilik özelliklerinden farklı olarak yüksek seviyede öz saygıya sahip olan kişilerde kendi yapabileceklerini aşan ve gerçekliği düşük seviyede olan hedefler belirleme, bu hedefleri yerine getirememesi sonucunda ise başarısız görülebilmektedir (Yıldırım ve Demir, 2017). Öz saygısı düşük olan kişiler kendilerini önemsiz ve yeteneği eksik olarak görmesi sonucu yararsız kişiler olarak hissetmekteyken, yüksek öz saygıya sahip bireylerde kendilerini önemli ve yararlı bir kimse olarak görmektedir. Düşük öz saygı ile görülen kişilik özellikleri "kendini yetersiz bulma, önemsiz görme, halini düzeltmek için gerekli güçten yoksun olduğunu düşünme, günlük yaşamda karşılaştığı duyguları kontrol etmekte zorlanma, içine kapanık, ürkek" şeklinde ifade edilmiştir (Peker ve Başal, 1999). Aile, okul, akademik başarı ve kişinin içinde yer aldığı yeterli sosyoekonomik durum bireyde öz saygının gelişmesini sağlayabilmektedir (Leana-Taşçılar ve Kanlı, 2014).

Başarı Odaklı Motivasyon

Bireyi harekete geçmesini sağlayan unsurlar; "umutları, inançları, düşünceleri, kısacası ihtiyaçları, istekleri ve korkularıdır (Eren, 2008). Motivasyon kavramı dilimize girişi İngiliz ve Fransız dilinde motive kelimesinden türetilerek geçmiştir (Eroğlu, 2000). Motivasyonun kavram olarak karşılığı Büyük Türkçe Sözlük'te (TDK) "hareket ettirme, hareketlendirme" anlamlarıyla belirtilmekte ve terim olarak ise Latince "movere" sözcüğüne karşılık ifade edilen motivasyon, kişinin istenilen bir hedefe doğru hareket geçmesine neden olan zihinsel bir süreç olarak aktarılmıştır (Ergin ve Karataş, 2018). Motivasyon konusunda ortaya konan kavramların en başında ihtiyaç sözüğü gelmektedir. Kişilerin şahsına münhasır yüksek dürtüler ihtiyaç olarak tanımlanmıştır. Motivasyonun özünü güdü kavramı oluşturmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013). Davranışı belirli amaç doğrultusunda yönlendiren içsel durum güdü olarak belirtilmektedir (Eroğlu, 2000). Motivasyon belirici bir süreç içerisinde oluşmaktadır. İhtiyacın ortaya çıkmasıyla motivasyon süreci başlamaktadır. İhtiyacın ortaya çıkmasıyla onu giderme isteği doğacaktır ve aradaki itici güç olarak motivasyon gerekli hale gelecektir. Motivasyonun üç farklı durum içerisinde yer almaktadır. Bunlardan ilki bireyi belirli bir hedefe doğru hareket ettiren motive edici durum, ikinci olarak belirlenen hedefe varmak için yapılan davranışlar ve üçüncüsü ise amaçlanan hedefe ulaşmaktır. Bireyleri motive eden birçok faktör kişiden kişiye farklılık arz edebilmektedir. Motivasyon kişiye özgü bir durum olarak atfedilmekte ve bireylerin davranışlarının gözlenmesiyle belirlenebilmektedir (Tutar, 2013).

Motivasyon öz yeterlilik temelinde ele alınan bir kavramdır. Öz yeterliliğe göre motivasyon türleri içsel motivasyon, dışsal motivasyon ve motivasyonsuz olarak üçe ayrılmıştır (Ergin ve Karataş, 2018). Motivasyon bir şeyler yapabilmek için harekete geçme isteğidir. İçsel motivasyon, bireyin bir faaliyetin sonuçlarına bakmaksızın içsel memnuniyeti ile yapmasıdır. Kendi içerisinde motivasyona sahip bireyler dışarıdan gelen ödül, baskı veya dürtülerle değil içsel istekleri doğrultusunda harekete geçmektedir. Bireylerin başkalarından korkması veya layık olmaya çalışmasıyla kendilerini motive ettikleri motivasyon türü dışsal motivasyondur. Örneğin bir öğrencinin ödevi yerine getirememesi sonucu ebeveynlerinden göreceği yaptırım korkusu onu harekete geçirebilmektedir. Bireyin dışsal motivasyona ihtiyaç duymasının temel nedeni davranışlarındaki niyet ve bir faaliyeti ya da işi yapabilecek kişisel nedenlerinin olmayışıdır (Ryan ve Deci, 2000). Bireyin davranışlarının sonuçlarını algılayamaması durumunda ortaya çıkan motivasyonsuzluk ise bir davranışı yerine getirirken ilişkin isteksiz olma durumudur (Yurt ve Bozer, 2015). Başarı odaklı motivasyon konusunda ele alınan bir diğer kavramlar hedef büyütme ve öz bilinçtir. Öz bilinç, kişinin kendi davranışlarına, bu davranışların sonuçlarına ve diğer kişilerin kendileri hakkındaki düşüncelerine odaklanma eğilimidir (Özgüngör, 2006). Hedef büyütme ise ufkun açılmasıdır. İçerisinde bulunulan ortamda veya sınıfta birinci sırada

yer alma isteği, sınavlardan yüksek not alabilmek için çalışma ve istenilen yüksek notları elde etme, kişinin hedeflerinin büyüklüğünü göstermektedir (Semerci, 2010). Bireyler hedeflerine ulaşmak için öğrenme ve performans hedefleri olmak üzere iki tür hedef belirleme yöntemine gidebilmektedir. Öğrenme hedefleri, bireyin kendi yeteneklerini geliştirme ve yeni şeyler öğrenme yetkinliğini geliştirme isteğiyle, performans hedefleri ise bireyin daha yüksek yetkinlik göstermesi ile yetkinliğinin az olduğu alanları başkalarından gizleme çabasıdır (Elliot ve McGregor, 2001).

Başarı odaklı motivasyon, sosyal-bilişsel yaklaşıma göre bireyin bir görevi yerine getirirken kendi yetenekleriyle ilgili inançları şeklinde ifade edilmiştir (Steinmayr, Weidinger, Schwinger, ve Spinath, 2019). Beklenti-değer teorisi başarı odaklı motivasyonu ortaya koyan görüşlerden biridir. Beklenti-değer teorisine göre bireyin beklentileri kendisinin motivasyon kaynağı kabul edilmektedir. Değerleri ise bireyin başarıya yönelik çabası, ısrarı ve seçimleri noktasındaki etkisidir. Beklenti- değer teorisi başarıya bağlı olarak performansını, akademik başarı elde etmeye yönelik beklenti ve değerlerin etkileyecebileceği söylenmektedir (Sarıtepeci, 2018; Wigfield ve Cambria, 2010). Başarı için daha yüksek bir motivasyona sahip olan bireyler, yaptıkları herşeyi yeni bir yöntemle yapmayı tercih etmekte ve belirledikleri hedeflere ulaşabilmek için etkili yöntemler geliştirmeye çalışmaktadır. Bireyin akademik başarısında öğrenme konusunda sahip olduğu bilişsel yöntemler ve hedefe ulaşma istekleri bireyin hedeflerine yöneliminin temel nedenleri arasında gösterilmektedir (Baranik, Barron, ve Finney, 2010; Elliot ve McGregor, 2001; Huang, 2011; Matvieieva, Ovcharenko, Korchagina, Kuznetsova, ve Grineva, 2019; Ryan ve Deci, 2000; Steinmayr vd., 2019). Motivasyon düzeyi yüksek seviyede olan öğrenciler düşük seviyede olan öğrencilere göre öğrenme odaklı çalışabilmektedirler (Akbaba, 2006). Motivasyonu yeterli düzeyde olmayan öğrencilerde zamanı doğru yönetememe, konuya odaklanma sorunu ve yapmak isteği şeylere ilişkin alaka düzeyinde düşüklük görülmektedir (Ergin ve Karataş, 2018). Başarı odaklı motivasyon, bireylerin kendisine uygun olarak hedeflediği amacına ulaşabilmek için zamanını ve enerjisini doğru yönde kullanmasıdır (Özcan ve Kaya, 2017; Semerci, 2010). Başarılı öğrenci tanımı içerisinde yer alan motivasyon, akademik katılıma ve öğrenci performansını etkilediği düşünülmektedir. Başarılı öğrenci ise, sosyal olarak yeterli bir seviyeye ulaşmış, belirlediği amaçları doğrultusunda hareket eden ve içsel olarak kendi kendine motive edebilen, sosyal ve akademik yönünü dengeleyen öğrencilerdir (Ergin ve Karataş, 2018; Özcan ve Kaya, 2017). Spence ve Helmreich başarı motivasyonu kavramını ele alırken bağımsız üç güdüden bahsetmektedirler. Bu güdüler “üstünlük”(mastery), “çalışma”(work), “rekabet”(competitiveness)’tir. Çalışma güdüsü; çaba göstermeyi, çok çalışmayı ve iyi bir iş ortaya koyma isteğini ifade etmektedir. Üstünlük güdüsü; yapılması gereken işlerden önceliği zor ve çaba isteyen işlere ve kişinin kendi kapasitesini göz önünde bulundurarak hareket etmesidir. Rekabet güdüsü ise; bireyin kendi içinde yaşadığı yarışma, kazanmayı arzu etme ve kendi alanındaki rakiplerinden daha iyi olma isteğini dışarı yansıtmaktadır.

Başarılı öğrenciler ise kapasitelerinin az veya çok olmasına bakmaksızın başarıma istekleri ve içlerinden gelen umutları onların başarımlarını sağlayabilmektedir. Tabii başarılı öğrencileri ön plana çıkaran unsurlar olarak başarılı olma isteği ve başaramama korkularının dengede olması olarak nitelendirilmiştir. Başarıma duygusunun kişide oluşturduğu memnuniyet, kişinin kendisine olan öz saygının ve güveninin artmasını sağlayabilmektedir (Akbaba, 2006; Pamuk, 2007). İstenilen seviyede öğrenmeye hazır olmayan öğrenciler, yeterli bir motivasyon düzeyine ulaşamamışlardır. Bu sebeple öğrencinin alakalı olduğu şeyler, dikkati ve çabası süreklilik arz etme, zaman yönetimi ve konuyu kavrama açısından da sorunlar yaşayabilir (Özcan ve Kaya, 2017). Bireyin başarı odaklı motivasyonunu içerisinde bulundurduğu başarı umudu yani olumlu duyguları ve başarıya dair inancı kendisinin başarısızlık olgusunu yenmesini sağlayabilmektedir (Baranik vd., 2010).

Kariyer Stresi

Bireyler günlük hayattaki değişim hızıyla birlikte sürekli bir şeyleri yakalamaya ve onlara ulaşmaya çalışmaktadır. Bireylerdeki bu durum hızlı hareket etmeyi, hızlı karar almayı ve alınan kararları uygulama zorunluluğu oluşturarak, stresi günlük yaşamın bir parçası haline getirmektedir (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002). Stres her yaş grubundaki bireyleri etkilerken özellikle öğrencilerde mezuniyet sonrası iş bulma sorunu, sosyo-ekonomik gelişim olanağı, kariyerde ilerleme ve ailevi beklentileri karşılama gibi faktörler, öğrenciler üzerinde kariyer stresi oluşturmaktadır (Uçkun, Uçkun, ve Üzüm, 2018). Bireylerde görülen stresin olumlu ve olumsuz etkilerinin olabileceği bilinirken belirli bir seviyedeki stresin, ruh ve beden sağlığını koruduğu, bireyleri motive ederek, daha verimli bir

yaşam sürdürebilmelerine yardımcı olduğu tespit edilmiştir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004). Bireyleri pozitif yönde etkileyen ve belirli bir seviyedeki strese olumlu stres denilmektedir. Öte yandan bireylerdeki tükenmişlik, gelecek kaygısı gibi çeşitli kaygılar, korkular, zihinsel ve fiziksel bitkinlik gibi durumlara yol açan stres ise, onları negatif yönde etkilemekte ve bu tür strese de olumsuz stres denilmektedir. Genellikle stres yaşayan bireylerde fiziksel, davranışsal ve psikolojik belirtiler görülmektedir.

Fiziksel Belirtiler: Stresin bireylerde oluşturduğu fiziksel değişiklikler, farklı evreler halinde bir süreç olarak gerçekleşmektedir. Stresin ilk evresi olarak alarm tepkisinde, otonom sinir sistemi aktif şekilde çalışmaktadır. İkinci evre direnç dönemi olmakta, birey ortama uyum sağlamış gibi görünmekte iken bedensel olarak yorulmakta ve direnç kaybetmektedir. Son evre ise, tükenme dönemi olmakta ve beden artık strese dayanamayarak, hastalıklar ortaya çıkmaktadır (İştar, 2012). *Davranışsal Belirtiler:* Stres, bireylerde huy değişimi, devamsızlık, gücü kötüye kullanma, uykusuzluk ya da uyuma isteği, iştahsızlık, yemek yemede artış ve konuşma güçlükleri gibi doğrudan gözlemlenebilen durumların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (Sökmen, 2005). Bireylerdeki stresin davranışsal belirtileri ile birlikte bireylerin yaşam kalitesi ve başarı durumları olumsuz yönde etkilenmektedir. *Psikolojik Belirtiler:* Bireylerdeki stres sonucu depresyon, endişe, can sıkıntısı, unutkanlık, yavaş düşünme, hayal kırıklığı, konsantrasyonda azalma ve hayal âleminde yaşama gibi psikolojik belirtiler görülmektedir (Durna, 2006; Sökmen, 2005). Bireylerdeki bu psikolojik durumların tedavi edilmesi gerekmektedir.

Kariyer stresini oluşturan boyutlar; kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği, iş bulma baskısı ve dışsal çatışmadır (Özden ve Berk, 2017). *Kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği*, kişinin gelecekte ne yapacağını tam olarak bilemeyişinden kaynaklanan güven eksikliği ve kaygının sebep olduğu, kendisine yardımcı olabilecek kaynakları ya da kişileri bulmada yaşadığı zorlukları etkileyen stres düzeyi ile ilgili olmaktadır. *Dışsal çatışma*, ebeveyn ve arkadaşlar gibi diğer kişilerle olan çatışmayı ifade etmektedir. *İş bulma baskısı* ise, bireylerin iş bulması ve iş piyasasına hazırlanmaları ile ilgili endişeleri ve karşılaştıkları baskılardır. Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim ihtiyaçları ile ilgili yapılan literatürdeki çalışmalar incelendiğinde, kızların ve erkeklerin farklı ihtiyaçlarının olduğu tespit edilmiştir. Kız öğrencilerin başta kariyer olmak üzere üniversite yaşamı ve kişisel kaygılar konularında erkek öğrencilerden daha fazla desteğe ihtiyaçları olduğu saptanmıştır (Yerin, G ve Çapa, A., 2012). Başka bir çalışmada ise, üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimi ihtiyaçlarının cinsiyete göre farklılaşmadığı şeklinde farklı bir sonuç ortaya konulmuştur (Yerin, G., Owen, Tanrıku, Dolunay, C., ve Büyükgoze, K., 2016). Owen (2018) çalışmasında, üniversite öğrencilerinin cinsiyetlerine, fakültelerine, sınıflarına ve çalışma deneyimlerine göre kariyer gelişim ihtiyaçlarının değişmediğini ifade etmiştir (Owen, 2018).

ARAŞTIRMA

Bu çalışmanın temel amacı, üniversite öğrencilerinin kariyer streslerini onların başarı odaklı motivasyonları ve öz saygıları ile ilişkili olarak incelemektir. Bu amaç ile çalışmada araştırma örnekleminin başarı odaklı motivasyonları ve öz saygılarının varlığı ve derecesi sorgulanmıştır. Ayrıca kariyer stresi yaşayıp yaşamadıkları ve yaşıyorlar ise bunun yoğunluğu da incelenmiştir. Kendine bir kariyer yolu çizme gayretinde olan bireyin yaşayacağı sorunlar ve bu sorunlarla baş etmede kullanacağı yöntemler bireyin stres yaşamamasına neden olabilir. Kariyer hedefi ile alakalı olarak yeterince bilgiye sahip olmamak veya kariyerinde ilerleme için beceriye sahip olmamak, ulaşılmak istenen amaca hiç ulaşılammaya veya uzun süreli çabalarla ulaşılmaya sebep olabilir. Bireyin çevresinin kariyer anlamında kişide oluşturduğu baskı ve birey için tatmin edici kariyer fırsatlarının varlığının olmaması da stres oluşturabilmektedir. Stresi çözümsüz bir durum olarak görme veya olduğu gibi kabul etme eğilimi strese yönelik doğru çözüm bulunmasını da engelleyecektir. Problemi ve kaynağını doğru tespit etmek, doğru yönetim yaklaşımını belirlemenin temel taşı olacaktır. Bireyin başarı motivasyonunu artırması ve kendine güvenmesi ile kariyer stresini yönetmesi mümkün olacaktır.

Araştırma Soruları

1. Araştırmaya katılanlar kariyer stresine, öz saygıya ve başarı odaklı motivasyona sahip midir?
2. Kariyer stresi, öz saygı ve başarı odaklı motivasyon arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Veri toplamak için ise yüzyüze anket tekniği kullanılmıştır. Kolayda örneklem ile anket doldurmayı gönüllü olarak kabul eden 361 öğrenciden birincil veriler elde edilmiştir. Araştırmanın evrenini Düzce Üniversitesi İşletme Fakültesinde 2019-2020 eğitim döneminde eğitim gören 2400 öğrenci oluşturmaktadır. Başarı odaklı motivasyonu ölçmek için Semerci (Semerci, 2010) tarafından geliştirilen ve 35 ifade içeren beşli likeret tipi ölçek kullanılmıştır. Öz saygıyı ölçmek için, Rosenberg (Rosenberg., 1965) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye çeviri ve uyarlama çalışması Çuhadaroglu (Çuhadaroglu, 1986) tarafından yapılan 10 ifadenin yer aldığı, dört dereceli likert tipi ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek Kandemir (Kandemir, 2010)'in yapmış olduğu bir çalışmadan alınmıştır. Kariyer stresini ölçmek için ise Özden ve Berk (Özden ve Berk, 2017)'in çalışmasında kullandığı beşli likert tipi ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek toplam 20 ifadeden oluşmaktadır. Kariyer stresi ölçeğinin güvenilirliği 0.89'dur. Öz saygı ölçeğine ait güvenilirlik kat sayısı, 0.81 ve başarı odaklı motivasyon ölçeğinin güvenilirliği ise 0.74. SPSS 23 programı ile veriler analiz edilmiştir.

BULGULAR

Tablo 1: Demografik Özelliklere Ait Frekans Tablosu(%)

Değişkenler	%	Değişkenler	%
Sınıf		Baba Çalışma Durumu	
1.Sınıf	18	Kendi İşinin Sahibi	25
2.Sınıf	39	Özel Sektör Çalışanı	30
3.Sınıf	24	Kamu Çalışanı	12
4.Sınıf	19	Çalışmıyor	11
Bölüm		Emekli	23
İşletme	22	Anne Çalışma Durumu	
Uluslararası Ticaret	24	Kendi İşinin Sahibi	4
Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik	54	Özel Sektör Çalışanı	14
		Kamu Çalışanı	3
		Çalışmıyor	76
Lise		Emekli	3
Düz Lise veya Anadolu Lisesi	69	Anne Eğitimi	
Ticaret Lisesi \Mesleki Liseler	22	İlkokul	63
Diğer Liseler	9	Ortaokul veya Lise	34
		Üniversite	3
		Baba Eğitimi	
		İlkokul	39
		Ortaokul veya Lise	49
		Üniversite	12

Tablo 1 de araştırmaya katılanların çeşitli demografik ifadelerine yer verilmiştir. Araştırmaya katılanların çoğunluğu (%39) 2. sınıf öğrencileridir. % 54'ü Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik bölümü öğrencisidir. % 69'u düz lise veya Anadolu Lisesi mezunudur. Araştırmaya katılanların % 25 inin babası, kendi işletmesinin sahibidir ve % 30 oranında ise özel sektör çalışanıdır. Annelerinin çalışma durumuna bakıldığında % 76 sı çalışmamaktadır. Anne eğitim durumları % 63 oranında ilkökuldür. Babalarının eğitim durumu ise % 49 ile ortaokul ve lisedir.

Tablo 2: Katılımcıların Kariyer Stresi, Öz Saygıları ve Başarı Odaklı Motivasyonlarına Ait Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalama	Std. Sapma
Öz Saygı	3,13	0,47
Başarı Odaklı Motivasyon	4,02	0,67
Kariyer Stresi	2,45	0,69

Araştırmaya katılan ve örneklem içinde bulunan öğrencilerin öz saygı ortalaması 4' lü derecelendirme de 3,13' tür. Öğrencilerin öz saygıları yüksektir. Başarı odaklı motivasyon ortalaması da 4,02 dir ve örneklemin başarı odaklı motivasyonu da oldukça yüksektir. Kariyer stresine ait

ortalama ise 2,45 olarak ortanın altındadır. Kariyer stresi ortaya yakın ama düşük seviyededir denilebilir. Örneklem kendine güvenen, başarı güdüsü yüksek ve kariyer stresini ise çok yüksek yaşamayan bir kitledir.

Tablo 3: Değişkenler Arası İlişkiler

		Kariyer Belirsizliği	Başarı Odaklı Motivasyon	Öz Saygı
Kariyer Stresi	Korelasyon	1		
	Anlamlılık			
Başarı Odaklı Motivasyon	Korelasyon	-,211	1	
	Anlamlılık	,002		
Öz Saygı	Korelasyon	-,494	332**	1
	Anlamlılık	,004	,000	

** P <.01

Öz saygı, başarı odaklı motivasyon ve kariyer stresi arasındaki ilişki incelendiğinde, kariyer stresi ile başarı odaklı motivasyon ve öz saygı arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Başarı odaklı motivasyon ve öz saygı arasındaki ilişkilerde anlamlı ve pozitif yönlüdür. Araştırmaya katılanların artan öz saygıları ve başarı motivasyonları karşısında kariyer stresleri düşmektedir veya tam tersi de söz konusu olabilmektedir. Değişkenler arasındaki ilişkiler istatistiksel açıdan anlamlıdır; ancak düşük dereceli ilişkilerdir.

Tablo 4: Kariyer Stresi, Öz Saygı ve Başarı Odaklı Motivasyon Arasındaki Regresyon

Model		St. Olmayan Katsayılar		St. Katsayılar		Sig.
		B	Std. Hata	Beta	t	
1	(Sabit)	2,855	,171		16,665	,000
	Öz Saygı	,354	,054	-,232	6,548	,000
	Başarı Odaklı Motivasyon	,287	,783	-,117	5,321	0.011

a. Bağımlı Değişken: Kariyer stresi
Düzeltilmiş R Kare:0,310, Durbin Watson: 2.001, F:16.241, df: 2

Öz saygının ve başarı odaklı motivasyonun kariyer stresini açıklaması ile ilgili yapılan regresyon analizine göre model anlamlıdır ve modelin açıklayıcılığı %31 dir. Ayrıca beta değerine göre kariyer stresini, öz saygı -%23 ve başarı odaklı motivasyon -%11 lik bir oran ile açıklamaktadır. Öz saygı ve başarı odaklı motivasyon kariyer stresini negatif olarak etkilemektedir.

Tablo 5: Demografik Özellikler Açısından Başarı Odaklı Motivasyon ve Öz Saygı Farklılığı

	Grup	N	Ortalama	df	P
Öz Saygı (Baba Eğitim Durumu)	Üniversite	44	2,98	2	,001
	İlkokul	141	3,06		
	Ortaokul veya Lise	176	3,23		
Öz Saygı (Anne Çalışma Durumu)	Kendi İşletme Sahibi	16	2,79	4	,044
	Emekli	11	3,03		
	Kamu Çalışanı	12	3,07		
	Çalışmıyor	272	3,15		
	Özel Sektör Çalışanı	50	3,16		

Araştırmaya katılanların öz saygılarının, baba eğitimine ve annenin çalışma durumuna göre farklılaştığı görülmektedir. Babası ortaokul ve lise mezunu olanların öz saygıları, üniversite ve ilkokul mezunu olanlara oran ile daha yüksektir. Annesi kendi işletmesinin girişimcisi olan katılımcıların ise, öz saygıları diğer gruplardan daha düşüktür. Girişimciliğin getirmiş olduğu riskleri yakından gören bireyler bu düşüncüyü oluşturmuştur denilebilir. Annesi başkasının işinde çalışanlarda ise öz saygı daha yüksektir. Öz saygı şu değişkenler açısından ise farklılık göstermemektedir ve tüm gruplarda yüksektir. Sınıf, bölüm, lise mezuniyeti, babanın çalışma durumu ve anne eğitim durumu. Başarı

odaklı motivasyon açısından demografik özelliklere göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar ortaya çıkmamıştır.

Tablo 6: Demografik Özelliklere Göre Kariyer Stresi Farklılığı

Kariyer Stresi (Cinsiyet)	Grup	N	Ortalama	St. Sapma	T	df	P
	Kadın	170	2.36	0.704	3.56	2.30	,022
	Erkek	166	2.54	0.774			
Kariyer Stresi(Bölüm)	Uluslararası Ticaret	52	2.23			2	,004
	İşletme	89	2.34				
	Sig.Sos.Güv.	195	2.56				
Kariyer Stresi(Anne Çalışma Durumu)	Kamu çalışanı	20	2.26			4	,024
	Özel sektör çalışanı	54	2.35				
	Kendi işinin sahibi	19	2.44				
	Çalışmıyor	233	2.45				
	Emekli	10	3.15				

Yapılan fark analizi sonuçlarına göre, erkek öğrencilerin kariyer stresi, kız öğrencilerden daha yüksektir. Bölüm açısından ise, en yüksek kariyer stresi Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik Bölümü öğrencilerindedir. Annenin çalışma durumu açısından ortaya çıkan fark, emekli olanlardır. Bu grubun kariyer stresi diğer gruplardan daha yüksektir. Bunun dışında sınıf, kardeş sayısı, lise mezuniyeti, anne ve baba eğitim durumu ve son olarak ta babanın çalışma durumu açısından gruplar arasında anlamlı farklılık ortaya çıkmamıştır.

SONUÇ

Bu çalışma, üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri ile kendilerine olan özsaygıları ve başarmaya yönelik motivasyonları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmaya katılanların kariyer streslerinin çok yüksek olmadığı görülmüştür. Buna karşın başarı odaklı motivasyonları ve öz saygıları yüksektir. Çalışma sonucu elde edilen bulgular doğrultusunda İşletme Fakültesi öğrencilerinin kariyer stresleri ile öz saygı ile başarı odaklı motivasyonları arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Değişkenler arası ilişkilerin belirlenmesinin ardından kariyer stresinin öz saygı ve başarı motivasyonu değişkeni tarafından açıklanmasına yönelik regresyon analizi yapılmıştır. Burada da kariyer stresinin bu iki değişken tarafından negatif yönlü olarak açıklandığı görülmüştür.

Birey kendine yönelik oluşturduğu öz saygısı, başaracağına dair olan inancı ne kadar yüksek ise yaşayacağı kariyer stresi okadar düşmektedir. Ayrıca demografik özellikler açısından da değişkenlerin farklılaştığı görülmüştür. Erkek öğrencilerde kariyer stresi yüksek çıkmıştır. Özellikle toplumumuzda erkeklerin iş hayatına atılması ile ilgili beklentiler kadınlardan hala daha yüksektir. Bu sonucuda bu durumun etkilemiş olduğu söylenebilir. Uçkun ve diğ. (Uçkun vd., 2018) tarafından yapılan benzer bir çalışmada ise, cinsiyet ile kariyer stresi faktörlerinden kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği arasında bir ilişkinin olduğu ve bu ilişkiye göre kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliğinin erkeklere kıyasla kadınlarda daha yüksek olduğu bulunmuştur. Annesi emekli olanlarında kariyer stresi diğerlerinden daha yüksektir. Rol model olan kişi ve onun iş yaşamını sonlandırmış olması kariyer ile ilgili olarak güncel bilgileri aktarma yeteneğini düşürmüş ve bu durum birinci derece yakından kariyer ile ilgili bilgi almayı sınırlamış olabilir. Bu durum kişide stres oluşturan bir etki yapmıştır denilebilir. Ayrıca bu ailede yer alan öğrencilerin ekonomik kazanç elde etme zorunluluğu düşüncelerinin aratmış olması olabilir. Ayrıca eğitim alınan bölüm açısından, en yüksek kariyer stresi Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik Bölümü öğrencilerinde olmaktadır. Bunun nedeni ise, bu bölümün ilk kez mezun vermiş olması ve şuanda bu mezunların kamu kurumu çalışanı olmak istemelerine rağmen atamalarının yapılmamış olmasıdır.

Babanın eğitimi açısından orta öğretim mezunlarında ve annenin çalışma durumu açısından da kendi işinde çalışan bireylerde öz saygı diğer gruplardan daha düşüktür. Aslında kendi işinde girişimci olmuş ebeveynlerin çocuklarında bu özelliklerin daha yüksek olması beklenir. Bu konu ayrıca araştırılması gereken bir konu olarak durmaktadır. Kendi işine sahip anneler işlerinde başarısızlar mı veya yeterrince amaçlarına ulaşamadılar mı. Bu kişilerin başarı ya da başarısızlık durumu kişinin öz güvenini etkilemiştir. İçinde bulunulan ve risk taşıyan ekonomik koşullardan dolayı girişimcilerin yaşadıkları sorunlar sebebi ile bu sonuç çıkmış olabilir. Araştırmaya katılanlar böyle bir durumdan

olumsuz etkilenip, öz saygılarında düşüş yaşamış olabilirler. İlgili alan yazın incelendiğinde, Ergin ve Karataş'ın yaptığı çalışmaya göre üniversite öğrencilerinin başarı odaklı motivasyonları yüksektir(Ergin ve Karataş, 2018). Bektaş ve Kenar'ın yaptığı çalışmada, üniversite öğrencilerinin kendilerine saygı duyma düzeyleri oldukça yüksek olarak bulunmuştur(Bektaş ve Kenar, 2017). Özcan ve Kaya'nın yaptığı çalışmaya göre, annesinin eğitim durumu ilkökul olan öğrencilerin, annesi orta okul, lise veya üniversite mezunu olanlara göre başarı odaklı motivasyonları yüksek çıkmıştır. Aynı zamanda bu çalışmada, annesi çalışmayan öğrencilerin, annesi çalışan öğrencilere kıyasla başarı odaklı motivasyonları da yüksek olarak bulunmuştur(Özcan ve Kaya, 2017).

Kariyer stresi, kariyer basamaklarının her aşamasında ortaya çıkabilecek bir durumdur. Yaşanan kariyer stresi aynı zamanda kariyer gelişimi için itici bir güçte oluşturabilir. Bundan dolayı olumlu yönleri de vardır. Ancak yönetebildiğiniz sürece bu olumlu yönler ve faydalar ortaya çıkacaktır. Bu çalışmada kariyerinin başında olan üniversite öğrencileri özelinde, kariyer stresi öz saygı ve başarı odaklı motivasyon ile ilişkili olarak değerlendirilmiş ve incelenmiştir. Gerek ailede, gerekse okulda ve iş hayatında bireylerin öz saygı kazanmalarını sağlamak kadar, bu öz saygıyı yitirmeye sebep olacak faktörlerden arınmış ortamlar oluşturmak önemli bir konudur. Bunu sağlama konusunda toplumun tüm fert ve kurumlarına görev düşmektedir. Başarılı toplumların ortaya çıkmasının ancak başarılı bireyler vasıtasıyla olacağı göz önüne alındığında, konunun daha da fazla önemsenmesinin gerektiği de anlaşılmış olacaktır.

Bu çalışma örneklemin seçildiği tek üniversitede yapılmıştır bu sebeple sonuçlarının genellenmesi söz konusu değildir. Yalnızca örneklem özelinde yorumlanması yapılmıştır. Bu ve buna benzer konuda araştırma yapmak isteyenlere, farklı üniversitelerdeki ve farklı fakültelerdeki öğrencileri inceleyecekleri çalışmalar yapmalar yapmaları ve bu çalışmanın bulguları ile kıyaslamaları önerilebilir. Başarı elde etmek için motive olan bireylere sahip olmak adına aileden iş yaşamındaki yöneticilere kadar bir çok tarafın, öz saygıyı oluşturmayı ve sürdürmeyi desteklemesi gerekmektedir. Ailede oluşan kişilik yapısı, eğitim ile desteklenmekte ve gelişmektedir. Bundan dolayı eğitim kurumlarının, öğrencilerin öz saygı edinimlerini destekleyecek eğitimlere ve programlara yer verilmesi önerilebilir. Başarılı sonuçların ödüllendirilmesinin önemi kadar başarısızlıkların da güven kırıcı şekilde eleştirilmemesi gerekmektedir. Sonuç olarak öz saygının ve başarı odaklı motivasyon kariyer stresini en aza indirmede etkili olabilmesi bu özelliklerin ortaya çıkabileceği ve destekleneceği ortamları gerekli kılar. Bu sebeple gerek okulda gerek iş yaşamında ve sosyal hayatın içinde kişide öz güveni, başarıma gücünü ve siteğini oluşturan mekanizmalar önemlidir. İleride yapılacak çalışmalarda kariyer stresini etkileyen bireysel ve çevresel unsurlar incelenebilir. Öz saygıyı negatif etkileyen unsurların tespiti ve yok edilmesine yönelik çalışmalar yapmak adına bu konu ele alınabilir.

KAYNAKÇA

- Akbaba, S. (2006). Eğitimde Motivasyon. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 343–361.
- Akyüz, M. (2018). Duygusal Emek Örgüt Temelli Öz-Saygı ve Yaşam Tatminini Etkiler mi? *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 170–186.
- Altıok, H. Ö., Ek, N., ve Koruklu, N. (2010). Üniversite Öğrencilerinin Benlik Saygı Düzeyi ile İlişkili Bazı Değişkenlerin İncelenmesi. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 99–120.
- Baranik, L. E., Barron, K. E., ve Finney, S. J. (2010). Examining Specific Versus General Measures of Achievement Goals. *Human Performance*, 155–172.
- Bektaş, M., ve Kenar, G. (2017). Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Kendine Saygı Düzeyleri İle Sosyal Uyumları Arasındaki İlişki: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 356–368.
- Çuhadaroğlu, F. (1986). *Adölesanlarda Benlik Saygısı*. Uzmanlık Tezi, Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Psikiyatri Anabilim Dalı, Ankara.
- Doğan, A., Özgün, O. H., Demir, R., ve Türkmen, E. (2016). Kariyer Danışmanlığı ve Öz Saygı Arasında İlişkinin İncelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 786–797.
- Doğru, N., ve Peker, R. (2014). Özsaygı Geliştirme Programının Lise Dokuzuncu Sınıf Öğrencilerinin Özsaygı Düzeylerine Etkisi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 315–328.
- Durna, U. (2006). Üniversite Öğrencilerinin Stres Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 319–343.
- Ekici, S., Oruç, A. U., ve Çolakoğlu, T. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Özsaygının Erteleme

- Davranışlarına Etkisinin Araştırılması. *Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 53–59.
- Elliot, A. J., ve McGregor, H. A. (2001). A 2 × 2 achievement goal framework. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(3), 501–519. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0022-3514.80.3.501>
- Eren, E. (2008). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ergin, A., ve Karataş, H. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Başarı Odaklı Motivasyon Düzeyleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 868–887.
- Ergür, D. O. (2016). İngilizce Öğrencilerinin Öz Benlik Saygısı ile Akademik Öz Yeterlilikleri ile Stresli Yaşam Olaylarını Yaşama Sıklıkları Arasındaki İlişki. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 183–199.
- Eroğlu, F. (2000). *Davranış Bilimleri*. Kırklareli: Beta Yayıncılık.
- Gümüştekin, G., ve Öztemiz, A. B. (2004). Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23, 61–85.
- Huang, C. (2011). Self-Concept and Academic Achievement: A Meta-Analysis of Longitudinal Relations. *Journal of School Psychology*, 49(5), 505–528. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jsp.2011.07.001>
- İştar, E. (2012). Stres ve Verimlilik İlişkisi. *Akademik Bakış Dergisi*, 33, 1–21.
- Kandemir, M. (2010). *Akademik Erteleme Davranışını Açıklayıcı Bir Model*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalı, Doktora Tezi, Ankara.
- Kurumu, T. D. (2019). Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük. Tarihinde adresinden erişildi <https://sozluk.gov.tr/>
- Leana-Taşçılar, M. Z., ve Kanlı, E. (2014). Üstün Zekalı ve Normal Gelişim Gösteren Çocukların, Mükemmeliyetçilik ve Öz Saygı Düzeylerinin İncelenmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1–20.
- Matvieieva, O., Ovcharenko, N., Korchagina, A., Kuznetsova, O., ve Grineva, V. (2019). Study of Aspects Facilitating «Lifelong Learning» Competence Development in High School Students. *Revista Românească pentru Educație Multidimensională*, 11(2), 180–197. <https://doi.org/10.18662/rrem/124>
- Okutan, M., ve Tengilimoğlu, D. (2002). İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(3), 15–42.
- Owen, F. K. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Gelişim İhtiyaçları. *Yaşadıkça Eğitim Dergisi*, 32(2), 28–39.
- Özcan, D., ve Kaya, F. A. (2017). Üstün Zekalı Olan Ve Olmayan Öğrencilerin Başarı Odaklı Motivasyonlarının Belirlenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 2357–2368.
- Özden, K., ve Berk, Ö. S. (2017). Kariyer Stresi Ölçeği'nin (KSÖ) Türkçe'ye Uyarlanması ve Psikometrik Özelliklerinin Sınanması. *Psikoloji Çalışmaları*, 37(1), 35–51.
- Özgüngör, S. (2006). Öz Bilinç, Olumsuz Değerlendirilme Korkusu, Performans Odaklı Sınıf Algısı ve Not Yönelimi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 85–92.
- Pamuk, M. (2007). Üniversite Öğrencilerinin Başarı Motivasyon Yapısı: İktisat Bölümleri Üzerine Bir Uygulama. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 139–150.
- Peker, M. R., ve Başal, H. A. (1999). Farklı Sosyo-Ekonomik Düzeylerde Kendine Saygı, Sınav Kaygısı ve Kendine Saygı ile Sınav Kaygısı Arasındaki İlişki. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21–34.
- Razı, G., Kuzu, A., Yıldız, A., Ocakçı, A., ve Arifoğlu, B. Ç. (2009). Çalışan Gençlerde Benlik Saygısı, İletişim Becerileri ve Stresle Baş Etme. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 8, 17–26.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and The Adolescent Self-Image*. New Jersey: Princeton University Press.
- Ryan, R. M., ve Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67. <https://doi.org/https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Sabuncuoğlu, Z., ve Tüz, M. V. (2013). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.
- Saritepeci, M. (2018). Beklenti-Değer Teorisini Temel Alan Başarı Motivasyonu Ölçeğini Uyarlama Çalışması. *Uluslararası Eğitim Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 4(1), 28–40. Tarihinde adresinden

erişildi <https://dergipark.org.tr/tr/pub/uebt/issue/37056/396404>

- Semerci, Ç. (2010). Başarı Odaklı Motivasyon(BOM) Ölçeğinin Geliştirilmesi. *e-Journal of New World Sciences Academy*, 2123–2133.
- Sökmen, A. (2005). Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Stres Nedenlerinin Belirlenmesinde Cinsiyet Faktörü: Adana’da Ampirik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1, 1–27.
- Steinmayr, R., Weidinger, A. F., Schwinger, M., ve Spinath, B. (2019). The Importance of Students’ Motivation for Their Academic Achievement – Replicating and Extending Previous Findings. *Frontiers in psychology*, 10, 1730. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01730>
- Tutar, H. (2013). *Davranış Bilimleri Kavramlar ve Kuramlar*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Uçkun, C. G., Uçkun, S., ve Üzüm, B. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Yaşadığı Bir Fenomen: Kariyer Stresi. *Journal Of Social and Humanities Sciences Research*, 5, 1641–1651.
- Wigfield, A., ve Cambria, J. (2010). Students’ achievement values, goal orientations, and interest: Definitions, development, and relations to achievement outcomes. *Developmental Review*, 30(1), 1–35. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.dr.2009.12.001>
- Yerin, G., O., Owen, D. W., Tanrikulu, İ., Dolunay, C., F., ve Büyükgöze, K., A. (2016). Eğitim Fakültesi öğrencilerinin kariyer gelişimi ihtiyaçlarının incelenmesi. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 12(1), 178–193.
- Yerin, G. O., ve Çapa, A., Y. (2012). Most pressing counseling need of Turkish university students: Current and future career concerns. İçinde *IAEVG International Conference*. Mannheim, Germany.
- Yıldırım, F. B., ve Demir, A. (2017). Kendini Engellemenin Yordayıcıları Olarak Öz Saygı, Öz Anlayış ve Akademik Özyeterlilik. *Ege Eğitim Dergisi*, 676–701.
- Yurt, E., ve Bozer, E. N. (2015). Akademik Motivasyon Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 669–685.