

**T.C.**  
**KIRŞEHİR AHİ EVRAN ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI**

**KARİYER UYUMU, KARİYER ADANMIŞLIĞI,  
BELİRSİZLİĞE TAHAMMÜLSÜZLÜK VE ERTELEME  
ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ**

**Sümeyye ŞAFAK**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**KIRŞEHİR-2026**

**©2026-Sümeyye ŞAFK**

**T.C.**  
**KIRŞEHİR AHİ EVRAN ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI**

**KARİYER UYUMU, KARİYER ADANMIŞLIĞI,  
BELİRSİZLİĞE TAHAMMÜLSÜZLÜK VE ERTELEME  
ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ**

**EXAMINING THE RELATIONSHIPS BETWEEN CAREER  
ADAPTABILITY, CAREER ENGAGEMENT,  
INTOLERANCE OF UNCERTAINTY AND  
PROCRASTINATION**

**Hazırlayan**  
**Sümeyye ŞAFAK**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Danışman**  
**Prof. Dr. Davut AYDIN**

**KIRŞEHİR-2026**

## KABUL VE ONAY

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi, Sümeyye ŞAFAK tarafından hazırlanan “*Kariyer Uyumu, Kariyer Adanmışlığı, Belirsizliğe Tahammülsüzlük ve Erteleme Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*” adlı tez çalışması 27/01/2026 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından oybirliği ile **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

Danışman .....(İmza)

Prof. Dr. Davut AYDIN

Jüri Başkanı .....(İmza)

Dr. Öğr. Üyesi Umay Bilge BALTACI

Jüri Üyesi .....(İmza)

Dr. Öğr. Üyesi Esra TEKE

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.../.../2026

(İmza)

Prof. Dr. Hüseyin ŞİMŞEK

Enstitü Müdürü

## BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim sadece Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin ..... yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

.../.../20...

Sümeyye ŞAFAK

İmza

## ÖZET

# KARİYER UYUMU, KARİYER ADANMIŞLIĞI, BELİRSİZLİĞE TAHAMMÜLSÜZLÜK VE ERTELEME ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ

## YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan: Sümeyye ŞAFAK

Danışman: Prof. Dr. Davut AYDIN

2026–(XV+67)

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı

Jüri

Prof. Dr. Davut AYDIN

Dr. Öğr. Üyesi Umay Bilge BALTACI

Dr. Öğr. Üyesi Esra TEKE

Yetişkinler üzerinden gerçekleştirilen bu araştırma, bilişsel, duygusal ve davranışsal bir yapı olan belirsizliğe tahammülsüzlük ile hedefe ulaşmada kaynakların etkin kullanılmamasını yansıtan ertelemenin, kariyer uyumu aracılığıyla kariyer adanmışlığı üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışma grubunu 18 yaş ve üzeri 698 (521 kadın, 177 erkek) yetişkin oluşturmaktadır. Veriler uygun örnekleme yöntemi kullanılarak yüz yüze ve çevrim içi şekilde toplanmıştır. Araştırmada Kişisel Bilgi Formu, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Formu, Kariyer Adanmışlık Ölçeği, Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği ve İstemsiz Erteleme Ölçeği kullanılmıştır. Yetişkinlerin belirsizliğe tahammülsüzlük ve erteleme ile kariyer adanmışlığı arasındaki ilişkide kariyer uyumunun aracılık rolü yapısal eşitlik modeliyle (YEM) sınanmıştır. Değişkenler arasındaki doğrudan ilişkiler Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı ile belirlenmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen verilerin istatistiksel analizinde SPSS 26 ve AMOS 24 paket programları kullanılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda kariyer uyumunun; belirsizliğe tahammülsüzlük ve erteleme ile negatif yönde, kariyer adanmışlığı ile pozitif yönde anlamlı ilişkilere sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca kariyer uyumunun, belirsizliğe tahammülsüzlük ve erteleme ile kariyer adanmışlığı arasındaki ilişkide tam aracılık rolü üstlendiği belirlenmiştir. Bu doğrultuda belirsizliğe tahammülsüzlük ve ertelemenin kariyer uyumunu negatif yönde yordadığı; kariyer uyumunun ise kariyer adanmışlığı üzerinde güçlü ve anlamlı bir pozitif etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Yetişkinlerin kariyer adanmışlığının cinsiyete göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek için Bağımsız Örneklem t testi; yaş grupları, eğitim düzeyi ve çalışma durumu değişkenlerine göre farklılığı incelemek amacıyla Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda yetişkinlerde kariyer adanmışlığının cinsiyet, yaş grupları, eğitim düzeyi ve çalışma durumu açısından anlamlı bir fark gösterdiği saptanmıştır. Elde edilen bulgular, alanyazın çerçevesinde tartışılarak araştırmacılara ve uygulayıcılara yönelik önerilerde bulunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Belirsizliğe tahammülsüzlük, erteleme, kariyer, kariyer adanmışlığı, kariyer uyumu

## **ABSTRACT**

# **EXAMINING THE RELATIONSHIPS BETWEEN CAREER ADAPTABILITY, CAREER ENGAGEMENT, INTOLERANCE OF UNCERTAINTY AND PROCRASTINATION**

**M.c. Thesis**

**Preparer: Sümeyye ŞAFAK**

**Advisor: Prof. Dr. Davut AYDIN**

**2026–(XV+67)**

**Kırşehir Ahi Evran University, School Of Social Sciences**

**Educational Sciences Department**

**Guidance and Psychological Counseling Science**

**Jury**

**Prof. Dr. Davut AYDIN**

**Dr. Öğr. Üyesi Umay Bilge BALTACI**

**Dr. Öğr. Üyesi Esra TEKE**

This study conducted with adults aims to examine the effects of intolerance of uncertainty, defined as a cognitive, emotional, and behavioral construct, and procrastination, which reflects the inefficient use of resources in goal attainment, on career engagement through the mediating role of career adaptability. The study group consisted of 698 adults aged 18 and above (521 women, 177 men). Data were collected through convenience sampling using both face-to-face and online procedures. The Personal Information Form, Career Adapt-Abilities Scale–Short Form, Career Engagement Scale, Intolerance of Uncertainty Scale, and Procrastination Scale were used as data collection instruments. The mediating role of career adaptability in the relationship between intolerance of uncertainty, procrastination, and career engagement was tested using Structural Equation Modeling (SEM). Direct relationships among the variables were examined using the Pearson Product-Moment Correlation Coefficient. Statistical analyses were conducted using SPSS 26 and AMOS 24 software programs. The results of the correlation analysis indicated that career adaptability was negatively associated with intolerance of uncertainty and procrastination, and positively associated with career engagement. Furthermore, career adaptability was found to fully mediate the relationship between intolerance of uncertainty, procrastination, and career engagement. Accordingly, intolerance of uncertainty and procrastination negatively predicted career adaptability, whereas career adaptability had a strong and significant positive effect on career engagement. An Independent Samples t-test was conducted to examine whether career engagement differed by gender, and a one-way analysis of variance (ANOVA) was performed to investigate differences according to age groups, education level, and employment status. The findings revealed that career engagement differed significantly in terms of gender, age groups, education level, and employment status. The results were discussed within the framework of the relevant literature, and implications for researchers and practitioners were presented.

**Keywords:** Intolerance of uncertainty, procrastination, career, career engagement, career adaptability

*Sevgili dedem Yüksel ALTINTOPRAK'a*

*sonsuz sevgiyle...*

## ÖN SÖZ

Yaşamın bütün rollerini kapsayan kariyer sürecinde; bilişsel, duygusal, davranışsal bir yapı olan belirsizliğe tahammülsüzlük ve ertelemenin, bireyin benliğini inşa etmesine katkı sunan kariyer uyum süreçleri üzerindeki etkilerinin anlaşılması ve bu doğrultuda çözümler üretilmesi önemli görülmektedir. Bu kapsamda mevcut çalışma ruhsal rahatsızlıklarda ortaya çıkarıcı, sürdürücü olması sebebiyle transdiagnostik bir faktör olarak ele alınan belirsizliğe tahammülsüzlük ile hedefe ulaşmada kaynakların etkin kullanılamamasını yansıtan ertelemenin, kariyer adanmışlığı üzerindeki etkisinin kariyer uyumu aracılığıyla anlaşılmasını hedeflemektedir.

Hayatımdaki dönüm noktalarından biri olduğunu hissettiğim, sahiciliği, samimiyeti, hayatta sahip olduğu değerleriyle örnek olan, bu yolda ilerlerken birlikte dönüştüğüm saygıdeğer tez danışmanım Prof. Dr. Davut AYDIN'a tarifsiz duygularla minnettarlığımı sunarım.

Sıcaklığı, nezaketi, sebatkarlığı önce kendi hayatında yaşayarak duruşuyla çevresine ilham veren, tez sürecimde desteğini sonuna kadar hissettiğim sevgili hocam Dr. Öğr. Üyesi Umay Bilge BALTACI'ya içtenlikle teşekkür ederim. Saygı ve kabulü derinden hissettiren ortamlar sunarak fikirlerimi keşfetmemi ve özgürce ifade etmemi sağlayan, etik davranışları ve içtenliğiyle yoluma ışık tutan sevgili hocam Doç. Dr. Evren ERZEN'e en içten dileklerimi sunarım.

Henüz küçük bir kız çocuğuyken dizine oturtup azimi, çalışkanlığı, destekleyici tutumuyla bana rehber olan sevgili dayım Murat PEKER'e; sözcüklerle anlatılması tarifsiz bir sevgiyle sarıp kucaklayan canım anneme; cesareti, yılmazlığı, dürüstlüğüyle örnek olan canım babama; akademik hayatta ilerlerken ilham kaynağım olmuş, yaşça küçüğüm, fikirde büyüğüm canım kardeşime içtenlikle teşekkürlerimi sunarım.

Her daim desteğini hissettiğim, beni göğsünde yumuşatan, 'devam et' diyerek elimden tutan, varlıklarına şükran duyduğum tüm aileme, dostlarıma, hocalarıma; bugünkü ben olmama katkı sunan ve hayatıma dokunan herkese minnettarlığımı sunarım. Ayrıca "Mükemmelin düşmanı iyidir." anlayışını öğrenmeye çalışırken kusurlarımla birlikte ilerleyebildiğim için kendime teşekkür ederim.

Özenle sona sakladığım; "Sevgili ....." sıfatıyla her şeyin başında gelen canımın içi, sırdaşım, dedem Yüksel ALTINTOPRAK'a sonsuz sevgi ve minnettarlıkla...



## İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY.....	i
BİLDİRİM.....	ii
ÖZET .....	iii
ABSTRACT .....	v
ÖN SÖZ .....	viii
İÇİNDEKİLER.....	vi
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	xi
BÖLÜM I .....	1
1.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ .....	3
1.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI .....	5
1.4. VARSAYIMLAR.....	5
1.5. TANIMLAR.....	5
BÖLÜM II.....	7
2. KAVRAMSAL/KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ LİTERATÜR..	7
2.1. KARİYER UYUMU .....	7
2.2. KARİYER ADANMIŞLIĞI .....	9
2.3. BELİRSİZLİĞE TAHAMMÜLSÜZLÜK.....	10
2.4. ERTELEME .....	12
2.5. KONU İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	13
2.5.2. Konuyla İlgili Yurtdışında Yapılan Çalışmalar.....	15
BÖLÜM III .....	19

<b>3. YÖNTEM</b> .....	<b>19</b>
<b>3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ</b> .....	<b>19</b>
<b>3.2. ARAŞTIRMANIN ÇALIŞMA GRUBU</b> .....	<b>19</b>
<b>3.3. VERİ TOPLAMA SÜRECİ</b> .....	<b>19</b>
<b>3.4. VERİ TOPLAMA ARACI</b> .....	<b>20</b>
3.4.1. Kişisel Bilgi Formu .....	20
3.4.2. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Formu (KUYÖ-KF).....	20
3.4.3. Kariyer Adanmışlık Ölçeği (KAÖ) .....	21
3.4.4. Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği (BTÖ-12) .....	22
3.4.5. İstemsiz Erteleme Ölçeği (İEÖ) .....	22
<b>3.5. VERİLERİN ANALİZİ</b> .....	<b>23</b>
<b>BÖLÜM IV</b> .....	<b>25</b>
<b>4. BULGULAR</b> .....	<b>25</b>
<b>4.2. Yapısal Eşitlik Modellemesi</b> .....	<b>26</b>
<b>4.3. Yaş Gruplarına Göre Kariyer Adanmışlığı Düzeylerinin İncelenmesi</b> ....	<b>29</b>
<b>4.4. Eğitim Düzeyine Göre Kariyer Adanmışlığı Düzeylerinin İncelenmesi</b> ...30	
<b>4.5. Cinsiyete Göre Kariyer Adanmışlığı Düzeylerinin İncelenmesi</b> .....	<b>30</b>
<b>4.6. Çalışma Durumuna Göre Kariyer Adanmışlığı Düzeylerinin İncelenmesi</b> .....	<b>31</b>
<b>BÖLÜM V</b> .....	<b>33</b>
<b>5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER</b> .....	<b>33</b>
<b>5.1. TARTIŞMA</b> .....	<b>33</b>

5.1.1. Belirsizliğe Tahammülsüzlük, Erteleme, Kariyer Uyumu ve Kariyer Adanmışlığı Arasındaki İlişkiler .....	33
5.1.2. Belirsizliğe Tahammülsüzlük ve Erteleme İle Kariyer Adanmışlığı Arasındaki İlişkide Kariyer Uyumunun Aracılık Rolü.....	36
5.1.3. Kariyer Adanmışlığının Yaş Gruplarına Göre İncelenmesi .....	38
5.1.4. Kariyer Adanmışlığının Eğitim Düzeyine Göre İncelenmesi.....	40
5.1.5. Kariyer Adanmışlığının Cinsiyete Göre İncelenmesi.....	41
5.1.6. Kariyer Adanmışlığının Çalışma Durumuna Göre İncelenmesi.....	42
<b>5.2. SONUÇ .....</b>	<b>44</b>
<b>5.3. ÖNERİLER.....</b>	<b>45</b>
5.3.1 Araştırmacılara Yönelik Öneriler .....	45
5.3.2. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler .....	46
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>48</b>
<b>EKLER .....</b>	<b>56</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>67</b>

## TABLolar/ÇİZELGELER LİSTESİ

## Sayfa

<b>Tablo 4.1.</b> Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistikler ve Korelasyonlar .....	25
<b>Tablo 4.2.</b> Kısmi ve Tam Aracı Modellerin Karşılaştırılması .....	27
<b>Tablo 4.3.</b> Dolaylı Etkilere Ait Bootstrapping Sonuçları. ....	28
<b>Tablo 4.4.</b> Yaş Gruplarına Göre Kariyer Adanmışlığı Puanlarına İlişkin ANOVA Sonuçları.....	29
<b>Tablo 4.5.</b> Eğitim Düzeyine Göre Kariyer Adanmışlığı Düzeylerinin Karşılaştırılması.	30
<b>Tablo 4.6.</b> Cinsiyete Göre Kariyer Adanmışlığı Düzeylerinin Karşılaştırılması .....	31
<b>Tablo 4.7.</b> Çalışma Durumuna Göre Kariyer Adanmışlığı Düzeylerinin Karşılaştırılması .....	31

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 4.1. Tam Aracı Modele Ait Bulgular .....	28
--	----

## SİMGELER VE KISALTMALAR

“Kariyer Uyumunu, Kariyer Adanmışlığı, Belirsizliğe Tahammülsüzlük ve Erteleme Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi” isimli yüksek lisans tez çalışmasında kullanılan kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

<b>Kısaltmalar</b>	<b>Açıklamalar</b>
<b>BTÖ-12</b>	Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği
<b>DFA</b>	Doğrulayıcı Faktör Analizi
<b>EK</b>	Engelleyici Kaygı
<b>İEÖ</b>	İstemsiz Erteleme Ölçeği
<b>İYK</b>	İleriye Yönelik Kaygı
<b>KAÖ</b>	Kariyer Adanmışlık Ölçeği
<b>KUYÖ-KF</b>	Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Formu
<b>SPSS</b>	Statistical Package for the Social Sciences
<b>YEM</b>	Yapısal Eşitlik modeli

# BÖLÜM I

## 1.GİRİŞ

Küreselleşme süreci ve hızlı gelişen bilgi teknolojileri, yeni bir toplumsal çalışma düzenini beraberinde getirmektedir. Bireylerin çalışma hayatlarını geliştirmelerine yardımcı olmayı amaçlayan bilim insanları için mesleki beklentilerin tanımlanması ve öngörülmesi zorlaşmakta, iş geçişleri sık olmakla beraber zorlu bir hal almaktadır (Savickas vd., 2009; Yeşilyaprak, 2012). İş hayatında teknoloji kullanımının artmasıyla birlikte nitelikli iletişim, bilgisayar okuryazarlığı ve sayısal beceriler, istihdam edilebilirlik ve yaşam boyu kariyer gelişimi açısından ön koşul haline gelmektedir. Kariyer alanındaki yeni paradigmalara göre istikrar, standart çalışma düzeni, iş güvenliği, tek seferlik öğrenme gibi niteliklerin yerini değişim, esnek çalışma düzeni, istihdam güvenliği, yaşam boyu öğrenme gibi niteliklerin aldığı görülmektedir. Ortaya çıkan yeni anlayış, kişisel esneklik ve değişime uyum sağlama yeteneğinin önemini vurgulamaktadır (Yeşilyaprak, 2012).

Postmodern yaklaşımlardan biri olan Kariyer Yapılandırma Kuramı, bireylerin benliğini yeniden inşa ettiği, mesleki davranışlarına yön vererek kariyer sürecini anlamlandırdığı, yoruma dayalı ve kişilerarası süreçlerden bahsetmektedir (Savickas, 2013). Savickas'ın (2013), kariyer danışmanlığındaki kuramların işlevsel özelliklerini bir bütün hale getirerek oluşturduğu Kariyer Yapılandırma Kuramı; mesleki kişilik, yaşam temaları ve kariyer uyumu olmak üzere üç temel bileşenden oluşmaktadır. Kuramın bileşenlerinden biri olan kariyer uyumu, mesleki gelişim görevlerini başarıyla yerine getirmeyi, mesleki geçişlerle baş edebilmeyi, iş travmaları ve beklenmeyen durumların üstesinden gelmeye hazır olmayı ifade etmektedir (Savickas ve Porfeli, 2012). Kariyer uyumu, bireyin kendisine uygun işe uyum sağlaması için kullandığı tutum, yeterlilik ve davranışlar bütünü olarak tanımlanmaktadır (Savickas, 2005). Bir başka deyişle bireylerin iş rollerine hazırlanma sürecindeki öngörülebilir görevleri ve çalışma hayatındaki değişikliklerin öngörülemeyen sorunları için baş etmeye hazır olduğunu gösteren psikososyal bir yapıdır (Savickas, 1997, 2005, 2013).

Bireylerin kariyerlerini inşa ederken kullandıkları uyum kaynakları dört boyutta incelenmektedir. İlgi boyutu, bireyin yeteneklerini kullanarak ileriye görmesi ve gelecekte olabileceklere karşı hazırlıklı olmasıdır. Kontrol boyutu, bireyin disiplinli, sabırlı ve gayretli olmaya özen göstererek benliklerini ve çevrelerini şekillendirmekten sorumlu olmasıdır. Merak boyutu, bireyi çeşitli durumlarda ve rollerde araştırmaya sevk ederek olası benlikleri ve şekillendireceği alternatif senaryoları keşfetmesini sağlamaktadır. Güven

boyutu, keşif deneyimleri ve bilgi arama faaliyetleri sonucunda bireyin gelecekte olabileceklere karşı yeteneklerine güven duymasdır (Savickas, 2005, 2013; Savickas ve Porfeli, 2012).

Toplumsal çalışma düzeninin yapısındaki yenilikler, birden fazla kariyer geçişi yapmaya zemin hazırlamaktadır. Bu sebeple bireylerin kariyerini yönetebilmesi daha çok önem kazanmaktadır (Arnold ve Jackson, 1997; Korkmaz, Kırdök, Alkal ve Akça, 2020). Bireylerin, kariyerini yönlendirme becerileri ve iş deneyimlerini proaktif olarak şekillendirmelerinin yaşam boyu önemli olduğu vurgulanmaktadır (Arnold ve Jackson, 1997). Çalışma hayatında meydana gelen değişiklikler, işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan niteliklerin de değişimine yol açmaktadır. Sorumlulukların artması, çalışma saatlerinin uzaması, işteki öngörülemezlik gibi değişen koşullar; hızlı uyum sağlama, esnek olma, risk alma ve çoklu görev yapma becerilerindeki talebin artmasına sebep olmuştur (Coutinho, Dam, ve Blustein, 2008). Proaktif davranış, mevcut koşullara pasif bir şekilde uyum sağlamak yerine meydan okuyarak durumu iyileştirmeyi ve yeni koşullar yaratmak için inisiyatif almayı içermektedir (Crant, 2000).

Bireyin kariyer sürecinde gösterdiği proaktif davranışlar, kariyer adanmışlığı kavramı ile ifade edilmektedir (Korkmaz, Kırdök, Alkal ve Akça, 2020). Bireyin kariyerini proaktif olarak geliştirme derecesi olarak ifade edilen kariyer adanmışlığı, belirli kariyer davranışlarını değerlendirmek yerine sergilenen kariyer davranışlarının bütününe odaklanmaktadır (Hirschi, Freund ve Herrmann, 2014). Bu nedenle kariyer adanmışlığı kavramı, kariyer danışmanlığı uygulamalarında önemli bir hale gelmektedir (Hirschi ve Freund, 2014). Başarılı bir kariyer için proaktif kariyer davranışlarının, kariyer gelişimini güçlendirici etkisi olduğu göz önünde bulundurulduğunda (Herrmann, Hirschi ve Baruch, 2015), kariyer adanmışlığının kariyer uyumu ile ilişkili olabileceği düşünülmektedir.

Kariyer uyumu ile ilişkili olabilecek bir kavramın belirsizliğe tahammülsüzlük olduğu düşünülmektedir. Belirsizlik, yeterince ipucu bulunmaması sebebiyle birey tarafından yapılandırılmayan ve sınıflandırılmayan durum olarak ifade edilebilir. Belirsizliğe tahammülsüzlük, yaşamın belirsizlik ve muğlaklık içeren yönlerini kabul edilemez bulma eğiliminin yüksek olması anlamına gelmektedir (Buhr ve Dugas, 2002). Belirsizliğe tahammülsüz olan bireyler, belirsizliğin olumsuz ve kaçınılması gereken bir durum olduğuna inanmaktadırlar. Belirsizlik, bu bireyler tarafından stresli ve üzücü bulunmaktadır. Bu sebeple belirsiz durumu dayanılmaz buldukları için işlevde bulunmakta zorlanmaktadırlar. Günlük yaşamın bir miktar belirsizlik barındırdığı ve belirsizliğe olumsuz tepki verme eğilimi düşünüldüğünde, belirsizliğe tahammülsüz olan bireylerin

artan sıkıntı ve endişe sebebiyle pek çok durumu dayanılmaz bulması mümkündür (Buhr ve Dugas, 2006; Carleton, Norton ve Asmundson 2007).

Çevredeki çeşitli faktörlerin birbiriyle etkileşiminin kaçınılmaz olduğu düşünüldüğünde belirsizlik doğal olarak dünyada mevcuttur. İş dünyası ve işgücü piyasasına yönelik bazı öngörülerde bulunulabilmesi mümkün olsa da sosyal, politik ve ekonomik pek çok faktörün etkileşimi sonucu belirli düzeyde istikrarsızlık ve tutarsızlık yaşanılması da kaçınılmazdır. İş güvencesinin olmaması sonucunda yaşanan belirsizlik kariyer süreci planlanırken dikkat edilmesi gereken önemli bir unsurdur (Kwok, 2018). Mevcut kariyer anlayışında belirsizliklerin arttığı görülmektedir. Belirsizlik karşısında tahammülsüzlüğü yüksek olan bireyler, yüksek düzeyde kaygı ve kariyer kararı süreçlerinde zorluk yaşama eğilimindedir (Arbona, Fan, Phang, Olvera ve Dios, 2021). Belirsizliğe tahammülsüzlüğün, bireylerin davranışlarını etkilediği göz önünde bulundurulduğunda (Jacoby, Abramowitz, Reuman ve Blakey, 2016; Tanovic, Gee ve Joormann, 2018), belirsizliğe tahammülsüzlüğün kariyer uyumu üzerinde etkisinin olabileceği düşünülmektedir (Doğanülkü, 2022).

Kariyer gelişim sürecinde incelenmesi önemli olan bir diğer faktörün erteleme olduğu ifade edilmiştir (Levin ve Lipshits-Braziler, 2022). Erteleme, olumsuz sonuçlar doğuracağı bilinmesine rağmen, niyet edilen bir eylemin gönüllü ve gereksiz yere geciktirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Steel, 2007). Temel bir öz düzenleme başarısızlığı olarak kabul edilen erteleme; bireyin bilişsel, duygusal ve davranışsal kaynaklarını hedefe ulaşmak için etkin bir şekilde kullanamamasını yansıtır (Fernie, Bharucha, Nikčević ve Spada, 2017; Van Eerde ve Klingsieck, 2018). Erteleme sadece akademik görevleri değil, bireyin geleceğine yönelik kariyer kararlarını ve gelişim süreçlerini de sekteye uğratabilmektedir (Doğanülkü ve Şeker, 2023). Bu doğrultuda, bireyin kariyer geçişlerinde karşılaştığı zorluklarla baş etme kapasitesini ifade eden kariyer uyumu ile erteleme davranışı arasındaki ilişkilerin incelenmesi kariyer gelişimi açısından faydalı görülmektedir (Doğanülkü ve Şeker, 2023; Li ve Lee, 2023).

### **1.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ**

Bu araştırma belirsizliğe tahammülsüzlük ve erteleme ile kariyer adanmışlığı arasındaki ilişkide kariyer uyumunun aracılık rolünü incelemeyi amaçlamıştır. Bu kapsamda araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Yetişkinlerin belirsizliğe tahammülsüzlük, erteleme, kariyer uyumu ve kariyer adanmışlığı düzeyleri arasındaki ilişkiler anlamlı mıdır?

2. Yetişkinlerin belirsizliğe tahammülsüzlük ve erteleme ile kariyer adanmışlığı arasındaki ilişkide kariyer uyumunun aracı rolü anlamlı mıdır?
3. Kariyer adanmışlığının yaş gruplarına göre farklılaşması anlamlı düzeyde midir?
4. Kariyer adanmışlığının eğitim düzeyine göre farklılaşması anlamlı düzeyde midir?
5. Kariyer adanmışlığının cinsiyete göre farklılaşması anlamlı düzeyde midir?
6. Kariyer adanmışlığının çalışma durumlarına göre farklılaşması anlamlı düzeyde midir?

## 1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Günümüzün hızla değişen ve belirsizliklerle dolu iş piyasasında, bireylerin kariyer gelişimine yönelik proaktif davranışlar sergilemesi kritik bir önem taşımaktadır (Öztemel ve Yıldız Akyol, 2025). Kariyer Yapılandırma Kuramı çerçevesinde, kariyer uyumu bireyin "eylem birimi" olarak proaktif davranışları şekillendiren en önemli mekanizmadır (Şeker, 2025). Alanyazın incelendiğinde kariyer adanmışlığının öncülleri ve bu süreçteki aracı mekanizmalar üzerine yapılan çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir (Doğanülkü ve Duru, 2025; Öztemel ve Yıldız Akyol, 2025; Sou, Yuen ve Chen, 2020). Bu bağlamda belirsizliğe tahammülsüzlük ve erteleme gibi psikolojik faktörler ile kariyer adanmışlığı arasındaki ilişkilerin kariyer uyumu üzerinden incelenmesi değerli görülmektedir.

Bu araştırma, yetişkinlerin kariyer yapılandırma süreçlerini engelleyen bilişsel ve davranışsal faktörlerin proaktif kariyer davranışlarına nasıl dönüştüğünü Kariyer Yapılandırma Kuramı çerçevesinde açıklaması bakımından kritik bir öneme sahiptir (Nilforooshan, 2020; Spurrk, Volmer, Orth ve Görirtz, 2020). 21. yüzyılın getirdiği istikrarsız ve yordanması güç iş piyasasında, bireylerin sadece mesleki bilgiye sahip olmaları yeterli görülmemekte; belirsiz durumlarla başa çıkma ve proaktif davranış sergileme kapasiteleri ön plana çıkmaktadır (Lee ve Jung, 2021; Taber ve Blankemeyer, 2015). Bireyin bu belirsiz durumlara verdiği olumsuz tepkiler olan belirsizliğe tahammülsüzlük, bilişsel bir zayıflık oluşturarak kariyer süreçlerinde felç edici bir rol oynayabilmektedir (Arbona, Fan, Phang, Olvera ve Dios, 2021; Fourtounas ve Thomas, 2016; Lee ve Jung, 2021; Wang, Lin ve Wang, 2022). Benzer şekilde, erteleme davranışı bireyin geleceğe yönelik adımlarını gönüllü olarak geciktirmesine yol açarak, proaktif kariyer gelişiminin önünde ciddi bir engel teşkil etmektedir (Fourtounas ve Thomas, 2016; Levin ve Lipshits-Braziler, 2022; Sagone ve Indiana, 2023; Su, Wong ve To, 2020). Araştırma, kariyer uyumunun sadece bir yetkinlik

değil, aynı zamanda olumsuz psikolojik durumların kariyer sonuçları üzerindeki etkisini düzenleyen bir öz düzenleme kaynağı olduğunu vurgulaması bakımından önemlidir (Levin ve Lipshits-Braziler, 2011; Taber ve Blankemeyer, 2015). Bireyin belirsizlikten duyduğu korku veya erteleme eğilimi olsa dahi, kariyer uyumunun bu olumsuzlukların üstesinden gelerek kariyer adanmışlığı nasıl sürdürebildiğini açıklayacaktır (Doğanülkü, 2022; Wang, Lin ve Wang, 2022).

Bu çalışmanın alanyazındaki en temel özgünlüğü, belirsizliğe tahammülsüzlük ve erteleme gibi iki engelleyici değişkenin kariyer adanmışlığı üzerindeki etkisini, kariyer uyumunun dinamik süreci aracılığıyla bütüncül bir modelde bir araya getirmesidir (Arbona, Fan, Phang, Olvera ve Dios, 2021; Fourtounas ve Thomas, 2016; Nilforooshan, 2020). Ayrıca, mevcut çalışmaların çoğu bu değişkenler arasındaki doğrudan ilişkilere odaklanırken, bu çalışmanın odağı bu ilişkilerin kariyer uyumu üzerinden nasıl açıklığa kavuştuğuna yöneliktir (Fourtounas ve Thomas, 2016; Lee ve Jung, 2021). Bu bağlamda araştırma, yetişkinlerin sahip olduğu bilişsel savunmasızlıkların (belirsizliğe tahammülsüzlük) ve eylemsel gecikmelerin (erteleme), bireyin psikososyal kaynakları (kariyer uyumu) tarafından nasıl işlendiğini ortaya koyan öncü bir çalışma niteliği taşımaktadır (Arbona, Fan, Phang, Olvera ve Dios, 2021; Su, Wong ve To, 2020).

### **1.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI**

- Araştırma, 2025 yılında araştırmaya gönüllü olarak katılan 18-65 yaş arası yetişkinlerden alınan veriler ile sınırlıdır.
- Araştırma, araştırmacı tarafından erişilecek çalışma grubunun büyüklüğü ile sınırlıdır.
- Araştırmada kariyer uyumu, kariyer adanmışlığı, belirsizliğe tahammülsüzlük ve erteleme durumları katılımcıların ölçeklere verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

### **1.4. VARSAYIMLAR**

Araştırmanın çalışma grubunda yer alan katılımcıların, araştırmada kullanılan Kişisel Bilgi Formu ve ölçme araçlarındaki (Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Formu, Kariyer Adanmışlık Ölçeği, Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği ve İstemsiz Erteleme Ölçeği) soruları içten ve tarafsız bir şekilde yanıtladıkları varsayılmıştır.

### **1.5. TANIMLAR**

**Kariyer:** Bireyin meslek rollerinde yaşadıkları ilerleme, duraklama ve gerilemeleri içeren, yaşam boyunca girdiği meslek ve diğer tüm rolleri kapsayan dinamik bir süreci ifade etmektedir (Balay ve Aydın, 2021).

**Kariyer Uyumu:** Mesleki gelişim görevlerini başarıyla yerine getirmeyi, mesleki geçişlerle baş edebilmeyi, iş travmaları ve beklenmeyen durumların üstesinden gelmeye hazır olmayı ifade etmektedir (Savickas ve Porfeli, 2012).

**Kariyer Adanmışlığı:** Bireyin kariyerini proaktif olarak geliştirme kariyer adanmışlığı olarak ifade edilmektedir. Bir başka deyişle kariyer adanmışlığı; kariyer planlama, kariyer keşfi, ağ oluşturma, gönüllü katılım gibi çeşitli kariyer davranışlarını proaktif biçimde kullanmanın derecesini ifade etmektedir (Hirschi, Freund ve Herrmann, 2014).

**Belirsizliğe Tahammülsüzlük:** Olumsuz olayların yaşanabileceği ve bu olayları önceden tahmin etmenin kesin olarak mümkün olmadığı düşüncesine karşı tahammülsüz olma durumudur. (Buhr ve Dugas, 2006; Carleton, Norton ve Asmundson 2007).

**Erteleme:** Bir görevi veya karar verme sürecini başlatmak, sürdürmek ve tamamlamaktan kaçınmak olarak ifade edilmektedir. (Fernie, Bharucha, Nikčević ve Spada, 2017).

## BÖLÜM II

### 2. KAVRAMSAL/KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ LİTERATÜR

Bu bölümde araştırmanın değişkenleri olan kariyer uyumu, kariyer adanmışlığı, belirsizliğe tahammülsüzlük, erteleme ile ilgili kavramsal açıklamalar ve birbiriyle ilişkilerinin incelendiği araştırmalar sunulmuştur.

#### 2.1. KARİYER UYUMU

Küreselleşen ekonomi ve çok kültürlü toplum yapısı, çağdaş bakış açıları geliştirilmesini ve kariyer danışmanlığında yeni modellerin doğuşunu beraberinde getirmektedir. Bu postmodern yaklaşımlardan biri olan Kariyer Yapılandırma Kuramı, bireylerin benliğini yeniden inşa ettiği, mesleki davranışlarına yön vererek kariyer sürecini anlamlandırdığı, yoruma dayalı ve kişilerarası süreçlerden bahsetmektedir (Savickas, 2005). Bireylerin hedeflerine ulaşabilmesi için kariyerlerini, kişisel ve sosyal yapılandırıcılık yoluyla nasıl inşa ettiklerine odaklanmaktadır. Bireylerin gerçekliğin kendisini inşa etmek yerine gerçekliğin temsilini inşa ettiklerini ileri sürmektedir. Gelişimi, içsel yapıların olgunlaşmasından ziyade çevreye uyum sağlama süreci olarak kavramsallaştırarak kariyeri, bağlamsal bir bakış açısıyla açıklamaktadır. Kariyeri, bağlamsal ve yapılandırıcı perspektiften açıklayarak bireylerin benliğini inşa etmesine odaklanmaktadır. Teori, benliğin inşasını merkeze alarak bireylerin, kendilerini var oldukları kişi haline nasıl getirdiklerini incelemektedir (Savickas, 2013).

Kariyer Yapılandırma Kuramı, Super'ın kariyer gelişim kuramını kişilerarası süreçleri açıklayan sosyal yapılandırıcı bir yaklaşımla modernize ederek bireylerin kariyer sürecindeki davranışlarına yükledikleri anlamları ve çok kültürlü yapıda bu davranışlara nasıl yön verdiklerini açıklayan güncel bir çerçeve sunmaktadır. Bu doğrultuda bireylerin sosyal beklentiler olarak deneyimledikleri mesleki gelişim görevleriyle işaretlenmiş beş kariyer aşamasından bahsetmektedir (Savickas, 2005). Çocukluk döneminde (0-13 yaş) kariyerde büyüme aşaması, ergenlik döneminde (14-24 yaş) kariyeri keşfetme aşaması, genç yetişkinlik döneminde (25-44 yaş) kariyere yerleşme aşaması, orta yetişkinlik döneminde (45-64 yaş) kariyeri sürdürme aşaması ve geç yetişkinlikte (65 yaş ve üzeri) kariyerden ayrılma aşaması olarak dönemlere ayrılmıştır (Savickas, 2002).

Savickas (2013) tarafından geliştirilen Kariyer Yapılandırma Kuramı, kariyer danışmanlığı alanındaki kuramların işlevsel özelliklerini bütüncül bir yapıda birleştirerek; mesleki kişilik, yaşam temaları ve kariyer uyumu olmak üzere üç temel bileşen üzerine

temellenmektedir. Bu bileşenler arasında yer alan kariyer uyumu kavramı, bireyin mesleki gelişim görevlerini başarıyla tamamlamasını, kariyerindeki geçiş süreçlerini yönetebilmesini ve iş yaşamında karşılaşılabileceği travmalar ile beklenmedik durumlara karşı hazırlıklı olmasını ifade eder (Savickas ve Porfeli, 2012).

Kariyer Yapılandırma Teorisi kariyer gelişim sürecini, uyum modeli ile proaktif ve uyarlanabilir bir yapı olarak açıklamaktadır (Rudolph, Zacher, ve Hirschi, 2019). Kariyer Yapılandırma Uyum Modeli, iş hayatı ile benliğin bütünleşmesine yardımcı olan psikososyal kaynakların, uyarlanabilir şekilde hayata geçirilmesini ve bireyin kariyeri üzerinde kontrol sağlamasını temsil eder. Hiyerarşik bir sıra izleyen uyum modeli, dört aşamadan oluşmaktadır. Kariyer görevlerine uygun hareket etme istekliliği ve esnekliği *uyuma hazırlık*; görevlerle baş etmesini kolaylaştıran öz düzenleme kapasitesi *uyum kaynakları*; kariyer sürecinde uyum sağlamasını destekleyen davranış ve inançları *uyum tepkileri*; sürecin sonunda birey ve iş çevresi dengesini kurarak uyum sağlaması *uyum sonuçları* olarak ifade edilmektedir (Rudolph, Zacher, ve Hirschi, 2019; Savickas, 2013).

Uyum, birey ve çevre etkileşimi üzerine odaklanmaktadır. Birey ve durum arasındaki etkileşime odaklanarak iş hayatına ilişkin bağlamsal ve çok kültürlü bir bakış açısı sunmaktadır. Bir başka deyişle uyum, olgunlaşmanın biyolojik yapısı üzerine gelişim göstermesi anlamına gelmektedir. Olgunluktan daha kullanışlı bir yapıyı temsil eden kariyer uyumu, yeni ve değişen koşullar karşısında büyük zorluklar yaşamadan değişebilme niteliği olarak tanımlanabilir. Sürekli değişim vurgusu, öngörülebilir ve doğrusal gelişim görevlerini ustalıkla yerine getirmek dışında yeni koşullar ve durumlar karşısında yeni yanıtlar vererek olgunluk ve aşama modelini geliştirmektedir. Buradan yola çıkarak kariyer uyumu, iş rolüne hazırlanma ve katılma gibi öngörülebilir gelişim görevlerinin yanı sıra iş ve çalışma şartlarının getirdiği öngörülemeyen düzenlemelerle başa çıkmaya hazır olmayı beraberinde getirmektedir (Savickas, 1997).

Savickas (2005) tarafından geliştirilen Kariyer Yapılandırma Kuramı içerisinde bireylerin kariyerlerini inşa ederken kullandıkları kariyer uyum kaynakları, hiyerarşik olarak ilerleyen ilgi (kaygı), kontrol, merak ve güven olmak üzere dört temel boyutta incelenmektedir. Kariyer uyumunun ilk ve en önemli boyutu olan ilgi, bireyin yeteneklerini kullanarak geleceğe karşı hazırlıklı olmasını; kontrol, bireyin kendi gelişiminden sorumlu kalarak benliğini ve çevresini şekillendirmesini; merak, alternatif senaryoları ve olası benlikleri keşfetmesini; güven ise tüm bu keşif ve bilgi arama süreçleri sonucunda bireyin geleceğe dair kendi yeteneklerine duyduğu inancı temsil etmektedir (Savickas, 1997;

Savickas vd., 2009; Savickas ve Porfeli, 2012).

Kariyer uyumu, bireylerin iş rollerine hazırlanma sürecindeki öngörülebilir görevleri ve çalışma hayatındaki değişikliklerin öngörülemeyen sorunları için baş etmeye hazır olduğunu gösteren psikososyal bir yapıdır (Rudolph, Zacher, ve Hirschi, 2019; Savickas ve Porfeli, 2012). Kariyer uyumu ile birlikte yapılan değişikliğe göre danışmanlar, tüm yaş gruplarından ve tüm yaşam rollerinden gelen danışanların başa çıkma becerilerini geliştirmeye odaklanmaktadır. Kariyer uyumu ergen veya yetişkin fark etmeksizin planlı tutumları, bilinçli karar vermeyi, kendini ve çevreyi keşfetmeyi kapsamaktadır. Danışmanlar, bireylerin yaşamları boyunca sürekli olarak ileriye dönük seçimleri ve geçişleri öngörmelerine, olasılıkları keşfetmelerine, kendilerine uygun olan ve benliklerini geliştiren yönleri bulmalarına yardımcı olmaktadır. Danışmanlar, bireyin uyum sağlamaya yatkınlıklarını değerlendirirken planlı öngörüsü, durumun araştırılması, kendisi ve duruma ilişkin bilgisi, karar verme becerisi açısından uyuma hazırlık süreçlerini ve bu sürecin gelişim seyirlerini incelemektedirler (Savickas, 1997).

## **2.2. KARİYER ADANMIŞLIĞI**

Çalışma düzeninin yapısında meydana gelen değişiklikler, bireylerin iş hayatında birden fazla değişiklik yapmasıyla sonuçlanmaktadır. Bu sebeple bireylerin kariyerini yönetebilmesi daha çok önem kazanmaktadır (Korkmaz, Kırdök, Alkal ve Akça, 2020; Sonnentag, 2017). Başarılı bir kariyer için proaktif kariyer davranışlarının, kariyer gelişimini güçlendirici etkisi olduğu söylenebilir (Herrmann, Hirschi ve Baruch, 2015). Bireyin kariyer gelişimini artırmak amacıyla sergilediği farklı kariyer davranışlarının derecesi olarak tanımlanan kariyer adanmışlığı, kariyer danışmanlığı uygulamalarında önemli bir hale gelmektedir (Hirschi ve Freund, 2014).

Kariyer adanmışlığı, bireyin kariyer gelişiminde sergilemiş olduğu farklı proaktif davranışları belirtmek amacıyla kullanılmaktadır (Hirschi ve Freund, 2014; Korkmaz, Kırdök, Alkal ve Akça, 2020). Bu kavram kariyer planlaması, ağ oluşturma, kariyer keşfi, beceri geliştirme ve gönüllü katılımlar gibi davranışları bütünsel bir şekilde yansıtan üst düzey bir yapıdır. Kariyer adanmışlığı, bireyin sadece zihinsel bir durumunu veya tutumunu değil, doğrudan sergilenen davranışları merkeze alması bakımından iş adanmışlığı, kariyer taahhüdü, kariyer uyumu, kariyer motivasyonu gibi yapılardan ayrılmaktadır (Hirschi, Freund ve Herrmann, 2014). Proaktif kariyer davranışı olarak da nitelendirilen bu yapı, mevcut koşullara pasif bir şekilde uyum sağlamak yerine, bireyin inisiyatif olarak mevcut

şartları iyileştirme veya yeni fırsatlar yaratma çabasını içermektedir (Crant, 200).

Proaktifliğin temelinde, bireyin kendi kariyer yolculuğunu şekillendirme ve gelecekteki istihdam edilebilirliğini güvence altına alma motivasyonu yatmaktadır (Green, Noor ve Hashemi, 2020). Bu kapsamda sergilenen davranışlar; mesleki geleceği planlamak için aktif çalışmayı, kariyer hedefleri doğrultusunda girişimlerde bulunmayı, iş piyasası hakkında bilgi toplamayı ve mesleki gelişime katkı sağlayacak sorumluluklar üstlenmeyi içermektedir (Korkmaz, Kırdök, Alkal ve Akça, 2020). Yüksek umut düzeyine sahip bireylerin kariyer alanında kaynaklarını daha iyi kullandığı, kariyer planlaması yaparak olası kariyer yollarını öngördüğü, karar verme yoluyla net kariyer hedefleri geliştirdiği, kariyer görevlerini başarıyla yerine getirebilme inancının yüksek olduğu ve dolayısıyla proaktif kariyer davranışlarında bulunduğu görülmüştür (Hirschi, 2014).

Proaktiflik ve kariyer uyumu, üniversiteden iş hayatına geçiş gibi kritik dönemlerde bireyin karşılaştığı belirsizlikleri yönetmesine ve başarılı kariyer sonuçları elde etmesine yardımcı olan bir öz düzenleme mekanizması olarak işlev görmektedir (Zhang, Yu ve Liu, 2022). Kariyer adanmışlığının bireyin kariyer gelişimini artıran davranışları içerdiği göz önünde bulundurulduğunda (Hirschi, Freund ve Herrmann, 2014), kariyer uyumu ile ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Bununla birlikte günümüzde öngörülemezlik ve belirsizliklerin artması kariyer yapısında değişikliklere yol açmıştır (Sonntag, 2017). Bu sebeple belirsizliğe tahammülsüzlüğün kariyer adanmışlığını engelleyici etkisinin olduğu düşünülmektedir (Doğanülkü, 2024).

### **2.3. BELİRSİZLİĞE TAHAMMÜLSÜZLÜK**

Belirsizlik, yeterince ipucu bulunmaması sebebiyle birey tarafından yapılandırılmayan ve sınıflandırılmayan durum olarak ifade edilebilir. Olumsuz olayların meydana gelebileceği ve bu tür olayları kesin olarak tahmin etmenin bir yolu olmadığı fikrine karşı tahammülsüzlüktür (Buhr ve Dugas, 2006; Carleton, Norton ve Asmundson 2007). Belirsizliğe tahammülsüzlük, bireyin olumsuz bir olayın meydana gelme olasılığını düşük olsa dahi kabul edilemez bulma eğilimidir (Buhr ve Dugas, 2002; Carleton, 2012). Belirsiz olaylara ve durumlara bilişsel, duygusal ve davranışsal düzeyde olumsuz tepki verme eğilimi belirsizliğe tahammülsüzlük olarak tanımlanmaktadır (Buhr ve Dugas, 2006; Lee ve Jung, 2021). Bir başka ifadeyle belirsizliğe tahammülsüzlüğü yüksek olan bireylerin belirsizliğe karşı olumsuz algıları, değerlendirmeleri ve duyguları olduğu, bu durumun da davranışlarına yansıdığı görülmektedir (Buhr ve Dugas, 2006). Tehdit edici bir durumla

karşılaştığını düşünen birey, rahatsızlık ve kaygı yaşayarak duygusal tepki verme eğilimindedir. Böylelikle içinde bulunduğu durumu reddederek ve kaçınarak davranışsal tepki vermesi beklenmektedir (Grenier, Barrette ve Ladouceur, 2005).

İleriye yönelik kaygı ve engelleyici kaygı olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. İleriye yönelik kaygı belirsizliğe karşı yaklaşma tepkisini, engelleyici kaygı ise kaçınma tepkisini yansıtmaktadır (Lee ve Jung, 2021). Kontrol etme ise gelecekte olması muhtemel tehditlerin belirsizliğini azaltmak için verilen bir yaklaşma tepkisidir. Bu açıdan bakıldığında kontrol etme, ileriye yönelik kaygı ile ilişkili olabilecek davranışsal bir tepkidir (Fourtounas ve Thomas, 2016). Kontrol duygusu, olayların belirsiz ve tehdit edici yönünü azaltarak yönetilebilir hale gelmesini sağlamaktadır. Bununla birlikte olayların sonucu üzerinde daha az kontrole sahip olduğunu hisseden bireyler için endişenin artmasına sebep olabilmektedir (Buhr ve Dugas, 2006).

Belirsiz olayların olumsuz değerlendirildiği, adil olmadığı, kaçınılması gerektiği, harekete geçmeyi engelleyen, stresli ve üzücü bir süreç olarak değerlendirildiği görülmektedir (Buhr ve Dugas, 2002; Buhr ve Dugas, 2006; Liao ve Wei, 2011). Belirsiz durumları olumsuz yorumlama eğiliminde olmaları sebebiyle daha fazla zorluk yaşadıkları görülmektedir (Buhr ve Dugas, 2002). Belirsiz durumlarda tahminde bulunma, hazırlık yapma, baş etme yöntemi geliştirme ve duygularını yönetme konusunda güçlük yaşamaktadır (Buhr ve Dugas, 2002; Huang, Yu, Carleton ve Beshai, 2019; Liao ve Wei, 2011).

Eğitimine devam eden öğrenciler için kariyer planlaması belirsizliklerle doludur. Yetişkinliğe geçiş dönemini en belirgin dönemlerden biri yapan özellik yaşamın çeşitli alanlarında kimlik keşfine vurgu yapmasıdır. 18-25 yaş arasını kapsayan bu dönem, kariyer alanıyla birlikte benlik, ilişkiler gibi diğer pek çok alanda geçiş ve keşif yapmayla geçer. Bu dönemde kariyer gelişimi ile ilgili hayatı değiştiren kararlar alındığı göz önünde bulundurulduğunda, bireyler gelecek planı yaparken çeşitli belirsiz ve muğlak durumlarla karşılaşmaktadır (Kwok, 2018). Belirsizlik ve muğlaklığın yol açtığı duygusal tepkilerle iyi başa çıkma, girişimci yetkinliği geliştirmek için fırsat sunmaktadır. Girişimci zihniyetin geliştirilmesi belirsiz iş hayatının zorluklarıyla başa çıkmayı, fırsatları keşfetmeyi ve yeni değerler geliştirmeyi sağlayarak yaşamın her alanında faydalı olmaktadır (Lee ve Jung, 2021).

Yaşamın farklı dönemlerinde ve alanlarında belirsizliğe rastlanmaktadır. Örneğin

gelecek hedefleri, kariyer seçimleri, romantik ilişkiler konusunda belirsizliklerle karşılaşabilir. Bireyler, belirsizlik karşısında sıkıntılı hissedebilir. Belirsizliğe tahammül edemeyenler için belirsizlik stres, kaygı ve olumsuz ruh halinin kaynağı olarak görülmektedir (Liao ve Wei, 2011). Belirsizliğe tahammülsüzlük, geleceğe yönelik öngörülemezliğe işaret etmektedir. Gelecek, belirsizlik olarak karakterize edildiği için bireyler geleceği, bir rahatsızlık kaynağı olarak algılamaktadır (Grenier, Barrette ve Ladouceur, 2005). Belirsizliğe tahammülsüzlük, proaktif davranışların tersine pasif davranışları pozitif yönde yordamaktadır (Huang, Yu, Carleton ve Beshai, 2019; Liao ve Wei, 2011). Sürekli olarak değişen çalışma hayatı, işgücüne katılan yeni mezunlarla birlikte giderek rekabetçi bir hal almaktadır. Bu sebeple bireyin kendisini uygun kariyer kaynaklarıyla donatması her zamankinden daha önemli görülmektedir (Kwok, 2018).

#### **2.4. ERTELEME**

Bireyin hedefine yönelik işleri başlatması ve tamamlamasını geciktirme eğilimi olarak tanımlanan erteleme davranışı, hedefe ulaşmada engelleyici bir faktör olarak ifade edilmektedir (Lay, 1986). Olumsuz sonuçlar doğuracağı bilinmesine rağmen niyet edilen bir eylemin gönüllü ve gereksiz yere geciktirilmesi olarak da belirtilmektedir (Doğanülkü ve Şeker, 2023; Steel, 2007). Temel bir öz düzenleme başarısızlığı olarak kabul edilen erteleme; bireyin bilişsel, duygusal ve davranışsal kaynaklarını hedefe ulaşmak için etkin bir şekilde kullanamamasını yansıtır (Ferne, Bharucha, Nikčević ve Spada, 2017; Van Eerde ve Klingsieck, 2018).

Davranışın altında yatan mekanizmalar üzerine yürütülen tartışmalar, ertelemeyi genellikle iki boyutta ele almaktadır: Karar verme süreçlerinde felç edici bir etki yaratan istemsiz erteleme ve performansı optimize etmek amacıyla yapılan bilinçli bir tercih olan istemli erteleden oluşmaktadır (Chu ve Choi, 2005). Ertelemenin, bireyin "erteleme yaratıcılığı artırır" gibi olumlu inançlarıyla tetiklendiği, ancak sürecin kontrol edilemez olduğuna dair olumsuz üstbilişsel inançlar ve bilişsel dikkat sendromu nedeniyle kronik bir döngüye dönüştüğü saptanmıştır. Gönüllü olarak başlatılan bir süreçten, istemsiz olarak kaçınılan bir hale dönüşebilmektedir. Bu nedenle ertelemenin istemli ve istemsiz olarak kavramsallaştırılması önemli görülmektedir. Bireyin bilişsel kaynaklarının endişeyle meşgul olması, görevi başlatmak ve tamamlamak için kullanılabilir bilişsel kaynakların azalmasına sebep olduğundan erteleme, kontrol edilemez gibi görünebilir. İstemsiz ertelemeye başlayan süreç, durumu düzenlemek amacıyla daha fazla erteleme davranışı göstermeye yol açabilir. Böylece erteleme davranışının devam etmesine sebep olabilir (Ferne, Bharucha,

Nikčević ve Spada, 2017).

Erteleme, olumsuz sonuçlarla ilişkili olarak öz düzenlemedeki başarısızlık biçimidir (Sirois, 2023). Yapılan çalışmalar, ertelemenin temelinde düşük sorumluluk ve öz disiplin eksikliğinin yattığını, bu durumun akademik performans düşüklüğü, stres ve yaşam doyumunda azalma ile doğrudan ilişkili olduğunu göstermektedir (Chu ve Choi, 2005; Steel ve Klingsieck, 2016). Ödüllerin uzak gelecekte olması ve bireyin dürtüsellliği, mevcut görevden kaçarak anlık rahatlama sağlayan alternatiflere yönelme eğilimini artırmaktadır (Steel ve Klingsieck, 2016). Özellikle üniversite döneminde yaygın olan bu irrasyonel yatkinlik, sadece akademik görevleri değil, bireyin geleceğine yönelik kariyer kararlarını ve gelişim süreçlerini de sekteye uğratabilmektedir (Doğanülkü ve Şeker, 2023). Bu doğrultuda, bireyin kariyer geçişlerinde karşılaştığı zorluklarla baş etme kapasitesini ifade eden kariyer uyumu ve mesleki hedeflerine yönelik hissettiği kariyer adanmışlığı, erteleme davranışının yönetilmesinde ve kariyer karar pişmanlığının önlenmesinde merkezi bir role sahiptir (Doğanülkü ve Şeker, 2023; Li ve Lee, 2023).

## **2.5. KONU İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR**

Bu bölümde kariyer uyumu, kariyer adanmışlığı, belirsizliğe tahammülsüzlük ve erteleme kavramlarına ilişkin alan yazındaki çalışmalar incelenmiştir.

### **2.5.1. Konuyla İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar**

Doğanülkü, Korkmaz, Griffiths ve Pakpour (2021) tarafından yürütülen çalışmada, COVID-19 korkusu ile erteleme arasındaki ilişkide belirsizlik tahammülsüzlüğün aracılık rolü incelenmiştir. Çalışma grubunu 450 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Çalışma sonucuna göre COVID-19 korkusu ve belirsizliğe tahammülsüzlüğün erteleme davranışını anlamlı şekilde yordadığı bulunmuştur. Ayrıca üniversite öğrencilerinin belirsizliğe tahammülsüzlüğünün COVID-19 korkusu ile erteleme arasındaki ilişkide aracı rol oynadığı görülmüştür.

Barkale Şahin, Yalçın ve Hamarta (2023) tarafından yürütülen çalışmada üniversite birinci sınıf öğrencilerinin kariyer geleceği algıları ile belirsizliğe tahammülsüzlük ve kariyer uyumu arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışma grubunu üniversitede öğrenim gören 605 birinci sınıf lisans öğrencisi oluşturmaktadır. Çalışma sonucuna göre belirsizliğe tahammülsüzlük ve kariyer uyumu puanları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Bu sonuç, bireyin belirsiz durumlar karşısında hissettiği duygusal huzursuzluğun, kariyer süreçlerini yönetmek için başvurduğu psikososyal kaynaklarını her

zaman doğrudan zayıflatmadığını göstermektedir. Ayrıca belirsizliğe tahammülsüzlük ve kariyer uyumunun kariyer geleceğini anlamlı şekilde yordadığı tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar, öğrencilerin geleceğe dair iyimser ve güvenli bir inanç geliştirmelerinde hem belirsizlikle başa çıkma stratejilerinin hem de mevcut uyum sağlama kapasitelerinin merkezi ve kritik bir öneme sahip olduğunu kanıtlamaktadır.

Doğanülkü (2022) tarafından yürütülen çalışmada belirsizliğe tahammülsüzlük ile kariyer uyumu arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışma grubunu üniversitede öğrenim gören 319 lisans öğrencisi oluşturmaktadır. Çalışma sonucuna göre kariyer uyumu ile belirsizliğe tahammülsüzlük arasındaki ilişkide negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca belirsizliğe tahammülsüzlüğün, kariyer uyumu üzerindeki yordayıcılık etkisinin anlamlı olduğu ve toplam varyansın %24'ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar, belirsiz durumları tehdit edici olarak algılayan ve buna tahammül edemeyen bireylerin, kariyer uyumu için gerekli olan ilgi, kontrol, merak ve güven gibi psikososyal kaynaklarını aktif hale getirmekte zorlandıklarını göstermektedir. Bu doğrultuda, öğrencilerin belirsizliğe karşı bilişsel ve duygusal tepkilerini iyileştirmek, onların değişen koşullara uyum sağlama yeteneklerini de doğrudan güçlendirecektir.

Doğanülkü ve Şeker (2023) tarafından yürütülen çalışmada, üniversite öğrencilerinin kariyer karar pişmanlığı ile akademik erteleme arasındaki ilişkide kariyer uyumunun aracı rolü incelenmiştir. Çalışma grubunu 304 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Çalışma sonucuna göre kariyer karar pişmanlığı ile akademik erteleme arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bununla birlikte kariyer uyumu ile akademik erteleme arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca kariyer uyumunun, kariyer karar pişmanlığı ile akademik erteleme arasındaki ilişkide aracı role sahip olduğu görülmüştür. Bu sonuç, kariyer kararlarına yönelik hissedilen pişmanlığın bireyin kariyer uyumunu olumsuz yönde etkilediğini ve bu eksikliğin akademik görevlerin ertelenmesine yol açtığını göstermektedir.

Doğanülkü (2024) tarafından yürütülen çalışmada, yaşam hedefleri ile proaktif kariyer davranışları arasındaki ilişkide geleceğe yönelik vizyonların aracılık rolü ve belirsizliğe tahammülsüzlüğün düzenleyici rolü araştırılmıştır. Çalışma grubunu 519 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Çalışma sonucuna göre proaktif kariyer davranışları ve belirsizliğe tahammülsüzlük arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca belirsizliğe tahammülsüzlüğün yaşam hedefleri ve proaktif kariyer davranışları arasındaki ilişkide düzenleyici rol oynadığı bulunmuştur. Üniversite öğrencilerinin yaşam

hedefleri ve geleceğe dair vizyonlarının artırılması ve belirsizliğe tahammülsüzlüklerinin azaltılması kariyer sürecinde daha proaktif davranışlar göstermelerini sağlamaktadır.

Öztemel ve Yıldız Akyol (2025) tarafından yürütülen çalışmada temel öz değerlendirme ile kariyer adanmışlığı arasındaki ilişkide kariyer uyumu ve olumsuz kariyer hedefi geri bildiriminin aracılık rolü incelenmiştir. Çalışma grubunu 18-25 yaş arası toplam 334 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Çalışma sonucuna göre kariyer adanmışlığı ile temel öz değerlendirme ve kariyer uyumu arasındaki ilişkide pozitif, olumsuz kariyer hedefi geri bildirimini arasındaki ilişkide ise negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca temel öz değerlendirme ile kariyer uyumu arasındaki ilişkide pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar, temel öz değerlendirme ile kariyer adanmışlığı arasındaki ilişkide kariyer uyumu ve olumsuz kariyer hedefi geri bildiriminin kısmi aracı rolünün olduğunu göstermiştir. Araştırma bulguları, kariyer uyumunun kariyer adanmışlığı üzerinde koruyucu bir faktör olduğunu göstermektedir.

### **2.5.2. Konuyla İlgili Yurtdışında Yapılan Çalışmalar**

Fourtounas ve Thomas (2016) tarafından yürütülen çalışmada, belirsizliğe tahammülsüzlük alt boyutları olan ileriye yönelik kaygı ve engelleyici kaygı ile kontrol etme, erteleme ve diğer uyumsuz davranışlar arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışma grubunu 110 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Çalışma sonucunda ileriye yönelik kaygının kontrol etme davranışıyla, engelleyici kaygının ise erteleme davranışıyla anlamlı düzeyde ilişkili olduğu; her iki boyutun da farklı türden uyumsuz davranışların önemli yordayıcıları olduğu bulunmuştur.

Lee ve Jung (2021) tarafından yürütülen çalışmada, belirsizliğe tahammülsüzlük alt boyutlarından olan ileriye yönelik kaygı ve engelleyici kaygı, kariyer uyumu ve girişimci zihniyet arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu, okul hayatından iş hayatına geçiş sürecinde olan 3. ve 4. sınıf 274 üniversite öğrencisi oluşturmuştur. Çalışma sonucuna göre engelleyici kaygının girişimci zihniyet ve kariyer uyumu ile negatif yönlü anlamlı bir ilişki içinde olduğu; ileriye yönelik kaygının ise girişimci zihniyet ve kariyer uyumu ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişki içinde olduğu bulunmuştur. Girişimci zihniyetin, ileriye yönelik kaygı ile kariyer uyumu arasında pozitif yönde; engelleyici kaygı ile kariyer uyumu arasında ise negatif yönde aracılık ettiği belirlenmiştir. Elde edilen sonuç, ileriye yönelik bir miktar kaygı duymanın bireyleri, kariyer sürecinde bilgi aramaya ve daha hazırlıklı olmaya iten kamçılayıcı bir güç olabileceğini düşündürmektedir.

Wang, Lin ve Wang (2022) tarafından yürütülen çalışmada, öznel sosyal sınıf ile kariyer uyumu arasındaki ilişkide belirsizliğe tahammülsüzlüğün alt boyutları olan ileriye yönelik kaygı ve engelleyici kaygının aracılık rolü ve benlik saygısının düzenleyici rolü incelenmiştir. Çalışma grubunu üniversitede öğrenim gören 712 lisans öğrencisi oluşturmaktadır. Çalışma sonucuna göre kariyer uyumunun ileriye yönelik kaygı ile arasındaki ilişki pozitif, engelleyici kaygı ile arasındaki ilişki ise negatif yönde anlamlı ilişkiler göstermektedir. Ayrıca elde edilen sonuçlar, öznel sosyal sınıfın kariyer uyumu üzerindeki etkisinde ileriye yönelik kaygının pozitif yönde, engelleyici kaygının ise negatif yönde aracı rolünün olduğunu göstermiştir. Öznel sosyal sınıf ile belirsizliğe tahammülsüzlük alt boyutları arasındaki ilişkide ise benlik saygısının düzenleyici rolünün olduğu görülmüştür. Bu durum yüksek benlik saygısının, sosyal sınıfın belirsizliğe tahammülsüzlük üzerindeki etkisini zayıflatarak bir tampon görevi gördüğü ve bireyi çevresel faktörlerin olumsuz etkilerinden koruduğu anlamına gelmektedir.

Li ve Lee (2023) tarafından yürütülen çalışmada geleceğe yönelik zaman yönelimi ile kariyer uyumu arasındaki ilişkide erteleme davranışının aracılık rolü incelenmiştir. Çalışma grubunu 1009 Çinli üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Çalışma sonucuna göre geleceğe yönelik zaman yönelimi ile kariyer uyumu arasındaki ilişkide pozitif, erteleme ile geleceğe yönelik zaman yönelimi ve kariyer uyumu arasındaki ilişkide ise negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca geleceğe yönelik zaman yönelimi ile kariyer uyumunun tüm alt boyutları (ilgi, kontrol, merak ve güven) arasındaki ilişkide pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar, geleceğe yönelik zaman yönelimi ile kariyer uyumu arasındaki ilişkide ertelemenin kısmi aracı rolünün olduğunu göstermiştir. Sonuç olarak erteleme davranışının bireyin kariyer uyumunu olumsuz etkileyen bir alışkanlık olduğunu ve bu davranışın azaltılmasının olumlu kariyer çıktıları elde etmede kritik olduğunu göstermektedir.

Nilforooshan (2020) tarafından yürütülen çalışmada, Kariyer Yapılandırma Kuramı temelinde geliştirilen Kariyer Yapılandırma Uyumu Modeli, 282 üniversite öğrencisi üzerinde test edilmiştir. Araştırmada, bireylerin gelecekteki iş benlikleri ve proaktiflik düzeyleri ile temsil edilen uyuma hazırlık durumlarının, kariyer uyumu ile temsil edilen uyum kaynakları üzerinden, kariyer adanmışlığı ile temsil edilen uyum tepkileri ve nihayetinde akademik tatmin gibi uyum sonuçları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışma sonucuna göre bireyin çevresini aktif olarak etkileme eğilimi olarak tanımlanan proaktiflik, kariyer uyumunun önemli bir yordayıcısıdır. Kariyer planlama, kariyer keşfi, ağ kurma ve

beceri geliştirme gibi proaktif kariyer davranışlarını kapsayan kariyer adanmışlığı, çalışmada temel bir uyum tepkisi olarak ele alınmıştır. Araştırma sonuçları, kariyer uyumunun bireyin proaktif kariyer davranışları sergilemesini kolaylaştıran bir öz düzenleme süreci işlevi gördüğünü kanıtlamıştır. Model analizi, kariyer uyumunun, proaktiflik ile kariyer adanmışlığı arasındaki ilişkide tam aracı rol oynadığını göstermiştir. Bu bulgu, bireyin proaktif bir kişiliğe sahip olmasının tek başına eyleme dönüşmediğini; bu potansiyelin proaktif kariyer davranışlarına dönüşmesi için bireyin kariyer uyumunu etkin bir şekilde kullanması gerektiğini ortaya koymaktadır. Bireylerin sergilediği proaktif uyum tepkileri, uyum kaynakları ile birleştiğinde, bireyin akademik yaşamından aldığı keyif ve tatmini bir başka deyişle uyum sonuçları doğrudan artırmaktadır.

Nilforooshan ve Salimi (2016) tarafından yürütülen çalışmada kişilik özellikleri ile kariyer adanmışlığı arasındaki ilişkide kariyer uyumunun aracılık rolü incelenmiştir. Çalışma grubunu 201 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Çalışma sonucuna göre kariyer uyumu boyutları ile aktivite arasındaki ilişkide pozitif, nevroitiklik ile arasındaki ilişkide ise negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca kariyer uyumu boyutları ile kariyer adanmışlığı arasındaki ilişkide pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar, aktivite ile kariyer adanmışlığı arasındaki ilişkide kariyer uyumu boyutlarının kısmi aracı rolünün olduğunu göstermiştir. Nevrotiklik ile kariyer adanmışlığı arasındaki ilişkide ise kariyer uyumu boyutlarının tam aracı rolünün olduğu görülmüştür. Heyecan arayışı ile kariyer adanmışlığı arasındaki ilişki incelendiğinde kariyer uyumunun merak alt boyutunun tam aracı etki gösterdiği bulunmuştur.

Sou, Yuen ve Chen (2022) tarafından yürütülen çalışmada sosyal sermaye ile kariyer adanmışlığı arasındaki ilişkide kariyer uyumunun aracılık rolü incelenmiştir. Çalışma grubunu 610 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Çalışma sonucuna göre sosyal sermaye ile kariyer adanmışlığı ve kariyer uyumu ile kariyer adanmışlığı arasındaki ilişkide pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca sosyal sermaye ile kariyer uyumu arasındaki ilişkide pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar, sosyal sermaye ile kariyer adanmışlığı arasındaki ilişkide kariyer uyumunun kısmi aracı rolünün olduğunu göstermiştir. Bu bulgu, sosyal sermayenin bireyin kariyer adanmışlığını hem doğrudan hem de kariyer uyumunu güçlendirerek dolaylı yoldan artırdığını kanıtlamaktadır.

Taber ve Blankemeyer (2015) tarafından yürütülen çalışmada, gelecekteki iş benliği ile proaktif kariyer davranışları arasındaki ilişkide kariyer uyumu boyutlarının rolü incelenmiştir. Çalışma grubunu lisans düzeyindeki 113 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır.

Çalışma sonucu, bireylerin gelecekteki iş benliğine dair net bir vizyona sahip olmalarının proaktif kariyer davranışlarını tetiklediğini ortaya koymuştur. Bireyin gelecekteki iş benliğinin belirginliği, kariyer planlama davranışının en güçlü yordayıcısıdır. Bununla birlikte, kariyer uyumunun ilgi boyutu, gelecekteki iş benliğinin etkisine ek olarak kariyer planlama üzerinde anlamlı bir artış sağlamaktadır. Bu durum geleceğe yönelik hazırlıklı olma ve farkındalık düzeyinin, kariyer planlama sürecini güçlendirdiğini göstermektedir. Çalışma sonuçlarına göre, gelecekteki iş benliği ile proaktif beceri geliştirme arasındaki ilişkide kariyer uyumunun güven boyutu kilit bir rol oynamaktadır. Bireyin zorlukların üstesinden gelebileceğine dair inancı, gelecek vizyonunun somut bir beceri geliştirme davranışına dönüşmesine aracılık etmektedir. Gelecekteki iş benliği ile proaktif kariyer ağı kurma davranışları arasındaki ilişkide kariyer uyumunun merak boyutunun etkili olduğu saptanmıştır. Bireyin çevresini keşfetme ve yeni fırsatlara açık olma eğilimi, gelecekteki hedeflerine ulaşmak için gerekli sosyal bağlantıları kurmasını kolaylaştırmaktadır.

## BÖLÜM III

### 3. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümü araştırmanın modeli, çalışma grubu, araştırma verilerinin toplandığı araçlar, veri toplama süreci ve verilerin analizine ilişkin bilgilerden oluşmaktadır.

#### 3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Araştırma yetişkinlerin belirsizliğe tahammülsüzlük ve erteleme ile kariyer adanmışlığı arasındaki ilişkide kariyer uyumunun aracı rolünü incelemek amacıyla tasarlanmıştır. Bu araştırma nicel araştırma modellerinden biri olan ilişkisel tarama modeline göre gerçekleştirilmiştir. Nicel araştırma yöntemi; olgu ve olayları nesnelleştirerek, gözlemlenebilir ve ölçülebilir verilerle sayısal olarak ortaya koymayı amaçlar. Bu doğrultuda, bireylerin toplumsal davranışları deney, gözlem, anket veya yapılandırılmış görüşmeler gibi araçlarla toplanan verilerle açıklanmaktadır (Büyüköztürk vd., 2017). Araştırmada kullanılan ilişkisel tarama yöntemi, değişkenler arasındaki değişim derecesini saptamak veya sonuçlara dair öngörülerde bulunmak için tercih edilir. Bu kapsamdaki tahmin modelinde ise, yordanan bir değişkenin, onu tanımlayan yordayıcı değişkenler vasıtasıyla tahmin edilmesi süreci esas alınmaktadır (Büyüköztürk vd., 2017). Mevcut araştırmada, yetişkinlerin belirsizliğe tahammülsüzlük, erteleme, kariyer uyumu ve kariyer adanmışlığı arasındaki ilişkiler doğrudan ve dolaylı olarak incelenmiştir.

#### 3.2. ARAŞTIRMANIN ÇALIŞMA GRUBU

Araştırmanın çalışma grubunu uygun örnekleme yöntemi ile seçilen 18 yaş ve üzeri 698 yetişkin oluşturmaktadır. Uygun örnekleme, seçkisiz olmayan (olasılıksız) örnekleme teknikleri arasında yer alan bir yöntemdir. Seçkisiz örnekleme yöntemlerinin uygulanmasının zor olduğu durumlarda, araştırmaya dahil edilmesi mümkün ve elverişli olan bireylere ulaşılarak bu yöntemle başvurulabilir (Fraenkel, Wallen ve Hyun, 2012). Katılımcıların yaşları 18 ile 64 arasında değişmektedir. Katılımcıların %74,6'sı kadın (n = 521) ve %25,4'ü erkektir (n = 177). Eğitim düzeyine göre dağılım incelendiğinde, katılımcıların %6,4'ü lise, %17,2'si ön lisans, %66,5'i lisans ve %11,2'si lisansüstü mezunudur. Çalışma durumlarına bakıldığında, %49,7'si öğrenci, %6,2'si mezun, %30,2'si kamu sektöründe, %9,7'si özel sektörde ve %4,2'si kendi işinde çalışmaktadır.

#### 3.3. VERİ TOPLAMA SÜRECİ

Araştırmanın yürütülebilmesi amacıyla Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Etik kurul

izni ve araştırmada kullanılan veri toplama araçları ile ilgili gerekli etik izinler alınmıştır. Veriler, yetişkin bireylerden oluşan katılımcılardan yüz yüze ve çevrim içi yöntemlerle toplanmıştır. Araştırmanın amacı ve yönergesine ilişkin açıklamaları içeren ‘‘Araştırmaya Dair Genel Bilgilendirme’’ ve katılımcıların araştırmaya gönüllü olarak katıldıklarını teyit eden ‘‘Bilgilendirilmiş Onam Formu’’; ‘‘Kişisel Bilgi Formu’’ ve dört adet ölçeğin yer aldığı araştırma formu içerisinde katılımcılara ulaştırılmıştır. Araştırmada katılımcıların kimlik bilgilerine ihtiyaç duyulmadığı bilgisi ve gizlilik ilkesi katılımcılarla paylaşılmıştır. Katılımcıların araştırmacıya ulaşabilmeleri için e-posta adresi iletilmiştir. Katılımcıların araştırma formunu yanıtlamaları yaklaşık 15 dakikalarını almıştır.

### **3.4. VERİ TOPLAMA ARACI**

Bu araştırmada veriler; Kişisel Bilgi Formu, Kariyer Uyum Yetenekleri leği-Kısa Formu, Kariyer Adanmışlık leği, Belirsizliğe Tahammülsüzlük leği ve İstemsiz Ertelme leği kullanılarak toplanmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama araçları, literatür taraması ve araştırmanın amacına uygunluk durumu göz önünde bulundurularak belirlenmiştir. Kişisel bilgi formu, katılımcıların sosyodemografik özelliklerinden bilgi toplamak amacıyla oluşturulmuştur. Ölçekler araştırmanın ana problemi doğrultusunda kariyer uyumu, kariyer adanmışlığı, belirsizliğe tahammülsüzlük ve erteleme düzeylerini ölçmek amacıyla belirlenmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik değerleri, daha önce yapılan çalışmalarla desteklenerek mevcut çalışmaya en uygun araçlar olarak değerlendirilmiştir.

#### **3.4.1. Kişisel Bilgi Formu**

Araştırmacı tarafından katılımcılardan çeşitli sosyodemografik verilerin (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, çalışma durumu vb.) elde edilmesi amacıyla hazırlanan sorulardan oluşmaktadır.

#### **3.4.2. Kariyer Uyum Yetenekleri leği-Kısa Formu (KUY-KF)**

Maggiore, Rossier ve Savickas (2017) tarafından geliştirilen lek, Savickas ve Porfeli (2012) tarafından geliştirilen 24 maddelik Kariyer Uyum Yetenekleri leği – Uluslararası Formu’nun kısaltılmış halidir. Ölçekte kariyer uyum yeteneklerinin ölçülmesi amaçlanmaktadır. Türkçe’ye uyarlama alışması Işık vd. (2018) tarafından yapılan ölçeğin rneklemi lise öğrencileri, lisans öğrencileri ve çalışan yetişkinler oluşturmaktadır. Ölçekte 12 madde bulunmaktadır. Ölçek, her biri 3 maddeden oluşan ilgi, kontrol, merak ve güven olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Katılımcıların, (1) ‘‘Güçlü değil’’ ile (5)

“Çok güçlü” olmak üzere uygulama maddelerinde yer alan şıklara işaretleme yapmaları istenmektedir. Beşli Likert tipi olan ölçekte alınabilecek en düşük puan 12, en yüksek puan 60 olarak belirlenmiştir. Ölçekten alınan puanların artması kariyer uyum yeteneklerindeki artışa işaret etmektedir. Geçerlik analizleri kapsamında yapılan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucunda lise öğrencileri, lisans öğrencileri ve çalışan yetişkin örnekleme için modelin oldukça iyi çalıştığı belirlenmiştir. Lise öğrencileri örneklemindeki uyum indeksleri  $\chi^2/sd = 3,38$ , GFI = .960, CFI = .947, TLI = .930, RMSEA = .061; lisans öğrencileri örneklemindeki uyum indeksleri  $\chi^2/sd = 2,13$ , GFI = .950, CFI = .966, TLI = .955, RMSEA = .059; çalışan yetişkin örneklemindeki uyum indeksleri  $\chi^2/sd = 2,83$ , GFI = .914, CFI = .941, TLI = .922, RMSEA = .082 olarak bulunmuştur. Ölçekte yer alan tüm maddelerin güvenirlik çalışmaları sonuçları incelendiğinde Cronbach alfa iç tutarlık katsayısının lise öğrencileri örnekleme için .85, lisans öğrencileri örnekleme için .90 ve çalışan yetişkin örnekleme için .91 olduğu görülmektedir. Ölçeğin ilgi, kontrol, merak ve güven alt boyutlarındaki Cronbach Alfa iç tutarlık katsayıları lise öğrencileri örnekleme için .70 ile .75, lisans öğrencileri örnekleme için .76 ile .79 ve çalışan yetişkin örnekleme için .80 ile .87 arasında değişiklik göstermektedir. Bu çalışmada yapılan güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam puanı için Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısının .87 olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

### 3.4.3. Kariyer Adanmışlık Ölçeği (KAÖ)

Hirschi vd. (2014) tarafından geliştirilen ölçek, bireylerin çeşitli proaktif kariyer davranışlarını tek bir boyut üzerinden inceleyerek kariyer adanmışlıkları düzeylerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışması Korkmaz vd. (2020) tarafından yapılan ölçeğin örnekleme üniversite öğrencilerinden oluşmaktadır. Ölçek 5’li Likert tipinde ve 9 maddeye sahiptir. Katılımcıların son altı ayı düşünerek kariyer gelişim görevleriyle ne kadar uğraştıklarını belirten davranışları ne derece yaptıklarını (1) “Neredeyse hiç” ile (5) “Çok sık” arasında puanlaması istenmektedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 9, en yüksek puan 45 olarak belirlenmiştir. Ölçekten alınan puanların artması kariyer adanmışlığı düzeyinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Geçerlik analizleri kapsamında yapılan DFA sonucunda modelin kabul edilebilir uyum iyiliği değerlerine [ $\chi^2 = 118.117$ ,  $sd = 24$ ,  $p < .001$ , CFI = .95, TLI = .93, RMSEA = .09 (%90 G. A. = 07.-.11) ve SRMR = .06] sahip olduğu belirlenmiştir. Uyarılama çalışmasında ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı .88 olarak tespit edilmiştir. Güvenirlik analizleri sonucunda ölçeğin bu çalışmadaki Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısının .88 olduğu bulunmuştur.

### 3.4.4. Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği (BTÖ-12)

Carleton, Norton ve Asmundson (2007) tarafından geliştirilen Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği; bireyin belirsiz olay ve durumlar karşısında bilişsel, duygusal ve davranışsal olarak tepki verme eğilimlerini geçerli ve güvenilir bir şekilde ölçmeyi amaçlamaktadır. Ölçme aracının Türkçe'ye uyarlama çalışmaları Sarıçam, Erguvan, Akın ve Akça (2014) tarafından üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Ölçek, ileriye yönelik kaygı ve engelleyici kaygı olmak üzere iki alt boyuttan ve toplam 12 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin puanlaması hem alt boyutlar hem de toplam puan üzerinden yapılmaktadır. Katılımcıların (1) “Bana hiç uygun değil” ile (5) “Bana tamamen uygun” olmak üzere ölçek maddelerinde yer alan şıkları işaretlemeleri istenmektedir. Beşli Likert tipi olan ölçeğin tümünde alınabilecek en düşük puan 12, en yüksek puan 60 olarak belirlenmiştir. Ölçekten alınan puanların artması belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyinin yüksek olduğuna işaret etmektedir. Orijinal formun yapısını sınamak amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçları, uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir ( $\chi^2= 147.20$ ,  $sd= 48$ ,  $RMSEA=.073$ ,  $CFI=.95$ ,  $IFI=.95$ ,  $GFI=.94$ ,  $SRMR=.046$ ). Yapılan güvenirlik analizleri sonucunda Cronbach alfa iç tutarlık katsayısının tüm ölçek için .88, ileriye yönelik kaygı alt boyutu için .84, engelleyici kaygı alt boyutu için .77 olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada ölçeğin toplam puanı için Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısının .90 olduğu tespit edilmiştir.

### 3.4.5. İstemsiz Erteleme Ölçeği (İEÖ)

Fernie ve diğerleri (2017) tarafından geliştirilen ölçek, bireylerin istemsiz olarak sergiledikleri erteleme davranışını belirlemeyi amaçlamaktadır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışması Odacı, Kaya ve Kınık (2023) tarafından üniversite öğrencileri üzerinde yapılmıştır. Ölçme aracı tek boyutlu 6 maddeden oluşmaktadır. Katılımcıların, (1) “Kesinlikle katılmıyorum” ile (4) “Kesinlikle katılıyorum” şeklinde uygulama maddelerinde yer alan seçenekleri derecelendirmesi istenmektedir. Dörtlü Likert tipinde hazırlanan ölçekten elde edilebilecek en düşük puan 6, en yüksek puan 24 olarak belirlenmiştir. Ölçekten elde edilen puanların artması istemsiz erteleme davranışının yüksek olduğunu göstermektedir. Geçerlik analizleri kapsamında yapılan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçları, belirlenen yapının doğrulandığını ortaya koymaktadır ( $\chi^2= 34.52$ ,  $sd= 8$ ,  $\chi^2/sd= 4.32$ ,  $CFI=.98$ ,  $NFI=.97$ ,  $SRMR=.041$ ,  $RMSEA=.071$ ). Uyarlama çalışmasında yapılan güvenirlik analizleri sonucunda Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısının .77 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısının .83 olduğu

görülmüştür.

### 3.5. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırma kapsamında toplanan verilerin çözümlenmesinde IBM SPSS Statistics 26 ve AMOS 24 programları kullanılmıştır. Katılımcılar hakkındaki demografik değişkenlere ilişkin frekans ve dağılımlar ile ölçme araçlarına ilişkin güvenilirlik analizleri IBM SPSS Statistics 26 paket veri analiz programı ile yapılmıştır. Aracılık analizinde AMOS 24 paket programından faydalanılmıştır. Analiz aşamasından önce verilerin normalliğini ve analiz süreçlerini etkileyebilecek uç ve kayıp veriler tespit edilmiştir. Bu doğrultuda 15 adet uç ve kayıp veri, analiz sürecinden çıkarılarak 698 veri üzerinden araştırma yürütülmüştür.

Araştırmada sürekli değişkenlerin (kariyer uyumu, kariyer adanmışlığı, belirsizliğe tahammülsüzlük, erteleme) dağılımlarına ilişkin betimsel istatistikler hesaplanmış ve normal dağılım varsayımı çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri üzerinden değerlendirilmiştir. Bu değerlerin  $\pm 1,5$  aralığında yer aldığı görülmüş ve verilerin normal dağılım varsayımını karşıladığı kabul edilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2007). Değişkenler arasındaki doğrusal ilişkilerin yönü ve gücü Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi ile incelenmiştir. Korelasyon katsayısı için kesinleşmiş sınırlardan bahsedilmemekle birlikte .00 ile .30 arası düşük; .30 ile .70 arası orta; .70 ile 1.00 arası yüksek ilişki olarak kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2015).

Belirsizliğe tahammülsüzlük ve erteleme ile kariyer adanmışlığı arasındaki ilişkide kariyer uyumunun aracı rolünü incelemek amacıyla Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) kullanılmıştır. Araştırma modeli Anderson ve Gerbing'in (1988) önerdiği iki aşamalı yaklaşım doğrultusunda analiz edilmiştir. İlk aşamada, dört gizil değişkeni ve on gözlenen değişkeni kapsayan ölçme modeli test edilmiştir. Modelin uyum iyiliği indeksleri ( $\chi^2/sd$ , CFI, NFI, IFI, GFI, TLI, RMSEA, SRMR) incelenmiş ve modelin veriye uygunluğu değerlendirilmiştir. Modellerin analizinde genel kabul gören eşik değerler;  $\chi^2/sd$  oranının 5'in altında, CFI, IFI, GFI ve AGFI indekslerinin .90'ın üzerinde, RMSEA ile SRMR değerlerinin ise .08'den daha küçük olması şeklinde belirlenmiştir (Hu ve Bentler 1999; Tabachnick ve Fidell, 2007). İkinci aşamada, değişkenler arasındaki ilişkileri sınamak üzere yapısal eşitlik modeli (YEM) oluşturulmuştur. Öncelikle kısmi aracılık modeli, ardından anlamlı olmayan doğrudan yolların kaldırıldığı tam aracılık modeli test edilmiştir. Tam ve kısmi modellerin karşılaştırılmasında kay-kare fark testi ile AIC ve ECVI değerlerinden yararlanılmıştır. AIC ve ECVI değerlerinin daha düşük olması sebebiyle en iyi uyumu

sağlayan nihai model olarak tam aracılık modeli kabul edilmiştir (Browne ve Cudeck, 1993).

Modelde yer alan belirsizliğe tahammülsüzlük, erteleme, kariyer uyumu ve kariyer adanmışlığı değişkenleri, gizil değişken olarak modele dahil edilmiştir. Belirsizliğe tahammülsüzlük değişkeninin iki alt boyutu olan ileriye yönelik kaygı ve engelleyici kaygı ile kariyer uyumu değişkeninin dört alt boyutu olan ilgi, kontrol, merak ve güven ise gözlenen değişken olarak modele dahil edilmiştir. Araştırmada erteleme ve kariyer adanmışlığı değişkenleri tek boyutlu olduğu için madde parselleme yöntemi kullanılmıştır. Modelin karmaşıklığını azaltmak ve parametre tahminlerinin daha güvenilir şekilde elde edilmesini sağlamak amacıyla tek boyutlu yapıya sahip ölçeklerde madde parselleme yöntemi kullanılmaktadır. Parselleme yöntemi, gözlenen değişkenlerin sayısını azaltarak hem güvenilirliği artırmakta hem de ölçeklerin normal dağılım göstermesine yardımcı olmaktadır (Nasser-Abu Alhija ve Wisenbaker, 2006). Bu kapsamda erteleme iki parsel (EPar1, EPar2) ve kariyer adanmışlığı iki parsel (KPar1, KPar2) olarak ayrılmıştır.

Araştırmada nihai modeldeki ve dolaylı etkilerin anlamlılığı Bootstrap yöntemi ile test edilmiştir. Bootstrapping işlemi (Preacher ve Hayes, 2008) ile örneklem büyüklüğü 5000'e çıkarılarak katsayı ve güven aralıkları hesaplanmaktadır. Güven aralıklarında sıfır bulunmadığı durumda, sınanan aracılığın anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Araştırmada yetişkinlerin kariyer adanmışlığının demografik değişkenlere (yaş grupları, eğitim düzeyi, cinsiyet, çalışma durumu) ilişkin grup farklılıklarını belirlemek amacıyla, iki kategorili değişkenlerde bağımsız örneklem t-testi, ikiden fazla kategorili değişkenlerde ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda anlamlı fark saptanan durumlarda, farklılığın kaynağını belirlemek üzere Tukey HSD çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır.

## BÖLÜM IV

### 4. BULGULAR

Bu bölümde, araştırmanın ana problemleri ve alt problemleri doğrultusunda yapılan istatistiksel analizler sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

#### **Belirsizliğe Tahammülsüzlük ve Erteleme ile Kariyer Adanmışlığı İlişkisinde Kariyer Uyumunun Aracılığı**

Belirsizliğe tahammülsüzlük ve erteleme ile kariyer adanmışlığı ilişkisinde kariyer uyumunun aracı rolünün olup olmadığını test etmek için öncelikle değişkenlere ait betimsel istatistikler ve değişkenler arası ilişkiler incelenmiştir. Ardından iki aşamalı yapısal eşitlik modellemesi gerçekleştirilmiştir. Bu adımda ilk olarak ölçme modeli sonuçlarına ardından da yapısal model sonuçları sunulmuştur.

#### **4.1. Betimsel İstatistikler ve Korelasyonlar**

Araştırmada yer alan değişkenlere ilişkin betimsel istatistikler (ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri) ile değişkenler arası korelasyonlara ait bulgular Tablo 4.1'de sunulmuştur.

*Tablo 4.1. Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistikler ve Korelasyonlar*

Değişkenler	Betimsel istatistikler				Korelasyonlar			
	$\bar{X}$	Ss	Çarpıklık	Basıklık	1	2	3	4
1. Kariyer Adanmışlığı	29.84	6.78	-0.32	0.17	-			
2. Belirsizliğe Tahammülsüzlük	37.93	9.31	-0.07	-0.37	-.13**	-		
3. Erteleme	13.80	4.13	0.32	-0.26	-.18**	.21**	-	
4. Kariyer Uyumunu	47.99	6.95	-0.70	1.20	.56**	-.14**	-.25**	-

Not. \*  $p < .01$

Tablo 4.1. incelendiğinde; belirsizliğe tahammülsüzlük, erteleme, kariyer uyumu ve kariyer adanmışlığı değişkenlerinin ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde dağılımların normal kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer aldığı görülmüştür

( $-0.70 < \text{Çarpıklık} < 0.32$ ;  $-0.37 < \text{Basıklık} < 1.20$ ). Bu sonuç, verilerin normal dağılım varsayımını karşıladığını göstermektedir.

Korelasyon analizine göre, kariyer adanmışlığı değişkeni belirsizliğe tahammülsüzlük ( $r = -.13, p < .01$ ) ve erteleme ( $r = -.18, p < .01$ ) ile negatif yönde, kariyer uyumu ( $r = .56, p < .01$ ) ile pozitif yönde anlamlı ilişkilere sahiptir. Belirsizliğe tahammülsüzlük ile erteleme arasında pozitif bir ilişki ( $r = .21, p < .01$ ), belirsizliğe tahammülsüzlük ile kariyer uyumu arasında negatif bir ilişki ( $r = -.14, p < .01$ ) bulunmuştur. Erteleme ile kariyer uyumu arasındaki ilişkinin de negatif yönde ve anlamlı olduğu belirlenmiştir ( $r = -.25, p < .01$ ).

## 4.2. Yapısal Eşitlik Modellemesi

### *Ölçme modeli*

Anderson ve Gerbing'in (1988) önerdiği iki aşamalı yapısal eşitlik modellemesi yaklaşımı izlenmiştir. İlk aşamada dört gizil değişken (belirsizliğe tahammülsüzlük, erteleme, kariyer uyumu ve kariyer adanmışlığı) ve bunları temsil eden belirsizliğe tahammülsüzlük için iki, erteleme için iki, kariyer uyumu için dört ve kariyer adanmışlığı için iki olmak üzere toplam 10 gözlenen değişkenden oluşan ölçme modeli test edilmiştir. Analiz sonucunda modelin uyum indekslerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür [ $\chi^2(29) = 106.00, p < .001, \chi^2/sd = 3.66, CFI = .979, TLI = .968, NFI = .972, IFI = .979, GFI = .972, SRMR = .0399, RMSEA = .062, GA (.049, .075)$ ]. Faktör yüklerinin .51 ile .99 arasında değiştiği ve tamamının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ( $p < .001$ ). Bu bulgular, gözlenen değişkenlerin ilgili gizil yapıları yeterli düzeyde temsil ettiğini göstermektedir.

### *Yapısal Model*

Ölçme modelinin doğrulanmasının ardından yapısal modelin incelenmesine geçilmiştir. Bu kapsamda öncelikle kısmi aracı model kurulmuş, belirsizliğe tahammülsüzlük ve erteleden hem kariyer uyumuna hem de kariyer adanmışlığına doğrudan yollar tanımlanmıştır. Kısmi aracılık modelinin kabul edilebilir uyum iyiliği indekslerine sahip olduğu anlaşılmıştır [ $\chi^2(29) = 106.00, p < .001, \chi^2/sd = 3.66, CFI = .979, TLI = .968, NFI = .972, IFI = .979, GFI = .972, SRMR = .0399, RMSEA = .062, GA (.049,$

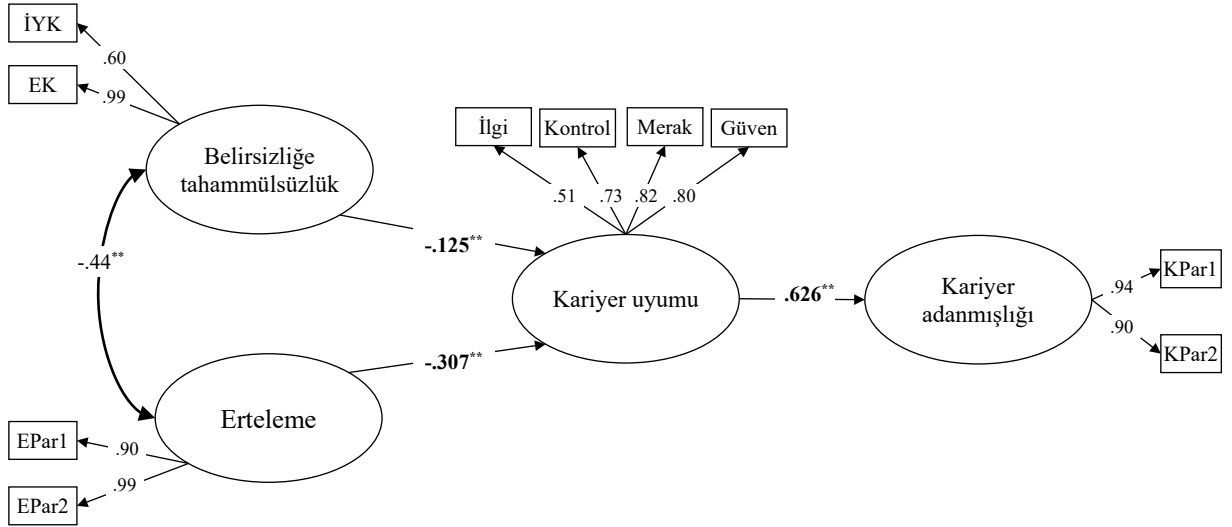
.075), AIC = 158.00, ECVI = .227]. Ancak analiz sonuçlarına göre belirsizliğe tahammülsüzlükten kariyer adanmışlığına ( $\beta = -.05, p > .05$ ) ve ertelemeden kariyer adanmışlığına ( $\beta = -.01, p > .05$ ) giden yolların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. Bu nedenle doğrudan yollar modelden çıkarılarak tam aracı model sınanmıştır. Tam aracı modelin uyum indekslerinin de kabul edilebilir düzeyde olduğu anlaşılmıştır: [ $\chi^2(31) = 109.14, p < .001, \chi^2/df = 3.52, CFI = .979, TLI = .970, NFI = .971, IFI = .979, GFI = .971, SRMR = .0405, RMSEA = .060, GA (.048, .073), AIC = 157.14, ECVI = .225$ ]. Kısmi ve tam aracı modele ait uyum iyiliği karşılaştırmalarına Tablo 4.2’de yer verilmiştir.

**Tablo 4.2. Kısmi ve Tam Aracı Modellerin Karşılaştırılması**

Ölçüt	Kısmi Aracı	Tam Aracı
$\chi^2$ (df)	106.00 (29)	109.14 (31)
$\chi^2/df$	3.66	3.52
CFI / TLI	.979	.979
TLI	.968	.970
SRMR	.0399	.0405
RMSEA [90% GA]	.062 [.049, .075]	.060 [.048, .073]
PCLOSE	.059	.081
AIC	158.00	157.14
ECVI	.227	.225

Hem kısmi aracı modeldeki bağımsız değişkenlerden bağımlı değişkene giden doğrudan yolların anlamsız olması hem de Akaike Bilgi Kriteri (AIC) ve Beklenen Çapraz Doğrulama İndeksi (ECVI) değerlerinin tam aracı modelde daha düşük olması nedeniyle nihai model olarak tam aracı model benimsenmiştir. Tam aracı modele ait faktör yükleri Şekil 4.1’de sunulmuştur.

**Şekil 4.1. Tam Aracı Modele Ait Bulgular**



Not: \*\*  $p < .01$ ; İYK ileriye yönelik kaygı; EK engelleyici kaygı; EPar erteleme parselleri; KPar kariyer adanmışlığı parselleri

Tam aracı modele göre belirsizliğe tahammülsüzlük ( $\beta = -.13, p < .001$ ) ve erteleme ( $\beta = -.31, p < .001$ ) değişkenlerinin kariyer uyumunu negatif yönde yordadığı belirlenmiştir. Bununla birlikte, kariyer uyumunun kariyer adanmışlığı üzerinde güçlü ve anlamlı bir pozitif etkiye sahip olduğu görülmüştür ( $\beta = .63, p < .001$ ). Bu sonuçlar, bireylerin belirsizliğe tahammülsüzlük ve erteleme eğilimleri arttıkça kariyer uyumlarının azaldığını, buna karşılık kariyer uyum düzeyi yüksek olan bireylerin kariyerlerine daha fazla adandığını göstermektedir.

### **Bootstrapping Analizi**

Aracılık etkilerinin anlamlılığını test etmek amacıyla 5000 örneklem üzerinden bootstrap analizi gerçekleştirilmiştir. Bootstrap analizinde Bias-Corrected and Accelerated (BCa) %95 güven aralığı yöntemi kullanılmıştır. Dolaylı etkilere ait sonuçlar Tablo 4.3'te yer almaktadır.

**Tablo 4.3. Dolaylı Etkilere Ait Bootstrapping Sonuçları**

Dolaylı etkiler	Katsayı	95 % GA	
		Alt limit	Üst limit
BT → Kariyer uyumu → Kariyer adanmışlığı	-.089	-.149	-.041

ER → Kariyer uyumu → Kariyer adanmışlığı -0.342 -0.463 -0.226

Not: *BT* belirsizliğe tahammülsüzlük; *ER* erteleme

Analiz sonucunda, belirsizliğe tahammülsüzlüğün kariyer uyumu aracılığıyla kariyer adanmışlığı üzerindeki dolaylı etkisi ( $\beta = -.089$ , 95% GA  $[-.149, -.041]$ ) ve ertelemenin kariyer uyumu aracılığıyla kariyer adanmışlığı üzerindeki dolaylı etkisi ( $\beta = -.342$ , 95% GA  $[-.463, -.226]$ ) anlamlı bulunmuştur. Bu sonuçlar, kariyer uyumunun belirsizliğe tahammülsüzlük ve erteleme ile kariyer adanmışlığı arasındaki ilişkide tam aracı rol oynadığını desteklemektedir.

### 4.3. Yaş Gruplarına Göre Kariyer Adanmışlığı Düzeylerinin İncelenmesi

Kariyer adanmışlığı puanlarının yaş gruplarına göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Analiz öncesinde varyansların homojenliği varsayımı test edilmiş ve Levene testi sonucuna göre varyansların homojen olduğu belirlenmiştir ( $F(2, 695) = 1.64, p = .19$ ). ANOVA sonuçlarına ait bulgular Tablo 4.4'te verilmiştir.

*Tablo 4.4 Yaş Gruplarına Göre Kariyer Adanmışlığı Puanlarına İlişkin ANOVA Sonuçları*

Yaş Grubu	N	$\bar{X}$	Ss		
18–24 yaş arası	366	29.27	6.46		
25–44 yaş arası	280	30.59	6.96		
45–64 yaş arası	52	29.79	7.74		
Varyans Kaynağı	KT	SD	KO	F	p
Gruplar Arası	275.67	2	137.83	3.01	.049
Gruplar İçi	31790.37	695	45.74		
Toplam	32066.05	697			

Analiz sonucuna göre yaş grupları arasında kariyer adanmışlığı puanları açısından anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $F(2, 697) = 3.01, p = .049$ ). Post Hoc Tukey HSD testi sonuçları, 25–44 yaş grubundaki katılımcıların kariyer adanmışlığı düzeylerinin 18–24 yaş grubundakilere göre anlamlı biçimde yüksek olduğunu göstermiştir ( $p = .038$ ). Diğer grup karşılaştırmalarında anlamlı fark saptanmamıştır ( $p > .05$ ). Bu bulgu, orta yaş grubundaki bireylerin kariyerlerine daha yüksek düzeyde bağlılık gösterdiklerini, genç yetişkinlerin ise

kariyer gelişim süreçlerinde adanmışlık düzeylerinin görece daha düşük olabileceğini ortaya koymaktadır.

#### 4.4. Eğitim Düzeyine Göre Kariyer Adanmışlığı Düzeylerinin İncelenmesi

Kariyer adanmışlığı puanlarının eğitim düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Analiz öncesinde varyansların homojenliği Levene testi ile incelenmiş ve varyansların homojen olduğu belirlenmiştir ( $F(3, 694) = 1.23, p = .30$ ). ANOVA sonuçlarına ait bulgular Tablo 4.5'te verilmiştir.

*Tablo 4.5. Eğitim Düzeyine Göre Kariyer Adanmışlığı Düzeylerinin Karşılaştırılması*

Eğitim Düzeyi	N	$\bar{X}$	Ss		
Lise	36	28.39	8.24		
Ön lisans	120	28.16	7.14		
Lisans	464	30.04	6.48		
Lisansüstü	78	31.86	6.68		
Varyans Kaynağı	KT	SD	KO	F	p
Gruplar Arası	751.83	3	250.61	5.55	.001
Gruplar İçi	31314.21	694	45.12		
Toplam	32066.05	697			

Analiz sonucuna göre kariyer adanmışlığı düzeylerinin eğitim düzeyine göre anlamlı biçimde farklılaştığı bulunmuştur ( $F(3, 697) = 5.55, p = .001$ ). Tukey HSD çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre; eğitim düzeyi lisansüstü olan bireylerin kariyer adanmışlığı puanlarının, hem ön lisans ( $p = .001$ ) hem de lisans ( $p = .032$ ) düzeyinde olan bireylerden anlamlı biçimde yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna karşın lise düzeyindeki bireyler ile diğer gruplar arasında anlamlı fark saptanmamıştır ( $p > .05$ ). Bu bulgular, eğitim düzeyi arttıkça bireylerin kariyerlerine yönelik adanmışlık düzeylerinin de yükseldiğini göstermektedir. Lisansüstü eğitim düzeyine sahip bireylerin, kariyer hedeflerine ilişkin bağlılık ve özveri düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

#### 4.5. Cinsiyete Göre Kariyer Adanmışlığı Düzeylerinin İncelenmesi

Kariyer adanmışlığı puanlarının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Analizden önce varyansların homojenliği varsayımı incelenmiş ve Levene testi sonucuna göre varyansların homojen olduğu görülmüştür ( $F(1, 696) = 1.54, p = .22$ ). Bu nedenle varyansların eşit olduğu durum için t-testi sonuçları değerlendirmeye alınmış ve sonuçları Tablo 4.6’da sunulmuştur.

**Tablo 4.6. Cinsiyete Göre Kariyer Adanmışlığı Düzeylerinin Karşılaştırılması**

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Kadın	521	29.49	6.64		
Erkek	177	30.85	7.12	-2.31	.021

Not. SS = Standart sapma.

Analiz sonucuna göre kariyer adanmışlığı puanları cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmıştır,  $t(696) = -2.31, p = .021$ . Erkek katılımcıların kariyer adanmışlığı düzeylerinin ( $\bar{X} = 30.85, SS = 7.12$ ), kadın katılımcılara göre ( $\bar{X} = 29.49, SS = 6.64$ ) anlamlı biçimde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, erkeklerin kariyerlerine ilişkin adanmışlık düzeylerinin kadınlara kıyasla daha yüksek olabileceğini, dolayısıyla cinsiyetin kariyer adanmışlığı üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunduğunu göstermektedir.

#### 4.6. Çalışma Durumuna Göre Kariyer Adanmışlığı Düzeylerinin İncelenmesi

Kariyer adanmışlığı puanlarının çalışma durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Analiz öncesinde varyansların homojenliği varsayımı Levene testi ile incelenmiş ve varyansların homojen olduğu belirlenmiştir ( $F(4, 693) = 1.94, p = .10$ ). ANOVA sonuçlarına ait bulgular Tablo 4.7’de verilmiştir.

**Tablo 4.7. Çalışma Durumuna Göre Kariyer Adanmışlığı Düzeylerinin Karşılaştırılması**

Çalışma Durumu	N	$\bar{X}$	Ss
Öğrenci	347	29.43	6.53
Mezun	43	26.77	7.37
Kamu sektörü	211	30.46	7.29

<b>Çalışma Durumu</b>	<b>N</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>Ss</b>		
Özel sektör	68	30.94	6.20		
Kendi işi	29	32.10	4.29		
<b>Varyans Kaynağı</b>	<b>KT</b>	<b>SD</b>	<b>KO</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
Gruplar Arası	774.44	4	193.61	4.29	.002
Gruplar İçi	31291.61	693	45.15		
Toplam	32066.05	697			

Analiz sonucuna göre kariyer adanmışlığı düzeylerinin çalışma durumuna göre anlamlı biçimde farklılaştığı bulunmuştur ( $F(4, 697) = 4.29, p = .002$ ). Welch testiyle yapılan sağlamlık analizi de bu sonucu desteklemiştir ( $F(4, 121.31) = 4.98, p = .001$ ). Post Hoc Tukey HSD testi sonuçlarına göre mezun bireylerin kariyer adanmışlığı puanlarının, kamu sektöründe çalışan, özel sektörde çalışan ve kendi işini yapan bireylere göre anlamlı biçimde daha düşük olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte öğrenciler ile diğer gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Bu bulgu, aktif olarak çalışma yaşamında yer alan bireylerin, özellikle özel sektörde veya kendi işinde çalışanların, kariyerlerine ilişkin adanmışlık düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Mezun olup henüz iş yaşamına adım atmamış bireylerde ise kariyer adanmışlığı düzeyinin görece düşük olduğu görülmüştür. Bu durum, iş yaşamına aktif katılımın bireylerin kariyer hedeflerine olan bağlılıklarını ve mesleki özdeşleşme düzeylerini artırdığını düşündürmektedir.

## BÖLÜM V

### 5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmadan elde edilen bulguların geniş bir özetine yer verilmiştir. Bulgular ilgili alanyazın doğrultusunda tartışılmıştır. Bu doğrultuda araştırmacılara ve uygulayıcılara yönelik önerilerde bulunulmuştur.

#### 5.1. TARTIŞMA

Bu bölümde belirsizliğe tahammülsüzlük, erteleme, kariyer uyumu ve kariyer adanmışlığı arasındaki ilişkiler, önerilen kuramsal model doğrultusunda yapısal eşitlik modeli kullanılarak incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar, belirsizliğe tahammülsüzlük ve ertelemenin kariyer uyumu üzerinden kariyer adanmışlığını dolaylı olarak etkilediğini ve kariyer uyumunun tam aracı rol üstlendiğini göstermektedir.

##### 5.1.1. Belirsizliğe Tahammülsüzlük, Erteleme, Kariyer Uyumu ve Kariyer Adanmışlığı Arasındaki İlişkiler

Belirsizliğe tahammülsüzlük, bireyin bilinmeyene karşı korku duyma ve potansiyel olumsuz sonuçlar hakkında, bu sonuçların gerçekleşme olasılığından bağımsız olarak aşırı endişelenme eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Buhr ve Dugas, 2002). Kariyer Yapılandırma Kuramı çerçevesinde bu durum, bireyin kariyer süreçlerindeki değişimlere ve beklenmedik olaylara uyum sağlama kapasitesini sınırlayan bilişsel bir zayıflık olarak ele alınabilir (Arbona, Fan, Phang, Olvera ve Dios, 2021). Araştırma bulguları doğrultusunda elde edilen sonuçlar belirsizliğe tahammülsüzlük ile kariyer uyumu arasındaki negatif yönlü anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir. Bu durum alanyazındaki belirsizliğe tahammülsüzlüğün kariyer yapılandırma süreçlerini kısıtlayan bilişsel bir zayıflık olduğu yönündeki tartışmalarla paralellik göstermektedir. Doğanülkü (2022) tarafından yürütülen araştırmada, belirsizliğe tahammülsüzlüğün kariyer uyumu üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu ve kariyer uyumundaki değişimin %24'ünü açıkladığı ampirik olarak kanıtlanmıştır. Bilişsel düzeyde belirsizlik, bireyin yarınından emin olma ve hayatını kontrol altında tutma arzusuyla ilişkili olup, tahammülsüzlük düzeyi yüksek olan bireyler belirsiz durumları kaçınılması gereken birer tehdit olarak algılamaktadır (Koerner ve Dugas, 2008). Bu tehdit algısı, bireyin işlevselliğini olumsuz etkileyerek esnekliğini daraltmakta ve Kariyer Yapılandırma Kuramı'nın temelini oluşturan ilgi, kontrol, merak, güvenden oluşan kariyer uyum kaynaklarını aktif hale getirmesini engellemektedir (Doğanülkü, 2022).

Belirsizliğe tahammülsüzlük, ileriye yönelik kaygı ve engelleyici kaygı olmak üzere

iki alt boyutta incelenmektedir (Di Trani, Mariani, Ferri, De Berardinis ve Frigo, 2021). Lee ve Jung (2021), belirsizliğe tahammülsüzlüğün alt boyutlarından engelleyici kaygının kariyer uyumuyla negatif yönde ilişkili olduğunu belirtirken, bu durumun bireyin bilinmeyene karşı duyduğu korku nedeniyle eylemsizlik yaşamasına ve proaktif kaynaklarını harekete geçirememesine dayandığını savunmaktadır. Aynı çalışmada ileri dönük kaygının bilgi arama ve planlama davranışlarını tetikleyerek kariyer uyumu üzerinde bazı durumlarda pozitif bir etki yaratabileceğini belirtmiştir. Ancak genel literatür, belirsizliği tehdit edici olarak algılayan bireylerin, kariyer süreçlerini yönetmede gerekli olan esnekliği ve işlevselliği gösteremediklerini vurgulamaktadır (Doğanülkü, 2022). Barkale Şahin, Yalçın ve Hamarta (2023), kariyer geleceği algısı ile belirsizliğe tahammülsüzlük arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit ederek, belirsizliğin öngörülemez oluşunun bireylerin kariyer yapılandırma süreçlerindeki öz düzenleme kaynaklarını zayıflattığını savunmuştur.

Mevcut araştırma kapsamında erteleme ile kariyer uyumu arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmada ulaşılan sonuçlar değerlendirildiğinde erteleme ile kariyer uyumu arasında negatif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu bulunmuştur. Erteleme, bireyin olumsuz sonuçlarını öngörmesine rağmen bir eylemi ya da görevi gönüllü ve irrasyonel bir şekilde geciktirmesi olarak kavramsallaştırılmaktadır (Steel, 2007). Kariyer bağlamında bu davranış, öz düzenleme kapasitesindeki bir yetersizliği temsil etmekte ve bireyin kariyer yapılandırması için gerekli olan adımları zamanında atmasını zorlaştırmaktadır (Doğanülkü, Korkmaz, Griffiths ve Pakpour, 2021; Li ve Lee, 2023). Li ve Lee (2023) tarafından yapılan çalışmada, erteleme ile kariyer uyumu arasında negatif yönde yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Mevcut araştırmada ertelemenin kariyer uyumunu negatif yönde yordadığına dair ulaşılan bulgu, ertelemenin öz düzenleme kapasitesindeki yetersizliği temsil ettiği yönündeki kuramsal açıklamalarla desteklenmektedir.

Doğanülkü ve Şeker (2023), erteleme eğiliminin kariyer uyumundaki düşüşle doğrudan ilişkili olduğunu ve ertelemenin kariyer yapılandırma sürecindeki uyum tepkileri kapasitesini aşındırdığını belirtmiştir. Erteleme davranışı sergileyen bireylerin, kariyer uyumunun boyutları olan ilgi ve merak düzeylerinin düşük olduğu; bu durumun geleceğe yönelik planlama becerilerini ve geleceklerine yönelik araştırmacı tutumları zayıflattığını vurgulanmaktadır (Doğanülkü ve Şeker, 2023; Fourtounas ve Thomas, 2016). Ayrıca, ertelemenin bireyin kendi kariyer süreci üzerindeki kontrolünü kaybetmesine ve karşılaşılan sorunları çözebileceğine yönelik güven duygusunun sarsılmasına neden olduğu ifade

edilmektedir (Doğanülkü ve Şeker, 2023; Öztemel ve Yıldız Akyol, 2025).

Levin ve Lipshits-Braziler (2022), karar verme sürecindeki ertelemenin, bireyin kariyer yapılandırması için gerekli olan psikososyal kaynaklarını tüketen temel bir davranışsal engel olduğunu vurgulamaktadır. Bu bağlamda, araştırmada saptanan erteleme ve düşük kariyer uyumu arasındaki ilişki, bireyin eylemlerini irrasyonel şekilde geciktirmesinin, onun değişen koşullara uyum sağlama potansiyelini ve stratejik hazırlıklarını doğrudan sekteye uğrattığı şeklinde yorumlanmaktadır (Doğanülkü ve Şeker, 2023; Li ve Lee, 2023). Sonuç olarak erteleme, bireyin kariyerini proaktif bir şekilde yönetmesi için ihtiyaç duyduğu psikososyal kaynakları tüketerek, uyum süreçlerini sekteye uğratan temel bir davranışsal engel olarak değerlendirilmektedir (Li ve Lee, 2023; Su, Wong ve To, 2020).

Kariyer adanmışlığı, bireyin kariyerini geliştirmek amacıyla proaktif bir şekilde sergilediği planlama, keşfetme, ağ kurma ve beceri geliştirme gibi davranışların bütünü temsil etmektedir (Hirschi, Freund ve Herrmann, 2014). Kariyer Yapılandırma Kuramı'na göre, kariyer uyumu bireyin "eylem birimi" olarak bu proaktif davranışları tetikleyen en önemli psikososyal kaynaktır (Hirschi, 2014; Rudolph, Zacher, ve Hirschi, 2019). Mevcut araştırma sonucunda kariyer uyumu ile kariyer adanmışlığı arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Alanyazın incelendiğinde, mevcut çalışmada elde edilen bulgular ile benzerlik gösteren sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür. Nilforooshan ve Salimi (2016), kariyer uyumu ile kariyer adanmışlığı arasında pozitif yönlü güçlü bir korelasyon tespit ederek, uyum kaynaklarının bireyin kariyerini geliştirmek için sergilediği proaktif eylemlerin temel yakıtı olduğunu saptamıştır. Kariyer uyumundaki artışın; kariyer planlama, ağ kurma ve beceri geliştirme gibi kariyer adanmışlık davranışlarını doğrudan beslediği savunulmaktadır (Öztemel ve Yıldız Akyol, 2025). Benzer şekilde Spurr, Volmer, Orth ve Göritz (2020) yaptığı araştırmada, bireylerin kariyer uyumundaki artışın, kariyer adanmışlığı gibi proaktif kariyer davranışlarını doğrudan beslediğini ve bu ilişkinin zaman içinde paralel bir gelişim gösterdiğini bulmuştur.

Kuramsal sentez, kariyer uyumunun özellikle "merak" ve "güven" boyutlarının, bireyin yeni kariyer olanaklarını keşfetmesini ve zorluklar karşısında kariyer adanmışlığını sürdürmesini sağladığını göstermektedir (Lu, 2020; Su, Wong ve To, 2020; Taber ve Blankemeyer, 2015). Şeker (2025), kariyer uyumunun bireyin kariyer planlama öz yeterliğiyle birlikte, proaktif katılımı ve kariyer adanmışlığını artıran merkezi bir mekanizma olduğunu vurgulamıştır. Bu bağlamda kariyer uyumu, bireyin sahip olduğu potansiyeli

somut kariyer çıktılarına ve adanmış proaktif eylemlere dönüştüren temel bir itici güç olarak tanımlanmaktadır (Doğanülkü ve Duru, 2025; Green, Noor ve Hashemi, 2020).

### **5.1.2. Belirsizliğe Tahammülsüzlük ve Erteleme İle Kariyer Adanmışlığı Arasındaki İlişkide Kariyer Uyumunun Aracılık Rolü**

Kariyer uyumu, bireylerin mevcut veya beklenen mesleki gelişim görevleri, kariyer geçişleri ve iş dünyasındaki travmalarla başa çıkmalarına yardımcı olan; ilgi, kontrol, merak ve güven boyutlarından oluşan psikososyal bir yapı olarak tanımlanmaktadır (Savickas, 2013). Alanyazındaki araştırmalar kariyer uyumunun; bireyin bilinmeyen karşısında yaşadığı bilişsel felci ve gelecek korkusunu temsil eden belirsizliğe tahammülsüzlük ile öz düzenleme yetersizliği sonucu eylemlerin irrasyonel şekilde geciktirilmesi anlamına gelen erteleme gibi engelleyici değişkenlerle de negatif yönde ve anlamlı düzeyde bağlantılı olduğu bulunmuştur (Arbona, Fan, Phang, Olvera ve Dios, 2021; Doğanülkü ve Şeker, 2023; Fourtounas ve Thomas, 2016; Sagone ve Indiana, 2023; Yıldız ve İskender, 2019). Öte yandan kariyer uyumunun; kariyer adanmışlığı, proaktif kariyer davranışı, kariyer planlama, kariyer keşfi ve ağ oluşturma gibi kariyer gelişiminde sergilenen kariyer davranışları ile güçlü ve pozitif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Hirschi, Freund ve Herrmann, 2014; Nilforooshan, 2020).

Araştırmanın en dikkat çekici bulgusu, belirsizliğe tahammülsüzlük ve ertelemenin kariyer adanmışlığı üzerindeki etkisinde kariyer uyumunun üstlendiği tam aracılık rolüdür. Nilforooshan (2020), Kariyer Yapılandırma Kuramı'nın uyum modelini test ettiği çalışmada, bireyin uyuma hazırlığı ile uyum tepkileri arasındaki ilişkide uyum kaynaklarının merkezi bir köprü görevi gördüğünü kanıtlamıştır. Bu bulgu, engelleyici faktörlerin doğrudan kariyer sonuçlarını belirlemek yerine, bireyin uyum sağlama kaynaklarını aşındırarak dolaylı bir etki yarattığını göstermektedir. Mevcut araştırma da belirsizliğe tahammülsüzlük ve erteleme gibi iki engelleyici değişkenin kariyer adanmışlığı üzerindeki etkisinin, kariyer uyumu üzerinden gerçekleşen dolaylı süreci tam aracılık modeliyle açıklanmasını hedeflemektedir.

Belirsizliğe tahammülsüzlük, bireyin kariyer süreçlerinde bir davranışsal felç yaşamasına neden olur; ancak bu olumsuzluğun kariyer adanmışlığına yansımaları büyük oranda bireyin kariyer uyum kaynaklarının zayıflaması aracılığıyla gerçekleşmektedir (Yıldız ve İskender, 2019; Lee ve Jung, 2021; Wang, Lin ve Wang, 2022). Belirsizliğe tahammül edemeyen bireylerin yaşadıkları eylem felcinin, kariyer uyumunun temel yapı

taşları olan ilgi, kontrol, merak ve güven kaynaklarını aktif hale getirmelerini engellediği ifade edilmektedir (Doğanülkü, 2022; Fourtounas ve Thomas, 2016; Yıldız ve İskender, 2019). Bu bağlamda belirsizliğe tahammülsüzlük, bireyin kariyer planlama süreçlerinde proaktif olmasını engelleyen ve onu statükoyu korumaya veya geri çekilmeye zorlayan engelleyici bir faktör olarak konumlandırılmaktadır (Doğanülkü, 2022; Wang, Lin ve Wang, 2022). Lee ve Jung (2021), belirsizliğe tahammülsüzlüğün kariyer adanmışlığı gibi proaktif çıktılar üzerindeki doğrudan etkisinin, kariyer uyumu kaynakları (özellikle kontrol ve güven boyutları) modele dahil edildiğinde anlamlılığını yitirdiğini veya büyük ölçüde bu kaynaklar üzerinden aktarıldığını belirtmiştir. Bu durum, belirsizlik korkusu olan bir bireyin dahi kariyer uyumunu aktive edebildiğinde, kariyer adanmışlık davranışlarını sürdürebileceğini, ancak belirsizliğe tahammülsüzlüğün bu kaynakları tüketmesi durumunda kariyer adanmışlığının da çöktüğünü göstermektedir (Doğanülkü, 2022; Nilforooshan ve Salimi 2016; Wang, Lin ve Wang, 2022).

Ertelemenin kariyer adanmışlığı üzerindeki negatif etkisi doğrudan bir etkiden ziyade kariyer uyumu tarafından işlenen bir süreçtir (Doğanülkü ve Duru, 2025; Nilforooshan, 2020). Erteleme davranışı, bireyin kariyer gelişimine yönelik eylemlerini geciktirerek kariyer uyum kaynaklarını aşındırmakta, bu azalış da doğrudan kariyer adanmışlığının düşmesine yol açmaktadır (Doğanülkü ve Şeker, 2023; Li ve Lee, 2023; Su, Wong ve To, 2020). Yetişkinlerin kariyer yapılandırma süreçlerini şekillendiren dinamiklerin incelendiği bu araştırmada, erteleme eğilimlerinin kariyer adanmışlığı üzerindeki etkisinde kariyer uyumunun üstlendiği aracı rol, kuramsal düzlemde dikkate değer sonuçlar ortaya koymuştur. Elde edilen bulgular, Kariyer Yapılandırma Kuramı'nın uyum modeli çerçevesinde, bireysel engellerin proaktif kariyer davranışlarına dönüşüm sürecinin psikososyal bir öz düzenleme süzgeci olan kariyer uyumu üzerinden gerçekleştiğini kanıtlamaktadır (Levin ve Lipshits-Braziler, 2022; Savickas ve Porfeli, 2012).

Doğanülkü ve Şeker (2023) tarafından gerçekleştirilem bir araştırmada, erteleme ile kariyer uyumu arasında saptanan negatif yönlü anlamlı ilişki, bu davranışın bireyin kariyerini yapılandırmak için ihtiyaç duyduğu içsel kaynakları aşındıran temel bir engel olduğunu doğrulamaktadır. Erteleme, kaçınılmaz olumsuz sonuçlara rağmen bir eylemin irrasyonel olarak geciktirilmesi niteliğiyle, bireyin gelecek yönelimini (ilgi) ve kendi hayatı üzerindeki denetim gücünü (kontrol) doğrudan sekteye uğratmaktadır. Özellikle yürütücü işlevlerde güçlük yaşayan bireylerin, kariyer süreçlerini yönetmek için gerekli olan merak

ve güven boyutlarını harekete geçiremedikleri; bu durumun ise kariyer yapılandırma sürecinde önemli olan psikososyal kaynaklarda ciddi bir daralmaya yol açtığı belirlenmiştir. Dolayısıyla erteleme, sadece bir zaman yönetimi sorunu değil, kariyer uyum işlerliğini engelleyen bir öz düzenleme yetmezliği olarak değerlendirilmektedir.

Öztemel ve Yıldız Akyol (2025) tarafından yürütülen araştırmada, kariyer uyumunun kariyer adanmışlığını pozitif yönde yordadığı ve bireyin kendisini proaktif olarak geliştirmesinde bir koruyucu faktör işlevi gördüğü belirtilmiştir. Spurk ve diğerleri (2020), kariyer uyumu ve proaktif kariyer davranışlarının zaman içinde paralel bir gelişim gösterdiğini kanıtlamıştır. Bu perspektiften, araştırmada ulaşılan pozitif yordayıcılık, bireyin sahip olduğu ilgi, kontrol, merak ve güven kaynaklarının, onu pasif bir bekleyişten kurtararak kariyer hedefleri doğrultusunda aktif bir adanmışlık sergilemeye iten temel psikososyal itici güç olduğu şeklinde değerlendirilmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre belirsizliğe tahammülsüzlük ve ertelemenin, kariyer uyumu aracılığıyla kariyer adanmışlığı üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir. Bu iki mekanizma bir arada değerlendirildiğinde kariyer uyumu, bireyin belirsizliğe tahammülsüzlük gibi içsel savunmasızlıklarını ve erteleme gibi davranışsal hatalarını işleyerek onları proaktif kariyer adanmışlığına dönüştüren ya da bu süreci engelleyen temel bir "öz düzenleme laboratuvarı" işlevi görmektedir (Nilforooshan, 2020; Nilforooshan ve Salimi, 2016). Araştırma sonuçları, doğrudan etkilerin anlamlı olmadığını, kariyer uyumu üzerinden aktarıldığını göstererek müdahalelerin doğrudan kariyer adanmışlığını artırmaya çalışmak yerine, belirsizlikle baş etme ve ertelemeden kaçınma becerilerini kapsayan kariyer uyum kaynaklarını güçlendirmeye odaklanması gerektiğini vurgulamaktadır (Green, Noor ve Hashemi, 2020; Nilforooshan, 2020; Öztemel ve Yıldız Akyol, 2025).

### **5.1.3. Kariyer Adanmışlığının Yaş Gruplarına Göre İncelenmesi**

Yetişkin bireylerde, kariyer uyum tepkisi olan kariyer adanmışlığının demografik değişkenler açısından etkisi incelenmiştir. Kariyer aşamalarından sırasıyla keşfetme (14-24 yaş), yerleşme (25-44 yaş) ve sürdürme (45-64 yaş) aşamalarını temsil eden ergenlik, genç yetişkinlik ve orta yetişkinlik döneminin özellikleri dikkate alınarak yaş grupları oluşturulmuştur (Savickas, 2002). Bu kapsamda araştırma bulguları kariyer adanmışlığının yaş gruplarına göre farklılaşmasının anlamlı düzeyde olduğunu ortaya koymuştur. Sonuçlar, 25-44 yaş grubundaki bireylerin kariyer adanmışlığı düzeylerinin 18-24 yaş grubundaki bireylere göre anlamlı biçimde yüksek olduğunu göstermiştir. Karşılaştırma yapılan diğer

gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu sonuçlar, kariyer gelişim sürecinin yerleşme aşamasında bireylerin kariyerlerine yönelik adanmışlıklarının ve yatırımlarının arttığını; keşfetme aşamasında ise bireylerin kariyer seçeneklerini değerlendirme ve yönelim belirleme sürecinde olmaları nedeniyle kariyer adanmışlık düzeylerinin görece daha düşük olabileceğini göstermektedir. Elde edilen bulgular, kariyer gelişim evrelerinin kariyer adanmışlığı üzerindeki belirleyici rolünü destekler niteliktedir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer adanmışlık düzeylerinin yaşa göre farklılaşmasının incelendiği bir çalışmada; yaşı 25 ve üzeri olan öğrencilerin kariyer adanmışlığının, yaşı 18-20 ve 21-24 arasında olan öğrencilere göre daha yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur (Uyanık, 2024). Bu sonuç, mevcut çalışmadaki bulguları destekler niteliktedir. Benzer şekilde üniversite öğrencileri üzerinde yapılan bir başka araştırmada, 26 yaş ve üzerindeki öğrencilerin kariyer adanmışlığının, 18-21 yaş ve 22-25 yaş arasındaki öğrencilere göre daha yüksek düzeyde olduğu; 26 yaş ve üzerindeki öğrencilerin kariyer adanmışlığının 18-21 yaş arasındaki öğrencilere göre anlamlı düzeyde farklılaştığı saptanmıştır (Ertekin, 2021). Üniversite öğrencileri üzerinde yapılan diğer bir çalışmada yaş arttıkça kariyer adanmışlığının arttığı belirlenmiştir (Dursun ve Tozoğlu, 2024; Hirschi, 2011). Çalışan yetişkinlerin yaş, meslekte geçirilen süre ve kariyer uyumunun kariyer adanmışlığını yordama düzeyinin incelendiği bir araştırmada, yaş ile kariyer adanmışlığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bununla birlikte yaş, meslekte geçirilen süre ve kariyer uyumu boyutlarının birlikte kariyer adanmışlığını anlamlı biçimde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır (Söner vd., 2024).

Araştırma bulguları doğrultusunda, kariyer uyum tepkisi olarak ele alınan kariyer adanmışlığının yerleşme evresinde (25–44 yaş), keşfetme evresine (18–24 yaş) kıyasla anlamlı düzeyde yüksek saptanması, literatürde yer alan yaşa bağlı artış eğilimleriyle kuramsal bir tutarlılık sergilemektedir (Ertekin, 2021; Hirschi, 2011). Kariyer adanmışlığının yaş gruplarına göre farklılaştığına ilişkin bu sonucun, kariyer adanmışlığının yaş değişkeniyle pozitif yönde bir gelişim gösterdiğini ortaya koyan çalışmalarla desteklendiği görülmektedir (Dursun ve Tozoğlu, 2024; Uyanık 2024). Literatürde, özellikle 26 yaş ve üzerindeki bireylerin kariyer adanmışlıklarının daha yüksek olduğu ve bu durumun kariyer gelişim basamakları ilerledikçe proaktif davranışların artışına işaret ettiği savunulmaktadır (Ertekin, 2021). Kariyer adanmışlığının tesis edilmesinin zamana yayılan bir süreç olduğu ve bu yapının büyüme aşamasından erken yerleşme aşamasına doğru geçildikçe güçlendiği saptanmıştır. Bu bağlamda, yerleşme aşamasındaki bireylerin

kariyerlerine yönelik daha yüksek düzeyde yatırım ve adanmışlık sergilemeleri, kariyer gelişim kuramlarında öngörülen yaş sınıflaması ile uyumlu bir olgu olarak değerlendirilmektedir (Katz, Rudolph ve Zacher, 2019).

Elde edilen bulgular, keşfetme aşamasındaki görece düşük kariyer adanmışlığı düzeyini, bireylerin mesleki seçenekleri değerlendirme ve yönelim belirleme süreçlerindeki belirsizliklerle ilişkilendirmektedir. Alanyazında, yaşın ilerlemesiyle birlikte biriken iş deneyiminin ve kazanılan mesleki yetkinliğin, bireylerde görevlere yönelik derin bir adanmışlık ve sorumluluk duygusunu teşvik ettiği ifade edilmektedir (Alkorashy ve Alanazi, 2023; Do ve Pham, 2024). Bireylerin yaşı arttıkça, mesleki kimliklerinin öz-benlikleriyle daha sıkı bir şekilde bütünleştiği ve mesleki rollerin kişinin kimliğinin ayrılmaz bir parçası haline gelmesinin doğrudan daha yüksek adanmışlık düzeylerine yol açtığı gözlemlenmiştir (Do ve Pham, 2024). Yerleşme evresinde kaydedilen bu artışın, meslekte geçirilen sürenin ve yaşın kariyer adanmışlığı üzerindeki anlamlı yordayıcı rolünden kaynaklandığı düşünülmektedir (Söner vd., 2024). Sonuç olarak, keşfetme dönemindeki düşük adanmışlık düzeyi henüz netleşmemiş mesleki kimlik ve seçenek arayışıyla rasyonalize edilirken; yerleşme döneminde gözlemlenen yüksek düzey, bireylerin mesleki rollerinde derinleşmesi ve deneyim yoluyla kazandıkları öz-düzenleme kapasiteleriyle açıklanmaktadır (Alkorashy ve Alanazi, 2023; Bocciardi vd., 2017; Do ve Pham, 2024).

#### **5.1.4. Kariyer Adanmışlığının Eğitim Düzeyine Göre İncelenmesi**

Araştırma sonuçlarına göre kariyer adanmışlığının eğitim düzeyine göre farklılaşmasının anlamlı düzeyde olduğu bulunmuştur. Lisansüstü eğitim düzeyine sahip bireylerin kariyer adanmışlığı puanlarının, ön lisans ve lisans eğitim düzeyine sahip bireylerden anlamlı biçimde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte lise düzeyindeki bireyler ile diğer gruplar arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Kariyer süreçlerinde proaktif davranışlar gösterme eğiliminin en yüksek lisansüstü, daha sonra lisans eğitim düzeyindeki bireylerde olduğu bulunmuştur. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda eğitim düzeyi arttıkça kariyer adanmışlığının yükseldiği söylenebilir. Bireylerin eğitim süreci boyunca edindikleri bilgi, beceri ve kariyer farkındalığının, kariyerlerine yönelik proaktiflik ve yatırım düzeylerini artırabileceğini düşündürmektedir.

Araştırmada elde edilen lisansüstü eğitim düzeyine sahip bireylerin kariyer adanmışlığı puanlarının, ön lisans ve lisans mezunlarına kıyasla anlamlı derecede yüksek olması, eğitimin profesyonel gelişim sürecindeki stratejik rolü bağlamında

değerlendirilmektedir (Hitka, Štarchoň, Lorincová ve Caha, 2021). Kariyer adanmışlığı, bireyin mesleki kimliğiyle kurduğu psikolojik bağlılığı ve bu doğrultuda proaktif davranışlar sergileme eğilimini ifade eden çok boyutlu bir yapı olarak ele alınmaktadır (Hall, 2004; Hirschi ve Freund, 2014; Söner vd., 2024). Beşeri sermayenin temel bir bileşeni olarak nitelendirilen yüksek eğitim seviyesinin, bireylere daha yüksek bir sosyoekonomik statü sağladığı ve kariyer potansiyellerini realize etmelerine olanak tanıdığı savunulmaktadır (Hitka vd., 2021). Bu çerçevede, lisansüstü eğitimin bireye kazandırdığı ileri düzey teknik ve yönetsel bilgilerin, kariyer yolculuğundaki belirsiz ve karmaşık problemlerle proaktif şekilde başa çıkma kapasitesini artıran kritik bir psikososyal kaynak işlevi gördüğü düşünülebilir (Hitka vd., 2021; Rudolph, Lavigne ve Zacher, 2017). Dolayısıyla, ileri derece akademik yetkinliğin, bireyin kariyer geleceğine yönelik merak ve ilgi boyutlarını besleyerek, bir kariyer uyum tepkisi olan adanmışlık düzeyini yukarı çektiği ileri sürülebilir (Rudolph vd., 2017; Söner vd., 2024).

Eğitim düzeyi yükseldikçe bireylerin mesleki gelişimlerine daha fazla enerji ve kaynak yatırımı yaptıkları saptanmıştır (Hakanen, Ropponen, Schaufeli ve De Witte, 2019; Söner vd., 2024). Kariyer uyum yeteneklerinin alt boyutları olan kontrol, güven ve merak duygularının kariyer adanmışlığını anlamlı düzeyde yordadığı gerçeği göz önüne alındığında, lisansüstü eğitimin bu içsel kaynakları pekiştiren bir katalizör görevi gördüğü değerlendirilmektedir (Söner vd., 2024). Öte yandan lise mezunları ile diğer eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın bulunamaması, kariyer adanmışlığının gelişimi için eğitimin ancak belirli bir uzmanlaşma eşliğinden sonra (özellikle lisansüstü seviyede) ayırt edici bir güç kazandığına işaret edebilir. Bu durum, düşük eğitim seviyelerinin kariyer girdileri önünde bir bariyer teşkil edebileceği ve proaktif uyum tepkilerinin ancak yüksek nitelikli becerilerin kazanılmasıyla optimize edilebileceği görüşüyle paralellik göstermektedir. Sonuç olarak, lisansüstü eğitim sürecinin bireyin özerk karar verme ve becerilerini uygulama gibi motivasyonel dinamiklerini derinleştirdiği, bu durumun da mesleki yaşamına yönelik yüksek düzeyde bir psikolojik bağlılık ve adanmışlık olarak tezahür ettiği düşünülmektedir (Hitka vd., 2021).

### **5.1.5. Kariyer Adanmışlığının Cinsiyete Göre İncelenmesi**

Araştırmanın bulguları, kariyer adanmışlığının cinsiyete göre farklılaşmasının anlamlı düzeyde olduğunu ortaya koymuştur. Erkeklerin kariyer adanmışlığı düzeylerinin kadınlara göre anlamlı biçimde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Araştırma bulguları erkeklerin kariyerlerine ilişkin adanmışlık düzeylerinin kadınlara kıyasla daha yüksek

olabileceğine işaret etmektedir. Başka bir ifadeyle erkeklerin kariyerlerine yönelik planlama, keşif, ağ oluşturma gibi proaktif kariyer davranışlarının kadınlara göre daha yüksek olabileceğine işaret etmektedir. Elde edilen sonuçlar, kariyer süreçlerinde adanmışlık düzeylerinin toplumsal roller, beklentiler ve çalışma yaşamına katılım biçimleriyle ilişkili olabileceğini düşündürmektedir.

Kariyere adanmışlığı, bireyin proaktif bir şekilde kariyer davranışları göstererek mesleki gelişimini sürdürme düzeyi olarak kavramsallaştırılmaktadır (Hirschi, Freund ve Herrmann, 2014). Erkeklerin kariyer adanmışlık düzeyinin daha yüksek olması, kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları özgün yapısal ve algısal engellerle ilişkilendirilmektedir (Çakmak Otluoğlu ve Akdoğanlı, 2020). Özellikle kadın çalışanlar açısından kariyer kalıplarının, evlilik, doğum ve çocuk bakımı gibi faktörler nedeniyle erkeklere kıyasla daha bölünmüş bir nitelik sergilediği saptanmıştır (Buzzanell vd., 2005). Bu bölünmüşlük hali, kadınların kariyere adanmışlık gibi süreklilik arz eden proaktif uyum tepkilerini zayıflatan bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Çakmak Otluoğlu ve Akdoğanlı, 2020).

Algılanan kariyer bariyerleri perspektifinden bakıldığında, çoklu rol üstlenme ve kariyer planlama ile ilgili eksikliklerin kariyere adanmışlığı negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Kadınların aile ve iş sorumlulukları arasında yaşadıkları çatışma ve her şeye yetişme baskısı, kariyere yönelik gösterilen davranışsal çabaların azalmasına neden olabilmektedir (Çakmak Otluoğlu ve Akdoğanlı, 2020). Nitekim, erkeklerin kariyerlerini genellikle 30'lu yaşlardan itibaren inşa etmeye başladıkları, kadınların ise ailevi sorumluluklar nedeniyle bu süreci sıklıkla 40'lı yaşlara erteledikleri gözlemlenmiştir (Hitka vd., 2021). Bu zamansal farklılık, erkeklerin kariyer hedeflerine yönelik daha istikrarlı bir adanmışlık sergilemelerine kuramsal bir zemin oluşturmaktadır. Buna karşın, kariyere adanmışlığının cinsiyete göre farklılaşmadığını gösteren sınırlı sayıdaki çalışma ile mevcut bulgu çelişmektedir (Ertekin, 2021; Kan, Dursun, Han ve Tozoğlu, 2025; Tunç ve Tunç 2022; Uyanık, 2024). Bu tutarsızlık, kariyere adanmışlığın sadece bireysel değil, aynı zamanda sektörel ve kültürel bağlamdan da etkilendiğini göstermektedir. Örneğin, eğitim düzeyinin artması kariyere adanmışlık ile ilişkili olabilecek faktörleri pozitif yönde etkilemekte (Hitka vd., 2021) ve yüksek eğitilmiş örneklerde cinsiyet farkını en aza indirebilmektedir (Kan vd., 2025).

#### **5.1.6. Kariyer Adanmışlığının Çalışma Durumuna Göre İncelenmesi**

Araştırma sonuçları kariyer adanmışlığının çalışma durumuna göre farklılaşmasının

anlamli düzeyde olduğunu gostermektedir. Herhangi bir iŒte çalışmayan mezun bireylerin kariyer adanmişliğı puanlarının kamu sektöründe çalışan, özel sektörde çalışan ve kendi işinde çalışan bireylere göre anlamli biçimde daha düşük olduğu saptanmiştır. Sonuçlar özellikle kendi işinde, özel sektörde ve kamu sektöründe aktif olarak çalışan bireylerin kariyer adanmişliğının daha yüksek düzeyde olduğuna işaret etmektedir. En düşük kariyer adanmişliğı düzeyine sahip grubun ise mezun olup henüz iş hayatına başlamamış bireyler olduğu belirlenmiştir. Bu durum çalışma hayatına aktif katılımın, bireylerin kariyerini yönlendirme ve proaktif olarak Şekillendirme becerilerini artırdığını düşündürmektedir.

Literatürde kariyer adanmişliğının çalışma durumuna göre farklılaşmasını inceleyen çalışmaların sınırlı olması nedeniyle, kariyer adanmişliğı ile ilişkili olabilecek iş adanmişliğı, örgütsel adanmişlık ve kariyer bağlılığına odaklanan araştırmalardan yararlanılmıştır. Araştırma bulgularında, herhangi bir iŒte çalışmayan mezun bireylerin kariyer adanmişliğı puanlarının aktif olarak çalışan bireylere kıyasla anlamli düzeyde daha düşük olduğu görülmüştür. Bu durum, kariyer uyum tepkilerinin kurumsal kaynaklar ve iş çevresiyle olan etkileşimi çerçevesinde açıklanabilir. Nitekim alanyazında amir desteği, görev çeşitliliği ve kariyer geliştirme olanakları gibi dışsal kaynakların bireyin işe ve kariyerine yönelik adanmişliğını destekleyen önemli faktörler olduğu belirtilmektedir (Lee ve Eissenstat, 2018). Çalışma yaşamının dışında kalan bireylerin bu tür kaynaklardan görece yoksun olması, düşük düzeyde kariyer adanmişliğına sahip olabileceklerini düşündürmektedir (Gillet, Morin, Jeoffrion ve Fouquereau, 2020). Literatürde, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışanların veya kendi işine sahip olan girişimcilerin, çalışma hayatının sunduğu özerklik ve statü gibi psikososyal kaynaklar sayesinde daha yüksek seviyede iş adanmişliğı sergiledikleri saptanmiştır (Hakanen vd., 2019). Bu bağlamda, profesyonel bir ağın dışında kalan mezunların, mesleki rollerinden duygusal ve bilişsel olarak uzaklaşmaları, kariyer adanmişliğı puanlarındaki düşüşün temel bir yansıması olarak yorumlanabilir (Gillet vd., 2020).

Mevcut araştımda öğrenciler ile diğer gruplar arasında kariyer adanmişliğı açısından anlamli bir farklılık saptanmaması, bu değişkenin durumsal bir tepki olmanın ötesinde, ömür boyu süren proaktif bir hazırlık süreci olma niteliğiyle açıklanabilir gelmektedir (Hirschi ve Freund, 2014). Hirschi, Freund ve Herrmann'a (2014) göre kariyer adanmişliğı; geleceğe yönelik planlama, beceri geliştirme ve kıdemli meslektaşlarla kurulan etkileşimleri kapsayan proaktif bir davranış seti olarak tanımlandığından, öğrencilerin henüz

bir işe girmeden önce sergiledikleri kariyere hazırlık çabaları bu düzeyin korunmasına katkı sağlamış olabilir (Smale vd., 2019). Araştırmalarda, eğitim düzeyinin ve mesleki öz-yeterlik algısının kariyer uyumunun en güçlü yordayıcıları olduğu, bu durumun akademik aşamadaki bireylerde çalışma hayatındaki benzer bir adanmışlık düzeyi yarattığı saptanmıştır (Yaghi ve Alabed, 2021). Ayrıca, öğrencilerin çalışma durumundan bağımsız olarak kariyer kararı verme süreçlerinde çalışan bireylerle benzer düzeyde hazırlık seviyesi sergilemesi, kariyer kimliğinin inşasında yalnızca profesyonel deneyimin değil, bireysel proaktiflik ve eğitim sürecindeki bilişsel hazırlığın da önemli rol oynayabileceğine işaret etmektedir (Ertekin, 2021).

## 5.2. SONUÇ

Bu araştırma kapsamında; belirsizliğe tahammülsüzlük, erteleme, kariyer uyumu ve kariyer adanmışlığı arasındaki ilişkilerin incelendiği bir model önerilmiştir. Mevcut çalışmanın temel amacı, belirsizliğe tahammülsüzlük ve erteleme ile kariyer adanmışlığı arasındaki ilişkide kariyer uyumunun aracılık edip etmediğini belirlemektir. Aynı zamanda bu değişkenler arasındaki ilişkiler ve ilişkiyi yordamak amacıyla oluşturulan araştırma soruları, araştırma bulguları doğrultusunda tartışılmıştır. Bu bölümde araştırmadan elde edilen sonuçlara ilişkin bilgiler aşağıda yer verilmiştir.

Araştırmanın amacı doğrultusunda kariyer uyumunun diğer değişkenlerle ilişkisi incelendiğinde; belirsizliğe tahammülsüzlük ve erteleme ile negatif yönde, kariyer adanmışlığı ile pozitif yönde anlamlı ilişkilere sahip olduğu görülmüştür. Bireylerin kariyer uyumu yüksek düzeyde olduğunda; belirsizliğe tahammülsüzlük ve ertelemenin düşük düzeyde, kariyer adanmışlığının ise yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın temel amacı kapsamında yetişkinlerin belirsizliğe tahammülsüzlük ve ertelemeleri ile kariyer adanmışlığı arasındaki ilişkide kariyer uyumunun aracı rolü incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre belirsizliğe tahammülsüzlük ve erteleme ile kariyer adanmışlığı arasındaki ilişkide kariyer uyumunun tam aracılık gösterdiği bulunmuştur. Bu doğrultuda belirsizliğe tahammülsüzlük ve ertelemenin kariyer uyumunu negatif yönde yordadığı belirlenmiştir. Bununla birlikte kariyer uyumunun kariyer adanmışlığı üzerinde güçlü ve anlamlı bir pozitif etkisi olduğu görülmüştür. Başka bir ifadeyle, yetişkinlerin belirsizliğe tahammülsüzlük ve erteleme eğilimi azaldıkça kariyer uyumunun arttığı ve bu etki aracılığıyla kariyer adanmışlığının da yükseldiği görülmektedir. Sonuç olarak, araştırmanın tam aracı modeli; belirsizlik ve erteleme gibi risk faktörlerinin

kariyer adanmışlığına yansımalarının kariyer uyumu süzgecinden geçtiğini kanıtlamaktadır. Araştırmada elde edilen bulgular, kariyer müdahalelerinin doğrudan kariyer adanmışlığını artırmaya odaklanmak yerine, bireyin belirsizlikle baş etme ve öz düzenleme becerilerini kapsayan kariyer uyum kaynaklarını güçlendirmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Araştırma, kariyer adanmışlığının yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılaştığını ortaya koymuştur. Araştırma sonucunda, 25–44 yaş aralığında yer alan ve kariyer gelişiminde “yerleşme” aşamasında değerlendirilen bireylerin kariyer adanmışlığı düzeylerinin, 18–24 yaş aralığında bulunan ve “keşfetme” aşamasında yer alan bireylere kıyasla anlamlı biçimde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna karşın, 45–65 yaş aralığında yer alan ve “sürdürme” aşamasında bulunan bireyler ile diğer yaş grupları arasında kariyer adanmışlığı açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Araştırma bulguları, kariyer adanmışlığının eğitim düzeyine göre anlamlı biçimde farklılaştığını göstermiştir. Lisansüstü eğitim düzeyine sahip bireylerin kariyer adanmışlığı puanlarının, ön lisans ve lisans eğitim düzeyine sahip bireylere kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna karşın, lise eğitim düzeyine sahip bireyler ile diğer eğitim grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Araştırma kariyer adanmışlığının cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaştığını göstermiştir. Erkeklerin kariyer adanmışlığı düzeylerinin kadınlara kıyasla istatistiksel olarak anlamlı biçimde daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma sonuçları, kariyer adanmışlığının çalışma durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaştığını göstermiştir. Herhangi bir işte çalışmayan mezunların kariyer adanmışlığının; kamu sektöründe çalışan, özel sektörde çalışan ve kendi işinde çalışan bireylere kıyasla istatistiksel olarak anlamlı biçimde daha düşük olduğu belirlenmiştir. Buna karşılık, öğrenciler ile diğer gruplar arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

### **5.3. ÖNERİLER**

#### **5.3.1 Araştırmacılara Yönelik Öneriler**

- Boylamsal ve Deneysel Tasarımların Kullanılması: Mevcut çalışmaların büyük çoğunluğu kesitsel niteliktedir ve değişkenler arasındaki nedensellik ilişkilerini tam olarak açıklayamamaktadır. Gelecek araştırmalarda, kariyer uyumu ve kariyer adanmışlığının zaman içerisindeki değişimini ve bu değişimde bilişsel davranışsal engellerin rolünü

belirlemek için üç veya daha fazla dalgadan oluşan boylamsal çalışmalar veya kontrollü deneysel tasarımlar kullanılabilir.

- **Örneklem Çeşitliliğinin Artırılması:** Kariyer gelişimi üzerine yapılan araştırmalar sıklıkla belirli bölümlere ve üniversite öğrencilerine odaklanmaktadır. Kariyer uyumu ve kariyer adanmışlığının mekanizmalarının evrenselliğini test etmek amacıyla; çalışan popülasyonlar, yeni mezunlar ve NEET (ne eğitimde ne istihdamda olan) gençler gibi farklı risk gruplarıyla karşılaştırmalı ve kültürlerarası çalışmalar yürütülebilir.

- **Yeni Değişkenlerin ve Aracı Mekanizmaların İncelenmesi:** Kariyer yapılandırma uyum süreci uyuma hazırlık, uyum kaynakları, uyum tepkileri ve uyum sonuçları olmak üzere bir bütün olarak ele alınabilir. Kariyer sıkıntısı, nevrotiklik ve mükemmeliyetçilik gibi engelleyici faktörlerin kariyer uyumu üzerindeki etkilerine odaklanılabilir. Ayrıca sosyal ağların kariyer sermayesi üzerindeki etkisini anlamak için dijital sosyal sermaye ve umut, psikolojik sağlamlık gibi pozitif psikolojik kaynakların düzenleyici rolleri derinlemesine incelenmelidir.

- **Öz-Düzenleme Kapasitesine Odaklanması:** Kariyer uyumunun bir öz-düzenleme kaynağı olduğu göz önüne alınarak, bireylerin geri bildirimleri nasıl işlediği ve yürütücü işlevlerin (çalışma belleği, bilişsel esneklik vb.) bu süreçteki rolü üzerine nöro-psikolojik temelli araştırmalar tasarlanmalıdır.

### **5.3.2. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler**

- **Müdahale Programlarının Tasarlanması:** Kariyer danışmanları tarafından yetişkinlerin kariyer adanmışlığını artırmak için yalnızca davranışa odaklanmak yerine belirsizliğe tahammülsüzlük ve erteleme gibi bilişsel engelleri azaltmaya yönelik bilişsel davranışsal müdahale programları geliştirilebilir.

- **Kariyer Uyum Kaynaklarının Güçlendirilmesi:** Üniversitelerin kariyer merkezleri, öğrencilerin ilgi, kontrol, merak ve güven boyutlarından oluşan kariyer uyumunu geliştirmek için mentorluk programları ve deneyimsel öğrenme fırsatları sunabilir. Özellikle düşük öz saygıya sahip öğrencilerin öz yeterlik inançlarını artıracak atölye çalışmaları düzenlenebilir.

- **Tercih Öncesi Rehberlik ve Bilgilendirme:** Kariyer uyum sürecinin hazırlık, kaynak, tepki ve sonuç evrelerinden oluştuğu göz önünde bulundurulduğunda, öğrencilere üniversite ve bölüm tercihi aşamasında profesyonel tercih danışmanlığı sunarken bölümlerin gerçekçi beklentileri ve iş piyasasındaki karşılığı hakkında kapsamlı bilgilendirme yapılabilir.

- Çok Düzeyli Destek Sistemlerinin Kurulması: Müdahaleler sadece bireysel düzeyde kalmamalı; aile desteği, akademik danışman desteği ve sosyal ağları içeren ekolojik bir yaklaşımla yapılandırılabilir. Bu bağlamda, yetişkinlerin belirsiz durumları netleştirebileceği "danışma hatları" gibi anlık bilgiye erişim mekanizmaları kurulabilir.

- Proaktifliğin Teşvik Edilmesi: Kariyer danışmanlığı süreçlerinde yetişkinlerin pasif alıcılar olmaktan çıkarılıp, kendi kariyerlerinin "etkin özneleri" olmalarını sağlayacak davranışsal aktivasyon yöntemleri ve kariyer planlama becerileri öğretilmelidir.

## KAYNAKÇA

- Alkorashy, H., & Alanazi, M. (2023). Personal and job-related factors influencing the work engagement of hospital nurses: A cross-sectional study from Saudi Arabia. *In Healthcare, 11*(4), 572. <https://doi.org/10.3390/healthcare11040572>
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin, 103*(3), 411.
- Arnold, J., & Jackson, C. (1997). The new career: Issues and challenges. *British Journal of Guidance and Counselling, 25*(4), 427-433. <https://doi.org/10.1080/03069889708253821>
- Arbona, C., Fan, W., Phang, A., Olvera, N., & Dios, M. (2021). Intolerance of Uncertainty, Anxiety, and Career Indecision: A Mediation Model. *Journal of Career Assessment, 29*(4), 699-716. <https://doi.org/10.1177/10690727211002564>
- Balay R. ve Aydın, D. (2021). Kariyerle ilgili temel kavramlar, Taş, A. ve Aytaç, T., *Kariyer planlama ve geliştirme*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Barkale Şahin, S., Yalçın, S. B., ve Hamarta, E. (2023). Üniversite birinci sınıf öğrencilerinin kariyer geleceği algılarının incelenmesi. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Ereğli Eğitim Fakültesi Dergisi, 5*(2), 317-350. <https://doi.org/10.51119/ereegf.2023.59>
- Bocciardi, F., Caputo, A., Fregonese, C., Langher, V., & Sartori, R. (2017). Career adaptability as a strategic competence for career development: An exploratory study of its key predictors. *European Journal of Training and Development, 41*(1), 67-82. <http://dx.doi.org/10.1108/EJTD-07-2016-0049>
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen and J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models* (pp. 136-162). Newbury Park, CA: Sage.
- Buhr, K., & Dugas, M. J. (2002). The intolerance of uncertainty scale: Psychometric properties of the English version. *Behaviour research and therapy, 40*(8), 931-945. [https://doi.org/10.1016/S0005-7967\(01\)00092-4](https://doi.org/10.1016/S0005-7967(01)00092-4)
- Buhr, K., & Dugas, M. J. (2006). Investigating the construct validity of intolerance of uncertainty and its unique relationship with worry. *Journal of Anxiety Disorders, 20*(2), 222-236. <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2004.12.004>
- Buzzanell, P. M., Meisenbach, R., Remke, R., Liu, M., Bowers, V., & Conn, C. (2005). The good working mother: Managerial women's sensemaking and feelings about work-family issues. *Communication Studies, 56*(3), 261-285. <https://doi.org/10.1080/10510970500181389>
- Büyüköztürk, Ş. (2015). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (21. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz Ş., Demirel, F. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (23. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Carleton, R. N. (2012). The intolerance of uncertainty construct in the context of anxiety disorders: Theoretical and practical perspectives. *Expert review of neurotherapeutics, 12*(8), 937-947. <https://doi.org/10.1586/ern.12.82>
- Carleton, R. N., Norton, M. P. J., & Asmundson, G. J. (2007). Fearing the unknown: A short version of the Intolerance of Uncertainty Scale. *Journal of Anxiety Disorders, 21*(1),

105-117. <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2006.03.014>

- Chu, A. H. C., & Choi, J. N. (2005). Rethinking procrastination: Positive effects of "active" procrastination behavior on attitudes and performance. *The Journal of Social Psychology, 145*(3), 245-264.
- Coutinho, M. T., Dam, U. C., & Blustein, D. L. (2008). The psychology of working and globalization: A new perspective for a new era. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 8*, 5–18. doi:10.1007/s10775-007-9132-6
- Crant, J.M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management, 26*(3), 435-462.
- Çakmak Otluoğlu, K.Ö., ve Akdoğanlı, Ç. (2019). Algılanan kariyer bariyerleri ve kariyer bariyerleri ile başa çıkmanın kariyere adanmışlık üzerindeki etkisi: Kadın çalışanlar üzerine bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi, 3*(2), 90-108. <https://doi.org/10.35333/mukatcad.2020.128>
- De la Fuente, J., Sander, P., Garzón-Umerenkova, A., Vera-Martínez, M. M., Fadda, S., & Gaetha, M. L. (2021). Self-regulation and regulatory teaching as determinants of academic behavioral confidence and procrastination in undergraduate students. *Frontiers in Psychology, 12*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.602904>
- Di Trani, M., Mariani, R., Ferri, R., De Berardinis, D., & Frigo, M.G. (2021). From resilience to burnout in healthcare workers during the COVID-19 emergency: The role of the ability to tolerate uncertainty. *Frontiers in Psychology, 12*, 646435. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.646435>
- Do, T. T., & Pham, M. T. T. (2024). Exploring work engagement among young workers: The impact of gender, age, and experience. *Multidisciplinary Reviews, 7*(9). <https://doi.org/10.31893/multirev.2024194>
- Doğanülkü, H.A. (2022). Belirsizliğe tahammülsüzlük ve kariyer uyumu arasındaki ilişki. *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences, 8*(59), 1833-1839. <http://dx.doi.org/10.29228/josh>
- Doğanülkü, H. A. (2024). Life goals and proactive career behaviors: The mediating role of visions about the future and the moderating role of intolerance of uncertainty. *Current Psychology, 43*(1), 72-84. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03236-2>
- Doğanülkü, H. A., & Duru, H. (2025). Proactive career behaviors in the context of psychological needs and career adapt-abilities: A structural equation model. *Journal of Uludag University Faculty of Education, 38*(3), 532-553. <https://doi.org/10.19171/uefad.1551822>
- Doğanülkü, H. A., Korkmaz, O., Griffiths, M. D., & Pakpour, A. H. (2021). Fear of COVID-19 leading to procrastination among Turkish university students: The mediating role of intolerance of uncertainty. *BMC Psychology, 9*(1), 1-8.
- Doğanülkü, H. A., ve Şeker, G. (2023). Kariyer karar pişmanlığı ve akademik erteleme arasındaki ilişkide kariyer uyumunun aracı rolü. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi, 13*(1), 205-219. <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.1164558>
- Dursun, M., ve Tozoğlu, E. (2024). Öğretmen adaylarının mental iyi oluş ve kariyer adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişki. *Journal of Sport for All and Recreation, 6*(3), 254-261. <https://doi.org/10.56639/jsar.1527399>

- Ertekin, A. B. (2021). Kariyer adanmışlığı ile yaşam doyumu arasındaki ilişki: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 23(3), 128-141.
- Fernie, B. A., Bharucha, Z., Nikčević, A. V., & Spada, M. M. (2017). The Unintentional Procrastination Scale. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 35(2), 136-149.
- Fourtounas, A., & Thomas, S. J. (2016). Cognitive factors predicting checking, procrastination and other maladaptive behaviours: Prospective versus Inhibitory Intolerance of Uncertainty. *Journal of Obsessive-Compulsive and Related Disorders*, 9, 30-35. <https://doi.org/10.1016/j.jocrd.2016.02.003>
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. ve Hyun, H. (2012). How to design and evaluate research in education (8th ed.). Mc Graw Hill.
- Gillet, N., Morin, A. J. S., Jeoffrion, C., & Fouquereau, E. (2020). A person-centered perspective on the combined effects of global and specific levels of job engagement. *Group & Organization Management*, 45(4), 556-594. <https://doi.org/10.1177/1059601119899182>
- Green, Z. A., Noor, U., & Hashemi, M. N. (2020). Furthering proactivity and career adaptability among university students: Test of intervention. *Journal of Career Assessment*, 28(3), 402-424. <https://doi.org/10.1177/1069072719870739>
- Grenier, S., Barrette, A. M., & Ladouceur, R. (2005). Intolerance of uncertainty and intolerance of ambiguity: Similarities and differences. *Personality and Individual Differences*, 39(3), 593-600. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.02.014>
- Gröpel, P., & Steel, P. (2008). A mega-trial investigation of goal setting, interest enhancement, and energy on procrastination. *Personality and Individual Differences*, 45(5), 406-411. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.05.015>
- Hakanen, J. J., Ropponen, A., Schaufeli, W. B., & De Witte, H. (2019). Who is engaged at work?: A large-scale study in 30 European countries. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 61(5), 373-381. doi: 10.1097/JOM.0000000000001528
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1-13. doi:10.1016/j.jvb.2003.10.006
- Herrmann, A., Hirschi, A., & Baruch, Y. (2015). The protean career orientation as predictor of career outcomes: Evaluation of incremental validity and mediation effects. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 205-214. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.008>
- Hirschi, A. (2011). Callings in career: A typological approach to essential and optional components. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 60-73. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.11.002>
- Hirschi, A. (2014). Hope as a resource for self-directed career management: Investigating mediating effects on proactive career behaviors and life and job satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 15(4), 1495–1512. doi: 10.1007/s10902-013-9488-x
- Hirschi, A. ve Freund, P. A. (2014). Career Engagement: Investigating intraindividual predictors of weekly fluctuations in proactive career behaviors. *The Career Development Quarterly*, 62, 5-20. doi: 10.1002/j.2161-0045.2014.00066.x
- Hirschi, A., Freund, P. A., & Herrmann, A. (2014). The career engagement scale:

- Development and validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 575-594. <https://doi.org/10.1177/1069072713514813>
- Hitka, M., Štarchoň, P., Lorincová, S., & Caha, Z. (2021). Education as a key in career building. *Journal of Business Economics and Management*, 22(4), 1065-1083. <https://doi.org/10.3846/jbem.2021.15399>
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10705519909540118>
- Huang, V., Yu, M., Carleton, R. N., & Beshai, S. (2019). Intolerance of uncertainty fuels depressive symptoms through rumination: Cross-sectional and longitudinal studies. *PLoS One*, 14(11), e0224865. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0224865>
- Hui, T., Yuen, M., & Chen, G. (2018). Career adaptability, self-esteem, and social support among Hong Kong University students. *The Career Development Quarterly*, 66(2), 94-106. <https://doi.org/10.1002/cdq.12118>
- Hwang, J. N., & Kim, E. H. (2016). The relationship between intolerance of uncertainty and career adaptability among master's-level counseling students: A mediated moderation effect of career search self-efficacy through self-reflection. *Korea J. Couns*, 17, 289-312.
- Işık, E., Yeğin, F., Koyuncu, S., Eser, A., Çömlekciler, F., & Yıldırım, K. (2018). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale-Short Form across different age groups in the Turkish context. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 18(3), 297-314.
- Jacoby, R. J., Abramowitz, J. S., Reuman, L., & Blakey, S. M. (2016). Enhancing the ecological validity of the beads task as a behavioral measure of intolerance of uncertainty. *Journal of Anxiety Disorders*, 41, 43-49. <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2016.02.003>
- Kan, E., Dursun, M., Han, T. ve Tozoğlu, E. (2025). Üniversiteli sporcuların kariyer adanmışlık düzeyleri ile karar verme stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Kültürel Araştırmalar Dergisi*, 9(4), 899-916. <https://doi.org/10.63556/ankad.v9i4.262>
- Karasar, N. (2018). Bilimsel araştırma yöntemleri. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Katz, I. M., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2019). Age and career commitment: Meta-analytic tests of competing linear versus curvilinear relationships. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 396-416. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.03.001>
- Koerner, N., & Dugas, M. J. (2008). An investigation of appraisals in individuals vulnerable to excessive worry: The role of intolerance of uncertainty. *Cognitive Therapy And Research*, 32(5), 619-638. <https://doi.org/10.1007/s10608-007-9125-2>
- Korkmaz, O., ve Cenkseven Önder, F. (2019). Yaşam amaçları ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişki: umudun aracılık rolünün incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 44(200). <http://dx.doi.org/10.15390/EB.2019.8380>
- Korkmaz, O., Kırdök, O., Alkal, A., & Akça, M. Ş. (2020). Kariyer adanmışlık ölçeği: Proaktif kariyer davranışlarının ölçümünün geçerlik ve güvenirlik çalışması. *International Social Sciences Studies Journal*, 72(6), 4668-4677. <https://doi.org/10.26449/sssij.2570>

- Krumboltz, J. D., Foley, P. F., & Cotter, E. W. (2013). Applying the happenstance learning theory to involuntary career transitions. *The Career Development Quarterly*, 61(1), 15-26. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00032.x>
- Kwok, C. Y. N. (2018). Managing uncertainty in the career development of emerging adults: Implications for undergraduate students. *Australian Journal of Career Development*, 27(3), 137-149. <https://doi.org/10.1177/1038416217744216>
- Lay, C. H. (1986). At last, my research article on procrastination. *Journal of Research in Personality*, 20(4), 474-495.
- Lee, Y., & Eissenstat, S. J. (2018). An application of work engagement in the job demands–resources model to career development: Assessing gender differences. *Human Resource Development Quarterly*, 29(2), 143-161. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21310>
- Lee, A., & Jung, E. (2021). The mediating role of entrepreneurial mindset between intolerance of uncertainty and career adaptability. *Sustainability*, 13(13), 7099. <https://doi.org/10.3390/su13137099>
- Levin, N., & Lipshits-Braziler, Y. (2022). Facets of adaptability in career decision-making. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 22(3), 535-556. <https://doi.org/10.1007/s10775-021-09489-w>
- Li, W., & Lee, S. J. (2023). Relationship between Future Time Orientation, Career Adaptability Focusing on the Mediating Role of Procrastination. *Asia-pacific Journal of Convergent Research Interchange* 9(5), 517-526. <http://dx.doi.org/10.47116/apjcri.2023.05.43>
- Liao, K. Y. H., & Wei, M. (2011). Intolerance of uncertainty, depression, and anxiety: The moderating and mediating roles of rumination. *Journal of Clinical Psychology*, 67(12), 1220–1239. <https://doi.org/10.1002/jclp.20846>
- Lu, W. C. (2020). Future work-self salience and proactive career behavior among college student-athletes in Taiwan: A career construction model of adaptation. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 27, 100259. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2020.100259>
- Maggiore, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2017). Career Adapt-abilities Scale-Short Form (CAASSF): Construction and validation. *Journal of Career Assessment*, 25, 312-325. <https://doi.org/10.1177/1069072714565856>
- Muraven M., & Baumeister R. F. (2000). Self-regulation and depletion of limited resources: does self-control resemble a muscle?. *Psychol Bull.* 126(2), 247–259. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.126.2.247>
- Nasser-Abu Alhija, F., & Wisenbaker, J. (2006). A Monte Carlo study investigating the impact of item parceling strategies on parameter estimates and their standard errors in CFA. *Structural Equation Modeling*, 13(2), 204-228. [https://doi.org/10.1207/s15328007sem1302\\_3](https://doi.org/10.1207/s15328007sem1302_3)
- Nilforooshan, P. (2020). From adaptivity to adaptation: Examining the career construction model of adaptation. *The Career Development Quarterly*, 68(2), 98-111. <https://doi.org/10.1002/cdq.12216>
- Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.010>

- Odacı, H., Kaya, F. ve Kınık, Ö. (2023). İstemsiz Erteleme Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 57, 226-241.
- Öztemel, K., & Akyol, E. Y. (2025). Career engagement as proactive career behavior: The role of core self-evaluation, Career adaptability, and negative career goal feedback. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 15(76), 162-177. <https://doi.org/10.17066/tpdrd.1492624>
- Parker, S.K., Williams, H.M. ve Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 636-652.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891. <https://doi.org/10.3758/BRM.40.3.879>
- Presbitero, A. (2015). Proactivity in career development of employees: The roles of proactive personality and cognitive complexity. *Career Development International*, 20(5), 525-538. doi: 10.1108/CDI-03-2015- 0043
- Rodrigues, R., Guest, D., Oliveira, T., & Alfes, K. (2015). Who benefits from independent careers? Employees, organizations, or both?. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 23-34.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Rudolph, C. W., Zacher, H., & Hirschi, A. (2019). Empirical developments in career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 1-6. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.12.003>
- Sagone, E., & Indiana, M. L. (2023). The roles of academic self-efficacy and intolerance of uncertainty on decisional procrastination in university students during the COVID-19 pandemic. *Education Sciences*, 13(5), 476. <https://doi.org/10.3390/educsci13050476>
- Sarıçam, H., Erguvan, F. M., Akın, A., & Akça, M. Ş. (2014). The Turkish short version of the Intolerance of Uncertainty (IUS-12) Scale: The study of validity and reliability. *Route Educational and Social Science Journal*, 1(3), 148-157.
- Savickas, M.L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M.L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development (4th ed., pp. 149-205)*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Savickas, M.L. (2005). The theory and practice of career construction. In S.D. Brown & R.W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Wiley.
- Savickas, M.L. (2013). Career construction theory and practice. In S.D. Brown & R.W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work (2nd ed., pp. 147-183)*. Hoboken, NJ: John Wiley.

- Savickas, M.L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.P., Duarte, M.E., Guichard, J., ... & Van Vianen, A.E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239–250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Savickas, M.L., & Porfeli, E.J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Sirois, F. M. (2023). Procrastination and stress: A conceptual review of why context matters. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(6), 5031. <https://doi.org/10.3390/ijerph20065031>
- Smale, A., Bagdadli, S., Cotton, R., Dello Russo, S., Dickmann, M., Dysvik, A., ... & Verbruggen, M. (2019). Proactive career behaviors and subjective career success: The moderating role of national culture. *Journal of Organizational Behavior*, 40(1), 105-122. <https://doi.org/10.1002/job.2316>
- Sonnentag, S. (2017). Career Proactivity. In *Proactivity at Work* (Eds. S. K. Parker & U.K. Bindl), 49–76. London: Routledge
- Sou, E. K., Yuen, M., & Chen, G. (2022). Career adaptability as a mediator between social capital and career engagement. *The Career Development Quarterly*, 70(1), 2-15. <https://doi.org/10.1002/cdq.12289>
- Söner, O., Akpolat, G., Kaplan Akpolat, E., Bezgin, E., Sertkaya, E., ve Koşar, M. (2024). Kariyer adanmışlıklarının anahtarı: Öğretmenlerin kariyer uyumları ve demografi denklemindeki yeri. *The Journal of Social Sciences*, 68, 69-82. <http://dx.doi.org/10.29228/SOBIDER.74739>
- Spurk, D., Volmer, J., Orth, M., & Göritz, A. S. (2020). How do career adaptability and proactive career behaviours interrelate over time? An inter-and intraindividual investigation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(1), 158–186. <https://doi.org/10.1111/joop.12288>
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133(1), 65-94. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.133.1.65>
- Steel, P., & Klingsieck, K. B. (2016). Academic procrastination: Psychological antecedents revisited. *Australian Psychologist*, 51(1), 36-46. <https://doi.org/10.1111/ap.12173>
- Su, X., Wong, V., & To, S. M. (2020). Amotivation, career engagement, and the moderating role of career adaptability of youth not in education, employment, or training. *Asia Pacific Career Development Journal*, 3(2), 1-18.
- Şeker, G. (2025). The Relationship between career engagement and perceived career barriers of university students: The Mediating Role of career adaptability and career planning self-efficacy. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 15(3), 1003-1016. <https://doi.org/10.18039/ajesi.1666174>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics*. New York: Pearson.
- Taber, B. J., & Blankemeyer, M. (2015). Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 20-27. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.005>
- Tanovic, E., Gee, D. G., & Joormann, J. (2018). Intolerance of uncertainty: Neural and

- psychophysiological correlates of the perception of uncertainty as threatening. *Clinical Psychology Review*, 60, 87–99. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2018.01.001>
- Tunç, E., Tunç, M. F. (2022) Rehber öğretmenler ile psikolojik danışman adaylarının kariyer adanmışlıkları ve kariyer kararı pişmanlıkları. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 5(2), 34-50. <https://doi.org/10.58501/kpdd.1108991>
- Uyanık, R. N. (2024). *Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Adanmışlığı Ve Kariyer Hedefi Tutarsızlık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kırıkkale Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Van Eerde, W., & Klingsieck, K. B. (2018). Overcoming procrastination? A meta-analysis of intervention studies. *Educational Research Review*, 25, 73-85. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2018.09.002>
- Veldhoven, M. ve Dorenbosch, L. (2008). Age, proactivity and career development. *Career Development International*, 13(2), 112-131. doi: 10.1108/13620430810860530
- Wang, R., Lin, X., & Wang, L. (2022). The paradoxical effects of social class on career adaptability: The role of intolerance of uncertainty. *Frontiers in Psychology*, 13, 1064603. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1064603>
- Yaghi, A., & Alabed, N. (2021). Career decision-making difficulties among university students: does employment status matter?. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 11(5), 1143-1159.
- Yeşilyaprak, B. (2012). The paradigm shift of vocational guidance and career counseling and its implications for Turkey: An evaluation from past to future. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 12(1), 111-118.
- Yildiz, B., & Iskender, M. (2021). The secure attachment style oriented psycho-educational program for reducing intolerance of uncertainty and academic procrastination. *Current Psychology*, 40(4), 1850-1863. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-0112-4>
- Zhang, Z., Yu, X., & Liu, X. (2022). Do I decide my career? Linking career stress, career exploration, and future work self to career planning or indecision. *Frontiers in Psychology*, 13, 997984. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.997984>

## **EKLER**

**EK 1.** Kişisel Bilgi Formu

**EK 2.** Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Formu Örnek Maddeleri

**EK 3.** Kariyer Adanmışlık Ölçeği Örnek Maddeleri

**EK 4.** Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği Örnek Maddeleri

**EK 5.** İstemsiz Erteleme Ölçeği Örnek Maddeleri

**EK 6.** Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Formu Ölçek İzni

**EK 7.** Kariyer Adanmışlık Ölçeği Ölçek İzni

**EK 8.** Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği Ölçek İzni

**EK 9.** İstemsiz Erteleme Ölçeği Ölçek İzni

**EK 10.** Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Etik Kurul Değerlendirme ve Karar Formu

## EK 1. Kişisel Bilgi Formu

### Açıklama

Değerli Katılımcı,

Bu araştırma, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Sümeyye Şafak tarafından yüksek lisans tezi kapsamında yürütülmektedir. Yetişkin bireylerin kariyer süreci ve birtakım özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlayan bu çalışmada, Kişisel Bilgi Formu ve Dört Ölçek yer almaktadır. Araştırmayı yanıtlamanız yaklaşık 10 dakikanızı alacaktır. Sizden istenilen ölçekleri dikkatli ve içten bir şekilde yanıtlamanızdır. Vereceğiniz yanıtlarda doğru veya yanlış cevap söz konusu değildir. Araştırmada vereceğiniz yanıtlar, bilimsel bir çalışmada kullanılacaktır ve başka kimseyle paylaşılmayacaktır. Araştırma süreciyle ilgili daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız mail adresinden araştırmacıya ulaşabilirsiniz.

Değerli katkılarınız ve ayırdığınız zaman için teşekkür ederim.

**Araştırmacı:** Sümeyye ŞAFAK

**Tez Danışmanı:** Doç. Dr. Davut AYDIN

1. Cinsiyetiniz:  Kadın  Erkek

2. Yaşınız: ....

3. Eğitim düzeyiniz:  Okuryazar  İlkokul  Ortaokul  Lise

Ön lisans  Lisans  Lisansüstü

4. Evinize giren toplam gelir düzeyi nedir?

Bir asgari ücretten az

Bir asgari ücret-İki asgari ücret arası

İki asgari ücret-Üç asgari ücret arası

Üç asgari ücret-Dört asgari ücret arası

Dört asgari ücret-Beş asgari ücret arası

Beş asgari ücretten fazla

5. Çalışma durumunuz nedir?

Kamu sektörü  Özel sektör  Kendi işi

Mezun  Öğrenci

## EK 2. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Formu Örnek Maddeleri

İnsanlar kariyerlerini şekillendirirken güçlü oldukları farklı yanlarını kullanırlar. Hiç kimse her konuda iyi olamaz. Her birimizin diğerlerinden daha iyi/güçlü olduğu bazı yanları vardır. Sizden istenen her bir ifadeyi dikkatlice okuyarak, bu konularda kendinizi <u>ne düzeyde güçlü/iyi hissettiğinizi</u> 1'den 5'e kadar olan seçeneklerden işaretlemenizdir.	(1) Güçlü Değil				(5) Çok Güçlü
1. Geleceğimin nasıl olacağı hakkında düşünme	1	2	3	4	5
2. Gelecek için hazırlanma	1	2	3	4	5
5. Davranışlarımın sorumluluğunu alma	1	2	3	4	5
6. Kendime güvenme	1	2	3	4	5
9. İşlerin farklı yapılış yollarını gözleme	1	2	3	4	5
10. İşleri iyi yapmaya özen gösterme	1	2	3	4	5
11. Yeni beceriler kazanma	1	2	3	4	5

### EK 3. Kariyer Adanmışlık Ölçeği Örnek Maddeleri

	(1) Neredeyse hiç	(2) Ara sıra	3) Orta miktarda	(4) Oldukça sık	(5) Çok sık
Herkes yaşamının belli dönemlerinde ya da her zaman mesleği ve kariyeri ile ilgilenir. Bu süreçte birey, meslek ve kariyeri ile ilgili pek çok girişimde bulunur. Aşağıda meslek ve kariyerle ilgili bir dizi davranışlar belirtilmiştir. Lütfen, yaşadığınız son <b>altı ayı</b> düşünerek aşağıdaki ifadeleri ne derece yaptığınızı işaretleyiniz. İşaretleme yaparken aşağıdaki derecelendirmeyi göz önünde bulundurunuz.					
1. Mesleki geleceğimi planlamak için aktif olarak çalışmak	1	2	3	4	5
4. Gelecekteki kariyerim için hedefler ve planlar geliştirmek	1	2	3	4	5
5. Kişisel değerlerim, ilgilerim, yeteneklerim ve zayıf yönlerim hakkında içtenlikle düşünmek	1	2	3	4	5
8. Kariyerimi desteklemek için gönüllü olarak ek eğitim, kurs veya diğer etkinliklere katılmak	1	2	3	4	5
9. Mesleki açıdan gelişimime yardımcı olacak görev veya sorumluluklar üstlenmek	1	2	3	4	5

#### EK 4. Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği Örnek Maddeleri

Lütfen aşağıdaki maddelerin karşısında bulunan ve maddelere ne kadar katıldığınızı gösteren sayılardan size en uygun olanını işaretleyiniz.	(1) Bana hiç uygun değil	2) Bana çok az uygun	(3) Bana biraz uygun	(4) Bana çok uygun	5) Bana tamamen uygun
2. Bir durumda ihtiyacım olan tüm bilgilere sahip değilsem sınırlarım bozulur.	1	2	3	4	5
4. En iyi planlamayı yapsam bile beklenmedik küçük bir olay her şeyi mahvedebilir.	1	2	3	4	5
6. Bir duruma hazırlıksız yakalanmaya katlanamam.	1	2	3	4	5
8. Belirsizlik beni hayatı dolu dolu yaşamaktan alıkoyar.	1	2	3	4	5
10. Belirsizlik yaşadığımda pekiyi çalışmam.	1	2	3	4	5
12. Tüm belirsiz durumlardan uzak durmak zorundayım.					

## EK 5. İstemsiz Erteleme Ölçeği Örnek Maddeleri

	Kesinlikle katılmıyorum			Kesinlikle katılıyorum
1. Her ne kadar istesem de bana verilen görevlere nadiren hemen başlarım.	1	2	3	4
3. Sıklıkla bir işe başlasam da genellikle bitirdiğim söylenemez.	1	2	3	4
5. Genellikle bir işi bitirmek için veya bir karar almak için kendime tarih belirlesem de buna uyamıyorum.	1	2	3	4
6. İşlerimi zamanında bitirmek istesem de bunu nadiren gerçekleştirebiliyorum.	1	2	3	4

## EK 6. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Formu Ölçek İzni

### Ölçek İzni

2 ileti

**Sümeyye Şafak**

11 Şubat Paz 14:19

Alıcı:

Merhaba hocam, nasılsınız?

Ben Sümeyye Şafak. Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı'nda tezli yüksek lisans öğrencisiyim. Tez önerisi vermek üzere hazırlık sürecindeyim.

Türkçeye uyarladığınız Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Formu'nu tezimde ve çalışmalarımda kullanmak için izninizi istiyorum. Ölçeğin yönergesi ve tam formunu gönderirseniz çok sevinirim.

Yardımlarınız için şimdiden teşekkürler. İyi çalışmalar dilerim.

**Erkan ISIK**

12 Şubat Pzt 12:21

Alıcı: Sümeyye Şafak

Merhabalar Sümeyye hocam,  
İyiyim çok teşekkür ederim. Umarım siz de iyisinizdir. Ölçeği tatbikî kullanabilirsiniz. Ekte maddeleri ve puanlama bilgilerini içeren dosyayı gönderiyorum.  
Çalışmalarınızda kolaylıklar dilerim.

Selamlarımla,  
Erkan Işık

## EK 7. Kariyer Adanmışlık Ölçeği Ölçek İzni

### Ölçek İzni

2 ileti

Sümeyye Şafak <[REDACTED]>

11 Şubat Paz 14:17

Alıcı: [REDACTED]

Merhaba hocam, nasılsınız?

Ben Sümeyye Şafak. Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı'nda tezli yüksek lisans öğrencisiyim. Tez önerisi vermek üzere hazırlık sürecindeyim.

Türkçeye uyarladığınız Kariyer Adanmışlık Ölçeği'ni tezimde ve çalışmalarımda kullanmak için izninizi istiyorum. Ölçeğin yönergesi ve tam formunu gönderirseniz çok sevinirim.

Yardımlarınız için şimdiden teşekkürler. İyi çalışmalar dilerim.

Ozan KORKMAZ <[REDACTED]>

12 Şubat Pzt 00:42

Alıcı: Sümeyye Şafak <[REDACTED]>

Merhaba,

İyiyim teşekkür ederim. Umarım her şey sizin için de yolundadır.

Ölçeği yapmayı planladığınız çalışmada kullanmanızdan memnuniyet duyarız. Ölçek ve değerlendirilmesine ilişkin bilgilerin yer aldığı dosyayı ekte gönderiyorum. Yardımcı olabileceğimiz bir konuda bana ulaşmaktan lütfen çekinmeyin.

Çalışmanızda başarılar diliyorum.

## EK 8. Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği Ölçek İzni

### Ölçek İzni

2 ileti

Sümeyye Şafak <[REDACTED]>

11 Şubat Paz 14:22

Alıcı: [REDACTED]

Merhaba hocam, nasılsınız?

Ben Sümeyye Şafak. Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı'nda tezli yüksek lisans öğrencisiyim. Tez önerisi vermek üzere hazırlık sürecindeyim.

Türkçeye uyarladığınız Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği (BTÖ-12)'ni tezimde ve çalışmalarımda kullanmak için izninizi istiyorum. Ölçeğin yönergesi ve tam formunu gönderirseniz çok sevinirim.

Yardımlarınız için şimdiden teşekkürler. İyi çalışmalar dilerim.

Hakan Sarıçam <[REDACTED]>

12 Şubat Pzt 22:07

Alıcı: Sümeyye Şafak <[REDACTED]>

Sümeyye Merhabalar,

Ölçeğin maddeleri ve puanlama bilgileri ektedir.

Tez çalışması kapsamında memnuniyetle kullanabilirsiniz.

Kolaylıklar ve sağlıklı günler dilerim.

## EK 9. İstemsiz Erteleme Ölçeği Ölçek İzni

### Ölçek İzni

özge kırık <

11 Şubat 2024 14:32

Alıcı: Sümeyye Şafak

Merhaba Sümeyye,  
Ölçeği çalışmalarında kullanmandan mutluluk duyarım. Ekte ölçeğin psikometrik ölçümlerinin ve maddelerinin bulunduğu makaleyi gönderiyorum. Çalışmalarında kolaylıklar dilerim.

**Gönderen:** Sümeyye Şafak

**Gönderildi:** 11 Şubat 2024 Pazar 14:16

**Kime:**

**Konu:** Ölçek İzni

Merhaba hocam, nasılsınız?

Ben Sümeyye Şafak. Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı'nda tezli yüksek lisans öğrencisiyim. Tez önerisi vermek üzere hazırlık sürecindeyim.

Türkçeye uyarladığınız İstemsiz Erteleme Ölçeği'ni tezimde ve çalışmalarımında kullanmak için izninizi istiyorum. Ölçeğin yönergesi ve tam formunu gönderirseniz çok sevinirim.

Yardımlarınız için şimdiden teşekkürler. İyi çalışmalar dilerim.



**İSTEMSİZ ERTELEME.pdf**

383K HTML olarak görüntüle [Tara](#) ve [indir](#)

## EK 10. Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Etik Kurul Değerlendirme ve Karar Formu



### KIRŞEHİR AHİ EVRAN ÜNİVERSİTESİ ETİK KURUL DEĞERLENDİRME VE KARAR FORMU



Değerlendirme Talebinde Bulunan Kişi/Kurum	Sümeyye ŞAFAK		
Değerlendirme Başvuru Tarihi	19.09.2025		
Değerlendirilmesi Talep Edilen Eserin/Araştırmanın Adı	“Kariyer Uyumu, Kariyer Adanmışlığı, Belirsizliğe Tahammülsüzlük ve Erteleme Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”		
Değerlendirilmesi Talep Edilen Araştırma/Ölçek/Anket/Görüşme Formu			
Değerlendirmeyi Yapan Etik Kurul	KIRŞEHİR AHİ EVRAN ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK KURULU		
Değerlendirme Toplantı Bilgileri	Yeri	Tarihi	Saati
	Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Toplantı Salonu	24.09.2025	11:30
Karar No	Karar Tarihi	24.09.2025	
	Karar No	2025/15/12	
Karar Sonucu	(X) Kabul	(X) Oybirliği	
		( ) Oy Çokluğu	
	( ) Ret	( ) Oybirliği	
		( ) Oy Çokluğu	

Etik Kurulumuz, yukarıda başvuru bilgileri yer alan eser/araştırma için toplanarak bilimsel araştırmalar ve yayın etiği açısından değerlendirme yapmış ve aşağıda gerekçesi açıklanan karar(lar)ı almıştır:

#### Karar ve Gerekçesi

Sümeyye ŞAFAK' a ait “Kariyer Uyumu, Kariyer Adanmışlığı, Belirsizliğe Tahammülsüzlük ve Erteleme Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi” başlıklı araştırmanın, bilimsel araştırmalar etiği açısından yapılan değerlendirme sonucunda; *kabulüne* ancak YÖK Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi 4. maddesinin 2/g fıkrasına göre araştırma verilerinin yayımlanabilmesi için araştırma yapılan kurumdan resmi izin alınması sorumluluğunun araştırmacıya ait olduğuna *oy birliğiyle karar verildi.*

Etik Kurul Başkanı  
Prof. Dr. Ayfer ŞAHİN

(Form No: FR- 586 ; Revizyon Tarihi: .../.../.....; Revizyon No:.....)

## ÖZGEÇMİŞ

### **Kişisel Bilgiler**

**Adı, Soyadı** : Sümeyye ŞAFAK

**Yabancı Dili** : İngilizce

### **Eğitim Durumu**

**Lisans** : Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık

**Yüksek Lisans**: Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı

### **Mesleki Deneyim**

Özel Öğretim Kurumu-Ortaokul/Lise, Psikolojik Danışman	2021-2022
MEB-Lise, Psikolojik Danışman	2023-2024
MEB-İlkokul-Psikolojik Danışman	2024-(Halen)

### **Yayınlar:**

Şafak, S. ve Aydın, D. (2025,). Duygusal zeka, belirsizliğe tahammülsüzlük ve kariyer uyumu arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Eğitim, Psikoloji ve Sosyal Araştırmalar Öğrenci Kongresi: Özet Kitapçığı*, (124).