

**T.C.**  
**İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**  
**REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI**

**MENTORLUK EĞİTİM PROGRAMININ (MEP)**  
**ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER**  
**STRESİNE ETKİSİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Recep BOZAN**

**İstanbul**

**Mayıs -2024**

T.C.  
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI  
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI

MENTORLUK EĞİTİM PROGRAMININ (MEP)  
ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER  
STRESİNE ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Recep BOZAN

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Kamil ARİF KIRKIÇ

İstanbul

Mayıs-2024

## TEZ ONAYI

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman Doç. Dr. Kamil Arif KIRKIÇ

Üye Doç. Dr. Muhammet Übeydullah ÖZTABAK

Üye Dr. Öğr. Üyesi Osman SÖNER

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Erhan İÇENER

Enstitü Müdürü

## BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “**Mentorluk Eğitim Programının Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Stresine Etkisi**” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

Recep BOZAN

## ÖN SÖZ

Üniversite kariyer merkezinde çalışma sürecimde danışmanlık verdiğim öğrencilerin büyük çoğunluğunda kariyer stresinden kaynaklı gelecek kaygısı yaşadıklarını çokça gözlemledim. Bu bağlamda öğrencileri derslerin dışında belirli bir eğitim ve uygulamanın yer aldığı çalışma ile hem sektörünü tanımaları hem kariyer streslerinin azalması sağlanabilir mi sorusuyla ortaya ‘Mentor Eğitim Programı’ ortaya çıkmıştır. Bu çalışma ile uygulanan programın öğrencilerin kariyer stresini düşürmesi hedeflenmiştir.

Bugünlere gelmemde sonsuz emek ve desteği olan anne babama; tez sürecimde her daim bana zaman ayırıp rehberlik eden kıymetli danışmanım Doç. Dr. Kamil Arif KIRKIÇ hocama teşekkürü bir borç bilirim. Aynı zamanda tez sürecini yürüttüğümüz birbirimizi motive ettiğimiz Selman SOYDOĞAN’ a teşekkürlerimi sunarım.

Zaman zaman bıkkınlık, çökkünlük hissettiğim dönemde her daim desteğini esirgemeyen, sevdiğim Zeynep SELİN HANIM’ a teşekkürlerimi sunarım.

Gayret bizden tevfik Hak’tandır.

**Recep BOZAN**

**İstanbul-2024**

## ÖZET

### MENTORLUK EĞİTİM PROGRAMININ (MEP) ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER STRESİNE ETKİSİ

**Recep BOZAN**

Yüksek Lisans, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Kamil ARİF KIRKIÇ

Mayıs, 2024 – 78 Sayfa

Bu çalışmanın amacı mentor eğitim programının İstanbul’da bir vakıf üniversitesinde öğrenimini sürdüren üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyi üzerindeki etkisini incelemektir. Deneysel tarama modelindeki araştırmanın çalışma grubunu 2022-2023 eğitim öğretim yılında, deney grubunda yer alan 15 öğrenci ve kontrol grubunda yer alan 11 öğrenci oluşturmaktadır.

Deney grubunda yer alan 15 öğrenciye 33 oturumdan oluşan ‘Mentor Eğitim Programı’ uygulanmıştır. Kontrol grubunda yer alan 11 öğrenciye ise ‘‘Mentor Eğitim Programı’’ uygulanmamıştır. Katılımcılara Kişisel Bilgi Formu ve Kariyer Stresi ölçeği uygulanmıştır. Katılımcılardan elde edilen veriler SPSS 26.0 aracılığıyla analiz edilmiştir. İstatistiksel analizinde verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmesine rağmen araştırmadaki katılımcıların 30’dan az olması sebebiyle hipotezlerin test edilmesinde parametrik olmayan *Mann-Whitney U testi* ve *Wilcoxon Sıralı İşaretler testi* kullanılmıştır.

Araştırmanın sonuçlarına göre deney grubunda yer alan öğrencilerin mentor eğitim programı sonrası kontrol grubu öğrencileri ile aralarında anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır. Ayrıca deney grubu öğrencilerinin kendi içerisinde eğitim öncesi ve sonrası anlamlı bir fark oluşmadığı tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Kariyer Stresi, Mentorluk Eğitimi, Mentorluk Eğitim Programı, Üniversite Öğrencileri.

**ABSTRACT**  
**THE EFFECT OF MENTORING TRAINING PROGRAM (MTP) ON THE  
CAREER STRESS OF UNIVERSITY STUDENTS**

**Recep BOZAN**

MA, Guidance and Psychological Counseling

Thesis Advisor: Assoc. Prof. Kamil Arif KIRKIÇ

May, 2024 – 78 Pages

This study aims to examine the effect of a mentor education program on the career stress level of university students studying at a foundation university in Istanbul. The research study group in the experimental screening model consists of 15 students in the experimental group and 11 students in the control group in the 2022-2023 academic year.

The 'Mentor Education Program', consisting of 33 sessions, was applied to 15 students in the experimental group. The "Mentor Education Program" was not applied to 11 students in the control group. Personal Information Form and Career Stress Scale were applied to the participants. The data obtained from the participants were analyzed using SPSS 26.0. Although it was determined that the data showed normal distribution in the statistical analysis, the non-parametric Mann-Whitney U test, and Wilcoxon Ranked Signs test were used to test the hypotheses since the participants in the study were less than 30.

According to the results of the study, there was no significant difference between the students in the experimental group and the control group students after the mentor training program. In addition, it was determined that there was no significant difference between the experimental group students before and after the training program.

**Keywords:** Career Stress, Mentoring Training, Mentoring Training Program, University Students.

## İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI .....	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ.....	ii
ÖN SÖZ.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT .....	v
İÇİNDEKİLER .....	ix
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xii
<b>BİRİNCİ BÖLÜM.....</b>	<b>1</b>
<b>GİRİŞ .....</b>	<b>1</b>
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Amaç .....	3
1.3. Araştırmanın Hipotezleri.....	4
1.4. Araştırmanın Önemi.....	4
1.5. Varsayımlar .....	7
1.6. Sınırlılıklar .....	7
1.7. Tanımlar .....	7
<b>İKİNCİ BÖLÜM.....</b>	<b>8</b>
<b>ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ.....</b>	<b>8</b>
2.1. Kariyer.....	8
2.2. Kariyer Stresi .....	9

2.2.1. İş Bulma Baskısı .....	11
2.2.2.Dışsal Çatışma.....	11
2.2.3.Kariyer Belirsizliği, Bilgi Eksikliği .....	12
2.3. Mentor .....	12
2.4. İlgili Araştırmalar.....	14
2.4.1 Yurt İçinde Kariyer Stresi ile İlgili Araştırmalar .....	14
2.4.2. Yurt Dışında Kariyer Stresi ile İlgili Araştırmalar.....	17
2.4.3. Yurt İçinde Mentor ile İlgili Araştırmalar.....	19
2.4.4. Yurt Dışında Mentor ile İlgili Araştırmalar .....	21
<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM .....</b>	<b>23</b>
<b>ARAŞTIRMA YÖNTEMİ.....</b>	<b>23</b>
3.1. Araştırmanın Modeli .....	23
3.2. Çalışma Grubu .....	23
3.3. Verilerin Toplama Araçları .....	25
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu .....	25
3.3.2. Kariyer Stresi Ölçeği.....	25
3.4. Programın Uygulanması .....	26
3.4.1. Deney Grubu Öğrencileri Kimdir?.....	26
3.4.2. Programın Amacı .....	26
3.4.3. Programın Süresi.....	26
3.4.4. Programın Önemi .....	26
3.4.5. Mentor Eğitim Kampı Programı Uygulanışı.....	27
3.5. Mentor Programında Kullanılan Teknik ve Uygulamalar .....	27
3.5.1. Atölye Çalışmaları .....	27
3.5.2. Enneagram Çalışması.....	27

3.5.3. LinkedIn .....	27
3.5.4. Ofis Stajı .....	27
3.5.5. İş'te Bir Gün (A Day At Work) .....	28
3.5.6. Yönetici Buluşmaları .....	28
3.5.7. CV Danışmanlığı.....	28
3.6. Verilerin analizi.....	28
<b>DÖRDÜNCÜ BÖLÜM .....</b>	<b>31</b>
<b>ARAŞTIRMA BULGULARI.....</b>	<b>31</b>
4.1. Birinci Hipoteze İlişkin Bulgular .....	31
4.2. İkinci Hipoteze İlişkin Bulgular.....	31
4.3. Üçüncü Hipoteze İlişkin Bulgular.....	32
4.4. Dördüncü Hipoteze İlişkin Bulgular .....	33
<b>BEŞİNCİ BÖLÜM .....</b>	<b>34</b>
<b>TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER .....</b>	<b>34</b>
5.1. Birinci Hipoteze İlişkin Tartışma ve Sonuç .....	35
5.2. İkinci Hipoteze İlişkin Tartışma ve Sonuç.....	36
5.3. Üçüncü Hipoteze İlişkin Tartışma ve Sonuç.....	37
5.4. Dördüncü Hipoteze İlişkin Tartışma ve Sonuç .....	38
5.5. Öneriler .....	39
5.5.1. Uygulayıcıya öneriler.....	39
5.5.2. Araştırmacıya öneriler.....	39
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>40</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>50</b>
<b>ÖZ GEÇMİŞ.....</b>	<b>77</b>

## TABLULAR LİSTESİ

<b>Tablo 3.1:</b> Kariyer Stresi Ölçeği Güvenirlik Katsayıları.....	25
<b>Tablo 3.2:</b> Deney Grubunun Ön Test ve Son Test Puanlarının Normallik Analizi Sonuçları.....	29
<b>Tablo 3.3:</b> Kontrol Grubunun Ön Test ve Son Test Puanlarının Normallik Analizi Sonuçları .....	29
<b>Tablo 4.1:</b> Deney ve Kontrol Grubu Öğrencilerinin Ön Test Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Mann-Whitney U Sonuçları.....	30
<b>Tablo 4.2:</b> Deney ve Kontrol Grubu Öğrencilerinin Son Test Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Mann-Whitney U Sonuçları .....	31
<b>Tablo 4.3:</b> Deney Grubu Öğrencilerinin Son Test ile Ön Test Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi Sonuçları .....	31
<b>Tablo 4.4:</b> Kontrol Grubu Öğrencilerinin Son Test ile Ön Test Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi Sonuçları .....	32

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.2: Kariyer Stresi Boyutları .....	10
Şekil 3.2: Deney ve Kontrol Grubu Seçim Süreci ve İzlenen Yol .....	24



## KISALTMALAR LİSTESİ

- vb. : Ve Benzeri  
vd. : Ve Diğerleri  
TC : Türkiye Cumhuriyeti  
Akt. : Aktaran  
Ark. : Arkadaşları  
Çev. : Çeviren  
Yy : Yüzyıl  
KSÖ : Kariyer Stresi Ölçeği  
APA : Amerikan Psikoloji Birliği  
SPSS : Sosyal Araştırmalar İçin İstatistiksel Program Paketi  
MEP : Mentor Eğitim Programı  
CBİKO : Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi  
OECD : İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı  
TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu

# BİRİNCİ BÖLÜM

## GİRİŞ

Bu bölümde çalışmanın başlığı olan Mentor Eğitim Programının Kariyer Stresi ile İlişkisinin İncelenmesi konusuna yönelik; “Araştırmanın problemi, araştırmanın amacı ve alt amaçları, araştırmanın önemi, varsayımlar, sınırlılıklar ve tanımlara” yer verilmiştir.

### 1.1. Problem Durumu

İnsan yaşamında önemli karar gerektiren süreçlerden biri de kariyer kararıdır. Kariyer kararının olgunluk kazandığı kritik dönemlerin başında da üniversite süreci gelmektedir. Bu bağlamda mesleğe hazırlayan kariyerini şekillendiren üniversite süreci bireyin yaşamında kritik öneme sahip olduğu düşünülmektedir. Üniversite süreci, lise öğrenimini tamamlayıp ideali olan mesleğe açılacak kapıdır. Üniversite hazırlık sürecini atlatan öğrenci bu dönemde üniversiteye uyum, icra edeceği meslek ile ilgili öğrenim gördüğü bölüme adaptasyon ve birçok faktörün de etkisiyle birey; yaşamında stres ve kaygılar yaşayabilmektedir. Üniversite öğrenim süreci aynı zamanda bireysel, mesleki, ekonomik ve sosyal sorunlar başta olmak üzere pek çok durumla baş edebilmeyi gerektiren bir geçiş sürecidir (Şanlı Kula ve Saraç, 2017). Üniversite süreci ile birlikte mesleğe hazırlanan öğrenciler öğrenim gördükleri bölüme dair bilgi eksikliği, dış baskılar, kariyer belirsizliği gibi sebepler ile kariyer stresi yaşamaktadır (Park ve ark., 2011). Günümüzde, iş hayatındaki hızlı değişim ve gelişimler beraberinde üniversite öğrencilerinin mezuniyetinin ardından nasıl bir hedef belirleyecekleri ile ilgili problemler ortaya çıkmaktadır (Duru ve Gültekin, 2020). Özellikle iş yaşamındaki değişim, dönüşüm hareketleri iş veren firmaların yöneticilerinin yetkinlik temelli gelişim tutumu benimsemesi, değişime adapte olabilmenin öneminin artması (Bagshaw, 1998); üniversite öğrenimini sürdüren öğrencilerin hedefledikleri tercihlere uyum sağlayabilmeleri, kariyer planlarını hazırlarken etkilendikleri stresörlerin farkına varmaları karşılaşılabilecekleri zorlanmalara karşın ne gibi bir yöntem ile hareket edebilmesi ile ilgili bilgi ve donanımına sahip olması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Böylelikle öğrencilerin sürekli değişim içerisinde olan iş yaşamına hazırlanmasında tercih edecekleri mesleklerin gerektirdiği becerilerini geliştirebilmesinin de önemi anlaşılmaktadır. Üniversite öğrencilerinin bölüm seçimi farkındalığı, bölümü hakkında yeterli bilgi

edinme, bölüme dair gelecek hedefi taşıyor olma öğrencinin kariyer yaşamını etkileyeceği düşünülmektedir.

Üniversite süreci mesleğe hazırlanmada önemli duraklardan biridir. OECD (2020) Raporuna göre OECD üyeliği olan ülkelerde 10 yıllık incelemeler (2009-2019) sonucu üniversite eğitiminde artış genel ortalamanın dokuz puan üzerine çıkarak %19 olmuştur. Aynı zamanda OECD ülkeleri genelinde üniversite bölüm seçiminde öğrencilerin %24'ü işletme, idare ve hukuk gibi geniş alanlardan mezun olurken, doğa bilimleri, matematik ve istatistikte bu oran yalnızca %2 olmaktadır. Üniversiteye talebin artmasında ve okunan bölümlerdeki yığılmalarda birçok faktörün etkisi olmakla birlikte bireyin istihdam edilebilirliği, toplumsal normların etkili olduğu söylenebilir. Öğrencilerin hem iş bulmaya dair kaygıları hem de uzmanlaşma adına aldıkları eğitimin bağlantılı bir işte istihdam edilememe kaygısı yaşadıklarını ifade etmektedir (Yılmaz, 2019). Buradan yola çıkarak niteliklere uygun istihdamın bireyin kariyer stresinin daha minimize bir şekilde kariyer planı geliştirmesinde oldukça önemli olduğu görülmektedir. Bireyler kariyer seçiminde bulunurken, seçimlerini etkileyen faktörlerin neler olduğu hakkında Schein, yıllar boyu derinlemesine çalışmalar yürütmüştür. Çalışmaları sonucunda kariyer tercihlerinin temelinde üç temel faktörün etkisini fark etmiştir. Bu faktörler kariyer değerleri, yetenek ve kabiliyetleri, temel değerleri ile güdülerini kapsayan benlik kavramı olduğunu ifade etmiştir (Demir ve Çalık, 2017). Belirtilen faktörlerden hareketle benliği hakkında farkındalık ile seçimler yapması, kariyer planı oluşturması önemlidir. Buradan hareketle Adıgüzel'in (2007) de belirttiği gibi en iyi kariyer seçimi ise, kişinin hedefi ile bu hedef doğrultusunda neye ihtiyacı olduğunun farkındalığı ile en iyisine ulaşabilmesidir.

Bireyin üniversiteye adım atmasıyla hedef olarak belirlediği mesleğe adım atmanın heyecanı içerisinde üniversitede yer alan imkanların, ders dışı vakitlerini değerlendirebileceği aktivitelerin farkına varması uygun kariyer planı oluşturması ve niteliklerine uygun istihdam alanlarında istihdam edilmesi açısından oldukça önemlidir. Bu kapsamda farklı ülke örnekleri araştırıldığında, mezunların istihdam edilebilirliklerini arttırmak ve öğrencilerin kariyer stresleri ile mücadelelerinde ve kariyer gelişimlerine destek sunmalarında üniversitelerin Kariyer Merkezlerinin önemi fark edilmektedir (Gülmez ve Okur, 2021).

Hugo (2019) çalışmasında Kariyer Merkezlerinin temel amacı hem mensubu olan öğrenciler hem de mezun olan öğrencileri için kariyer planı oluşturma, sektörel eğitim, istihdam ve girişimcilik konuları hakkında ihtiyaca göre planlarını geliştirerek desteklemek ve gerçekleştirilmesine yardımcı olmanın önemli olduğunu vurgulamaktadır. Üniversite öğrencilerinin kariyer streslerini yönetmelerinde etkili rolü olduğu düşünülmektedir. Kariyer streslerini yönetebilmeleri birtakım beceri ve farkındalıklar taşıması önemli etkenler arasında görülmektedir. Üniversite öğrencilerinin beklentilerine dair gerçekleştirilen bir araştırma sonucunda ise,

*“Üniversite öğrencilerinin %90’i mesleki ilgi, yetenek ve değerlerini ve seçmiş oldukları bölümü daha iyi tanıma, bir iş mülakatına hazırlanma ve bir özgeçmiş mektubu oluşturma konularında profesyonel destek almaya ihtiyaçları olduğunu ve öğrencilerin yaklaşık %88’i bu konularda yardım alabilecekleri bir seçmeli derslerinin olmasını istediklerini belirtmişlerdir.”* (Işık, 2007).

Buradan hareketle öğrencilerin kariyer streslerini yönetmelerinde; kariyer merkezlerinin öğrenci ve mezunlarını sektörün beklediği yetkinlikler doğrultusunda hazırlamasının öğrencilerin kariyer stresini yönetmelerinde önemli role sahip olduğu açığa çıkmaktadır. Bu doğrultuda kariyer merkezlerinin belirli sayıda öğrenci grupları ile gerçekleştireceği özel çalışmalar, eğitimler ve uygulamalar kariyer stresi seviyelerinin düşürülmesi bu yollardan yalnızca bir tanesidir. Sektör temsilcilerinin fikirlerinden de yararlanılarak herhangi bir meslek bölümünü ele almadan genel anlamda işe alımda bireyi öne çıkararak yetkinlik, ders dışı faaliyetler ve eğitimler ile ilgili geri bildirimler alınarak “Mentor Eğitim Programı” oluşturulmuştur. Bu araştırmanın problem durumu şu şekilde ifade edilebilir:

“Mentor eğitim programının üniversite öğrencilerinin kariyer stresi ile arasındaki ilişkisi nedir?”.

## **1.2. Amaç**

Bu araştırmanın temel amacı, ‘Mentorluk Eğitim Programı’ uygulamasının üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerine etkisini incelemektir.

### **1.3. Araştırmanın Hipotezleri**

Mentorluk programının üniversite öğrencilerinin kariyer stresi seviyeleri ile ilişkisinin ortaya konması amacıyla gerçekleştirilen araştırmada test edilecek hipotezler:

H1: Deney ve kontrol gruplarının kariyer stresi ön test puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur.

H2: Deney grubunun kariyer stresi son test puanları kontrol grubunun son test puanlarından istatistiksel açıdan anlamlı olarak düşüktür.

H3: Deney grubunun kariyer stresi son test puanları ön test puanlarından istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde düşüktür.

H4: Kontrol grubunun kariyer stresi ön test puanları ile son test puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur.

### **1.4. Araştırmanın Önemi**

Üniversitelerin en temel işlevi bilim tabanlı bilgiyi üretip yayarak hem öğrenci ve sektörün üniversiteden beklentisi, hem de öğrencileri iş hayatına hazır hale getirmek olarak ifade edilmektedir (Özden, Sertel - Berk, 2017). İş yaşamına hazırlayan eğitimin gerekliliği bakımından oldukça önemlidir. Üniversitelerde öğrencilerin kariyer planı oluşturmalarında, iş ve staj aramalarında uğramaları gereken birimlerden biri de üniversite kariyer merkezleridir. Ortalama 130 yıllık geçmişi olan kariyer merkezleri yaygınlaşarak günümüzde gelişmiş ülkelerde yer alan tüm üniversitelerde bulunan bir birim haline gelmekle birlikte bunun ilk örneği 1980’de ODTÜ’ de İş Bulma Bürosu olarak görülüp kariyer merkezlerinin ülke genelinde yaygın hale gelmesi ise ancak, 2018 yılındaki Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Başkanlığı’nın (CBİKO) kurulması ile mümkün olmuştur (Gülmez ve Okur 2021). Böylelikle kariyer merkezleri ülke geneli aktifleşerek faaliyetler göstermeye başlamıştır.

Genç bireylerin eğitim seviyesindeki artış, kariyer planlama ve kariyer yönetim kavramları hem genç bireyler hem de işverenler kısmında önemi artmaya başlamıştır (Arik ve Seyhan, 2016). Mezun sayısının artış göstermesi, alınan eğitime ilave farklı yetkinliklerin geliştirilmesi gibi birçok faktör öğrencilerin stres yaşamalarına neden olabilmektedir. Özellikle üniversite hazırlık sürecinin ardından

üniversite yaşamına geçişte stres yaşamaktadırlar (Erçim ve ark., 2020). Yaşanan stresin bir boyutu da kariyer stresidir. Üzüm ve Uçkun'un (2018) çalışmasında bireyin hedeflediği bölümde öğrenime başlıyor olması hem gelecek kaygılarını hem de kariyer stresini tamamen ortadan kaldırmayacağını ifade etmektedir. Çünkü bireylerin mezuniyet ardından iş bulma durumu, ilerleyebilme stresi, çevresel zorlama ve beklentiler gibi durumlar öğrencilerin kariyer stresi yaşamalarına ortam hazırlamaktadır. Kariyer stresini tetikleyen sebeplerin başında ise mezuniyet sonrası işe yerleşememe endişesi gelmektedir. Bu doğrultuda Türkiye'de genç işsizlik ile ilgili önemli veriler bulunmaktadır. TÜİK (2022) son beş yılda genç işsizlik de sürekli bir artış seyri olduğu görülmekte olduğunu paylaşmıştır. Bu veriler ışığında bireylerin potansiyeline uygun işte kariyerini sürdürme bakımından kariyer planlamanın kritik önem taşıdığı görülmektedir.

Kariyer planlama üniversite sürecinde önemi artan bir konu haline gelmektedir. Kariyer planlama tanım itibarıyla üniversitede öğrenim gören öğrencilerin üniversite hazırlık sürecindeki hayallerinde, üniversite başlangıcıyla birlikte planlarını şekillendiren; mezuniyeti itibarıyla de eylemlerini etkileyip şekillendiren bir süreçtir (Güven, 2020). Genç işsizlik mücadele de kariyer merkezlerinin kritik rolü vardır (Tuncay, 2022). Öğrencilerin iş hayatına dair gerçekçi bilgilere sahip olması mezuniyet ile birlikte iş hayatına geçiş sürecini kolaylıkla atlattıklarını ve iş hayatında doyum ve mutluluk düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir (Kammeyer-Mueller ve Wanberg, 2003). Bu bağlamda öğrencilerin iş yaşamını, beklentilerini bilmelerinde kariyer merkezlerini tanımaları, danışmanlık için ziyaret etmeleri etkili kariyer planı oluşturmalarında önemli olacağı düşünülmektedir. Kariyer merkezleri öğrencilerin kariyer gelişimlerine katkıda bulunacak birçok çalışma gerçekleştirilmektedir. Özellikle planlanan faaliyetlerde öğrencilere sorumluluk verilerek işin içerisine dahil ediliyor olmaları, süreci deneyimlemeleri öğrencilerin gelişimlerine olumlu etkiler oluşturacağı düşünülmektedir. Öğrencilerin faaliyetlere dahil edilmesi noktasında öğrenciler farklı isimler ile kariyer merkezlerinde rol alabilmektedirler. Bunlardan başlıcaları: kariyer elçiliği, mentorluk programları, kariyer yıldızı vb. programlar ile birlikte üniversite öğrencilerinin sektörünü tanımaları, pratik bir şekilde mesleki çalışmalarda aktif rol alarak deneyim kazanmaları ve iş dünyasının beklediği birtakım beceri ve yetkinliklerini geliştirmeleri kariyer kararı vermelerinde ve kariyer stresi üzerinde

etkili olduğu düşünölmektedir.

Dünya Ekonomik Formu 2020 raporunda geleceğin yetkinlikleri kapsamında bireylerin geliştirmeleri gereken 15 beceriyi sıralamıştır:

- *Analitik düşünme ve yenilik*
- *Aktif öğrenme ve öğrenme stratejileri*
- *Karmaşık problem çözme*
- *Eleştirel düşünme ve analiz*
- *Yaratıcılık, özgünlük ve inisiyatif*
- *Liderlik ve sosyal etki*
- *Teknoloji kullanımı, izlenmesi ve kontrolü*
- *Teknoloji tasarımı ve programlama*
- *Yılmazlık, stres toleransı ve esneklik*
- *Akil yürütme, problem çözme ve fikir oluşturma*
- *Duygusal zekâ*
- *Sorun giderme ve kullanıcı deneyimi*
- *Hizmet oryantasyonu*
- *Sistem analizi ve değerlendirmesi*
- *İkna ve müzakere (Forum, 2020).*

MEP'in içerisinde gerçekleşen çalışmaların sıralanan becerileri geliştirmeye odaklanması da dikkate değer bir unsurdur. Bu doğrultuda oluşturulan mentor eğitim programı öğrencinin kariyer stresini minimize ederek, potansiyeline uygun planlama yapmasına olanak tanınması amaçlanarak gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle bu çalışma kapsamında gerçekleştirilen deneysel çalışmanın öğrencilerin kariyer planlama süreçlerinde istifade edilebilecek temel kaynaklardan olacağı düşünölmektedir.

## **1.5. Varsayımlar**

Bu araştırmada,

1. Araştırmada kullanılan kişisel bilgi formu ve kariyer stresi leği ile veri toplama sureci araştırmaya uygundur.
2. Katılımcıların veri toplama araçlarına samimi bir şekilde dürüstlükle yanıtlar verdikleri varsayılmıştır.

## **1.6. Sınırlılıklar**

1. Bu araştırma 2022-2023 Eğitim- ğretim yılıyla sınırlıdır.
2. Araştırma İstanbul'da bir vakıf niversitesinde eğitim gören öğrencilerle yapılan çalışmalarla sınırlıdır.
3. Araştırmada kullanılan MEP için daha önce pilot çalışma yapılmamıştır.

## **1.7. Tanımlar**

### **Mentor**

Mentor kavram olarak bilgisi, deneyimi yüksek olup profesyonel kimlik oluşturma, kariyer yönetim becerilerini kazandırma da etkili stratejiler oluştırmada ve zgven sağlama konusunda yönlendirici bir bireydir (Forde, ve ark., 2008).

### **Kariyer Stresi**

Kariyer stresi bireyin kariyer planlama sürecinde yaşadığı bir takım zorluk durumunu ifade ederken, sağlıklı kariyer planlamanın önünde engel de olabilmektedir. Bu bakımdan bireylerin meslek yaşamlarında karşılaştığı olumsuz halleri tanımlayabileceği gibi kariyer planlama konusunda yaşanagelen birtakım zorlukları tanımlamaktadır (Saka ve Gati, 2007).

## İKİNCİ BÖLÜM

### ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ

Bu bölümde araştırmanın kuramsal çerçevesine, konuyla ilgili kavramların tanıtılması ve açıklanması ve konu ile ilgili yapılmış araştırmalara yer verilmiştir.

#### 2.1 Kariyer

Kariyer kavramı ilk kez 1937’de Sosyolog Hughes tarafından kullanılmıştır (Redman ve Wilkinson, 2009). Türk Dil Kurumu (2024) ise mesleki kariyeri bir alanda çalışma ile ulaşılan başarı ve uzmanlık olarak tanımlamaktadır Kariyer, insanların hayatı boyunca süregelen bir süreç olarak da ifade edilebilir. Kariyer kavramı bireyin iş yaşamı süresince herhangi bir istihdam alanında ilerlemesi, deneyim ve becerileri doğrultusunda bireyin iş yaşamı boyunca geçtiği konum ve pozisyonları ve bu konum ve pozisyonlar hakkındaki bilgi ve becerileri içerir (Emirel ve Bozkurt, 2022). Edwars ve arkadaşlarına (2001) göre kariyer, temelinde insanı barındıran önemli kavramlardan bir tanesidir. İnsanın yeterli maddi imkana sahip olması ve toplumsal statü taşıması bakımından önemlidir. Günümüzde teknoloji ve bilimsel çalışmaların zenginleşmesiyle kariyer kavramı da dinamik bir yapı haline gelmektedir. Dinamik hale gelen süreç kişinin yaşamının da önemli bir parçası olduğu düşünülmektedir. Bireylerin kariyer tercihleri yaşamlarının önemli ölçüde etkilemekle beraber tercih sürecinde verilen kararlar için içsel ve dışsal olmak üzere iki boyuttan da etkilenmektedir (Söner, 2021). Bu bağlamda üniversitede öğrenim gören bir öğrencinin kariyer yaşamı süresince gördüğü mesleki eğitimin yanı sıra pratik bilgiye sahip olarak sonrasında bilginin uygulama ile beceriye dönüşmesi ve ardından belirli mesleki değerler çerçevesinde seçimlerde bulunması bireyin kariyerini inşa etmesi sürecinde kritik önem taşımaktadır.

Kariyer kuramcılarında Super (1980) yaşam boyu gelişim kuramında 14-24 yaş aralığının araştırma dönemine denk geldiğini ifade etmektedir. Araştırmaya dayanan bir kariyer inşası kariyer stresi yaşamaması adına da önemli olduğu düşünülmektedir. Ayrıca kariyer stresi alt boyutlarından olan bilgi eksikliğinin de temelinde yeterince bilgiye sahip olmama yatmaktadır. Bireyin kendi kariyerini planlarken kariyer stresini yönetebilmesi önemli bir beceridir. Kariyer planlama süreci bireyin içsel ve dışsal tüm faktörlerin hesaba alınması doğrultusunda oluşturulması kritik öneme sahiptir.

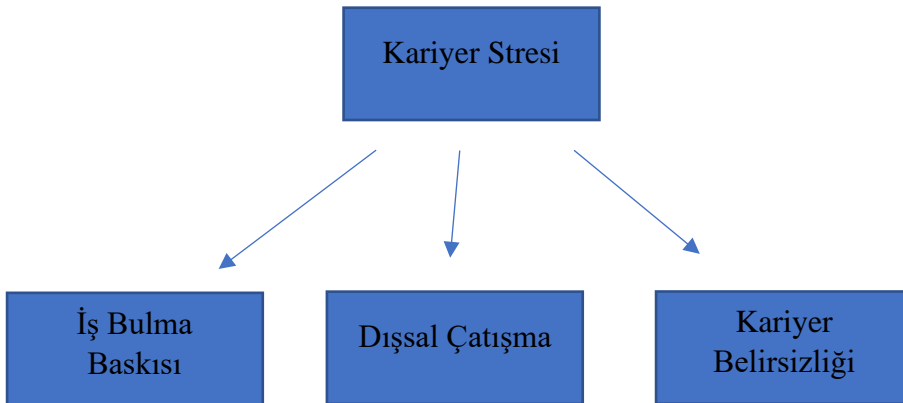
Kariyer inşası, bireyin mesleki yaşamı boyunca karşılaştığı zorluklar, fırsatlar ve tercihlerle şekillenen karmaşık ve dinamik bir süreçtir. Bu sürecin anlaşılması, bireyin kariyer yolu üzerindeki karar verme mekanizmalarını ve bu kararların sonuçlarını kavramak açısından önemlidir. Hall (1976) tarafından tanımlanan "kariyer basamakları" kavramı, bireyin kariyer gelişimini, çeşitli işlevsel pozisyonlarda elde ettiği başarılar ve tecrübeler üzerinden ele alır. Bu kavram, bireyin sadece mesleki ilerlemesini değil, aynı zamanda kişisel gelişimini ve öz değerlendirmesini de içerir. Sosyal bilimciler, kariyer inşasının sadece bireysel tercihlerle sınırlı olmadığını, aynı zamanda sosyoekonomik faktörler, eğitim olanakları, aile baskısı ve kültürel değerler gibi çeşitli dışsal faktörlerle de şekillendiğini vurgularlar. Örneğin, Bourdieu'nin (1986) "sosyal sermaye" teorisi, bireylerin kariyer gelişimlerinde sosyal ilişkiler ağının ve toplumsal konumunun önemini ortaya koymaktadır. Bu teoriye göre, bireyler, sosyal çevrelerinden aldıkları destek ve kaynaklarla kariyerlerinde önemli adımlar atabilirler. Ayrıca, günümüzde kariyer gelişimi sürekli öğrenme ve adaptasyon gerektiren bir süreç haline gelmiştir. Bilgi ve teknoloji çağında, bireylerin sürekli yeni beceriler edinmeleri ve mevcut bilgilerini güncel tutmaları gerekmektedir. Arthur ve Rousseau (1996) tarafından geliştirilen "sınır kariyerleri" modeli, modern iş dünyasında bireylerin birden fazla işverenle ve farklı sektörlerle çalışmasını ve sürekli olarak kariyer hedeflerini yeniden değerlendirmesini önermektedir. Bu model, esneklik ve çok yönlülük gerektiren günümüz iş dünyasında bireylerin nasıl ayakta kalabileceklerini açıklamaktadır. Sonuç olarak, kariyer inşası süreci, bireyin içsel yetenekleri ve motivasyonları ile dışsal sosyal ve ekonomik faktörlerin etkileşimiyle şekillenir. Bu sürecin başarılı yönetilmesi, bireyin mesleki tatmini ve toplumsal katkısının artması açısından kritik öneme sahiptir. Kariyer danışmanlığı ve mesleki rehberlik hizmetleri, bireylerin bu karmaşık süreci daha etkin yönetmelerine yardımcı olabilir ve onları başarılı kariyer yollarına yönlendirebilir. Bu bağlamda, her bireyin kariyer yolculuğunu kişisel ve toplumsal faktörler ışığında değerlendirmesi ve buna uygun stratejiler geliştirmesi önem arz etmektedir.

## **2.2 Kariyer Stresi**

Kariyer stresi, bireyin kariyer hayatı süresince yaşadığı psikolojik problemi ifade etmek için kullanılmaktadır (Yang, 2017). Stres durumu, kişinin iş ve sosyal hayatını ciddi bir biçimde etkileyen önemli faktörlerden olup kariyer süreci bakımından stresin yoğun olduğu dönemlerden biri de üniversite dönemi olduğu görülmektedir (Özden ve

Sertel-Berk, 2017). Mesleğe götüren yol olan üniversite sürecinde üniversite öğrencilerinin aldığı derslerin içerikleri, mesleki deneyim durumları gibi faktörlerin de etkisiyle stres yaşadıkları düşünülmektedir. Bu bağlamda gerçekleştirilen birçok araştırmada kariyer stresinin öğrencilerin psikolojik olarak ve bedensel olarak zorluk yaşamaları bakımından uzun süreli fiziksel bir rahatsızlığa sahipler kadar olumsuz deneyimler yaşadıklarını ifade etmektedir (Edwards ve ark., 2001; Misra ve ark., 2000).

Bu süreçte sınav, aile, ekonomik koşullar, öz güven vb. birçok içsel ve dışsal faktörlerin etkisi ile görülebilmektedir. Bu bağlamda Dinçer, Akova ve Kaya (2013) yapmış oldukları çalışmalarında üniversite öğrencilerinde akademik konular, belirsizlik ve ekonomik durumların öğrencileri birçok stres faktörü ile karşı karşıya olduğunu göstermektedir. Farklı koşullar ile mücadele etmeleri streslerini kontrol etmelerinde güçlük yaşamalarını etkilediği düşünülmektedir. Kariyer stresi kendini farklı şekillerde gösterebilmektedir. Üniversite hazırlık sürecinden çıkan öğrencinin seçtiği bölüm hakkında farkındalığının ve bilgisinin yeterli olmaması, özellikle dışardan gelen eleştirilere hassas olan bireyler için gelen olumsuz eleştiriler, öğrenim gördüğü bölümün geleceği hakkında endişeler duyması kişiyi stres yaşamasına sebep olabilmektedir (Esen, 2019). Literatür incelendiğinde kariyer stresinin iş bulma baskısı, dışsal çatışma ve bilgi eksikliği olmak üzere üç alt boyutta incelendiği görülmüştür (Emirel ve Bozkurt, 2022). Farklı alt boyutlara sahip olması çalışma için kritik önem taşımaktadır. Kimi öğrenci aile ve çevresinden ötürü kariyer stresi alt boyutlarından dışsal çatışma yaşayabilirken kimi öğrenci ise öğrenim gördüğü bölüme dair farkındalığının az olmasından ötürü kariyer stresi alt boyutlarından bilgi eksikliği yaşayabilmektedir. Aşağıda bu boyutlar ele alınmıştır.



**Şekil 2.2.: Kariyer Stresi Boyutları**

Kariyer stresine dair literatür taramalarında üç alt boyuttan oluştuğu gözlenmektedir. Araştırmada Şekil 2.2.'de görüldüğü üzere kariyer stresinin alt boyutları paylaşılmıştır.

### **2.2.1 İş Bulma Baskısı**

Bireysel bazda stresörlerin en önemli kaynaklarından biri de iş bulma süreci olarak ifade edilmiştir (Kinicki ve Fugate, 2018). Bireyin potansiyeli doğrultusunda istihdam olma durumu ile ilgili baskıyı, zorlanmayı ifade eder. (Yavuzaslan ve ark., 2016, Çevik ve Öneren, 2019, Üstün ve ark., 2014.) çalışmaları ile özellikle üniversite sürecindeki öğrencilerin maddi ve manevi birçok farklı etkilerin bileşimi ile iş bulma baskısının görüldüğü ifade edilmektedir. Özellikle aile beklentisi, toplum normları vb. birçok dışsal faktör bireyin iş bulma baskısına (Kapıkıran, 2016) ve bunun sonucu da kendini hatalı, beceriksiz ve işe yaramaz hissetmesine sebep olmaktadır (Taşgın, Bozgeyikli ve Boğazlıyan, 2017). Genel olarak iş bulma süreci, özellikle üniversite öğrencileri üzerinde maddi ve manevi birçok farklı etkenin birleştiği büyük bir stres kaynağıdır ve bu süreçte aile beklentileri, toplum normları gibi dışsal faktörler bireyin kendini yetersiz ve işe yaramaz hissetmesine neden olmaktadır. İş bulma baskısı sınıf düzeyi arttıkça öğrenim sürecinin bitimine yaklaşırken görülme sıklığının daha fazla olduğu düşünülmektedir. Özellikle kariyer merkezi süresince ilk sınıflar ile son sınıflar arasında birtakım farklılıklar gözlenmiştir. İlk sınıflarda olan öğrenciler daha çok okula, bölüme adaptasyon süreci yaşarken, son sınıf da olup kariyer danışmanlığı için gelen öğrencilerin birçoğunda iş ilanlarına yönelme, kendine uygun pozisyon ve şirketler için nasıl bir yol izlemeleri gerektiği ile ilgili sürece daha fazla ağırlık verdikleri gözlenmiştir.

### **2.2.2 Dışsal Çatışma**

Bireyin kendi kişisel istek ve taleplerinin çevre ile uyuşmaması, kabul görmemesi durumunda dışsal çatışma ortaya çıkar. Öğrencinin öğrenim gördüğü bölümü tanıması, hedeflerini tanımlaması önemlidir. Kişinin hazırladığı planının reddedilmesi ya da istenmedik yeni planlar içerisine yönlentmesi dışsal çatışmayı ve dolayısıyla kariyer stresi yaşamasını tetiklemektedir (Güllüce, Bozkurt ve Meriç, 2017). Sosyal çevresi ile temas halinde olan bireyin çevresinden zorlanması, hedeflerini paylaşırken kabul görmemesi, toplum tarafından ideal olana yönlentme arzusu bireyi olumsuz etkilemektedir. Üniversite öğrencilerinin gelecek hedef ve beklentilerini araştıran

çalışma da öğrencilerin özellikle mesleki açıdan gelecek kaygısı yaşadıkları ifade edilmiştir (Çakmak ve Hevedanlı, 2004). Bireylerin kişisel hedefleri ve planları çevresel beklentilerle çatıştığında, bu durum dışsal çatışmalara ve kariyer stresine yol açmaktadır. Özellikle üniversite öğrencileri, sosyal çevrenin ve toplumun mesleki beklentileri ile uyum sağlama baskısı altında gelecek kaygısı yaşadığı söylenebilir. Böylece sosyal çevresi ile etkileşiminde yaşanagelen olumsuz durumlar, bireyin çatışma yaşamasına neden olabilmektedir.

### **2.2.3 Kariyer Belirsizliği**

Üniversite sürecinin bitimine yaklaşan ve kısa bir zaman içerisinde iş hayatına geçiş döneminde gelir edinmesini sağlayacak, düzenli bir yaşama adım atacağı işi bulma da kararsızlık yaşamaları ve bu halin sonucu olarak umutsuzluk ile birlikte işsizlik kaygısını tetiklediği görülmektedir (Aytaç ve Bayram, 2001). Bundan dolayı üniversite öğrencilerinin seçtikleri bölümü stajlar yoluyla farklı alanlarını deneyimleme, akademisyenler ile sıkı iletişim halinde kalma ve network oluşturmaları belirsizliği ve bilgi eksikliğini gidereceği düşünülmektedir. Üniversite öğrencisinin öğrenim gördüğü bölümün beklentilerinin farkında olması ve yetkinliklerini geliştirmesi kariyer penceresini daha da şeffaflaştıracağı düşünülmektedir. Özellikle kariyer belirsizliği yaşayan öğrencilerin bölümlerine dair farkındalıklarının yüksek olmadığı düşünülmektedir. Farkındalık düzeyi düşük olan bir öğrencinin öğrenim gördüğü bölümün gelecekte bireye sunabileceği potansiyel iş fırsatlarını görmede engel olabilmektedir. Kariyer belirsizliğinin diğer boyutu ise kişinin kendi özelliklerinin yapısının farkında olmama durumundan kaynaklanabilmekte olduğu düşünülmektedir. Kendi potansiyeli hakkında iç görüşü gelişmemiş bir bireyin mesleğini tanıması, mesleğinin sunacağı olanakların farkında olması düşük bir ihtimal olduğu düşünülmektedir. Bundan ötürü bireyin kendi potansiyelini fark etmesi, öğrenim gördüğü bölümün gelecekte sunduğu olanakların farkında olması kariyer belirsizliği ile mücadele önemli rol üstlendiği ön görülmektedir. Kariyer belirsizliği kariyer stresinin diğer alt başlıkları gibi öğrencilerde görülebilmektedir.

### **2.3 Mentor**

Mentorluk kavramı kadim kavramlardan biridir. Mentorluğun önemli boyutlarından biri bireylerin bir karşılıklı etkileşim yoluyla bir aktarımın gerçekleşmesini ifade eder. Mentorluk, gelişim, eğitim ve mentorluk gibi farklı bağlamlar çerçevesinde, öğrenim

kurumları, hastaneler ve şirketler gibi değişik mekanlarda ve ergenler, yetişkinler, yaşça büyük olanlar gibi geniş skaladan yaş grubu ve ortamlarda uygulanabilir (Aladağ ve Tezer, 2007). Mentorluk, farklı yaş grupları ve ortamlarda, öğrenim kurumlarından hastanelere kadar birçok mekânda, bireyler arası bilgi ve deneyim aktarımı sağlayan etkileşimli bir süreçtir.

Mentorluk kariyer gelişimi için önemli bir yere sahip olmakla birlikte tecrübe ve bilgi paylaşımına dayalı bir ilişki olarak tanımlanmaktadır (Andrews ve Wallis, 1999; Budak, 2008). Mentorluk iş yaşamında aktif bireylere uygulanmakla birlikte üniversite öğrencilerinde de uygulanabilmektedir. Üniversite sürecinde öğrenimini sürdüren öğrencinin mentorluk faaliyeti içerisinde yer alması sektörünü yakından tanıyarak beklentilerini anlamasına, bu doğrultuda yetkinliklerini geliştirmesine imkân sağlaması düşünülmektedir. Mentorun ilişki halinde olduğu, mentordan tecrübe ve bilgi alımı durumunda olan kişi ise mentee olarak tanımlanmaktadır. Sağlıklı bir mentor mentee ilişkisi için hem mentorun hem de menteenin sahip olması gereken birtakım beceriler bulunmaktadır. Bu bağlamda mentorlar: (Barutçugil, 2004)

- *İnsanı merkeze alan bakış tarzına sahip olma*
- *İçsel motivasyona sahip*
- *Esnek ve özgün olabilme*
- *İletişim ve empatik beceriye sahip olma*
- *Yargılama suçlama dili taşımama*
- *Özelliklerine sahip olmalıdır.*
- *Menteeler ele alındığında ise:*
- *Gözlem becerisi yüksek*
- *Kendini geliştirmeye, öğrenmeye ilgi duyarak zaman ayırması*
- *Mentor ve menteenin yukarıda sıralanan maddelere sahip olarak kaliteli mentor mentee ilişkisinin temelini oluşturabilir.*

Araştırmada gerçekleştirilen mentor eğitim programı ile birlikte öğrencilerin kariyer stres seviyelerinin düşmesinin yanı sıra ekip çalışması, iletişim, organizasyon becerisi, problem çözme becerisi gibi birtakım becerilerin de artması hedeflenmiştir. Mentorların mentorluk becerilerinin iyileşmesinin temelinde bilimsel temele sahip eğitim programları ile desteklenmesi önem taşır. Bu bakımdan gerçekleştirilen çalışmada mentorun ihtiyaç duyacağı eğitimleri program halinde “Mentor Eğitim

Programı” olarak kurgulanması öncelik oluşturmaktadır. Mentorluk eğitimi 26’sı teorik eğitim, 7’si uygulamalı eğitim olmak üzere toplamda 33 oturumdan oluşmaktadır. Mentorluk programı yalnızca mentorluk becerilerinin gelişimi için değil, kişisel kariyer yönetimi bakımından da belli avantajlar sağlama fırsatı sunan bir eğitim programıdır. Programda yer alan oturumlardan biri yöneticiler ile ofislerinde bir tam gün geçirmektir. Bu durum bireyin sektöründe belirli bir seviyeye ulaşmış, yöneticinin gün içindeki süreç yönetimini gözlemleme, sektörün beklentilerini yakından gözlemleme fırsatı ve network oluşturma fırsatı sunarak bireyin kişisel olarak da kariyerini planlamada önemli katkılar sunacağı düşünülmüştür. Üniversite kariyer merkezlerinin mentorluk programı ile öğrencilerin üniversiteye uyum, kişisel gelişim, kariyer farkındalığı gibi alanlarda olumlu etki taşıyacağı düşünülmektedir. Bu mentorluk biçimlerinden yalnız biridir. Bunun farklı uygulamaları da mevcuttur. Örneğin sektörde belirli bir deneyime sahip bireylerin de üniversite özellikle son sınıfta olan öğrencilere mentorluk gerçekleştirilmesi de uygulanan mentorluk biçimlerindedir. Bu bakımdan mentorluk programlarının uygulanmasının önemli olduğuna değinilmiştir.

## **2.4 İlgili Araştırmalar**

Bu bölümde Mentorluk ve kariyer stresi ile ilgili yapılan yurtiçi ve yurt dışı araştırmalara yer verilmiştir.

### **2.4.1 Yurt İçinde Kariyer Stresi ile İlgili Yapılan Araştırmalar**

Mentor eğitim programı ile kariyer stresi arasında doğrudan yapılan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak her iki kavram ile ilgili çeşitli araştırmalar mevcuttur. Bu bağlamda kavramlardan bir tanesi olan kariyer stresinin etkileşim içerisinde olduğu alanlardan biri ise yetkinlik beklentisinin düşüklüğü olması ve öz yeterliliği de etkilemesi düşüncesidir. Bu kapsamda gerçekleştirilen birkaç çalışmada öğrencilerin problem çözme, hedef belirleme gibi alanlarda kendilerini yetersiz hissetmeleri stres yaşamalarına sebep olabilmektedir (Gürpınar ve Siyez, 2021). Aynı zamanda doğrudan stresin bireyin öz yeterlik inancını nasıl etkilediği ile ilgili ilişkiyi araştıran çalışmalar incelendiğinde öz yeterlik ve stres ilişkisi içinde negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Akdoğan 2009; Berkant ve Atılğan, 2017; Zengin, 2007).

Emirel ve Bozkurt (2022) yaptıkları çalışmada, belirsizlik durumundan kaçınmanın kariyer stresi ile ilişkisi araştırılmıştır. Nicel araştırma yönteminin benimsendiği

çalışmada, örnekleme 234 Düzce Üniversitesinde öğrenim gören Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik öğrencileri oluşturmuştur. Gerçekleştirilen çalışmanın neticesinde, örnekleme oluşturan öğrencilerin kariyer stres düzeylerinin çok yüksek olmamakla birlikte belirsizlikten kaçınma eğiliminin kariyer stresini etkilediğidir. Özellikle de kariyer stresinin alt boyutlarından iş bulma baskısını etkilediği saptanmıştır.

Polat (2022) Çalışmasında iki yıllık öğrenim gören öğrencilerde kariyer stresi ve kariyer kararlılığının psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisini ölçmeyi amaçlamıştır. Bu kapsamda 430 öğrenci üzerinde çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucuna göre kariyer stresi ile psikolojik iyi oluş arasında negatif yönde ilişki olduğu kariyer kararlılığının ise psikolojik iyi oluş ile arasında pozitif anlamlı etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Karakuş ve Yılmaz (2022) yapmış oldukları çalışmalarında sağlık yönetimi bölümünde öğrenimlerini sürdüren öğrencilerin COVID-19 pandemi sürecinde işsizlik kaygısı ve tutumlarını, kariyer stresi ve umutsuzluk seviyelerini tespit etmek aynı zamanda bu değişkenlerin kendi aralarındaki ilişkileri saptamak amaçlamıştır. Araştırmanın örnekleme kamu üniversitesinin sağlık yönetimi eğitimi alan öğrenciler oluşturmaktadır. 210 öğrencinin katıldığı çalışmada Beck Umutsuzluk Ölçeği, İşsizlik Tutumu Ölçeği, İşsizlik Kaygısı Ölçeği, COVID-19 Korkusu Ölçeği ve Kariyer Stresi Ölçeği kullanılmıştır. Çalışma sonucunda işsizlik kaygı düzeyleri yüksek bulunurken iş bulma ve işe yerleşme zorlukları, çevreden kaynaklı baskılar sonucu bireyde oluşan umutsuzluk ve karamsarlık halinin de işsizlik kaygısını yükselttiği saptanmıştır. Öğrencilerin karamsar olmaları ve başarıma arzularının düşük olması çözüm bulmaktan uzak ve iyimser tutumu taşımadıkları görülmüştür. Özellikle yoğun çevresel ve sosyal baskı, beceri ve bilgide eksiklik buna bağlı olarak istihdamda zorluk etmenleri yüksek COVID-19 korkusu, yüksek kariyer belirsizliği ve dışsal çatışmanın iş bulma baskısını birlikte etkilediği saptanmıştır. Kısaca pandemi sürecinde yaşanan birtakım zorluklar araştırmada yer alan sağlık yönetimi bölümünde öğrenim gören öğrencilerin umut düzeylerinin düşük oluşu ile birlikte iş bulma kaygısıyla kariyerlerine dair stres düzeylerini artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Bayrakçeken ve Buztepe (2021) çalışmasında öğrencilerin kariyer stresleri ile çeşitli değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmanın örneklemini iki yıllık sağlık bölümüne mensup 630 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda kariyer stres tutumunun cinsiyet üzerinde etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Bununla beraber öğrenim

gördükleri bölümü bitirdiklerinde nasıl ilerleyeceğini bilmeme duygusu, sosyal çevrenin mesleğe olan tutumu, öğrenim gördükleri bölümden memnuniyet halinin de kariyer stres seviyeleri üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çöp (2020) yapmış olduğu çalışmada kariyer kararsızlığı ve kariyer stresi yaşayan kişilerin sosyal ağlarından aldıkları desteğin bireylerin kariyer kararsızlığı ve kariyer stresini olumlu yönde etkileyip etkilemediğini araştırmıştır. Bu kapsamda gastronomi bölümlerinde öğrenim gören 196 öğrenciye anket uygulanmıştır. Araştırma bulgularına göre, sosyal medya platformlarında sosyal destek beklentisinin, kariyer belirsizliği ve stresi ile kariyer kararlılığı arasında güçlü bir arabuluculuk rolü oynayarak pozitif bir etki yarattığı tespit edilmiştir.

Yemenici, Bozkurt ve Özkara (2020) çalışmalarında kariyer stresi, öz saygı ve başarı odaklı motivasyon ile ilişkili olarak incelenmiştir. Bu doğrultuda İşletme Fakültesinde 2019-2020 eğitim öğretim yılı içerisinde 361 öğrenciden yüz yüze anket tekniği kullanılarak veriler işlenmiştir. Bu araştırma sonuçlarına göre, öğrencilerin kariyer stres düzeyleri ile başarı odaklı motivasyonları ve özsaygıları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bunun yanı sıra, öğrencilerin özsaygı düzeyleri ve başarı odaklı motivasyonları yüksek olduğunda, kariyer stres düzeylerinin ortalamanın altında olduğu görülmüştür.

Günay ve Çelik (2019) çalışmalarında kariyer stresinin aracılık rolü bakımından psikolojik iyi oluş ve iyimserlik kavramlarının aracı rolünü incelemiştir. Araştırma bir devlet üniversitesinde öğrenimlerini sürdüren 293 öğrenci ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya literatürde mesleğe ilişkin belirsizlik durumunun barındığı ifade edilen Halkla İlişkiler ve Tanıtım bölümünde öğrenimini sürdüren öğrenciler de eklenmiştir. Üniversite öğrencilerine psikolojik iyi oluş, iyimserlik ve kariyer stresi ölçekleri uygulanarak değişkenlerin birbirleri ile ilişkisi ele alınmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğrencilerin psikolojik iyi oluş ve iyimser tutumlarının, kariyer stres düzeyleri üzerinde önemli bir etken olduğu ortaya çıkmıştır.

Alan yazında yer alan araştırmalar, üniversite öğrencilerinin kariyer stresi, iş bulma kaygısı, kariyer belirsizliği ve sosyal destek arasındaki ilişkileri incelemektedir. Çalışmalar, kariyer stresinin öğrencilerin psikolojik iyi oluşu, özsaygı seviyeleri, başarı odaklı motivasyonları ve sosyal ağlardan aldıkları desteği nasıl etkilediğini

göstermektedir. Pandemi süreci ve çeşitli sosyal faktörlerin kariyer stresini artırdığı, buna karşılık sosyal destek ve iyimserlik gibi faktörlerin stresi azalttığı belirlenmiştir.

#### **2.4.2 Yurt Dışında Kariyer Stresi ile İlgili Yapılan Araştırmalar**

Jung (2020) çalışmasında, hemşirelik yükseköğrencilerinin kariyer kararı türlerinin kariyer stresi arasındaki ilişkiyi anlamayı amaçlamıştır. Bu bağlamda Kore’de öğrenim gören 220 öğrenci üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda kariyer kararı türünün stres üzerinde anlamlı ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Park ve Lee (2020) yapmış oldukları çalışmalarında üniversite öğrencilerinin mesleki çağrılarını ile akademik başarı ve kariyer stresi arasındaki ilişkide cesaretin rolünü araştırmak amaçlanmıştır. Bu bağlamda çalışmaya 151 üniversite öğrencisi katılmış ve sırasıyla çağrı ve mesleki anketi, cesaret ölçeği ve kariyer stresi ölçeğinin Korece versiyonunu doldurmuşlardır. Akademik başarılarının değerlendirilmesi için not ortalamaları çevrimiçi sistemden alınmıştır. Çalışma sonucunda mesleki çağrılarının akademik başarı ile pozitif, kariyer stresi ile negatif bir korelasyona sahip olduğunu göstermiştir.

Yam (2020), araştırmasında iki yıllık bölümlerde öğrenim gören öğrenciler ile gerçekleştirdiği çalışma sonucunda kariyer stresinin alt boyutlarından gelecek belirsizliği, bilgi eksikliği ve dışsal çatışma boyutlarının artışı psikolojik iyi oluşu da olumsuz etkilediği saptanmıştır.

Yang (2019) çalışmasında uçuş görevlilerinin kariyer stresinin kişilik ve kariyer tatmini arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Çalışmada 6 uçuş görevlisi ve 3 kıdemli uçuş görevlisi ile odak grup görüşmesi ve Tayvan’daki büyük bir havayolu şirketinin 122 çalışanı ile pilot çalışma yaptıktan sonra, dışadönüklüğün yatkınlık etkilerinin altında yatan bir modelin geçerliliği incelenmiştir. Çalışma sonucunda uçuş görevlilerinin dışadönüklüğün kariyer tatmini ile ilişkisinde olumlu bir etki taşıdığı ve kariyer stresinin nevroz ile kariyer tatmini arasında bağlantı kurmada aracı bir rol oynadığını göstermiştir.

Creed (2017) çalışmasında gençlerin kariyerle ilgili yaşadıkları stresin temelinde yatan değişkenleri saptamayı amaçlamıştır. Çalışma 564 kişinin katılımıyla gerçekleştirildi. Çalışma sonucunda kişisel yönelimin (proaktiflik ve kişilerarası reddedilme duyarlılığı) refahla (kariyer sıkıntısı ve istihdam edilebilirlik güveni) ilişkili olduğu bir

modeli test ederek, bu ilişkiye kariyer hedefi-performans tutarsızlığı ve kariyer hedefi önemi aracılık ettiği, yönelim ve tutarsızlık arasındaki ilişkiyi yönetti ve uyumsuzluk yoluyla yönelim ve esenlik arasındaki ilişkiyi etkilediği saptanmıştır.

Peterson (2012) çalışmasında işlevsel olmayan kariyer düşünceleri ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkileri depresyon belirtileri açısından araştırmıştır. Bu bağlamda kariyer geliştirme kursuna kayıtlı yüz elli sekiz üniversite öğrencisine işlevsel olmayan kariyer düşünceleri ölçeği, bir mesleki alternatif soru ve bir depresyon belirtileri ölçeği uygulanmıştır. Çalışma sonucunda, işlevsel olmayan kariyer düşünceleri ve mesleki kararsızlığın depresyon semptomlarıyla ilişkili olduğunu ve karar verme karmaşasının en iyi yordayıcı olduğu saptanmıştır.

Yowell (2011) çalışmasında, bilişsel bilgi işleme teorisine göre kariyer düşüncelerinin, kariyer ve yaşam stresi ile birlikte kariyer kararının aracılık rolünü tespit etmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda 232 üniversite öğrencisinden oluşan bir örneklem ve yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Çalışma sonucunda kariyer ve yaşam stresindeki artışın, olumsuz kariyer düşüncesindeki artışla ilişkili olduğunu ve bu tür düşüncelerdeki artışın, daha düşük düzeyde kararlılık ve tatmin ile ilişkili olduğunu bulmuştur. Bununla birlikte, olumsuz kariyer düşünceleriyle ilişkili varyasyon, aracılı nedensel modelde bölündüğünde, kariyer ve yaşam stresi, daha az kariyer kararsızlığı ve kariyer seçiminden memnuniyetsizlik ile ilişkili hale geldiği sonucuna ulaşılmıştır.

Choi (2011) çalışmasında kariyer stresinin üniversite öğrencilerinin yaşamlarındaki merkezi rolü göz önüne alarak Güney Kore'deki 185 lisans öğrencisinden oluşan bir örneklemde kariyer stresinin uyumsuz mükemmeliyetçilik ile kariyer tutumu olgunluğu arasındaki ilişkiye tam olarak aracılık ettiğini göstermiştir. Yani uyumsuz mükemmeliyetçilik daha yüksek düzeyde kariyer belirsizliği stresiyle, daha yüksek kariyer belirsizliği ise yapıcı olmayan düzeyde kariyer tutumu olgunluğuyla ilişkilidir.

Araştırmalar genellikle kariyer kararlarının, mesleki çağrılarının ve kişilik özelliklerinin stres üzerindeki etkilerini ele almaktadır. Ayrıca, kişilik özellikleri ve kariyer tatmini arasındaki bağlantılar ile kariyer stresinin aracı rolü üzerine odaklanılmıştır. Çalışmalar, işlevsel olmayan kariyer düşünceleri, depresyon belirtileri, kariyer kararsızlığı ve mükemmeliyetçilik gibi psikolojik faktörlerin kariyer stresi ile olan ilişkilerini de araştırmıştır. Sonuçlar, kariyer kararlarının, kişisel özelliklerin ve sosyal faktörlerin kariyer stresi üzerinde önemli etkileri olduğunu göstermektedir.

### 2.4.3 Yurt İçinde Mentorluk ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Serpil ve Vicdan (2021) yapmış oldukları çalışmalarında hemşirelik öğrenimi gören öğrencilerin periferik intravenöz katerer uygulamasının ğretiminde mentorluk uygulamasının öğrencilerin memnuniyet, zgven, beceri ve korku semptomlarındaki etkisini ortaya koymak amaçlanmıştır. Çalışma sonucuna göre mentorluk modeli en az standart eğitim modeli kadar etkili olup öğrencilerin zgven ve memnuniyet düzeylerinin yükseldiği saptanmıştır.

Ergün (2021) alışmasında bir devlet niversitesinde ğrenim gören hemşirelik ğrencilerinin akran ynderliği programına dair tecrübe ve görüşlerini ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu kapsamda araştırmanın örneklemini 2019- 2021 eğitim ğretim yılları arasında 86 ynder ile 181 danışan ğrenci oluşturmuştur. Çalışma sonuçlarına göre ‘Akran Ynderliği Programı’ ğrenciler tarafından yararlı ve yeterli bulunduğu saptanmıştır.

Vatansever (2021) alışmasında e-mentorluk programlarından yararlanan niversite ğrencilerinin meslek seçimi ve kariyer gelişimlerine olan etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda örneklemini, 14-30 yaş arası 19 gönüllü genç oluşturmaktadır. Çalışma sonucunda sürece katılan gençlerin e-mentorluk programıyla birlikte kariyer gelişimlerinin desteklendiğine ulaşılmıştır.

Kiye, Yoncalık ve Nazlı (2020) yapmış oldukları çalışmalarında niversiteye yeni başlayan öğrencilerin niversite hayatına uyum sağlayarak temel düzeyde yaşam becerilerini geliştirmelerini sağlamak amacıyla hazırlanan akran danışmanlığının değerlendirilmesini amaçlamaktadır. Bu kapsamda hem akran mentorlardan hem eğiticilerden verileri yarı yapılandırılmış görüşme formları kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucuna göre birinci sınıf ğrencilerinin akran danışmanlığı programıyla temel yaşam becerilerinin geliştiği aynı zamanda kendilerini değerli hissettikleri tespit edilmiştir.

Subaşı ve Yıldız (2020) yapmış oldukları çalışmalarında mentorluk çalışmalarının akran ilişkisi temelli mentorluğun etkililiğinin tespiti yapılıp Türkiye’deki genç bireylere yönelik bir ereve oluşturması amaçlanmaktadır. Bu kapsamda literatür taranıp öneriler sunulmuştur. Gerçekleştirilen alışma ile mentorluk faaliyetlerinin verimini ölçümlemek standart lme araçlarını kullanmanın gerekliliğine dikkat çekilmiştir.

Tunç (2020) çalışmasında üniversite öğrencilerinin mentorluk algılarının vakıf – devlet üniversitesine göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymaktadır. Tarama modeli ile gerçekleştirilen araştırma bir devlet ve bir vakıf üniversitesinden toplamda 592 öğrenci ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre kamuda öğrenimini sürdüren öğrencilerin özel bir üniversitede öğrenimini sürdüren öğrencilerden mentorluk algıları daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca mentorluk algısı cinsiyet, fakülte ve ebeveynin eğitim durumuna göre de anlamlı fark tespit edilmiştir.

Can ve ark., (2019) çalışmalarında lisansüstü eğitim alan öğrenciler arasında uygulanan metin tabanlı online mentorluğun sürdürülebilirliğini etkileyen faktörler incelenmektedir. Araştırmada üç hafta süresince sadece metin tabanlı sohbet sistemlerinden yararlanılarak 13 lisansüstü eğitim alan öğrenci ve bir öğretim üyesi ile çevrimiçi mentorluk programı gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda bağımsız olarak gerçekleştirilen program analiz sonuçları anlamlı bulunmuştur. Online metin zeminli mentorluk programının uzun vadede sürdürülmesinde etkili olan üç ana etmen mentorluk işlevleri, program organizasyonu ve mentor özellikleri olduğu ortaya konulmuştur.

Erol ve Özdemir (2018) yapmış oldukları çalışmalarında mentorluk işlevleri ile öğretmen öz-yeterlik algıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma 439 öğretmen adayı ile gerçekleştirilmiştir. Çalışma bulgularına göre mentorluk işlevleri ile öğretmen öz-yeterlik algısı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Musal (2018) çalışmasında tıp fakültesi öğrencilerinin fakülteye uyum düzeylerini artırmak maksadıyla akran danışmanlığı programı geliştirilip uygulanmıştır. Gerçekleştirilen çalışmada akran danışmanlığı programının 1. Sınıf tıp öğrencilerinin eğitim sistemi ve fakülteye uyum sağlamasında etkili olduğu saptanmıştır.

Duygulu ve Uğur (2012) yapmış oldukları çalışmalarında Türk üniversiteleri son sınıf öğrencileri tarafından yeni başlayan öğrencilere uygulanan mentorluk programının denetim odağının araştırması amaçlanmıştır. Ön test son test yoluyla tasarlanan 12 haftalık çalışma 72 öğrenci ile gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma ile öğrencilerin iç denetim odakları üzerinde olumlu bir etki meydana geldiği tespit edilmiştir.

Çeşitli üniversitelerde yapılan araştırmalar, mentorluk algılarının ve öğretmen öz-yeterlik algılarının farklılaşmasına dikkat çekmektedir. Online mentorluk ve e-

mentorluk programları ise öğrencilerin meslek seçimi ve kariyer gelişimlerine destek olurken, metin tabanlı mentorluk uygulamalarının uzun vadeli sürdürülebilirlik etmenleri incelenmiştir. Ayrıca, mentorluk işlevlerinin öğretmen adaylarının öz-yeterlik algıları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmadığı gösterilmiştir. Genel olarak, mentorluk ve akran danışmanlığı uygulamaları, öğrencilerin eğitim ve kariyer süreçlerinde pozitif etkiler yarattığı görülmüştür.

#### **2.4.4 Yurt Dışında Mentorluk ile İlgili Yapılan Araştırmalar**

Weaver ve arkadaşları (2021) yapmış oldukları çalışmalarında mentorluk ilişkisinin bir sonucu olarak konfor düzeyi, güven ve öz yeterlilik arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Bu kapsamda örneklem olarak 53 öğrenciden 13'ü gönüllü olarak devam etmiştir. Çalışma sonucunda mentorluk ilişkisi konfor düzeyi, güven ve öz yeterlilik kavramları ile arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bonner (2019) yapmış olduğu çalışmasında akran mentorluğun çoklu tanımını kapsayan yeni yeni bir akran mentorluğu modelinin uygulanmasının öğrenciler üzerindeki etkisini incelemektedir. Bu kapsamda 12 öğrenci ile çalışılmıştır. Çalışma öğrenci deneyimi, yapılandırılmış yazılı yansımalar, öğrencinin öz değerlendirmesi ve röportajlar kullanılarak değerlendirilmiştir. Gerçekleştirilen çalışma sonucunda öğrencilerin mentorluk programına katılımıyla kişisel farkındalıklarında değişiklikler aynı zamanda da kariyer yönetimi becerilerinin de geliştiği sonucuna ulaşılmıştır.

Olawunmi ve Akinla (2018) çalışmasında birinci sınıf tıp öğrencilerine yönelik gerçekleştirilen akran danışmanlığı literatürünü taramaktır. Bu bağlamda farklı elektronik veri tabanlarından toplanan 1861 makale belirlendi ve aralarında yalnızca beş tanesi kriteri karşıladı. İncelenen literatür ışığında akran danışmanlığı programlarının kişisel ve profesyonel gelişimi kolaylaştırdığı görülmüştür. Aynı zamanda birinci sınıf tıp öğrencilerinin uyum ve adaptasyonunda kolaylaştırma sağladığı da görülmüştür.

Gunn, Lee ve Steed (2017) yapmış oldukları çalışmalarında mentorluk programına katılmanın yararlarını ve zararlarını mentor ve mentee bakış açısıyla kategorize ederek ulaşmayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda 107 birinci sınıf (mentee) ile 16 dördüncü sınıf (mentor) öğrencisinin katılımıyla gerçekleştirmektedir. Araştırma sonucunda mentor kısmında rol model olma sürecinin en faydalı ama zorlu olduğunu ifade

ederken Menteler, programın psikolojik ve duygusal anlamda faydalı olduğunu ancak akademik ve bilgi desteği kısmında zorlayıcı olduğunu ifade etmişlerdir.

Billsberry ve Samardzic (2016) yapmış oldukları çalışmalarında mentorluk programlarının öğrencilerin liderlik becerilerini geliştirip geliştirmediğini incelemektedir. Bu kapsamda hem lisans hem lisans üstü ile 2013, 2014 ve 2015 yıllarında eğitim gören öğrenciler ile gerçekleştirilmiştir. Her dönem için üç aylık programlar ile altı hafta süren oturumlarla sağlanmıştır. Çalışma sonucunda mentelerin yanıtlarından liderlik becerilerinin geliştiği sonucuna ulaşılmıştır.

Leidenfrost ve diğerleri (2014) yapmış oldukları çalışmalarında birbirinden farklı mentorluk şekillerinin 1 yıl ve 2 yıllık eğitimden sonra mentenin akademik performansı üzerindeki etkilerini incelemektedir. Bu bağlamda 328 öğrenci üç mentorluk stilinden birine göre sınıflandırıldı: Motive edici usta mentorluk, bilgilendirici standart mentorluk ve negatif minimalist mentorluk gruplarıdır. Gerçekleştirilen çalışma sonucunda mentorluk programına katılanların, ortalama not ve geçilen ders sayısı bakımından katılmayan öğrencilere nazaran çalışmalarında daha iyi performans gösterdiğini göstermektedir. Bununla birlikte, farklı mentorluk tarzlarının danışanın akademik performansı üzerinde özel bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Beltman (2012) yapmış olduğu çalışmada üniversite çapında gerçekleştirilen mentorluk programının üç yıl boyunca toplanan verileri analiz etmeyi amaçlamıştır. Bu kapsamda çalışmayı 858 mentordan alınan bilgiler tümevarımsal olarak kodlanmıştır. Çalışma sonucuna göre mentorluk programı sosyal, bilişsel ve kişisel gelişimini destekledikleri saptanmıştır.

Alan yazında yer alan araştırmalar, mentorluk programlarının öğrencilerin konfor, güven, öz yeterlilik, kişisel farkındalık, kariyer yönetimi becerileri ve akademik performansı gibi alanlarda önemli faydalar sağladığını göstermektedir. Bu programlar aynı zamanda sosyal, bilişsel ve kişisel gelişimi desteklediği de görülmektedir.

# ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

## YÖNTEM

### 3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada “Mentor Eğitim Programının Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Stresi Üzerindeki Etkisi” incelendiğinden bu araştırma nicel araştırma modellerinden öntest-son test deney ve kontrol gruplarından oluşan deneysel bir çalışmadır. Ön-test, son-test deney-kontrol gruplu yarı deneysel desen model temel alınmıştır. “Deneysel araştırmalar, araştırmacı tarafından oluşturulan değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini sınamaya yönelik çalışmalardır. Deneysel desenlerin temel hedefi, bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki neden-sonuç ilişkisini sınamaktır (Büyüköztürk, 2018).

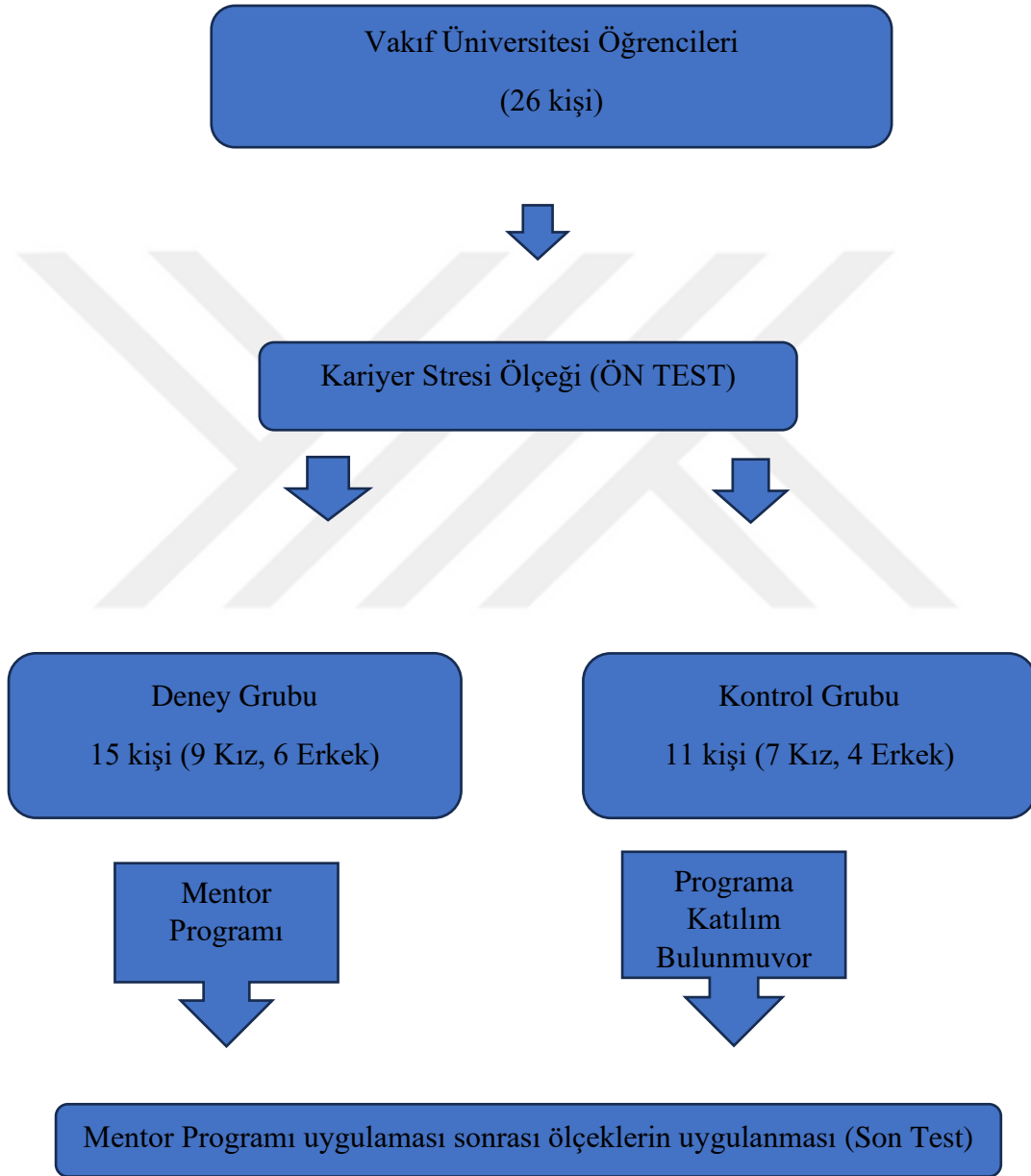
Bu programın deneysel modelle amaçları birdir ancak yarı deneysel modelde kontrol ve deney grupları rastgele olmayıp araştırmacı tarafından bazı kriterlere göre seçilmiştir. Başka bir ifadeyle, deney grubunun, denek havuzundan seçkisiz yöntemle atanması yerine araştırmacı tarafından bazı özelliklere göre seçilmesi yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmanın bağımsız değişkenini, öğrencilerin katıldığı mentor eğitim programı oluşturmaktadır. Araştırmanın bağımlı değişkenini ise öğrencilerin kariyer stres düzeyi oluşturmaktadır. Çalışma süresince kontrol ve deney grupları oluşturulup bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni ne ölçüde etkilediğinin saptanması amaçlanmıştır. Deney grubuna çalışma süresince bazı eğitimlerden yararlanmaları, organizasyonlarda aktif görev almaları, ilişki geliştirme imkânı sunulurken kontrol grubunda yer alan öğrenciler, deney grubundaki öğrencilerin gerçekleştirdiği uygulamalarda yer almamıştır.

### 3.2. Çalışma Grubu

Çalışmanın grubu İstanbul’da bulunan bir vakıf üniversitesindeki 2022-2023 eğitim-öğretim yılında farklı bölümlerde öğrenim gören öğrencilerden oluşmaktadır. Çalışmada deney grubunda 15 öğrenci ve kontrol grubunda 11 öğrenci bulunmaktadır. Katılımcılar belirlenirken araştırmacı tarafından en hızlı, en kolay ve ekonomik olduğundan kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Kolay örnekleme yöntemi, araştırma için en erişilebilir ve uygun olan örneklem grubunun seçildiği bir örnekleme

yöntemidir. Bu yöntem genellikle zaman ve maliyetten tasarruf etmek amacıyla kullanılır ancak temsili olmayabilir (Babbie, 2016; Creswell, 2014). Kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenen öğrenciler 15 kişi deney 11 kişi kontrol grubu olarak ayrılmıştır. İki gruba da kariyer stresi ölçeği uygulanmıştır. Deney grubu öğrencilerine altı ay süre ile mentor eğitim programı uygulanmıştır. Kontrol grubu öğrencilerine ise herhangi bir çalışma yapılmamıştır.



**Şekil 3.2: Deney ve Kontrol Grubu Seçim Süreci ve İzlenen Yol**

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan ölçme aracı ölçek geliştiren araştırmacıdan izin alınarak uygulanmıştır. Uygulanan formda katılımcılara gerçekleştirilen araştırmanın gönüllülük ilkesine dayandığı, çalışmadan vazgeçme inisiyatifine sahip oldukları ve çalışma tamamen bilimsel amaçla kullanılacak olduğu açıklanmıştır.

#### 3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Hazırlanan veri toplama formunda birinci kısmında araştırmacının hazırladığı kişisel bilgi formunda yaş aralığı, cinsiyet, sınıf düzeyi, mesleki etkinliklere katılım, kariyer hedefi, kendini tanımla biçimi, öğrenci kulüplerindeki aktiflik durumu ve staj deneyimi olmak üzere sekiz değişken yer almaktadır. İlgili form Ek 1’de verilmiştir.

#### 3.3.2. Kariyer Stresi Ölçeği

Bu deneysel çalışmada, Kariyer Stresi Ölçeği (KSÖ) kullanılarak katılımcıların kariyer stresi düzeyleri değerlendirilmiştir. Bu ölçek, Choi ve arkadaşları tarafından 2011 yılında geliştirilen ve daha sonra Özden ve Sertel-Berk tarafından 2017 yılında Türkçeye uyarlanan bir ölçektir. Ölçek, kariyer belirsizliği, bilgi eksikliği, iş bulma baskısı ve dışsal çatışma olmak üzere üç ana alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar, katılımcıların kendilerini ne derece ilgili hissettiklerini belirtmeleri için tasarlanmış 5’li Likert tipi bir ölçek üzerinden değerlendirilir. Cevaplar, "Hiç katılmıyorum (1)" ile "Tamamen katılıyorum (5)" arasında değişmektedir ve ölçekten alınabilecek en düşük puan 20, en yüksek puan ise 100’dür. Bu puanlama, katılımcıların yaşadığı kariyer stresi seviyesini göstermektedir; yüksek puanlar daha ileri seviyede kariyer stresine işaret ettiği söylenebilir. İlgili ölçek Ek 2’de verilmiştir.

**Tablo 3.1: Kariyer Stresi Ölçeği Güvenirlik Katsayıları**

	Ortalama	SS	İç-Tutarlılık	Test-Tekrar Test Güvenirliği
KSÖ-TOP	49.28	16.48	0.94	0.81
KSÖ-KBBE	24.32	9.70	0.94	0.89
KSÖ-DÇ	8.20	3.69	0.83	0.85
KSÖ-İBB	16.74	5.68	0.86	0.81

### **3.4. Programın Uygulanması**

#### **3.4.1. Deney Grubu Öğrencileri**

Mentor farklı bölümlerinde öğrenimini sürdüren; iletişim becerisi yüksek, ekip çalışmasından keyif alan öğrencilerin kariyer merkezi ilkelerine uygunluk sağlayan hem bölümündeki öğrenciler ile irtibat halinde hem de sektörün temsilcisi kurumlar ile iletişim durumunda olan bölümlerinin liderliğini yapan öğrencileri ifade ettiği söylenebilir. Mentor programı farklı üniversitelerde de uygulanmakta olan bir programdır.

#### **3.4.2. Programın Amacı**

Programın organize edilmesinin amacı birtakım becerilere sahip öğrencileri gruplandırarak sahip oldukları potansiyellerini fark etmelerini ve geliştirmelerine zemin hazırlamaktır. Bu kapsamda iş dünyasının bekledikleri yetkinlik ve becerilerinin gelişmesi için programlar oluşturarak sektörünü yakından tanıyan öğrenci haline gelmesi böylelikle de kariyer stres seviyelerinin düşmesi amaçlanmıştır. Kariyer stres seviyelerinin düşüklüğü geçerlilik ve güvenilirliği saptanmış ölçekle tespit edilip literatüre kazandırılmasının da sağlanmasıdır.

#### **3.4.3. Programın Süresi**

Program 2022-2023 eğitim öğretim yılı içerisinde 6 ay süre ile gerçekleştirilmiştir.

#### **3.4.4. Programın Önemi**

Öğrenim gördükleri bölümün temsilciliği rolünü üstlenen mentorların gerek süreç içinde kendilerine özel eğitim programlarından yararlanması gerekse de sektörü ile temas halinde üniversitede organizasyonlar gerçekleştirerek becerilerini geliştirme imkânı bulması üniversite öğrencisi için değerli bir öneme sahiptir. Ayrıca deneysel bir model üzere inşa edilerek ön test son test ölçümleri ile literatüre katkı sağlaması çalışmayı özgün kılmaktadır.

### **3.4.5. Mentor Eğitim Programı Uygulanışı**

Mentor eğitim programı altı ay süre yirmi altı eğitim yedi ise uygulama oturumları ile toplamda otuz üç oturum halinde gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen oturum ve çalışmalar EK 3'te detaylı olarak paylaşılmıştır.

### **3.5. Mentor Programında Kullanılan Teknik ve Uygulamalar**

Gerçekleştirilen uygulamada eğitim, atölye çalışmalarında birtakım uygulama ve tekniklerden istifade edilmiş, uygulanan teknikler kısaca özetlenmiştir.

#### **3.5.1. Atölye Çalışmaları**

Seminer, konferans yapısından farklılaşan atölye çalışmaları küçük gruplar ile tek yönlü aktarımın dışında interaktif gerçekleşen katılımcıların takım çalışmasını geliştiren yetkinlik ve becerilerini geliştiren programlardır (Lumpe, 2007).

#### **3.5.2. Enneagram Çalışması**

Kişinin doğuştan getirdiği yapıyı ifade eden mizaç bilgisini ele alan bir model olan enneagram; bireyin arayışlarını, potansiyel avantaj ve risklerini en net ortaya koyan modellerden biridir (Şirin, 2020). Yunanca enne ve gram kelimelerinin birleşmesinden ismini alan enneagram anlam olarak dokuz nokta manasına gelir. Öğrenciler ilk olarak kendi sahip olduğu mizaç yapısını tanıması ardından muhataplarını (sektör temsilcileri, akranları) tanıyarak sağlıklı ve etkili ilişkiler kurmaları sağlanmıştır.

#### **3.5.3. LinkedIn**

Kariyerlerini planlama sürecinde olan bireylerin en önemli sosyal ağlarından biridir. Bireyin sektörünü yakından takip edebilmesi, staj ve iş fırsatlarına ulaşabilmesi, doğrudan paylaşımlar yapabilmesi önemli fırsatlardandır. Gerçekleştirilen LinkedIn çalışmasında deney grubundaki öğrenciler LinkedIn hesaplarını açıp aktif paylaşım ve içerikler üreterek bir yandan da sektörleri ile temaslar kurmaları sağlanmıştır (Ewing, 2016).

#### **3.5.4. Ofis Stajı**

Öğrencilerin kariyer kararı vermelerinde en aktif uygulamalardan biri de şüphesiz staj olanaklarıdır. Bu bağlamda kariyer ofisi içerisinde haftanın bir günü staj yaparak bölümlerinin ilanlarını taramaları, ilanlardaki ihtiyaçları saptama, firmalar ile

iletişim kurarak organizasyon yapma vb. birçok aktif faaliyette bulunarak ofis stajı gerçekleştirdiler. Böylelikle öğrenim gördüğü bölümün sunduğu imkanları, kısıtlılıkları yakından görmenin yanı sıra networklerini artırma imkânı sağlanmaları desteklenmiştir.

### **3.5.5. İş'te Bir Gün**

Kariyer merkezi işbirlikçilerinden olan firmalar ile dönem içerisinde mentorlar firma yöneticileri ile bir tam gün geçirme fırsatı yakalayarak sektörü, sektörün önde gelen isimleriyle tanışmaları ve gözlemlmelerine olanak sağlanmıştır.

### **3.5.6. Yönetici Buluşmaları**

Başta sivil toplum kuruluşları olmak üzere çeşitli firmaların yöneticileri ile üniversite ortamında mentorlar ile bir araya gelerek soru-cevap, sohbet ortamı oluşturulmuştur. Böylelikle mentorlar hem gönüllülük bilinci hem de proje yapma bilinci hakkında fikir sahibi olmaları, iç gözü kazanmaları amaçlanmıştır.

### **3.5.7. CV Danışmanlığı**

Öğrencilerin iş ve staj başvurularında bulunmaları için oluşturmaları gereken öz geçmiş ile ilgili her bir öğrenci bireysel danışmanlık desteği alarak başvurularda bulunurken daha etkili CV oluşturmaları amaçlanmıştır.

## **3.6. Verilerin Analizi**

Araştırma sonucunda elde edilen veriler incelenmiş ve verilerin toplanmasında herhangi bir hatanın olmadığı sonucuna varılmıştır. Elde edilen verilerin analizi Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 26.0 İstatistik Paket Programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Üniversite Öğrencilerinin, Mentorluk Eğitim Programına dahil olan ve Mentorluk Eğitim Programına dahil olmayan gruplar olarak N 30'dan küçük olduğundan non-parametrik testler kullanılmıştır. Mentorluk Eğitim Programına (MEP) dahil olan deney grubundaki üniversite öğrencileri ile Mentorluk Eğitim Programına (MEP) dahil olmayan kontrol grubundaki üniversite öğrencilerinin Kariyer Stresi Ölçeği ön test ve son test puanları arasında anlamlı bir fark olup olmadığının belirlenmesi amacıyla *Mann-Whitney U Testi* uygulanmıştır. Deney ve kontrol gruplarının ayrı bir şekilde Kariyer Stresi Ölçeği ön test ve son test puanları arasında anlamlı bir fark olup olmadığının belirlenmesi amacıyla da *Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi* uygulanmıştır. Ön test ve son test ile elde edilen verilerin gruplara göre

normal dağılıma uygunluğunun belirlenmesi amacıyla *Shapiro-Wilk Testi* incelenmiştir. Aralık ve oran ölçeği kullanıldığı durumlarda sayısı 30'dan az veri seti ile çalışıldığında parametrik olmayan testler kullanılır (Yılmaz ve Yılmaz, 2005). Tüm testler çalışma grubunun 30'dan küçük olması sebebiyle nonparametrik teste tabi tutulmuştur.

**Tablo 3.7: Deney Grubunun Ön Test ve Son Test Puanlarının Normallik Analizi Sonuçları**

Ölçek	Test Türü	X	SS.	Min.	Max.	Shapiro Wilk
KSÖ	Ön Test	43,06	16,07	25	86	0,887
	Son Test	42,4	14,04	23	76	0,922

\*p<.05

Tablo 3.7'de görüldüğü gibi deney grubunun ön test ve son test puanlarının normalliğini saptamak amacıyla Shapiro-Wilk testi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre deney grubunun ön test ve son test puanlarının normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir (p>.05). Gruplardaki katılımcı sayısının 30'dan küçük olması nedeniyle Mann-Whitney U ve Wilcoxon işaretli sıralar testleri kullanılmıştır.

**Tablo 3.8: Kontrol Grubunun Ön Test ve Son Test Puanlarının Normallik Analizi Sonuçları**

Ölçek	Test Türü	X	SS.	Min.	Max.	Shapiro Wilk
KSÖ	Ön Test	40,36	13,35	25	68	0,921
	Son Test	42,45	14,88	27	77	0,887

\*p<.05

Tablo 3.8'de görüldüğü gibi kontrol grubunun ön test ve son test puanlarının normalliğini saptamak amacıyla Shapiro-Wilk testi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre kontrol grubunun ön test ve son test puanlarının normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir (p>.05). Gruplardaki katılımcı sayısının 30'dan küçük olması nedeniyle Mann-Whitney U ve Wilcoxon işaretli sıralar testleri kullanılmıştır.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### ARAŞTIRMA BULGULAR

#### 4.1. Araştırmanın Birinci Hipotezine İlişkin Bulgular

*H1: Deney ve kontrol gruplarının ön test puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur.*

Birinci hipoteze yönelik olarak gerçekleştirilen analizlerden önce öğrencilerin Gruplara atanmasının seçkisiz örnekleme yöntemiyle olmaması sebebiyle deney ve kontrol grubundaki öğrencilerin kariyer stresi puanlarının ön test sonuçlarına göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi için *Mann-Whitney U* analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.1’de gösterilmiştir.

**Tablo 4.1: Deney ve Kontrol Grubu Öğrencilerinin Ön Test Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Mann-Whitney U Sonuçları**

Değişken	Grup	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Kariyer Stresi Öntest	Deney	15	13,93	209,00	76,000	,736
	Kontrol	11	12,91	142,00		
	Toplam	26				

Tablo 4.1’de görüldüğü gibi deney ve kontrol gruplarının kariyer stresi ölçeği ön test puanları arasındaki farkı saptamak amacıyla Mann-Whitney U analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre deney grubu kariyer stresi ön test puanları (Sıra Ort.= 13,93) ile kontrol grubu kariyer stresi ön test puanları (Sıra Ort.= 12,91) arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık görülmemiştir ( $U= 76$ ;  $p= ,736$ ). Bu sonuca göre 1. hipotez doğrulanmıştır.

#### 4.2. Araştırmanın İkinci Hipotezine İlişkin Bulgular

*H2: Deney grubunun son test puanları kontrol grubunun son test puanlarından istatistiksel açıdan anlamlı olarak düşüktür.*

Deney ve kontrol grubundaki öğrencilerin kariyer stresi puanlarının ön test sonuçlarına göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi için Mann-Whitney U analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.2’de gösterilmiştir.

**Tablo 4.2: Deney ve Kontrol Grubu Öğrencilerinin Son Test Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Mann-Whitney U Sonuçları**

Değişken	Grup	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Kariyer	Deney	15	13,60	204,00	81,000	,938
Stresi	Kontrol	11	13,36	147,00		
Sontest	Toplam	26				

Tablo 4.2’de görüldüğü gibi deney ve kontrol gruplarının kariyer stresi ölçeği son test puanları arasındaki farkı saptamak amacıyla Mann-Whitney U analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre deney grubu kariyer stresi son test puanları (Sıra Ort.= 13,60) ile kontrol grubu kariyer stresi son test puanları (Sıra Ort.= 13,36) arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık görülmemiştir ( $U= 81$ ;  $p= ,938$ ). Bu sonuca göre 2. hipotez doğrulanmamıştır.

#### 4.3. Araştırmanın Üçüncü Hipotezine İlişkin Bulgular

*H3: Deney grubunun son test puanları ön test puanlarından istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde düşüktür.*

Deney grubundaki öğrencilerin kariyer stresi son test ile ön test puanları arasında fark olup olmadığını saptamaya yönelik *Wilcoxon işaretli sıralar testi* analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.3’de gösterilmiştir.

**Tablo 4.3: Deney Grubu Öğrencilerinin Son Test ile Ön Test Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi Sonuçları**

Deney grubu Son-Ön	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	z	p
Negatif Sıra	7	8,86	62,00	-,114	,909
Pozitif Sıra	8	7,25	58,00		
Eşit	0				

Tablo 4.3’de görüldüğü gibi deney grubundaki öğrencilerin son test ile ön test puanları arasındaki farkı saptamak amacıyla *Wilcoxon işaretli sıralar testi* yapılmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre deney grubundaki öğrencilerin kariyer stresi son test puanları ile ön test puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık görülmemiştir ( $z= -.114$ ,  $p= .909$ ). Bu sonuca göre 3. hipotez doğrulanmamıştır.

#### 4.4. Araştırmanın Dördüncü Hipotezine İlişkin Bulgular

*H4: Kontrol grubunun ön test puanları ile son test puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur.*

Kontrol grubundaki öğrencilerin kariyer stresi son test ile ön test puanları arasında fark olup olmadığını saptamaya yönelik *Wilcoxon işaretli sıralar testi* analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.4’de gösterilmiştir.

**Tablo 4.4: Kontrol Grubu Öğrencilerinin Son Test ile Ön Test Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi Sonuçları**

<b>Kontrol grubu Son-Ön</b>	<b>N</b>	<b>Sıra Ort.</b>	<b>Sıra Top.</b>	<b>z</b>	<b>p</b>
<b>Negatif Sıra</b>	4	5,88	23,50	-,846	,397
<b>Pozitif Sıra</b>	7	6,07	42,50		
<b>Eşit</b>	0				

Tablo 4.4’de görüldüğü gibi kontrol grubundaki öğrencilerin son test ile ön test puanları arasındaki farkı saptamak amacıyla Wilcoxon işaretli sıralar testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre kontrol grubundaki öğrencilerin kariyer stresi son test puanları ile ön test puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık görülmemiştir ( $z = -.846$ ,  $p = .397$ ). Bu sonuca göre 4. hipotez doğrulanmıştır.

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın tez konusu olarak seçilip uygulanmasının motivasyonunda ki örgü şu şekildedir. Mentor eğitim programı kariyer merkezine kariyer stresi ile gelen danışmanlık hizmeti alan öğrencilerin aktif çalışma imkânı sunulabilecek, sektörle doğrudan iletişimde kalabilecek, staj tecrübesi edinerek organizasyon becerisiyle birçok becerisini pratik olarak geliştirebileceği bir deneysel çalışmanın kariyer stresini azaltmada etkili olup olmayacağı sorusuyla tasarlanan bir programdır. Program aynı zamanda üniversite öğrencilerinin sınıf düzeyleri, yaş aralıkları, mesleki eğitim ve faaliyetlere katılma durumu, kulüplerde aktif olup olmama hali, kariyerini şekillendirmeyi düşündüğü alan ve kendini tanımlama biçiminin de kariyer stresi üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamıştır. Ancak bu değişkenlerin deneysel çalışmalar ile ölçülmesi genellemede hata oluşturacağından ölçülmeye gidilmemiştir. Programın uzun olmasının etkili olacağı düşünülerek altı aylık süreci kapsamaktadır. Ayrıca araştırma, hem otuz üç farklı eğitim içeriklerine hem de uygulamalar barındırması bakımından özgün olma niteliği taşımaktadır. Programın oturumları oluşturulurken ilk aşamada şirketlerle görüşmelerde sorulan ‘Hangi beceri ve yetkinlikleri işe alıyorsunuz? Sorusunun tüm sektörler için ortak küme oluşturularak bu yetkinlik ve beceriler ile ilgili iki haftalık (yirmi altı oturum) eğitim programına tabi tutularak başlangıç yapılmıştır. Ardından bölümleri doğrultusunda yedi farklı oturum ile bölümlerini yakından tanımaları, network oluşturmaları, en az bir organizasyon içerisinde yer alarak organizasyon, planlama gibi becerilerin artırması amaçlanmıştır. Böylelikle öğrenciler hem sektörün beklentilerinin farkına varması hem de bu becerileri kazanma imkânı bulması amaçlanmıştır. Ancak planlanan ve uygulanan bu çalışma grubunun oluşturulması tartışmada da sıralanan birçok etmeden ötürü amacına ulaşamamıştır. Tüm bu sonuç ve değerlendirmeler bakımından; oturumların uzunluğu, deneysel çalışmanın dördüncü ayında yaşanan deprem felaketiyle deney grubunda yer alan öğrencinin vefatı ve grubun etkilenmesi deney ve kontrol grubunun seçimi faktörlerinden istenen, amaçlanan sonuca ulaşmamıştır.

### 5.1. Birinci Hipoteze Yönelik Tartışma ve Sonuç

Araştırmanın birinci hipotezi olan “*Deney ve kontrol gruplarının kariyer stresi ön test puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yoktur*” hipotezi test edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda deney ve kontrol gruplarının kariyer stresi ön test puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır. Bu sonuca göre birinci hipotez doğrulanmaktadır.

Üniversite öğrencileri üzerinde yapılan çalışmalar incelendiğinde Akbulut (2023) gerçekleştirdiği çalışmada kariyer stresinin üniversite öğrencilerinde yaygın bir hâl olduğunu bunu yenmede çeşitli stratejiler geliştirilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Bozyiğit ve Gökbaraz (2020) ise öğrencilerin büyük çoğunluğunda kariyer stresi alt boyutlarından kariyer belirsizliğinin yaygın olduğunu ifade etmekle birlikte sınıf düzeyinin artışı bireyin kariyer stres düzeyini pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Duru ve Gültekin’in (2020) çalışmasında üniversite öğrencilerinin kariyerlerine ilişkin nasıl bir planlama yapmaları gerektiği ile ilgili belirsizliğe karşın yaşadıkları stresi fark etmelerinin önemli olduğunu vurgulayarak, mentorluk çalışmasının kariyer stresi ve kariyer uyum yeteneklerini geliştirmede etkili olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Ekici (2019) çalışmasında mentorluğun üniversite öğrencilerinin kariyer gelişiminde önemli rol oynamakta olduğunu ifade etmektedir.

Araştırmanın birinci hipotezine ilişkin çıkan sonuca ulaşılmasının nedeni, stresin müdahale olmaksızın insanlarda farklı biçimlerde var olabilecek bir duygu ve düşünce durumu olması olarak söylenebilir. Karabacak’a (2010) göre hemen hemen herkesin günlük yaşamda karşılaştığı, birkaç saniye ya da birkaç saate kadar süren ve ekseriyetle hafif olarak ortaya çıkan stres olaylarından oluşmaktadır. Yaşanılan iş ve okul hayatında zamanın çok hızlı bir biçimde geçmesi, insanların sürekli bir görev temposu içerisinde olması, yaşamın monoton bir hâl gelmesi gibi faktörler bu araştırmanın katılımcılarının stres türü farketmeksizin benzer stres düzeyine sahip olmasına neden olarak gösterilebilir.

## 5.2. İkinci Hipoteze Yönelik Tartışma ve Sonuç

Araştırmanın ikinci hipotezi olan “*Deney grubunun kariyer stresi son test puanları kontrol grubunun son test puanlarından istatistiksel açıdan anlamlı olarak düşüktür*” hipotezi test edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda deney ve kontrol gruplarının kariyer stresi son test puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır. Bu sonuca göre ikinci hipotez doğrulanmamaktadır.

İlgili literatür incelemelerinde doğrudan bu durumu ölçen bir çalışmaya rastlanmamakla beraber genel olarak mentorluk programının işlev ve öğrencinin stres seviyesi üzerinde olumlu etki taşıdığı çalışmalara rastlanmıştır. Bu kapsamda Erol ve Özdemir (2018) araştırmasında mentorluk ile öz yeterlilik algısı üzerindeki etkiyi araştırmıştır. Gerçekleştirilen araştırma mentorluğun işlevselliği bakımından eğitim programının önem taşıdığı ifade edilmiştir. Gunn ve arkadaşları (2017) çalışmasında mentorluk programının akademik destek bakımından zorlayıcı, psikolojik ve duygusal bakımdan fayda sağladığı paylaşılmıştır. Leidenfrost (2014) gerçekleştirdiği çalışmada üç farklı mentorluk tarzının etkisini inceleyerek programın akademik etkililiğini ölçmüştür. Performans bakımından olumlu sonuçlar verdiği gözlenirken üç farklı mentorluğun doğrudan akademik performans bakımından spesifik bir etki taşımadığı paylaşılmıştır.

Araştırmanın ikinci hipotezinin doğrulanmamasının nedeni mentorluk programının etkililik bakımından gelişmeye ihtiyaç duyması olarak söylenebilir. Kontrol grubundaki katılımcılar kariyer streslerini düşürecek herhangi bir etkene maruz kalmaması varsayımından hareketle deney grubunun kariyer stresi düzeyinin kontrol grubunun kariyer stresi düzeyinden anlamlı olarak daha düşük çıkması araştırma kapsamında yapılan programın etkililiğinin olmadığı anlamına gelebilir. Deney grubunun kariyer stresi ön test puanlarına bakıldığında programdan sonra kariyer stresinin düşmesi programın tüm öğrencilerde olmasa da bazı özelliklere sahip öğrencilerde etkili olabileceği iddiasını ortaya çıkarmaktadır.

### 5.3. Üçüncü Hipoteze Yönelik Tartışma ve Sonuç

Araştırmanın üçüncü hipotezi olan “*Deney grubunun kariyer stresi son test puanları ön test puanlarından istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde düşüktür*” hipotezi test edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda deney grubunun kariyer stresi son test puanı ile ön test puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır. Bu sonuca göre üçüncü hipotez doğrulanmamaktadır. Gerçekleştirilen oturumlar sonrası uygulanan ölçek sonuçları incelendiğinde deney grubunda yer alan öğrencilerin kariyer stres düzeyleri ile oturumların sonundaki kariyer stres düzeyleri arasında anlamlı bir fark oluşmadığı tespit edilmiştir.

Bu bulgu kapsamında hem yurt içinde hem yurt dışında birçok araştırmaya rastlanmıştır. Akinla ve arkadaşları (2018) gerçekleştirdiği çalışmada tıp öğrencilerine yönelik gerçekleştirilen mentorluk programının kariyer stresinin azaltılmasının yanı sıra kişisel ve mesleki gelişim için önemli rol üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır. Can ve arkadaşlarının (2019) yaptığı çalışmada mentorluğun sürdürülebilirliğinde rol oynayan etmenleri araştırmıştır. Araştırmasında bu kapsamda üç etmenin kritik önem taşıdığı ifade edilmiştir. Bunlar: mentorluk işlevleri, program organizasyonu ve mentor özellikleridir. Vatansever, (2021) gerçekleştirdiği çalışmada e mentorluk programının kariyer gelişimi üzerinde olumlu etkiler gösterdiği ifade edilmiştir. Bu çalışmalar mentorluk programlarının üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimi ve kariyer stresleri üzerindeki etkisine olumlu etkilere sahip olduğunu açıklayan bulgulardır. Mentorluk faaliyetinin doğrudan kariyer stresine etkisini ölçen çalışmaya rastlanmadığından genel anlamda mentorluk programlarının kariyer stresi üzerindeki etkilerini araştıran çalışmalar mevcuttur. Bu bağlamda literatürde bulunan çalışmalar bu savı destekler niteliktedir. Çamveren ve Vatan (2018) gerçekleştirdiği çalışmada mentorluğun kariyer gelişiminin önemli bir parçası olduğu ve yaygınlaştırılması gerektiğini paylaşmıştır. Çankaya (2009) araştırmasında mentorluk programının üniversitelerde yaygınlaştırılması gerektiğini paylaşmıştır. Tükeltürk ve Balcı (2014) yaptığı çalışmada mentorluk programının öğrencinin kişisel, sosyal, ahlaki ve mesleki gelişiminin önemli bir parçası olduğu ve üniversitelerde yaygınlaştırılması gerektiği paylaşılmıştır. Gerçekleştirilen literatür taramalarında da mentorluğun genel olarak öğrencinin kariyer gelişiminde, stres yönetiminde etkili olduğu düşüncesi yaygındır.

Araştırmanın üçüncü hipotezinin doğrulanmamasının nedeni olarak deney grubuna seçilen öğrencilerin stres puanlarına göre değil de rastgele seçilmiş olmaları söylenebilir. Rastgele seçilen öğrencilerin içerisinde stres düzeyleri birbirinden farklı kişilerin bir arada olmasına sebep olmaktadır. Farklı stres seviyelerine sahip grubun ise aynı oturumları eksiksiz tamamlayarak stres seviyelerinin düşmesini beklemek ise gözden kaçırılan olumsuz bir detay olarak göze çarpmaktadır. Ayrıca kontrol grubundan bağımsız olarak program sonrası 15 katılımcıdan 7'sinin kariyer stresinin daha düşük olması ve fakat istatistiksel açıdan anlamlı fark olmaması programın etkililiğinin düşük olduğu fikrini ortaya çıkarmaktadır.

#### **5.4. Dördüncü Hipoteze Yönelik Tartışma ve Sonuç**

Araştırmanın dördüncü hipotezi olan “*Kontrol grubunun kariyer stresi ön test puanları ile son test puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur*” hipotezi test edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda kontrol grubunun kariyer stresi son test puanı ile ön test puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır. Bu sonuca göre dördüncü hipotez doğrulanmaktadır.

Literatür incelendiğinde lisans öğrencilerine yönelik kariyer stresinin etkisini araştıran bir deneysel çalışmaya rastlanmamıştır. Gündoğdu ve Yağmur (2021) kariyer stresinin akademik performansı da pozitif yönde etkilediğini ifade etmiştir. Şentürk ve arkadaşları (2022), Torun ve arkadaşları (2021), Kahraman (2023) ve Yemenici ve arkadaşlarının (2020) çalışmalarında üniversite öğrencilerinde kariyer stresi yaşandığını ifade etmişlerdir.

Kontrol grubunda herhangi bir farklılık olmamasının nedeni mentorlük programına katılmamaları olabilir. Araştırmacının kontrol edebildiği, kariyer stresini anlamlı olarak etkileyebilecek herhangi bir etkenin kontrol grubuna yöneltilmemesi buna sebep olarak gösterilebilir. Kontrol grubunda bulunan 11 katılımcıdan 7 katılımcının kariyer stresi düzeyi son test puanının anlamlı olmasa dahi daha yüksek çıkması programa katılmamalarının bir bulgusu olarak gösterilebilir.

#### **5.5. Öneriler**

Yapılan alan yazın taraması ve bulgular ışığında uygulamacılara ve araştırmacılara sunulabilecek öneriler şu şekildedir.

### **5.5.1. Uygulamacılara Öneriler**

1. Mentor eğitim programı gibi programlar tasarlanırken programın uzunluğu gözden geçirilerek 10-15 oturumluk çalışma ile tasarlanabilir.
2. Üniversite kariyer merkezleri buna benzer çalışmaları öncelikle birinci sınıftan başlayarak öğrencilerin dördüncü sınıfa kadar giden eğitim süreçleri boyunca boylamsal çalışmalar şeklinde tasarlamaları daha uygun görülebilir.

### **5.5.2. Araştırmacılara Öneriler**

1. Araştırma yalnızca kariyer stresini değil kariyer uyumu ve doyumunu kavramları da incelenerek genişletilebilir.
2. Araştırma nicel araştırma yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Öğrenciler ile odak grup görüşmesi gerçekleştirilerek nitel veriler de elde edilebilir.
3. Örneklem grubunun belirlenmesi sırasında deney grubu olarak kariyer stres düzeyleri yüksek olan öğrenci grubu ile başlanması aradaki farkın daha fark edilir sonuçlar vermesi bakımından kariyer stresi düzeyi yüksek grupla başlanabilir.
4. Çalışma grubu bir üniversiteye ait öğrencilerle sınırlı kalmıştır. Benzer çalışmalarda birden fazla üniversiteden öğrencilerin de dahil edilmesi sonuçların genelleştirilmesi açısından önem taşır.
5. Üniversite meslek hayatı öncesi son duraklardan olduğundan eğitim ve mentorluk çalışmaları kritik önem taşımaktadır. Bu araştırmaların, çalışmaların sayısı artırılmalıdır.

## KAYNAKÇA

- Adıgüzel, O. (2007). Shein 'ın kariyer çapaları perspektifinde süleyman demirel üniversitesi İİBF öğrencilerinin kariyer değerlerine ilişkin bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2): 277-292.
- Akbulut, Ö. F. (2023). Üniversite öğrencilerinde kariyer stresi, beş faktör kişilik özellikleri ve covid-19 korkusu arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 10 (20): 15-27.
- Akdoğan, F. E. (2009). *Zihinsel engelliler öğretmenlerinin öz yeterlik algıları ve stres düzeyleri arasındaki ilişkileri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Akinla, O., Hagan, P., & Atiomo, W. (2018). A systematic review of the literature describing the outcomes of near-peer mentoring programs for first year medical students. *BMC Medical Education*, 18: 1-10.
- Aladağ, M., ve Tezer, E. (2007). Üniversite öğrencilerine yönelik bir akran dan ışımanlığı programı için ihtiyaç taraması çalışması. *Ege Eğitim Dergisi*, 8(2): 19-35.
- Albayrak, V. Ü. N. (2013). Hemşirelik eğitiminde akran eğitim modeli. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 6(4): 214-217.
- Andrews, M. (1999). Mentorship in Nursing: A literature review. *Journal Of Advanced Nursing*, 29(1): 201-207.
- Angelo Kinicki, M. F. (2018). *Organizational behavior: A practical, problem-solving approach*. Mcgraw-Hill Education.
- Arık, N. ve Seyhan, B. (2016). Üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasında teknoloji bilgisi ve gelecek beklentilerinin rolü. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(7): 2218-2231.
- Aşık, G. ve Akgül, H. (2022). Üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri, kariyer kararında ailenin etkisi ve kariyer kararı verme yetkinlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(1): 192-212.

- Aytaç, S. ve Bayram, N. (2001). Üniversite gençliğinin iş ve eş seçimindeki etkin kriterlerinin analitik hiyerarşi süreci (AHP) ile analizi. *Öneri Dergisi*, 4(16): 89-100.
- Bagshaw, M. (1998). Conflict management and mediation: Key leadership skills for the millennium. *Industrial and Commercial Training*, 30(6): 206-208.
- Balcı, Ş. A. M. (2014). Üniversitelerde mentorluğun kurumsallaştırılması süreci, önemi ve kazanımları; Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Üzerine Bir İnceleme. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1): 137-155.
- Barişçil, A. Y. A. (2016). Stress and future career aspirations among university students in Turkey. *International Journal of Social Sciences And Humanity Studies*, 8(1): 233-250.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. Kariyer Yayınları.
- Batıgün, A. D. ve Kayış, A. A. (2014). Üniversite öğrencilerinde stres faktörleri: kişilerarası ilişki tarzları ve problem çözme becerileri açısından bir değerlendirme. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(2): 69-80.
- Babbie, E. R. (2020). *The practice of social research*. Cengage AU.
- Bayrakceken, E. ve Buztepe, S. (2021). Sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu öğrencilerinin kariyer streslerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(3): 260-266.
- Beltman, S. (2012). Institution-wide peer mentoring: benefits for mentors. *The International Journal of the First Year In Higher Education*, 3(2): 33-44.
- Bertelsen, J. W.-C. (2021). Career-related peer mentoring: can it help with student development? *Mentoring & Tutoring: Partnership In Learning*, 29(2): 238-256.
- Boğazlıyan, E.E., Taşgın, Ö. ve Bozgeyikli, H. (2017). Üniversiteli gençlerin işsizlik kaygıları ile psikolojik dayanıklılıkları arasındaki ilişki. *Emek ve Toplum Dergisi*, 6(16), 551-567.
- Bonner, H. (2019). A short-term peer mentor/mentee activity develops bachelor of science students career management skills. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 27(5): 509-530.

- Bozyiğit, E., ve Gökbaraz, N. (2020). Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinde kariyer stresinin belirleyicileri. *Journal of Computer and Education Research*, 8(15): 181-200.
- Budak, S. (2005). *Psikoloji sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Budak, G. (2008). *Koçluk, mentorluk. yetkinliğe dayalı insan kaynakları yönetimi*. İzmir: Barış Yayınları.
- Camveren, H., ve Vatan, F. (2018). Yükseköğretimde mentorluk yetkinliği ve faydaları. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 15(4): 256-261.
- Can, G., Çoşkun, A., Uzun, Y. ve Nalça, C. (2019). Lisansüstü öğrenciler arasında yapılan çevrimiçi akran mentorluğun sürdürülebilirliğini etkileyen unsurlar. *Van Yüziüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1): 910-942.
- Choi, B. Y., Park, H., Nam, S. K., Lee, J., Cho, D., & Lee, S. M. (2011). The development and initial psychometric evaluation of the korean career stress inventory for college students. *The Career Development Quarterly*, 59(6): 559-572.
- Collier, P. (2017). Why peer mentoring is an effective approach for promoting college student success. *Metropolitan Universities*, 28(3): 9-19.
- Creed, P. (2017). Kariyer stresinin ve istihdam edilebilirlik güveninin öncülü olarak kişisel yönelim: Kariyer hedefi-performans tutarsızlığının ve kariyer hedefi öneminin araya giren rolleri. *Mesleki Davranış Dergisi*, 99: 79-92.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Çakmak, Ö., & Hevedanlı, M. (2004). Biyoloji öğretmen adaylarının kaygılarını etkileyen etmenler. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, 6(9): 1-11.
- Çankaya, İ. (2009). Üniversite Mentoru (Gönüllü Danışman) Eğitimi Modeli Özeti. *E-Journal Of New World Sciences Academy*, 4(1): 115-127.
- Çevik, V. A., & Öneren, M. (2019). Ön lisans öğrencilerinin iş bulma endişeleri ve kaygı düzeylerinin belirlenmesi. *Erzurum Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 4(8): 1-12.
- Crisp, G., & Cruz, I. (2009). Mentoring College Students: A Critical review of the literature between 1990 and 2007. *Research In Higher Education*, 50: 525-545.

- Çöp, S. (2020). Kariyer stresinin kariyer kararlılığı üzerindeki etkisinde sosyal ağ desteğinin aracılık rolü: Gastronomi öğrencileri üzerine bir araştırma. *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(10): 835-856.
- Gosser, D. & Roth, V. (1998). The workshop chemistry project: peer-led team-learning. *Journal Of Chemical Education*, 75(2): 185-187.
- Demir, B., ve Çalık, A. (2017). Bireysel kariyer planlamasında etkili olan faktörler: Muş Alparslan Üniversitesi İİBF Örneği. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (3): 156-168.
- 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.
- Duru, H., ve Gültekin, F. (2020). Eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer stresleri, kariyer uyum yetenekleri ve mentorluk arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 28(1): 328-337. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.3596>
- Duygulu, S. A.-S. (2012). Peer Mentoring: A way of developing internal locus of control to empower new nursing students. *Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, 1(1): 24-35.
- Emirel, M. ve Bozkurt, Ö. (2022). Kariyer stresi ile belirsizlikten kaçınma arasındaki ilişkinin incelenmesi: Sigortacılık ve sosyal güvenlik bölümü öğrencileri üzerine bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 13(1): 1-16.
- Erçim, R. E., Köse, H., Budak, Y. ve Yıldırım, H. (2020). Üniversite öğrencilerinin sınav dönemi öncesi, sırası ve sonrasında depresyon, anksiyete ve stres durumu ile beslenme alışkanlıklarındaki değişimin incelenmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 5(3): 133-143.
- Ergün, Y. (2021). Hemşirelik Bölümü Öğrencilerinin Akran Yönderliği Programına İlişkin Deneyim ve Görüşleri: Bir Devlet Üniversitesi Örneği (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Erol, Y.C. ve Özdemir, T.Y. (2018). Öğretmen adaylarının okul tabanlı mentorluk ve özyeterlilik algılarının incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(2): 874-894.

- 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 Kâtip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2): 217-232.
- Ewing, C. S. (2016). *Perceptions of college students towards the use and usefulness of linkedin as a professional networking tool* (Yayınlanmış Doktora Tezi). Mississippi State University, Mississippi.
- Fidel, T. v. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston, MA: Pearson.
- Forde, N., Rogers, M., Canty, M. J., Lonergan, P., Smith, G. W., Coussens, P. M., ... & Evans, A. C. O. (2008). Association of the prion protein and its expression with ovarian follicle development in cattle. *Molecular Reproduction and Development*, 75(2): 243-249.
- Forum, W. E. (2020). *The future of jobs report*. World Economic Forum.
- Gunn, F., Lee, S. H., & Steed, M. (2017). Student perceptions of benefits and challenges of peer mentoring programs: Divergent perspectives from mentors and mentees. *Marketing Education Review*, 27(1): 15-26.
- Güllüce, A. Ç., Bozkurt, Ö. ve Meriç, S. (2017). Örgütsel adalet algısının iç girişimci davranışlar ile ilişkisi: Otel yöneticilerine yönelik bir araştırma. *Journal of Entrepreneurship & Development/Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 12(2): 39-50.
- Gülmez, N. ve Okur, M. E. (2021). Üniversite kariyer merkezlerinin dünyadaki gelişimi ve Türkiye Örneği. *Troy Academy*, 6(1): 137-157. <https://doi.org/10.31454/troyacademy.894132OECD>
- Günay, A. ve Çelik, R. (2019). Kariyer stresinin psikolojik iyi oluş ve iyimserlik değişkenleriyle yordanması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (33): 205-218.
- Gündoğdu, Y. (2021). *Üniversite öğrencilerinin algılanan kariyer engelleri, kariyer stresi ve kariyer farkındalığı ile akademik başarıları arasındaki ilişkiler*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Ufuk Üniversitesi, Ankara.
- Gürpınar, A. C., Emül, B. ve Siyez, D. (2021). Öğretmen adaylarında kariyer yetkinlik beklentisi ve mesleki sonuç beklentisi: Kariyer stresinin aracı rolü. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (10): 220-237. <https://doi.org/10.21733/ibad.852211>

- Güven, A. (2020). İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlama süreci ve İİBF öğrencilerinin özel sektör ve kamu sektörü algıları üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (48): 264-285.
- Hugo, (2019). Predicting Employment through machine learning. *NACE Journal*.
- Işık, E. (2007). Üniversite Öğrencilerinin buldukları yükseköğretim kurumlarında kariyer danışmanlığı hizmetlerine ilişkin algı ve beklentileri. *16. Eğitim Bilimleri Kongre Kitabı*. Ankara.
- Jung, Y. M. (2020). Nursing students' career identity, satisfaction with major, and career stress by career decision Type. *Japan Journal Of Nursing Science*, 17(1): e12281.
- Kahraman, F. (2023). Sağlık eğitimi alan üniversite öğrencilerinde kariyer stresinin kariyer geleceği üzerindeki etkisi. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (34): 487-502.
- 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.
- Kammeyer-Mueller, J. D., & Wanberg, C. R. (2003). Unwrapping the organizational entry process: Disentangling multiple antecedents and their pathways to adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 88(5): 779-794.
- Karabacak, G. (2010). *İşgören kişilik özelliklerinin iş stresi üzerine etkisi* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Karakuş, S. ve Yılmaz, F. K. (2022). COVID-19 pandemi döneminde sağlık yönetimi öğrencilerinin iş bulma stres ve gelecek kaygısı. *Gevher Nesibe Tıp ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7(19): 42-53.
- Lee, H. J. & Park, Y. L. (2020). The mediating effect of grit in the relationship between calling and academic achievement and career stress. *International Journal Of Advanced Culture Technology*, 8(1): 98-106.
- Leidenfrost, B., Strassing, B., Schütz, M., Carbon, C. & Schabmann, A. (2014). The impact of peer mentoring on mentee academic performance: Is any mentoring style better than no mentoring at all?. *International Journal Of Teaching and Learning in Higher Education*, 26(1): 102-111.

- Lumpe, A. T. (2007). Research-based professional development: teachers engaged in professional learning communities. *Journal Of Science Teacher Education*, 18(1): 125-128.
- Mckean, R., Misra, R., West, S. & Russo, T. (2000). Academic stress of college students: comparison of student and faculty perceptions. *College Student Journal*, 34(2): 236-245.
- "Mentor Eğitim Programı". Mentorluk ve akran mentorluğu. [www.biruni.edu.tr/ogrenci/mentorluk-ve-akran-mentorlugu,2022](http://www.biruni.edu.tr/ogrenci/mentorluk-ve-akran-mentorlugu,2022)  
[15.03.2024]
- Musal, B. (2018). Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesinde Akran Danışmanlığı Programı: İki Yıllık Deneyim. *Tıp Eğitimi Dünyası*, 17(53): 5-12.
- Park, H., Choi, B. Y., Nam, S. K., & Lee, S. M. (2011). The role of career stress in the relationship between maladaptive perfectionism and career attitude maturity in South Korean Undergraduates. *Journal of Employment Counseling*, 48(1): 27-36. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2011.tb00108>
- Peterson. (2012). Kariyer düşünceleri, kararsızlık ve depresyon: kariyer danışmanlığında ruh sağlığı değerlendirmesi için çıkarımlar. *Kariyer Değerlendirme Dergisi*, 20(4): 497-506.
- Polat, F. B. (2022). Kariyer stresinin ve kariyer kararlılığının psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisi. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(2): 62-80.
- Saka, N. & Gati, I. (2007). Emotional and personality-related aspects of persistent career decision- making difficulties. *Journal of Vocational Behavior*, 71(3): 3340-358.
- Samardzic, A.N. & Cohen, M. (2016). *Peer mentoring in higher education and the development of leadership skills in mentors*. E. G. Limited.
- Sertel-Berk, Ö. (2017). Kariyer Stresi Ölçeğinin (KSÖ) Türkçe' ye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin sınanması. *Psikoloji Çalışmaları*, 37(1), 35-51.
- Söner, O. (2021). Kariyer karar verme güçlüğünde cinsiyet farklılıkları: bir meta analiz çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (57): 401-424.
- Sönmez, N. K. (2021). Turist rehber adaylarının kariyer streslerinin incelenmesi. *Balıkesir University Journal Of Social Sciences*, 24(45): 599-622.

- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal Of Vocational Behavior*, 16(3): 282-298.
- Şanlı Kula, K. ve Saraç, T. (2017). Üniversite öğrencilerinin umutsuzluk düzeylerinin incelenmesi: Ahi Evran Üniversitesi Örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1): 1-16.  
<https://doi.org/10.17494/ogusbd.330620>
- Şentürk, F., Aşık, M., Bektaş, E., Akgül, T., Benli, İ. ve Karagüven, D. (2022). Quality of life assessment in adolescent and young adults with scheurmann's kyphosis. *Journal of Turkish Spinal Surgery*, 33(3), 117-123.
- Şirin, T. (2020). Enneagram Türkiye Kişilik Envanteri'nin geliştirilmesi ve psikometrik özelliklerinin belirlenmesi. *Electronic Turkish Studies*, 15(2): 1375-1398.
- TDK. (2024). [www.tdk.gov.tr/](http://www.tdk.gov.tr/)
- TÜİK. "İşgücü İstatistikleri". <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2023-53521> [25.03.2024].
- Tuncay, A. (2022). *Genç işsizlikle mücadelede kariyer merkezlerinin rolü ve bir kariyer merkezi modeli* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Dicle Üniversitesi, Diyarbakır.
- Tunç, F. (2020). Yükseköğretimde öğrenci mentorluk algısı: devlet ve vakıf üniversiteleri açısından bir inceleme (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Karaman.
- Üstün, G., Dedekoç, Ş., Kavalalı, T., Öztürk, F., Sapçı, 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. ve Uçkun, S. (2018). Performans değerlendirme yöntemleri üzerine nitel bir araştırma: Kocaeli İli Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2): 254-275.
- Vatansever, Ç. (2021). Gençlerin kariyer gelişiminde e-mentorluk sürecinin etkisi. *İstanbul Management Journal*, (90): 91-114.
- Vicdan, A. K. ve Su, S. (2021). The effect of peer mentoring model used to teach peripheral intravenous catheter placement on knowledge, skills, self-confidence, satisfaction and fear of nursing students: A Randomized Controlled Trial. *Karya Journal Of Health Science*, 3(3): 343-349.

- Yam, F. C. (2020). Adalet meslek yüksekokulu öğrencilerinin kariyer streslerinin psikolojik iyi oluşları üzerindeki yordayıcı rolü. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(72): 710-721.
- Yang, P. (2017). Career stress scale for hospital nurses: Implications for workplace counseling. *Journal Of Employment Counseling*, 54: 156-167.
- Yang, P. (2019). Uçuş görevlilerinin kariyer doyumu için kişilik ve kariyer stresinin önemi. *Sosyal Davranış ve Kişilik: Uluslararası Bir Dergi*, 47(1): 1-12.
- Yemenici, A. D., Bozkurt, Ö. ve Özkara, M. (2020). Genç nesilde başarı odaklı motivasyon ve öz saygının kariyer stresi ile ilişkisi. *Uluslararası Turizm, Ekonomi ve İşletme Bilimleri Dergisi*, 4(1): 56-66.
- Yıldız, N.G. ve Subaşı, H. (2020). Gençler için sistematik bir akran ilişki modeli olarak mentorluk. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 8(22): 32-50.
- Yılmaz, A. (2019). Öğretmen adaylarının kariyer streslerinin karma araştırma yaklaşımı ile incelenmesi. *Türk Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1): 93-105.
- Yılmaz, Y. ve Yılmaz, Y. (2005). Parametrik olmayan testlerin pazarlama alanındaki araştırmalarda kullanımı: 1995-2002 arası yazın taraması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(3): 177-199.
- Yoncalık, O., Kiye, S. ve Nazlı, S. (2020). Lisans 1. sınıf öğrencilerinin üniversite yaşamına uyum sürecinde akran danışmanlarının rolü. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 28(6): 2346-2361.
- Yowell, B., Andrews, E. & Buzzetta, M.E. (2011). Explaining career decision-making self-efficacy: Personality, cognitions, and cultural mistrust. *The Career Development Quarterly*, 59: 400-411.
- Zengin, N. (2007). Sağlık yüksekokulu öğrencilerinde öz-etkililik-yeterlilik algısı ve klinik uygulamada yaşanan stresle ilişkisinin incelenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(1): 49-57.
- Wood, L., Cornelius, V. & Lai, J. (2016). Implementation and evaluation of a formal academic-peer-mentoring programme in higher education. *Active Learning in Higher Education*, 17(3): 193-205.

## **EKLER**

### **Veri Toplama Araçları**

#### **Ek 1: Kişisel Bilgi Formu**

Değerli Katılımcı;

Bu araştırma “Mentor Eğitim Programının üniversite öğrencilerinde kariyer stresi üzerindeki etkisinin araştırılması amacıyla, Doç. Dr. Kamil Arif Kırkıç danışmanlığında yüksek lisans tezi olarak gerçekleştirilmektedir.

Araştırmada kişisel veri toplanacağından 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve ilgili mevzuat uyarınca kişisel verileri korumak amacıyla gerekli tüm tedbirler alınacak, gerekli her türlü yükümlülük özenle yerine getirilecektir. Çalışma bilimsel bir araştırma için veri toplamayı amaçlamaktadır. Çalışma sonuçları sadece bilimsel amaçlarla kullanılacak, çalışmanın sonuçları katılımcıların aleyhine olacak şekilde kullanılmayacaktır. Çalışmaya katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır, verdiğiniz cevaplar tamamen gizli tutulacak ve kimliklerinizi açık edici davranışlardan kaçınılacaktır. Çalışmada rahatsız edici bir unsur bulunmamasına karşın kendinizi rahatsız hissettiğiniz durumda katılmaktan vazgeçme hakkınız bulunmaktadır.

Katkılarınız için teşekkür ederim.

Recep BOZAN

Lütfen aşağıda bulunan cevaplardan size uygun olanları işaretleyiniz.

**Ad Soyad**

4. sınıf

**1. Cinsiyet**

Erkek

Kadın

**2. Fakülte**

İİSBF

GSF

MYO

SBF

SHMYO

MMF

Diğer

**3. Sınıf Düzeyi**

Hazırlık – 1. sınıf

2. Sınıf – 3. Sınıf

**4. Mesleki Etkinliklere Katılım  
Sağlama**

Evet

Hayır

**5. Staj Deneyimi**

Evet

Hayır

**6. Kariyer Hedefi Alanı**

Kamu

Özel Sektör

Akademisyenlik

Kendi İşini Kurma

**7. Öğrenci Kulüplerinde Rol Alma**

Evet

Hayır

## EK 2. Kariyer Stresi Ölçeği

		Hiç Katılmıyorum	Çok Az Katılıyorum	Biraz Katılıyorum	Epey Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Ailemle çatışma yaşıyorum çünkü ailem benim garantili bir işe girmemi istiyor ve benim neyi önemsedimle ilgilenmiyor					
3.	Kariyerim için netin gerekli olduğunu bilmediğim için kendimi engellenmiş hissediyorum					
7.	İşe alım sınavını ilk defada geçemeyeceğim konusunda endişeliyim					

## **EK 3. Mentor Eğitim Programı Oturumları**

### **Oturum 1: “Mentorluk Programı Hakkında Genel Bilgilendirme- Mentorlukta Etik”**

**1.1. Amaç:** Katılımcıların mentorluk programı hakkında genel bilgileri edinmesini sağlamak. Aynı zamanda sorumluluklarını etik çerçevesinde kavrayarak sürece sağlıklı adım atmalarını sağlamak.

#### **1.2. Kazanımlar:**

- Mentor eğitim programı hakkında farkındalık kazanır.
- Mentorluk sürecinde etik ilkelerin farkına varır.

**1.3. Süre:** 90 dk.

#### **1.4. Süreç;**

Proje lideri ısınma oyunu ile oturumu başlatır. Mentorluk programının amacı, mentorlardan beklenenleri süreç içerisinde dikkat edilmesi gereken hususlar paylaşılmıştır.

##### **1.4.1. Isınma Etkinliği: "İsim ve İsmi'nin Baş Harfi ile Sıfat Paylaşımı"**

- Proje lideri, bir top veya yumuşak bir nesneyi alır.
- Topu bir katılımcıya atar.
- Her katılımcı topu alınca ismini ve isminin baş harfi ile ilgili bir sıfat söyler.
- Her katılımcının paylaştığı sıfatlar ekip içerisinde isimleri zihinde tutmada hem de tanışmada işe yaramaktadır.
- Bu etkinlik, ekip içi ilişkinin samimi bir ortam oluşturarak grup dinamiklerini güçlendirmeye yönelik olabilir.

##### **1.4.2. Psikoeğitim**

Bu ısınma etkinliği, grup içinde olumlu bir atmosfer yaratmaya ve katılımcıların birbirleriyle paylaşımda bulunmalarını teşvik etmeye yönelik bir başlangıç sağlar. Proje lideri, ısınma oyununun ardından bireyleri yerine geçmesini ister. Ardından etkili bir mentorluk sürecinin mentorlerin kendi arasında ki bağın kuvveti ile ilişkisini

açıklayarak bu süreçte mentorları nelerin beklediği, ne kadar bir süre için de nelerin hedeflendiği sunum olarak paylaşılır.

## **Oturum 2: “Kurumsal İş birliği Oluşturma Stratejileri”**

**2.1. Amaç:** Katılımcıların mentorluk sürecinin bir parçası olan kurumsal iş birliği oluşturma süreci hakkında farkındalık oluşturmaktır.

### **2.2. Kazanımlar:**

- Mentor kurumsal iş birliği oluşturmanın önemini kavrar.
- Mentorluk sürecinde kurumsal iş birliği stratejilerinin farkına varır.

### **2.3. Süre:** 90 dk.

### **2.4. Süreç;**

Proje lideri kurumsal iş birliği neden oluşturulur, bunun ne gibi kazanımlarını olduğu ile ilgili genel bir sunum yapar. Ardından örnek uygulamalar ile kurumsal iş birliği oluşturma stratejileri paylaşılarak öğrenciler ile beyin fırtınası yapılarak oturum tamamlanmıştır.

#### **2.4.1. Beyin Fırtınası Etkinliği: "Neden İş birliği, Nasıl İş birliği"**

- Proje lideri, tahtaya neden ve nasıl iş birliği sorusunu yazar sonrasında mentorlara söz hakkı verir.
- Katılımcı mentor tahtaya bir neden ve nasıl yazar.
- Diğer bir mentor katılımcı aynı şekilde tahtaya iş birliği ile ilgili bir neden bir nasıl yazar.
- Her katılımcının tahtaya yazdığı neden ve nasıl hem ekip içerisinde farklı düşünelere açık olduğunu gösterir. Hem de bir durum karşısında fikir oluşturmada pratiklik katmaktadır.
- Bu etkinlik, ekip içi farklı fikirlere saygı ortamı oluşturarak grup dinamiklerini güçlendirmeye yönelik olabilir. Aynı zamanda kişilerin anlık fikir üretme becerisini geliştirmesine yardımcı olabilir.

#### **2.4.2. Psikoeğitim**

Bu program ile birlikte katılımcılar rahatlıkla fikirlerini toplum içerisinde paylaşmaya açık olup aynı zamanda farklı fikirlerin zenginliğini hissederler.

Gerçekleştirilen “Neden ve Nasıl?” ile ilgili fikirler alındıktan sonra proje lideri sunumunda örnek bir iş birliği formunu yansıtarak sürecin planlanmasını örnek üzerinden açıklar. Böylelikle öncesinden nasıl ve nedeni yazan katılımcılar örnek iş birliği formu üzerinden farkındalıklarını beceriye dönüştürme imkanı yakalamış olurlar.

### **Oturum 3: “İŞKUR Teşvik Programları Bilgilendirmesi”**

**3.1. Amaç:** Katılımcıların kariyer stresinin alt boyutlarından olan iş bulma baskısının azalması yönünde İşkur’un programları hakkında farkındalık sahibi olmalarını sağlamaktır.

#### **3.2. Kazanımlar:**

- İşkur teşvik programları hakkında farkındalık kazanır.
- Firmaların işe alımda yararlandıkları teşvik programlarının farkına varır.

#### **3.3. Süre: 90 dk.**

#### **3.4. Süreç;**

İşkur yetkilisi iki eğitmen tarafından ilk olarak İşkur’un işlevi firmalara sağladığı imkanların neler olduğu tanıtılarak başlandı. Ardından şirketlerin stajyer alımında devletin özel teşvikleri hakkında bilgilendirme yapılarak öğrencilerin bu bilgi ile mülakatlarını daha başarılı geçirmelerinin ipuçları paylaşıldı.

### **Oturum 4: “Assessment ve Uygulamalı Mülakat Teknikleri”**

**4.1. Amaç:** Katılımcıların kariyer stresi alt boyutlarından iş bulma baskı düzeylerini azaltmak ve firmaların mülakat süreçlerine dair farkındalıklarını artırmak ve katılımcıların mülakatlara hazır bulunuşluklarını artırmaktır.

#### **4.2. Kazanımlar:**

- İşe alımda kullanılan teknikleri hakkında farkındalığa kavuşur.
- Mülakat sürecini verimli değerlendirebileceği tekniklerin farkına varır.

#### **4.3. Süre: 90 dk.**

#### **4.4. Süreç;**

Üniversitenin insan kaynakları müdürü, assessment ve mülakat teknikleri hakkında genel bilgi vererek katılımcıların işe alım süreçlerinde firmaların mülakatları

yönetme tarzları hakkında fikir sahibi olmaları sağlanmıştır. Ardından grup içerisinde gönüllü üç kişi ile uygulamalı mülakat süreci gerçekleştirilerek mülakatın canlandırılması sağlanmıştır. Sonrasında katılımcılardan gelen soru ve farkındalık geri bildirimleri ile oturum tamamlanmıştır.

#### **4.4.1. Mülakat Soruları**

1. Kendinizden bahsedebilir misiniz, Güçlü ve zayıf yönleriniz neler?
2. Neden burada çalışmak istiyorsunuz?
3. Bu pozisyona neden başvuru yaptınız, sizi neden seçmeliyiz?
4. Üniversite sürecini nasıl değerlendirdiğini paylaşır mısınız?
5. Kariyer hedeflerinden bahsedebilir misiniz?

#### **Oturum 5: “Office Programları”**

**5.1. Amaç:** Katılımcıların kariyer stresi alt boyutlarından olan bilgi eksikliği sürecini desteklemek ve iş ilanlarının büyük çoğunluğunda aranan Office programları becerisi hakkında farkındalık kazandırmaktır.

#### **5.2. Kazanımlar:**

- Office programlarının önemine dair farkındalık kazanır.
- Office programlarının temel düzeyde tekniklerini kavrar.
- Office programlarının kullanım alanlarına dair farkındalık kazanır.

#### **5.3. Süre: 90 dk.**

#### **5.4. Süreç;**

Bilgi işlem alanında uzman eğitimci, Office programlarının önemi, programlar ile yapılabilecekler hakkında genel sunum yapılır. Ardından öğrenciler de bilgisayarlarını açarak Office programları temel düzeyde teknikleri uygulama şansı elde ettiler.

#### **5.4.1. Temel Düzey Excel**

- Veri girişi
- Renk ayarı
- Satır, sütun, kenarlıklar

- Köprü oluşturma
- Çalışma dosyasına güvenlik eklemek
- Arka plan ve temanın özelleştirilmesi

## **Oturum 6: “Etkili İletişim ve Beden Dili Teknikleri”**

**6.1. Amaç:** Katılımcıların kariyer stresi alt boyutlarından olan iş bulma baskısı sürecini desteklemek ve hem mülakat süreci hem başvuru sürecinde ki iletişimin sağlıklı bir şekilde yönetilmesini sağlayarak bireyde iletişim ve beden dili farkındalığı kazandırmaktır.

### **6.2. Kazanımlar:**

- Etkili iletişimin öğeleri hakkında farkındalık kazanır.
- Beden dili kullanımının tekniklerini kavrar.

### **6.3. Süre: 90 dk.**

### **6.4. Süreç;**

Özel bir televizyon stüdyosunun haber sunucusu tarafından, sağlıklı ve etkili iletişimin olmazsa olmaz öğelerinin yer aldığı içeriklerden oluşan genel sunum yapılmıştır. Ardından öğrenciler ile pratik uygulamalar ile beden dili kullanımının anlamları üzerine farkındalık kazanma şansı elde ettiler.

#### **6.4.1. Beden Dili Teknikleri**

- Ellerin verdiği mesajlar
- Gözlerin verdiği mesajlar
- Duruşun verdiği mesajlar
- Tokalaşma şekillerinin verdiği mesajlar
- Oturuş biçimlerinin verdiği mesajlar

## **Oturum 7: “Sosyal Girişimcilik”**

**7.1. Amaç:** Katılımcıların kariyer stresi alt boyutlarından olan iş bulma baskısı ve bilgi eksikliği sürecini desteklemek bu bağlamda alternatif kariyer yollarından olan ‘Sosyal Girişimcilik’ hakkında farkındalık uyandırarak bu sürecin ülkemizde ve dünyada olan örneklerinin paylaşılması ile farkındalık kazandırmaktır.

## 7.2. Kazanımlar:

- Sosyal girişimcilik alanı hakkında farkındalık kazanır.
- Sosyal girişimcilik örneklerini tanıyarak bir işin sosyal girişimciliğe dönüşmesi için gereken unsurları bilir.

## 7.3. Süre: 90 dk.

## 7.4. Süreç;

Sosyal girişimcilik alanında ülkemizde faaliyet gösteren bir uzman tarafından, sosyal girişimciliğin ne olduğu, bir işin sosyal girişim sayılabilmesi için gerekli unsurların neler olması gerektiği, ülkemizde ve dünyada örnek sosyal girişimcilik örneklerinin yer aldığı içeriklerden oluşan genel sunum yapılmıştır. Ardından öğrenciler ile beyin fırtınası ile olabilecek sosyal girişimcilik konuları tartışıldı.

## Oturum 8: “Hikâye Anlatıcılığı/ Kurumsal Mail Yazımı”

**8.1. Amaç:** Katılımcıların kariyer stresi alt boyutlarından olan iş bulma baskısı ve dışsal çatışma boyutlarında pozitif gelişimlerini desteklemek amaçlanmıştır. Bu bağlamda hikaye anlatıcılığı ile bireysel iletişim gücü artmış olup; kurumsal mail yazım yolu ile de başvuru süreçlerinde diğer adaylardan öne geçirecek tekniklerin farkındalığını kazandırmaktır.

## 8.2. Kazanımlar:

- Hikâye anlatıcılığına dair farkındalık kazanır.
- Mülakat sürecinde hikayeleştirerek anlatmanın önemini kavrar.
- Kurumsal mail yazımının unsurları hakkında farkındalık kazanır.

## 8.3. Süre: 90 dk.

## 8.4. Süreç;

Dünyanın en büyük şirketlerinden birinin Türkiye yöneticilerinden bir uzman tarafından, iş başvurularında mail yazımında dikkat edilmesi gerekenler, etkileyici mail örnekleri, mülakat sürecinde hikayeleştirmenin önemi, hikayeleştirmek örneklerinden oluşan genel bir sunum gerçekleştirildi. Ardından mail yazımı ile ilgili olumlu mesaj kalıpları tartışılarak katılımcıların bilgiyi içselleştirilmesine

imkan sağlandı. Ardından hikaye anlatıcılığına dair de örnekler tartışılarak süreç tamamlandı.

## **Oturum 9: “Hızlı Okuma Teknikleri”**

**9.1. Amaç:** Katılımcıların kariyer stresi alt boyutlarından olan bilgi eksikliği boyutunda pozitif gelişimlerini desteklemek amaçlanmıştır. Bu bağlamda bölüm fark etmeksizin herkesin yaşamında sektörüne dair gelişimleri takip etmeleri, baş ucu kitaplarına sahip olmaları büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda okunan eserlerin hem zamandan tasarruf edip hem de anlama hızını artırarak gelişim süreçlerinin desteklenmesi amaçlanmaktadır.

### **9.2. Kazanımlar:**

- Hızlı okumanın önemine dair farkındalık kazanır.
- Hızlı okuma tekniklerini bilir ve uygular.
- Hızlı okuma ile birlikte hafızayı etkin kullanma tekniklerini kavrar.

### **9.3. Süre:** 720 dk.

### **9.4. Süreç;**

Hızlı okuma alanında bir uzman tarafından, kitap okumanın öneminin keskin olduğu bu dönemde zamana karşı yarıştığımızı kısa zamanda hem anlama hem de okuma hızımızı artırabilmenin mümkün olduğu ve sürecin kazanımlarına dair örnekler ile oturuma başlandı. İlk olarak herkesin okuma hızı ölçülüp birtakım yazılı sorular ile anlama süreci değerlendirildi. Ardından uygulamalar, egzersizler yoluyla göz hafıza koordinasyonunun güçlendirilmesi çalışmaları yapılmıştır. Ardından farklı bir metin üzerinden hem okuma hem anlama süreçleri ölçülerek gelişimleri saptanıp süreç tamamlanmıştır.

#### **9.4.1. Eğitim Teknikleri**

- Egzersizlerle göz kaslarının güçlendirilmesi
- Görme alanını genişletme
- Hafıza ve refleks egzersizleri
- Okuma ve anlama hızlarını ölçme, yükseltme teknikleri

## **Oturum 10: “İnsan Odaklı Liderlik”**

**10.1. Amaç:** Katılımcıların kariyer stresi alt boyutlarından olan dışsal çatışma boyutunda pozitif gelişimlerini desteklemek amaçlanmıştır. Bu bağlamda herhangi bir kariyer hedefinde bir ekiple çalışması muhtemel gerçeklerdendir. Böylelikle yönetimin, liderliğin nasıl etki oluşturdukları, lider vasıflarının neler olduğu konularında farkındalık uyandırmak ve lider potansiyele sahip mentorların kendilerini fark ederek gelişimlerini desteklemek amaçlanmaktadır.

### **10.2. Kazanımlar:**

- Liderlik becerilerine dair farkındalık kazanır.
- Liderlik türlerinin neler olduğuna dair örnekler sıralayabilir.
- Liderlik becerisinin nasıl geliştirilebileceğini kavrar.

### **10.3. Süre:** 90 dk.

### **10.4. Süreç;**

Ülkemizin önemli bilim insanlarından biri tarafından, insanın olduğu yerde liderliğin, yön veren birinin olmasının önemi açıklanarak oturum başlamıştır. Özellikle iş yaşamında ekiple çalışırken liderlik becerilerinin nasıl geliştirileceği, liderliğin boyutlarının neler olduğu üzerine genel bir sunum gerçekleştirilmiştir. Ardından toplum tarafından bilinen örnek liderlerin liderlik stilleri ve becerileri tartışılarak oturum tamamlanmıştır.

## **Oturum 11: “İnsan Odaklı Liderlik”**

**11.1. Amaç:** Katılımcıların kariyer stresi alt boyutlarından olan dışsal çatışma boyutunda pozitif gelişimlerini desteklemek amaçlanmıştır. Bu bağlamda herhangi bir kariyer hedefinde bir ekiple çalışması muhtemel gerçeklerdendir. Böylelikle yönetimin, liderliğin nasıl etki oluşturdukları, lider vasıflarının neler olduğu konularında farkındalık uyandırmak ve lider potansiyele sahip mentorların kendilerini fark ederek gelişimlerini desteklemek amaçlanmaktadır.

### **11.2. Kazanımlar:**

- Liderlik becerilerine dair farkındalık kazanır.
- Liderlik türlerinin neler olduğuna dair örnekler sıralayabilir.

- Liderlik becerisinin nasıl geliştirilebileceğini kavrar.

**11.3. Süre:** 90 dk.

#### **11.4. Süreç;**

Ülkemizin önemli bilim insanlarından biri tarafından, insanın olduğu yerde liderliğin, yön veren birinin olmasının önemi açıklanarak oturum başlamıştır. Özellikle iş yaşamında ekiple çalışırken liderlik becerilerinin nasıl geliştirileceği, liderliğin boyutlarının neler olduğu üzerine genel bir sunum gerçekleştirilmiştir. Ardından toplum tarafından bilinen örnek liderlerin liderlik stilleri ve becerileri tartışılarak oturum tamamlanmıştır.

### **Oturum 12: “Takım Çalışması”**

**12.1. Amaç:** Katılımcıların kariyer stresi alt boyutlarından iş bulma baskısı ve dışsal çatışma boyutlarında pozitif gelişimlerini desteklemek amaçlanmıştır. Bu bağlamda katılımcılar ekip yönetimi, ekip içi iletişim, ekip duygusunu güçlendirmek kavramları hakkında uygulamalar yoluyla farkındalık kazanmaları amaçlanmaktadır.

#### **12.2. Kazanımlar:**

- Takım çalışması becerilerine dair farkındalık kazanır.
- Takım çalışmasının önemine dair iç gözü kazanır.
- Takım çalışmasında motivasyon, kriz yönetimi ve iletişim becerisi boyutlarında kullanılan teknikleri bilir.

**12.3. Süre:** 90 dk.

#### **12.4. Süreç;**

Takım çalışması alanında birçok eğitim vermiş iki uzman tarafından, yaşamın her zaman bir alanında ekibin bir üyesi olarak geçirdiğimiz gerçeği vurgulanarak süreç başladı. İş yaşamında ekip olmak, takım içi iletişim, kriz yönetimi ve iletişim becerilerinin güçlendirilmesi süreçlerine dair oyun ve uygulamalar yoluyla katılımcılara takım çalışması eğitimi gerçekleştirildi. Hem süreç içinde oynanan oyunların ardından hem de süreç sonu tüm eğitime dair geri bildirim ve farkındalıklar paylaşılarak süreç sonlandırılmıştır.

### **Oturum 13: “21. Yüzyıl Becerileri”**

**13.1. Amaç:** Katılımcıların kariyer stresi alt boyutlarından iş bulma baskısı ve bilgi eksikliği boyutlarında pozitif gelişimlerini desteklemek amaçlanmıştır. Bu bağlamda katılımcılar içinde bulunulan yüz yılın iş yaşamında gerekli becerilerin neler olduğunu bilmesi, bu becerilerin gelişimi için neler ve nerelerden yararlanılabileceği hakkında farkındalık kazanmaları amaçlanmaktadır.

#### **13.2. Kazanımlar:**

- 21. Yüz yıl becerilerine dair farkındalık kazanır.
- 21. Yüz yıl becerilerinin nasıl geliştirileceğine dair iç görüşü kazanır.
- Sektörün gelişiminde hangi becerilerin ne oranda önem kazanacağı hakkında farkındalık kazanır.

#### **13.3. Süre:** 90 dk.

#### **13.4. Süreç;**

Proje lideri tarafından, içinde bulunulan yüz yılın ihtiyaç ve beklentilerinin önemi hakkında değerlendirme ve bilimsel veriler ile oturuma başlandı. Ardından dünya ekonomik formunun yayınladığı rapordan 21. Yüz yıl da beklenen beceriler değerlendirilerek tartışılmıştır. Hangi becerinin nasıl geliştirilebileceği ile ilgili de örnekler üzerinden tartışılarak oturum tamamlanmıştır.

### **Oturum 14: “Enneagram Eğitimi”**

**14.1. Amaç:** Katılımcıların kariyer stresi alt boyutlarından iş bulma baskısı ve dışsal çatışma boyutlarında pozitif gelişimlerini desteklemek amaçlanmıştır. Bu bağlamda katılımcıların kendi mizacını, işlerin mizaçlarını bilimsel temeli olan bilgi olan enneagram bilgisi yoluyla farkındalık kazanmaktır.

#### **14.2. Kazanımlar:**

- Enneagramın yapısına dair farkındalık kazanır.
- Kişinin kendi potansiyel olarak güçlü ve riskli alanlarına dair iç görüşü kazanır.
- Enneagram bilgisi ile muhabatı ile iletişimin güçlenmesine dair farkındalık kazanır.

#### **14.3. Süre:** 90 dk.

#### **14.4. Süreç;**

Enneagram uzmanlarından biri tarafından, her bir insanın doğuştan getirdiği psikolojik bir donanım olduğu bunun da insanın potansiyel gelişim ve risk alanlarını ifade eden mizaç bilgisi ile ilgili genel sunum gerçekleştirildi. 9 mizaç tipi olduğu sunumu gerçekleştirildikten sonra mizaçların birbiri ile ilişkisine dair canlandırmalar gerçekleştirilerek oturum tamamlanmıştır.

#### **Oturum 15: “Etkili Sunum Teknikleri ve Network Oluşturma”**

**15.1. Amaç:** Katılımcıların kariyer stresi alt boyutlarından iş bulma baskısı boyutunda pozitif gelişimlerini desteklemek amaçlanmıştır. Bu bağlamda katılımcıların sektörlerinden temsilciler ile bağ kurma, bağını geliştirmekle birlikte sunum yapabilme, bir konu hakkında bir topluluğa anlatım yapabilme becerisinin kazanılması amaçlanmaktadır.

#### **15.2. Kazanımlar:**

- Sunum tekniklerine dair farkındalık kazanır.
- Network oluşturmanın basamaklarına dair iç görü kazanır.
- Sunum teknikleri ile bir konuda paylaşımı güçlendirmenin yollarını bilir.

**15.3. Süre:** 90 dk.

#### **15.4. Süreç;**

Özel sektörde yönetici olan uzmanlardan biri tarafından, bir konu hakkında sunum yapmak için gerekli adımların yer aldığı, sektörden bir bağlantı kurmak istendiğinde sağlıklı bir şekilde bağlantı kurabilmek için gerekli adımların neler olduğunu anlatan genel bir sunum yapılmıştır. Ardından örnek sunumlar paylaşılarak tartışılmıştır. Ayrıca network oluşturmanın aşamaları tartışılarak öğrencinin zihninde yer edinmesine fırsat oluşturularak oturum tamamlanmıştır.

#### **Oturum 16: “Sosyal Medya Yönetimi”**

**16.1. Amaç:** Katılımcıların kariyer stresi alt boyutlarından iş bulma baskısı ve bilgi eksikliği boyutlarında pozitif gelişimlerini desteklemek amaçlanmıştır. Bu bağlamda katılımcıların sektörünün güncel gelişmelerini takip edebilmeleri, bireysel sosyal medya hesaplarının yönetilmesi süreci ile ilgili farkındalık uyandırmak amaçlanmaktadır.

## 16.2. Kazanımlar:

- Sosyal medya bilinçli kullanımını hakkında farkındalık kazanır.
- Mesleki gelişimini sosyal medya ile desteklemesine dair iç görü kazanır.

## 16.3. Süre: 90 dk.

## 16.4. Süreç;

Özel sektörde sosyal medya yönetici olan uzmanlardan biri tarafından, sosyal medyanın kişisel markalaşmada, mesleki gelişimini desteklemede sunduğu avantaj ve güce dair genel bir sunum gerçekleştirilmiştir. Ardından örnek sektörler üzerinden sosyal medya yönetiminde neler olması gerektiği tartışılarak oturum tamamlanmıştır.

## Oturum 17: “Sürdürülebilirlik”

**17.1. Amaç:** Katılımcıların kariyer stresi alt boyutlarından bilgi eksikliği boyutunda pozitif gelişimlerini desteklemek amaçlanmıştır. Bu bağlamda katılımcıların sürdürülebilirlik kavramının ortaya çıkışından bu yana iş dünyası için en anlam taşıdığı, şirketlerin bu çerçevede neler yaptığının farkındalığına ulaşarak buldukları sektörde yapabilecekleri işte sürdürülebilir uygulamalar ortaya koyması adına gerekli farkındalığı taşıması amaçlanmaktadır.

## 17.2. Kazanımlar:

- Sürdürülebilirlik hakkında farkındalık kazanır.
- Sürdürülebilirliğin iş dünyasında ki örnek uygulamalarına dair iç görü kazanır.
- Sürdürülebilir kalkınmaya dair örnekler verebilir.

## 17.3. Süre: 90 dk.

## 17.4. Süreç;

Sürdürülebilirlik alanında makaleleri bulunan akademisyen uzmanlardan biri tarafından, sürdürülebilirlik kavramının ortaya çıkışından, sürdürülebilirliğin iş dünyasında ki yansımaların, gelecekte sürdürülebilirliğin önemine dair genel bir sunum kullanılmıştır. Gerçekleştirilen sunumun ardından katılımcılar ile birlikte sektörler üzerinden sürdürülebilir çalışmalar incelenip tartışılmıştır.

Sürdürülebilirlik kavramını farklı açılardan tanımlamalarına izin verilerek oturum tamamlanmıştır.

## **Oturum 18: “Bağımlılıklar ile Mücadele”**

**18.1. Amaç:** Katılımcıların kariyer stresi alt boyutlarından bilgi eksikliği boyutunda pozitif gelişimlerini desteklemek amaçlanmıştır. Bu bağlamda katılımcıların bağımlılıkların nasıl oluştuğu, bağımlılıkla mücadelede sahip olunması gerekenlere dair farkındalıklar oluşturarak farkındalık uyandırmak amaçlanmaktadır.

### **18.2. Kazanımlar:**

- Bağımlılık hakkında farkındalık kazanır.
- Bağımlılık ile mücadelede sahip olunması gerekenler hakkında bir iç görüş kazanır.
- Bağımlılığın beyinde ki aksiyonları hakkında fikir sahibi olarak öğrenme üzerindeki etkilerini fark eder.

### **18.3. Süre:** 90 dk.

### **18.4. Süreç;**

Bağımlılık ile mücadele alanında çalışan uzmanlardan biri tarafından, bağımlılığın insan hayatında nelerin eksikliği ile ortaya çıkışından mücadele etmek için sahip olunması, fark edilmesi gereken şeylere dair bilgilerin yer aldığı genel bir sunum gerçekleştirilmiştir. Ardından birtakım bağımlılık türü ile ilgili örnekler üzerinden insan hayatında ki etkisinin somutlaştırılarak öğrencinin farkına varması, bilinç kazanmasına zemin hazırlanmıştır. Bağımlılığın genel bir özeti tartışılarak oturum tamamlanmıştır.

## **Oturum 19: “Öz Geçmiş Hazırlama Teknikleri”**

**19.1. Amaç:** Katılımcıların kariyer stresi alt boyutlarından iş bulma baskısı ve bilgi eksikliği boyutlarında pozitif gelişimlerini desteklemek amaçlanmıştır. Bu bağlamda katılımcıların cv hazırlamaya dair uygulamalar ile birlikte farkındalık kazanarak etkili iş ve staj başvuruları yapmalarına destek sunmak amaçlanmaktadır.

## **19.2. Kazanımlar:**

- Cv hakkında farkındalık kazanır.
- Öz geçmiş oluşturmanın önemi hakkında bir iç görü kazanır.
- Staj ve iş başvurusu için öz geçmiş hazırlayabilir.

## **19.3. Süre: 90 dk.**

## **19.4. Süreç;**

Proje lideri tarafından, staj ve iş başvurularına dair sunum gerçekleştirilir. Ardından örnek öz geçmişler üzerinden vurularının olmazsa olmazlarından öz geçmiş oluşturmaya dair genel basamakların yer aldığı genel bir sunum yapılır. Sunumun ardından örnek öz geçmişler değerlendirilerek öz geçmişin dikkat çekmesi, diğer öz geçmişlerden sıyrılması adına öz geçmişte yer alan kısımlar ile ilgili dikkat edilmesi gerekenler hakkında katılımcılar ile örnek öz geçmişler üzerinden tartışılarak oturum oturum tamamlanmıştır.

## **Oturum 20: “Mezun Mentor Tecrübe Aktarımı”**

**20.1. Amaç:** Katılımcıların kariyer stresi alt boyutlarından bilgi eksikliği boyutunda pozitif gelişimlerini desteklemek amaçlanmıştır. Bu bağlamda katılımcıların önceki dönemlerde mentorluk gerçekleştirmiş öğrencilerin tecrübelerini dinleyerek, etkileşime geçerek bu süreçten alınabilecek verimin artmasına imkan sunmak amaçlanmaktadır.

## **20.2. Kazanımlar:**

- Mentor eğitim programının kullanım alanlarına dair farkındalık kazanır.
- Gerçekleştirilen programın iş bulma konusunda ki pratik uygulamaları hakkında fikir sahibi olur.
- Mentor olmanın sorumluluğuna dair farkındalık kazanır.

## **20.3. Süre: 90 dk.**

## **20.4. Süreç;**

Projede bir önceki yılda mentorluk sürecini başarıyla tamamlayan öğrenciler tarafından, mentorluk programının dersler, iş ve staj bulma süreçlerinde ki etkisine dair yaşanmış örnekler ile paylaşımlar gerçekleştirilmiştir. Aynı zamanda daha fazla

verim alabilmek adına dikkat edilmesi gerekenlere dair de geri bildirimler paylaşılarak oturum tamamlanmıştır.

### **Oturum 21: “Psikolojik Sağlamlık”**

**21.1. Amaç:** Katılımcıların kariyer stresi alt boyutlarından dışsal çatışma boyutunda pozitif gelişimlerini desteklemek amaçlanmıştır. Bu bağlamda bu süreçte psikolojik olarak sağlamlığı geliştirebilmenin yol ve yöntemleri gösterilerek bu süreçten katılımcılar olabileceği en iyisi olma haline ulaşmaya gayret ederken psikolojik olarak yaşama sevincini daima diri tutmalarına imkan sağlanması amaçlanmaktadır.

#### **21.2. Kazanımlar:**

- Psikolojik sağlamlığın önemine dair farkındalık kazanır.
- Psikolojik olarak sağlam olabilmenin yolları hakkında bir bilinç kazanır.

#### **21.3. Süre:** 90 dk.

#### **21.4. Süreç;**

Proje lideri tarafından, yapılagelen kişisel ve mesleki gelişim programlarına katılımın yanı sıra zaman zaman yaşadığımız olaylar ile psikolojik olarak fazla etkilenecek toparlanmakta zorluk yaşayabildiğimiz ve bu sürecin rahatlıkla aşılması, psikolojik olarak nasıl güçlü olunabileceğine dair teknik ev uygulamalar gerçekleştirilmiştir. Ardından öğrencilerden alınan geri bildirimler ile de oturum tamamlanmıştır.

### **Oturum 22: “Dijital Okuryazarlık”**

**22.1. Amaç:** Katılımcıların kariyer stresi alt boyutlarından iş bulma baskısı boyutunda pozitif gelişimlerini desteklemek amaçlanmıştır. Bu bağlamda bu süreçte dijital medyanın dilini okuyarak bireyin mesleki ve kişisel gelişimlerini sağlamayı amaçlanmaktadır.

#### **22.2. Kazanımlar:**

- Dijital okuryazarlığın önemine dair farkındalık kazanır.
- Dijital verileri okuyor olabilmenin yolları hakkında bir bilinç kazanır.

#### **22.3. Süre:** 90 dk.

#### **22.4. Süreç;**

Veri alanında uzman biri tarafından, yapılagelen kişisel ve mesleki gelişim programlarına katılımın yanı sıra dijital verileri okuyabilmenin önemi sunum olarak paylaşılmaktadır. Ardından öğrencilerden alınan geri bildirimler ile de oturum tamamlanmıştır.

#### **Oturum 23: “Zaman Yönetimi”**

**23.1. Amaç:** Katılımcıların kariyer stresi alt boyutlarından iş bulma baskısı boyutunda pozitif gelişimlerini desteklemek amaçlanmıştır. Bu bağlamda bu süreçte hem akademik gelişimini hem sosyal gelişimini etkili yönetmesi adına zaman yönetimine dair teknikler ile zamanını yönetmede farkındalık kazanarak zamanını etkili yönetmesi amaçlanmaktadır.

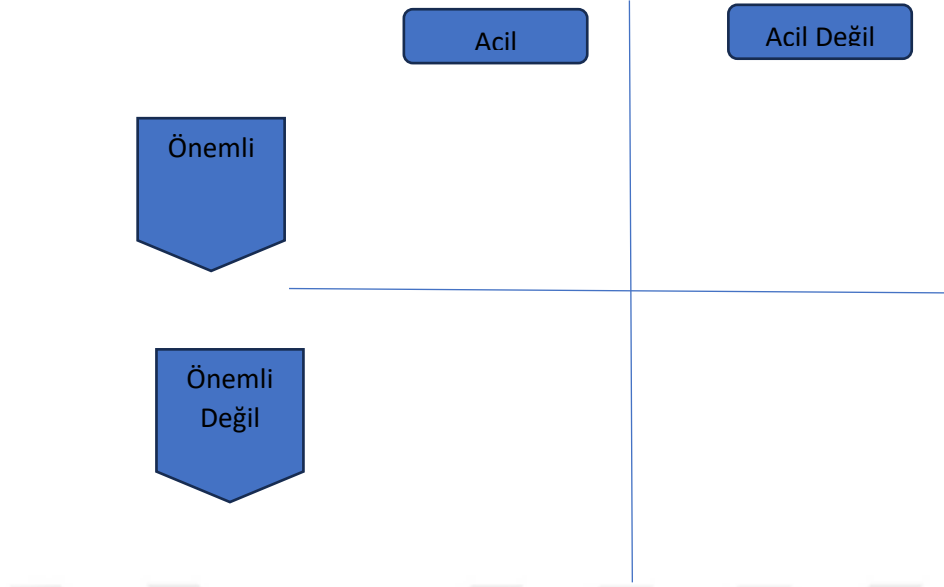
#### **23.2. Kazanımlar:**

- Zaman yönetiminin önemine dair farkındalık kazanır.
- Eisenhower tekniği ile önceliklendirme hakkında bilinç geliştirir.
- Zaman yönetimi teknikleri ile birlikte günlük, haftalık ve aylık programlar oluşturur.

**23.3. Süre:** 90 dk.

#### **23.4. Süreç;**

Şirket danışmanlığı alanında uzman biri tarafından, iş hayatının önemli yetkinliklerinden biri olan zamanı iyi değerlendirebilmenin önemi, önceliklendirmenin yapılması hakkında detaylı bilgilerin yer aldığı bir sunum gerçekleştirilmiştir. Ardından öğrenciler ile birlikte uygulamalı olarak herkesin Eisenhower tekniği ile gün plan örneği yapılarak paylaşmak isteyenlerin geri bildirimini alınarak süreç tamamlanmıştır.



## Oturum 24: “Eleştirel Düşünme”

**24.1. Amaç:** Katılımcıların kariyer stresi alt boyutlarından iş bulma baskısı ve bilgi eksikliği boyutlarında pozitif gelişimlerini desteklemek amaçlanmıştır. Bu bağlamda yapageldiği proje ve işlerde farklı açılardan bakması, değerlendirmesi kritik öneme sahiptir. Eleştirel Düşünme eğitimi ile birlikte olayları farklı perspektifler ışığında değerlendirerek etkili karar verebilme kabiliyetinin artırılması amaçlanmaktadır.

### 24.2. Kazanımlar:

- Eleştirel düşünmenin önemine dair farkındalık kazanır.
- Zihnin bilgiyi işleme süreçleri hakkında bilinç geliştirir.
- Bir olaya birden fazla bakış getirilebileceğini kavrar.

### 24.3. Süre: 90 dk.

### 24.4. Süreç;

Uzman eğitmen tarafından, etkili kariyer planı oluşturmanın temelinde karar vermenin yadsınamaz rolü, buna bağlı olarak da eleştirel düşünebilmenin önemi tartışılarak başlamıştır. Ardından eleştirel düşünmenin zihin yansımalarına, gerekliliğinden pratik kazanma boyutlarına dair içeriklerin yer aldığı bir sunum gerçekleştirildi. Sürecin sonunda öğrencilerden de gelen geri bildirimler ile eleştirel düşünmenin kariyer kararı vermenin etkisi tartışılarak süreç tamamlanmıştır.

## **Oturum 25: “Proje Yazma”**

**25.1. Amaç:** Katılımcıların kariyer stresi alt boyutlarından bilgi eksikliği boyutunda pozitif gelişimlerini desteklemek amaçlanmıştır. Bu bağlamda fikrin projeye dönüştürülmesi için gerekli unsurların farkında olarak yazılı hale getirilmesi iş yaşamı için önemli role sahiptir. Bu bağlamda fikrin projelendirilmesi ilgili birim ve kuruluşun saptanması projenin hayata geçirilmesi için gereken aşamaların farkında olarak gelişimlerinin artırılması amaçlanmaktadır.

### **25.2. Kazanımlar:**

- Proje yazabilmenin önemine dair farkındalık kazanır.
- Fikri yazılı hale getirme hakkında bilinç geliştirir.
- Bir fikrin projeye dönüşüm süreci için gerekli unsurları bilir.

**25.3. Süre:** 480 dk.

### **25.4. Süreç;**

AB proje uzmanlarından bir eğitmen tarafından, bir fikrin projeye dönüşümünde gerekli unsurların neler olduğu, projelerin hangi kuruluşlar vasıtasıyla nasıl fon desteği alabileceği ile ilgili detaylı bilgilerin yer aldığı genel bir sunum yapıldı. Ardından farklı alanlarda örnek projeler incelenerek öğrenciler ile tartışıldı. Sürecin son kısmında ise her öğrencinin bir fikri yazıya dökmesi sağlanarak proje yazması istendi. Öğrenciler kendilerine verilen şablon ile birlikte projelerini yazarak paylaşmak isteyenler sunum yaparak projelerinin sunumunu gerçekleştirdiler. Örnek projelerin sunumu ile birlikte nerelerde nasıl yazılabileceği nerelerden fon alınabileceği tartışılarak süreç tamamlanmıştır.

## **Oturum 26: “STK Günü”**

**26.1. Amaç:** Katılımcıların kariyer stresi alt boyutlarından iş bulma baskısı ve bilgi eksikliği boyutlarında pozitif gelişimlerini desteklemek amaçlanmıştır. Bu bağlamda alternatif kariyer yollarından olan, sosyal sorumluluk bilinci taşıyan; ülkemizin önemli sivil toplum kuruluşları önemli role sahiptir. Bu bağlamda sivil toplum kuruluşlarının sunum ve çalışmaları vasıtasıyla sorumluluk bilinci ve kariyer alternatifi farkındalığının geliştirilmesi amaçlanmaktadır.

## 26.2. Kazanımlar:

- Proje yazabilmenin önemine dair farkındalık kazanır.
- Fikri yazılı hale getirme hakkında bilinç geliştirir.
- Bir fikrin projeye dönüşüm süreci için gerekli unsurları bilir.

## 26.3. Süre: 480 dk.

## 26.4. Süreç;

Ülkemizde geniş kitlelerini kapsayacak faaliyetler üreten sivil toplum kuruluşları yetkilileri tarafından, gönüllülük bilinci, sivil toplum kuruluşlarının faaliyetlerinin kişinin kariyer planlamasına etkisine, örnek çalışmaların yer aldığı genel sunumlar gerçekleştirildi. Ardından öğrencilere bölümlerine uygun alanlarda staj imkanı sunuldu. Tüm sunumların ardından süreç tartışılarak oturum tamamlanmıştır.

## Oturum 27: “Oryantasyon Programı Sunuculuğu”

**27.1.Amaç:** Katılımcıların kariyer stresi alt boyutlarından olan kariyer bilgi eksikliği boyutunda pozitif gelişimlerini desteklemek amaçlanmıştır. Bu bağlamda sunum gerçekleştirilerek bölümlerine yeni başlayan öğrencilere bölümlerini tanıtmak ile bireysel iletişim gücü artmış olup bu sayede bölümünü daha yakından tanıma farkındalığını kazandırmaktır.

## 27.2. Kazanımlar:

- Etkili sunum yapma hakkında pratik deneyim kazanır.
- Bölümünün mevcut durumu ve geleceği hakkında bilinç kazanır.

## 27.3. Süre: 180 dk.

## 27.4. Süreç;

Proje lideri oryantasyon programı açılışını gerçekleştirir. Ardından mentorlar sıra ile kendi bölümleri hakkında 5 dakikalık kısa sunumlar gerçekleştirilmiştir.

## Oturum 28: “Lise Bölüm Tanıtımları”

**28.1.Amaç:** Katılımcıların kariyer stresi alt boyutlarından olan kariyer bilgi eksikliği boyutunda pozitif gelişimlerini desteklemek amaçlanmıştır. Bu bağlamda lise sürecinde olan öğrencilere bölümlerini tanıtarak hem sunum becerilerini geliştirmek hem de araştırma kabiliyetini artırmaktır.

## **28.2. Kazanımlar:**

- Etkili sunum yapma hakkında pratik deneyim kazanır.
- Bölümünün mevcut durumu ve geleceği hakkında bilinç kazanır.
- Etkili iletişim ve beden dili tekniklerini uygular.

## **28.3. Süre:** 90 dk.

## **28.4. Süreç;**

Proje lideri lise kariyer günleri programının tanıtımını gerçekleştirir. Ardından mentorlar öğrenim gördüğü bölümün tanıtımını, ders içerikleri ve kariyer fırsatları ile ilgili kısa sunumlar gerçekleştirerek oturum sonlandırılmıştır.

## **Oturum 29: “Ofis Stajı”**

**29.1.Amaç:** Katılımcıların kariyer stresi alt boyutlarından olan kariyer bilgi eksikliği, kariyer belirsizliği boyutlarında pozitif gelişimlerini desteklemek amaçlanmıştır. Bu bağlamda haftalık iki saat ofis stajı gerçekleştirmişlerdir. Ofis stajı boyunca iletişim, planlama, ekip çalışması becerilerinin gelişimini uygulamalı olarak geliştirmektedir.

## **29.2. Kazanımlar:**

- İletişim, ekip çalışması, organizasyon becerisini geliştirir.
- Ofis içerisinde farklı birimlerin işleyiş yapısı hakkında farkındalık kazanır.
- Ofis içi gerçekleştirilen rollerde istihdam olan bireylerin sahip olması gereken nitelik ve yetkinlikler hakkında bilinç kazanır.
- Potansiyeli doğrultusunda rol üstlendiği birimde belirli zamanlarda teslim etmesi gereken işlerin olması sorumluluk bilinci oluşturur.

## **29.3. Süre:** 24 Hafta

## **29.4. Süreç;**

Proje lideri öğrencilere ofisin alanlarını (iletişim, organizasyon, sosyal medya, sektörel iş birliği) ve yapılan iş tanımlarını anlatarak başladı. Ofis stajında her bir mentor kendisine yakın hissettiği, potansiyel gelişim alanı olarak gördüğü birimde kariyer merkezi uzmanı onayı ile stajını birimlerinde tamamladılar. 24 hafta boyunca sürmüştür.

### **Oturum 30: “Bölüm İstihdam Alanları”**

**30.1.Amaç:** Katılımcıların kariyer stresi alt boyutlarından olan kariyer bilgi eksikliği, kariyer belirsizliği boyutlarında pozitif gelişimlerini desteklemek amaçlanmıştır. Bu bağlamda her mentor öğrenim gördüğü bölümün istihdam alanlarını araştırarak tablo oluşturarak hem bilgisayar becerisi hem de araştırma becerisinin gelişimi amaçlanmıştır.

#### **30.2. Kazanımlar:**

- Araştırma becerisini geliştirir.
- Excell uygulaması hakkında farkındalık kazanır.
- Araştırma süresince edindiği verilerin tablo hale getirilmesi sürecinde veri analizi becerisini uygulamalı olarak geliştirir.

#### **30.3. Süre: 2 hafta**

#### **30.4. Süreç;**

Proje lideri öğrencilere öğrenim gördüğü bölümlerin güncel çalışma alanları hakkında araştırma yapması istenir. Bu süreçte hem akademisyen hem özel sektörden hem internet tabanlı araştırmalar ile 4 ana başlıkta (kamu, akademisyenlik, özel sektör, girişimcilik) güncel çalışma alanları listelenir. Öğrenciler süreç boyunca araştırmalarını yaparak excelle işlemiş olurlar. İşlenen veriler analiz edilerek raporlanır.

### **Oturum 31: “A DayAt Work ”**

**31.1. Amaç:** Katılımcıların kariyer stresi alt boyutlarından olan kariyer bilgi eksikliği, kariyer belirsizliği boyutlarında pozitif gelişimlerini desteklemek amaçlanmıştır. Bu bağlamda her mentor sektörden bir şirketin yöneticisi ile bir tam gün geçirerek sektör hakkında deneyim edinerek sektörün beklentilerini tanırlar hale gelmesi, networkunu artırması hedeflenmiştir.

#### **31.2. Kazanımlar:**

- Network becerisini geliştirir.
- Sektörün beklentileri hakkında farkındalık kazanır.
- Sektörün yöneticilerinin bir gününe tanıklık eder.

### **31.3. Süre: 1 ay**

### **31.4. Süreç;**

Proje lideri öğrencilere öğrenim gördüğü bölümlerin istihdam alanlarından olan şirketleri listeleterek öğrenciler şirketler ile eşleştirilerek haftada beş öğrenci olmak üzere bir ayda öğrenciler şirket yöneticileri ile ofiste bir tam gün geçirerek işleyişi gözlemleyerek notlarını alır. Sektörün beklentilerini, geleceğini yönetici ağzından dinleyerek farkındalığını geliştirir. Süreç sonunda öğrenci şirket ile network oluşturur.

### **Oturum 32: “Sürdürülebilir Gönüllülük Organizasyonu”**

**32.1. Amaç:** Katılımcıların kariyer stresi alt boyutlarından olan kariyer bilgi eksikliği, kariyer belirsizliği boyutlarında pozitif gelişimlerini desteklemek amaçlanmıştır. Bu bağlamda toplumun farklı sorunlarını ele alan sivil toplum kuruluşlarından temsilcilerin katılımı ile farklı kariyer alternatiflerinin neler olduğu, sosyal sorumluluk bilincinin kariyer etkisine öneminin artması hedeflenmiştir.

### **32.2. Kazanımlar:**

- Sosyal sorumluluk bilincini geliştirir.
- Sivil toplum kuruluşlarında kariyer fırsatlarını tanır.
- Organizasyon ve iletişim becerilerinin önemini kavrar.

### **32.3. Süre: 1 ay**

### **32.4. Süreç;**

Proje lideri mentorlara öğrenim gördüğü alanlarda faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşların liste ve iletişim bilgilerini tablo haline getirilerek ilgili birim tarafından “Sürdürülebilir Gönüllülük Günü” organizasyonu için davetler gönderilir. Program günü sivil toplum kuruluşları temsilcileri stant açarak proje ve faaliyetlerini öğrenciler ile paylaşmıştır. Faaliyet günü mentorlar, ekip yönetimi, kurum karşılama, sunuculuk, röportaj ve teknik alan yönetimi gibi alanlarda aktif gayret göstermişlerdir.

### **Oturum 33: “Şirket Ziyaretleri Organizasyonu”**

**33.1. Amaç:** Katılımcıların kariyer stresi alt boyutlarından olan kariyer bilgi eksikliği, kariyer belirsizliği boyutlarında pozitif gelişimlerini desteklemek amaçlanmıştır. Bu bağlamda sektörün öncü kurumlarının insan kaynakları ekibi ile toplantılar planlanıp mentorlar ile bir araya gelerek mentorların toplantı yönetimi, sektörel network becerilerinin gelişimi hedeflenmiştir.

#### **33.2. Kazanımlar:**

- Toplantı yönetimi farkındalığı gelişir.
- Sektör beklentileri hakkında farkındalık kazanır.

#### **33.3. Süre: 1 hafta**

#### **33.4. Süreç;**

Proje lideri mentorların bölümlerinin istihdam alanlarından şirketleri mentorlar ile paylaşarak bir hafta boyunca şirketler yerlerinde ziyaret edilerek mentorlar ile toplantılar gerçekleştirilmiştir. Toplantılara katılım sağlayan mentorlar hem üniversite sektör iş birliğinin nasıl geliştiğini gözlemler hem de süreç ile ilgili sorularını sormuşlardır. Toplantı mentorların staj fırsatları, şirketin vizyon ve misyonu doğrultusunda ki hedefleri hakkında bilgi edinerek şirketlerin üniversitede gerçekleştirebileceği çalışmalar planlanıp toplantı sonlandırılmıştır.

## EK 4. Kullanılan Ölçeğe Ait İzin

### Kariyer Stresi Ölçek İzni

Ölçek Kullanımı HK. Harici Gelen Kutusu x

**RECEP BOZAN** 4 Nis 2022 Pzt 22:01 ☆  
Değerli Kadir Hocam Merhabalar, Ben Recep BOZAN psikolojik danışmanım, Kariyer Merkezinde uzman olarak çalışmaktayım. Yüksek Lisans tez çalışmamda deneysel bir

**Kadir Özden** 5 Nis 2022 Sal 08:47 ☆ ↩ ⋮  
Alıcı: ben  
Merhabalar,

Ölçek ve makalesini ekte yolluyorum.  
Ölçek içerisinde değerlendirme bilgisi bulunuyor.

Kolaylıklar ve iyi çalışmalar dilerim.  
Kadir

RECEP BOZAN 2022 Pzt, 22:01 tarihinde şunu yazdı:  
\*\*\*

--  
Kadir ÖZDEN  
Uzman Psikolog  
İstanbul Üniversitesi  
Kariyer Geliştirme Uygulama ve Araştırma Merkezi

## EK 5. Etik Kurul İzni



T.C.  
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
ETİK KURULU BAŞKANLIĞI

Sayı : E-20292139-050.01.04-39521  
Konu : Etik Kurul Kararları

Sayın Recep BOZAN

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

"Akran Mentorluk Eğitim Programının (AMEP) Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Stresine Etkisi" başlıklı araştırmanız kurulumuzun 30.11.2022 tarihli ve 2022/10 sayılı toplantısında değerlendirilerek etik açıdan uygun bulunduğu katılanların oy birliği ile karar verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Kadir CANATAN  
Kurul Başkanı

Ek:10-Recep BOZAN Etik Onay Belgesi (1 Sayfa)

## ÖZ GEÇMİŞ

Psikolojik danışmanlık ve Rehberlik 2020 mezunu olan Recep, üniversite eğitimi süresince birçok özel kurum ve derneklere stajlar yaparak sektörün sahadaki çalışmalarını gözlemekle beraber birçok faaliyetin yürütülmesinde aktif rol almıştır. Üniversite ikinci sınıfta PDR Platformunu kurarak onlarca eğitim, zirve, atölye ve sosyal sorumluluk projeleri gibi çalışmalar organize ederek yüzlerce öğrencinin sektörle bağlantı kurmasında aracı olmuştur. Kulüp süresince gerçekleştirdiği çalışmaların neticesinde 2018- 2019 eğitim öğretim yılının sonunda ekip arkadaşlarıyla beraber Türk PDR Derneği tarafından üniversite kulüpleri kategorisinde yılın kulübü ödülüne layık görülmüştür. Aynı zamanda ikinci sınıftan mezuniyetine kadar Üniversitenin Kariyer Merkezinde kısmi zamanlı çalışarak kariyer planlama, danışmanlık, firma iş birlikleri, vaka analizi, mülakat simülasyonları başlıklarında aktif olarak çalışmalar gerçekleştirmiştir.

İlk iş deneyimini özel bir üniversitede kariyer merkezi uzmanı olarak başlayıp üç yıla yakın tam zamanlı olarak çalışmıştır. Üçüncü yılında müdür yardımcısı olarak çalışmalarını sürdürmüştür. Kariyer merkezinde 200'den fazla öğrenci ile birebir görüşme yapmıştır. 210'un üzerinde firma ile iş birlikleri geliştirerek öğrenci ve mezunların kariyer alternatiflerini zenginleştirmek sektör ile bir araya getirme amacıyla onlarca proje ve faaliyet gerçekleştirmiştir. Şu anda ise kişinin kendini tanıması noktasında mizaç modeli olan enneagram ile ilgili hizmetler üretmektedir. Gönüllülük çalışmalarında hassasiyetle yaklaşan Bozan üniversite öğrenciliği süresince Toplum Gönüllüleri Vakfı, Türk Eğitim Vakfı, Türk PDR Derneği, Yöret Vakfı gibi vakıfların projelerinde aktif rol üstlenmiştir. Deprem sürecinde depremden etkilenen üniversiteye hazırlanan öğrencilere yönelik üniversite öğrencilerinin mentorluk yaptığı hem mentorların hem menteelelerin çeşitli program ve eğitimlerle desteklenerek 'Sosyal Mentor' programı geliştirerek ulusal bir çalışma gerçekleştirmiştir. Gerçekleştirilen çalışmada hem mentorlara hem de menteelelere ön test son test gerçekleştirilerek programın işlevselliği test edilerek sonuçlar literatüre kazandırılmıştır.