



e-ISSN: 2630-6417

International Journal of Social,
Humanities and Administrative
Sciences (JOSHAS JOURNAL)

Vol: 8 Issue: 59
Year: 2022 December
Pp: 1833-1839

Arrival
24 September 2022
Published
31 December 2022

Article ID
66582
Article Serial Number
13

DOI NUMBER
<http://dx.doi.org/10.29228/JOSHAS.66582>

How to Cite This Article
Doğanülkü, H.A. (2022).
"Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ve
Kariyer Uyumu Arasındaki İlişki",
Journal of Social, Humanities and
Administrative Sciences,
8(59):1833-1839



International Journal of Social,
Humanities and Administrative
Sciences is licensed under a
Creative Commons Attribution-
NonCommercial 4.0
International License.
This journal is an open access,
peer-reviewed international
journal.

Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ve Kariyer Uyumu Arasındaki İlişki

The Relationship Between Intolerance of Uncertainty and Career Adaptability

Hacı Arif DOĞANÜLKÜ

Çukurova Üniversitesi, Kariyer Merkezi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık, Adana, Türkiye

ÖZET

21. yy. itibari ile kariyer anlayışının değişmesi ile birlikte, kariyer uyumu özellikle üniversite öğrencilerinin sahip olmaları gereken önemli yetkinliklerden birisi haline gelmiştir. Bunun yanında 21. yy. ile kariyer dünyası birçok belirsizliği de yapısında barındırır hale gelmiştir ve bu da bireylerin belirsizliğe karşı tahammülsüzlük düzeyleri üzerinde etkili olabilmektedir. Dolayısıyla üniversite öğrencilerin kariyer uyum düzeyleri ile belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyleri arasındaki ilişki örüntüsünü ortaya koymak çok önemli hale gelmiştir. Bu bağlamda yürütülen bu araştırmanın amacı, üniversite öğrencilerinin belirsizliğe tahammülsüzlükleri ile kariyer uyumları arasındaki ilişkileri ortaya koymak ve belirsizliğe tahammülsüzlüğün kariyer uyumu üzerinde yordayıcı olup olmadığını test etmektir. Araştırma nicel araştırma yaklaşımlarından ilişkisel modelde kurgulanmıştır. Katılımcılar Çukurova Üniversitesi'nde öğrenim gören 202 kadın (%63.3), 117 erkek (%36.7) olmak üzere toplamda 319 lisans öğrencisinden oluşmaktadır. Katılımcıların yaş aralığı 18 ile 27 arasında değişmektedir (Ort = 20.24, Ss = 1.33). Araştırmada veri toplamak amacıyla Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği ve Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Form kullanılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde Pearson Momentler Çarpım Korelasyonu ve regresyon analizi kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda belirsizliğe tahammülsüzlüğün kariyer uyumu ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğu ve belirsizliğe tahammülsüzlüğün kariyer uyumu üzerinde yordayıcı güce sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Belirsizliğe tahammülsüzlük kariyer uyumundaki değişimin %24'ünü açıklamaktadır. Ulaşılan sonuç ilgili alanyazın bağlamında tartışılmıştır. Ayrıca uygulayıcı ve araştırmacılara yönelik önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Belirsizliğe tahammülsüzlük, Kariyer, Kariyer Uyumu

ABSTRACT

21st century as of today, with the change of career understanding, career adaptability has become one of the important competencies that university students should have. Besides, the 21st century. The career world has become to contain many uncertainties in its structure, and this can have an impact on the level of intolerance of individuals against uncertainty. Therefore, it has become very important to reveal the relationship pattern between the career adaptability levels of university students and the level of intolerance to uncertainty. The aim of this study, carried out in this context, is to reveal the relationship between university students' intolerance of uncertainty and career adaptability and to test whether intolerance to uncertainty is a predictor of career adaptability. The research was designed in the relational model, which is one of the quantitative research approaches. Participants consisted of a total of 319 undergraduate students, 202 female (63.3%) and 117 male (36.7%) studying at Çukurova University. The age range of the participants ranged from 18 to 27 (Mean = 20.24, Sd = 1.33). "Intolerance to Uncertainty Scale" and "Career Adaptability Scale-Short Form" were used to collect data in the research. Pearson Product Moments Correlation and regression analysis were used in the analysis of the research data. As a result of the analysis, it was concluded that intolerance of uncertainty is significantly related to career adaptability and intolerance of uncertainty has a predictive power on career adaptability. Intolerance of uncertainty explains 24% of the variation in career adaptability. The result is discussed in the context of the relevant literature. In addition, suggestions were made for practitioners and researchers.

Keywords: Intolerance of Uncertainty, Career, Career Adaptability

1. GİRİŞ

21. yüzyıl özellikleri olarak ifade edilen küreselleşme ve teknolojiye büyük gelişmeler, kariyerin doğasında büyük bir değişime yol açmıştır. Değişen koşullar ile birlikte bireylerin kariyer gelişimleri ve istihdam şartları için elzem olan uyum becerileri kazanmaları çok daha önemli hale gelmiştir (Hou vd., 2012). Ayrıca bu değişim ile esnek olmayan kariyer gelişim teorileri de işlevini yitirmiştir. Kariyer gelişimini, değişen çalışma koşullarına uyum sağlayarak bireyin kendini keşfetme süreci olarak değerlendiren teoriler ise daha da önem kazanmıştır (McMahon vd., 2012). Bu bağlamda 21. yüzyıl ile önemli hale gelen teorilerden biriside kariyer yapılandırma teorisi olmuştur. (Savickas vd., 2009).

Kariyer yapılandırma kuramı, bireylerin mesleki seçim yapma, uyum güçleri, meslek tercih sürecinde doğru eşlemeler yapmak ve yapılan bu eşlemeleri anlamlı hale getirmek gibi süreç ve konuları inceleyen bir kariyer yaklaşımdır (Hartung ve Taber, 2008). Savickas vd. (2009) kariyer kuramlarının ve mesleki rehberlik alanında uygulanan tekniklerinin 20. yüzyılda kullandıkları temel yapı taşlarını post modern ekonomik duruma uyum sağlayabilmeleri için tekrar formüle etmeleri gerektiği ifade edilmektedir. Kariyer yapılandırma kuramı, kişisel gelişim, psikodinamik motivasyon ve kişisel farklılık konularını birleştirerek, kariyer alanında büyük bir meta-teori oluşturmuştur. Bu şekilde mesleki davranışlar ile ilgili kapsayıcı ve büyük bir yapı oluşturulmuştur (Maree, 2010). Kariyer yapılandırma kuramı, organizmik yani bağlamsal şartları değerlendirmeyen bakış açısını bağlamsal dünya görüşü olarak değiştirmiş ve bu şekilde 20. yüzyılda ortaya atılmış olan kariyer kuramlarını bu konuda yaptığı değişiklikler ile güncellemiştir (Savickas, 2002).

Kariyer yapılandırma teorisinin en temel yapı taşlarından birisi kariyer uyumudur. Kariyer uyumu, Super'in (1980) teorisindeki kariyer uygunluğu kavramı üzerine inşa edilmiş bir kavramdır. Bireylerin, öngörülen mesleki gelişim görevleri ile tahmin edilemeyen mesleki geçişler ve iş travmalarıyla başa çıkabilmelerinde yardımcı olabilecek psiko-sosyal kaynaklar, kariyer uyumunu karşılamakta ve tanımlamaktadır (Savickas, 2013). Diğer bir ifade ile kariyer uyumu, bireyin kariyerini planlama ve özellikle tahmin edilemeyen değişimlere uyum sağlama potansiyeline yönelik olan bakış açısı olarak tanımlanmaktadır (Rottinghaus vd., 2005). Aynı zamanda, kariyer uyumu insanların değişikliklere sakin ve dengeli bir şekilde yanıt vermelerine yardımcı olabilir (Tripathy, 2020) ve karmaşık bir durumda daha fazla olasılığı teşvik edebilir (Ginevra vd., 2018). Savickas ve Porfeli (2012) kariyer uyumunun; ilgi, kontrol, merak ve güven olmak üzere dört boyuta sahip olduğunu ifade etmektedir. İlgi, kişilerin kariyer süreçlerini yapılandırmasına olan duyarlılığını ifade eder. Kontrol, kişinin kariyer geleceği üzerinde müdahaleye sahip olması ile ilişkilidir. Merak, kişinin kendisini ve çevresini keşfetme arayışını ifade eder. Güven ise kişinin kariyer güçlüklerinin üstesinden gelebileceğine inanmasıdır (Savickas ve Porfeli, 2012).

Mevcut literatür, kariyer uyumunun kariyer başarısı, iş performansı (Yu ve Zheng, 2013) ve çalışan refahı (Ohme ve Zacher, 2015) ile pozitif ilişkili olduğunu göstermiştir. Ayrıca terfi edilebilirlik (Tolentino vd., 2013), istihdam durumu (Guan vd., 2014), kariyer memnuniyeti (Zacher, 2014), başarılı kariyer geçişleri ve çeşitli olumlu kariyer sonuçlarının önemli bir yordayıcısı olarak bulunmuştur (Brown vd., 2012). Bunlara ek olarak azaltılmış kariyer kaygısı ve iş stresi (Maggiori vd., 2013) ve daha yüksek iş tatmini ve işe bağlılık (Rossier vd., 2012) kariyer uyumu ile ilişkili olarak bulgulanmış diğer değişkenlerdendir.

Kariyer uyumunun ilişkili olarak ifade edildiği ve önemli olan bir diğer yapının ise belirsizliğe tahammülsüzlük olabileceği ifade edilmektedir (Lee ve Jung, 2021). 21. yy. kariyer dünyası, bireylerin uyum sağlamasını beklerken diğer yandan içinde fazlası ile belirsizliği de barındırmaktadır. Dolayısıyla bireylerin kariyer uyum süreçleri kadar belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyleri de kariyerlerinde yön verici güçlü bir yapı haline gelmiştir. Belirsizliğe tahammülsüzlük gelecek için öngörülemeyen ve belirsiz olan olaylardan korkma eğilimidir (Buhr ve Dugas, 2002). Mevcut kariyer anlayışında belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyleri bireyler için önemli bir etken haline gelmiştir (Lee ve Jung, 2021). Çünkü artık belirsizliklerin hakim olduğu, yordanması güç bir kariyer yapısı söz konusudur (Sonntag, 2017). Başarılı bir kariyer yönetimi bireylerin belirsiz durumlarla baş edebilmesini gerektirmektedir (Rodrigues vd., 2015). Belirsizliğe daha fazla tolerans gösteren bireylerin, genellikle belirsiz olan kariyer geliştirme ve seçim sürecinde sıkıntı yaşama olasılıklarının daha düşük olduğu ifade edilmektedir (Krumboltz vd., 2013).

Kariyer uyumu, bireylerin belirsiz ve istikrarsız bir işgücü piyasası ortamında karmaşık ve alışılmamış problemlerin üstesinden gelmelerini sağlayan kaynaklarla başa çıkma anlamına gelir (Savickas, 2013). Kariyer uyumu, planlama, karar verme, keşfetme ve problem çözme gibi yetkinlikleri içerir (Savickas, 2013). Kariyer uyumu, kişinin kendi kariyerini sürdürmek için belirsiz bir ortamda gezinmesi ve bu ortama uyum sağlamasıyla ilgilidir. Alan yazında belirsizliğe tahammülsüzlük ile kariyer uyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen sınırlı sayıda çalışma olmasına rağmen, belirsizliğe tahammülsüzlüğün arttığında kariyer uyum yeteneğinin azaldığını gösteren çalışmalar vardır (Hwang ve Kim 2016). Buna bağlı olarak bireylerin belirsizliği azaltmak için aktif olarak bilgi arama eğilimi, gelecekle ilgili öngörülebilir tercihlerini yansıtması, kariyer uyumu açısından önemli görülmektedir (Carleton vd., 2007).

Kariyer yapılandırma teorisine göre, kariyer uyum yeteneği diğer insanlara kıyasla daha yüksek olan bireyler, kariyerlerindeki görevlere, geçişlere ve travmalara uyum sağlamalarını ve bunlarla başarılı bir şekilde başa çıkmalarını sağlayan daha önemli işlemsel yeterliliklere ve daha fazla psikososyal kaynağa sahiptir (Savickas, 2013). Dolayısıyla bireyin belirsizliği tolere etme ve bunlarla başa çıkma, eğitim ve kariyerle ilgili gelecek korkularıyla başa çıkma ve bunları organize etme yeteneğini ifade eden kariyer uyumunun (Rossier, 2015) belirsizliklerin fazlası ile hakim olduğu dünyada belirsizliğe tahammülsüzlükle ilişkisini ortaya koymaya yönelik daha fazla araştırmalara ihtiyaç söz konusudur.

İnsanların geleceği ile ilgili aldığı ve belki de hayattaki en önemli kararlardan birisi de hiç şüphesiz ki kariyeri ile ilgili aldığı kararlardır. Kariyerini kendi özel ilgi ve yetenekleri doğrultusunda planlayan bireyler, kariyerinde daha başarılı olmaktadır. Ancak gelinen noktada sadece ilgi ve yetenekler doğrultusunda planlamalar yapma, kariyer başarısı elde etmek için tek başına yeterli olmamaktadır. İçinde bulunduğumuz yüzyılın önemli bir özelliği olarak tanımlandırılan küreselleşme ve hızlı teknolojik gelişmeler ile durağan kariyer anlayışı yerini dinamik kariyer anlayışına bırakmıştır. Bu dinamik yapı beraberinde birçok belirsizliği de getirmiştir (Sonntag, 2017; Spurr vd., 2011). Yaşanan belirsizlikler karşısında bazı bireyler aktif olarak hayatlarına devam edebilir iken bazı bireyler belirsiz durumlar karşısında birtakım zorlanmalar yaşamaktadır (Carleton, 2016). Belirsizliğe yönelik bireyin vereceği tepkiler ise onların belirsizliği anlamlandırma biçimi diğer bir ifade ile belirsizliğe karşı tahammülsüzlük düzeylerinden etkilenmektedir (Dugas vd., 2005). Bu durum kariyer yolculuğunda bireylerin belirsizliğe tahammülsüzlük düzeylerini de etkili bir yapı haline getirmiştir. Nitekim yapılmış bilimsel araştırma sonuçları da bireylerin belirsizliğe tahammülsüzlük düzeylerinin kariyerleri üzerinde etkili olduğunu ortaya koymuştur (Lee ve

Jung, 2021). Ancak yerli alanyazında ve üniversite öğrencilerinde bu ilişkinin incelendiği bir araştırmaya ulaşılamamıştır. Bu bağlamla yürütülen çalışma ile alanyazındaki boşluğun giderilmesi amaçlanmıştır. Bu çalışmada ulaşılabilecek sonuçlar üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerini arttırmak ve belirsizliğe tahammülsüzlüğünü azaltmak amacıyla gelecekte yapılacak olan çalışmalara ve uygulamalara yönelik ışık tutabilecek olması bakımından da önemlidir. Bu araştırmada “Üniversite öğrencilerinin belirsizliğe tahammülsüzlüklerinin kariyer uyumları üzerinde anlamlı yordayıcı bir etkisi var mıdır?” sorusuna cevap aranmıştır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada üniversite öğrencilerinin belirsizliğe tahammülsüzlükleri ile kariyer uyumları arasındaki ilişki nicel araştırma yöntemlerinden olan yordayıcı korelasyonel araştırma ile incelenmiştir. Yordayıcı korelasyonel çalışmalar bağımsız değişkenlere bağlı olarak bağımlı değişkende meydana gelen değişimin açıklanmaya çalışıldığı araştırmalardır (Büyüköztürk vd., 2016). Bu araştırmanın bağımlı değişkeni kariyer uyumu, bağımsız değişkeni ise belirsizliğe tahammülsüzlüktür.

2.2. Katılımcılar

Bu araştırma 2021-2022 eğitim-öğretim yılı, güz döneminde Çukurova Üniversitesi'nde öğrenim gören lisans öğrencileri ile yürütülmüştür. Katılımcılar araştırmaya uygun örnekleme yöntemi ile dahil edilmişlerdir. Araştırma toplamda 319 lisans öğrencisi ile yürütülmüştür. Araştırmaya katılan öğrencilerin 202'si kadın (%63.3), 117'si ise erkektir (%36.7). Katılımcıların yaş aralığı 18 ile 27 arasında değişmektedir (Ort = 20.24, Ss = 1.33).

2.3. Veri Toplama Araçları

2.3.1. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Formu

Savickas ve Porfeli (2012) tarafından geliştirilen 24 maddelik Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği – Uluslararası Formu'nun kısaltılmış halidir. Maggiori vd. (2017) tarafından geliştirilmiştir ve kariyer uyum yeteneklerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Ölçek 12 maddeye sahiptir ve her biri 3 maddeden oluşan dört alt boyutu (ilgi, kontrol, merak, güven) vardır. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması Işık vd. (2018) tarafından yapılmıştır. 5'li Likert tipi olan ölçekte artan puanlar kariyer uyum yeteneklerindeki artışa işaret eder. Ölçeğin Türk bireylere uyarlama çalışması lise öğrencileri, üniversite öğrencileri ve yetişkin çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda bu üç grup içinde modelin oldukça iyi çalıştığı tespit edilmiştir ($\chi^2/df = 2,13-3,38$, GFI = .950-.960, CFI = .941-.966, TLI = .922-.955, RMSEA = .059-.082). Ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı .80 ile .91 arasında değişiklik göstermektedir. Bu çalışmada ise ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı .89 olarak bulunmuştur.

2.3.2. Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği

Belirsizliğe tahammülsüzlük ölçeği bireylerin belirsiz olay ve durumlara yönelik bilişsel, duygusal ve davranışsal olarak tepki verme eğilimlerini değerlendirmek amacıyla Carleton vd. (2007) tarafından geliştirilmiştir. Üniversite öğrencilerinden toplanan verilerin analizi ile ölçek Türkçeye Sarıçam vd. (2014) tarafından uyarlanmıştır. 12 maddeden oluşan ölçek ileriye yönelik kaygı ve engelleyici kaygı olmak üzere iki alt boyuta sahiptir. Artan puanlar belirsizliğe tahammülsüzlüğün fazla olduğuna işaret etmektedir. “Bana hiç uygun değil” (1) “bana tamamen uygun” (5) arasında seçeneklere sahiptir. Uyarlama çalışmasında güvenilirlik analizleri kapsamında hesaplanan Cronbach Alfa değeri ölçek bütünü için .88 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ise ölçeğin bütününe ilişkin Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı .87 olarak bulunmuştur.

2.4 Verilerin Toplanma Süreci ve Verilerin Analizi

Bu araştırmanın verileri, çalışmaya katılmak için gönüllü üniversite öğrencilerinden çevrimiçi olarak toplanmıştır. Öncelikle çalışmanın amacı, içeriği, ölçme araçları hakkında bilgiler ve yaklaşık uygulama süresi hakkında bilgilendirici metin katılımcılar ile paylaşılmış ve katılımcılardan bilgilendirilmiş onam alınmıştır. Daha sonra veri toplama işlemi gerçekleştirilmiştir.

Veri toplama işleminin ardından verilerin normal dağılım gösterip göstermediği test edilmiş ve verilerin normal dağılıma sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Toplanan verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1,5 ile -1,5 arasında olması normal dağılıma işaret etmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Araştırmada ulaşılan çarpıklık ve basıklık değerleri, ifade edilen bu değerler arasındadır ve Tablo 1'de sunulmuştur. Öğrencilerin kariyer uyumları ile belirsizliğe tahammülsüzlükleri arasındaki ilişkileri incelemek için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Ayrıca belirsizliğe tahammülsüzlüğün kariyer uyumu üzerinde yordayıcı etkisinin olup olmadığını belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analizlerin yapılmasında SPSS 26.0 paket programı kullanılmıştır.

3. BULGULAR

Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumları ile belirsizliğe tahammülsüzlükleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları ve betimsel istatistikler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Korelasyon analizi sonuçları ve betimsel istatistikler

Değişkenler	1	2
1. Kariyer Uyumu	-	-
2. Belirsizliğe Tahammülsüzlük	-.49**	-
Aritmetik Ortalama	48.37	34.03
Standart Sapma	6.57	9.57
Çarpıklık Katsayısı	-.78	.22
Basıklık Katsayısı	.94	-.37

**p < .01

Tablo 1’de görüldüğü üzere kariyer uyumu ile belirsizliğe tahammülsüzlük arasında negatif yönde anlamlı bir ilişkiye ulaşılmıştır ($r = -.49$, $p < .01$). Diğer bir ifade öğrencilerin kariyer uyum puanlarındaki artış belirsizliğe tahammülsüzlük puanlarındaki azalma ile ilişkilidir.

Belirsizliğe tahammülsüzlüğün kariyer uyumu üzerindeki yordayıcı etkisini belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Kariyer Uyumunun Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

	B	SH _B	β	t	P	R ²	F
Sabit	59.845	1.89		50.350	.000	.24	101.056**
Belirsizliğe Tahammülsüzlük	-.338	.034	-.492	-10.053	.000		

Tablo 2 incelendiğinde belirsizliğe tahammülsüzlüğün kariyer uyumu üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir ($F = 101.056$; $p < .001$). Belirsizliğe tahammülsüzlük kariyer uyumundaki değişimin %24’ünü açıklamaktadır.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada üniversite öğrencilerinin belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyleri ile kariyer uyumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Ayrıca belirsizliğe tahammülsüzlüğün kariyer uyumu üzerinde anlamlı bir yordayıcı olup olmadığı ortaya konulmuştur. Araştırmada ulaşılan sonuçlar üniversite öğrencilerinin belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyleri ile kariyer uyumları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ve belirsizliğe tahammülsüzlüğün kariyer uyumu üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğunu ortaya koymuştur. Ulaşılan bulgular aşağıda tartışılmıştır.

Belirsizliğe tahammülsüzlük, belirsiz durumlar karşısında kişilerin bilişsel, duygusal ve davranışsal açıdan olumsuz eğilimde bulunma yatkınlığı olarak tanımlanmaktadır (Buhr ve Dugas, 2002). Belirsiz olan durumlara tahammülsüzlük bireylerin yarınından emin olmak, geleceğini bilmek ve hayatını kontrol altında tutmak istemesi ile ilgili bir durumdur (Buhr ve Dugas, 2002). Bundan dolayı belirsizliğe tahammülsüzlüğü yüksek bireyler, belirsizlik durumlarını tehdit edici olarak algılamaya yatkın iken düşük bireyler belirsizliği tehdit olarak görmemektedirler (Ladouceur vd., 2000). Belirsizliğe tahammülsüzlüğü yüksek bireyler, belirsizliği kaçınılması gereken bir durum olarak algırlar. Ayrıca belirsizliğe tahammülsüzlük bireylerin kendilerini huzursuz olarak hissetmelerine neden olan ve işlevselliklerini olumsuz yönde etkileyen bir durumdur (Buhr ve Dugas, 2002). Diğer yandan kariyer uyumu ise bireyin kariyer gelişimine yönelik işlevselliğini ve sağlamlığını ortaya koyan psikososyal bir yapıdır (Savickas, 2013). Dolayısıyla bireyin kariyer uyumu kaynağını aktif hale getirebilmesinde kendisini işlevsel olarak değerlendirmesi ve uyum sağlamaya, esnek olmaya hazır olarak görmesi çok önemlidir. Ancak yukarıda ifade edildiği üzere belirsizliğe tahammülsüzlük bireylerin işlevselliğini olumsuz yönde etkileyen ve esnekliğini daraltan bir faktördür. Dolayısıyla artan belirsizliğe tahammülsüzlük, kariyer uyumunda azalışa kaynak olabilir. Nitekim çalışmada ulaşılan sonuçlarda bu ifadelerle paralel niteliktedir.

Türkiye ve diğer birçok dünya ülkesinde istihdam sorunları artmakta, üniversite öğrencileri geleceklerini net bir şekilde görememektedir. Öğrenciler iş hayatına geçiş yapıp yapamayacakları, hangi sektörle çalışabilecekleri konusunda büyük bir belirsizlik söz konusudur. Kısacası 21. yüzyıl kariyer alanında belirsizlik çok hakim bir haldedir. Bu durum bireylerin, özellikle de üniversite öğrencilerinin baş etme güçlerinin azalmasına yol açabileceği gibi, psikolojik olarak da onları zorlamaktadır. Buna bağlı olarak da üniversite öğrencilerinin gün geçtikçe belirsizliğe karşı toleransı azalıp tahammülsüzlükleri de artmaktadır. Diğer yandan bireylerin kariyer uyumları ise geleceği inşa etmelerinde kendilerine güven duymaları, geleceğe ilgili olmalı ve meraklı olmalarını gerektirmektedir (Savickas, 2013). Ancak belirsizliğe bağlı bireylerin yaşadığı yıpranmalar, onların kendilerine olan güvenlerinin azalmasında, geleceğe ilişkin ilgi ve meraklarının azalmasında bir kaynak olabilir. Buna bağlı olarak da bireylerin belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyleri onların kariyer uyumları üzerinde etkili bir yapı haline gelebilir. Araştırmada ulaşılan belirsizliğe tahammülsüzlüğün kariyer uyumu üzerinde etkili bir faktör olması bu ifadelerle açıklandığı gibi olabilir.

Araştırmada ulaşılan sonuçlara yönelik birtakım öneriler sunulmuştur. Üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yetkinliklerini arttırmaya ve geliştirmeye yönelik yapılacak grup rehberliği çalışmalarında, psiko-eğitimlerde, seminerler ve konferanslarda onların belirsizliğe tahammülsüzlük düzeylerini güçlendirmeye yönelik beceri kazandırıcı çalışmalar yapılabilir. Böylece kariyer uyum yeteneklerinde artış da gerçekleştirilebilir. Belirsizliğe karşı tahammülsüzlük yaşayan ve buna bağlı kariyer uyum sorunları yaşayan bireylere bireysel kariyer danışmanlığı hizmeti sunulabilir ve bu bireyler bu hizmetlere yönlendirilebilir. Kariyer uyumu ve belirsizliğe tahammülsüzlük arasındaki ilişkide aracı ve düzenleyici rolde olabilecek başka değişkenleri ortaya çıkarmaya yönelik güncel ve yeni araştırmalar yürütülebilir. Kariyer uyumu ile belirsizliğe tahammülsüzlük arasındaki ilişkileri derinlemesine ortaya koyan nitel paradigma temelli çalışmalar yürütülebilir.

Bu araştırma yapısı itibariyle birtakım sınırlılıkları da yapısında barındırmaktadır. Araştırma Doğu Akdeniz bölgesinde yer alan bir devlet üniversitesindeki öğrenciler ile gerçekleştirilmiştir. Farklı bölge ve kültürden öğrenciler ile benzer araştırmalar yapılarak sonuçlar karşılaştırılmalıdır. Bu araştırma çalışma dünyası içerisinde bulunan bireyler ile de yürütülerek sonuçlar karşılaştırılmalıdır. Bu araştırma kesitsel aynı zaman da ilişkisel bir çalışmadır. Benzer değişkenler ile nedensel ilişkileri ortaya çıkarabilecek deneysel nitelikte çalışmalar ve boylamsal araştırmalar yapılarak bu iki önemli değişken arasındaki ilişki daha güçlü ve açık bir şekilde ortaya konulabilir.

KAYNAKÇA

1. Brown, A., Bimrose, J., Barnes, S. A., & Hughes, D. (2012). The role of career adaptabilities for mid-career changers. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 754-761. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.003>
2. 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.
3. Büyüköztürk, Ş., Aygün, Ö., Kılıç-Çakmak E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri (21. Baskı)*. Pegem Akademi Yayıncılık.
4. Carleton, R. N. (2016). Fear of the unknown: One fear to rule them all?. *Journal of Anxiety Disorders*, 41, 5-21.
5. 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>
6. Dugas, M. J., Hedayati, M., Karavidas, A., Buhr, K., Francis, K., & Phillips, N. A. (2005). Intolerance of uncertainty and information processing: Evidence of biased recall and interpretations. *Cognitive Therapy and Research*, 29(1), 57-70.
7. Ginevra, M. C., Magnano, P., Lodi, E., Annovazzi, C., Camussi, E., Patrizi, P., & Nota, L. (2018). The role of career adaptability and courage on life satisfaction in adolescence. *Journal of Adolescence*, 62, 1-8.
8. Guan, Y., Wen, Y., Chen, S. X., Liu, H., Si, W., Liu, Y., ... & Dong, Z. (2014). When do salary and job level predict career satisfaction and turnover intention among Chinese managers? The role of perceived organizational career management and career anchor. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(4), 596-607. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.763403>
9. Hartung, P. J., & Taber, B. J. (2008). Career construction and subjective well-being. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 75-85. <https://doi.org/10.1177/1069072707305772>
10. Hou, Z. J., Leung, S. A., Li, X., Li, X., & Xu, H. (2012). Career adapt-abilities scale—China form: Construction and initial validation. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 686-691. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.006>
11. 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.
12. 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.
13. 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>

14. Ladouceur, R., Gosselin, P., & Dugas, M. J. (2000). Experimental manipulation of intolerance of uncertainty: A study of a theoretical model of worry. *Behaviour Research and Therapy*, 38(9), 933-941.
15. 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>
16. Maggiori, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 437-449. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.07.001>
17. Maggiori, 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>.
18. Maree, J. G. (2010). Brief overview of the advancement of postmodern approaches to career counseling. *Journal of Psychology in Africa*, 20(3), 361-367. <https://doi.org/10.1080/14330237.2010.10820387>
19. McMahon, M., Watson, M., & Bimrose, J. (2012). Career adaptability: A qualitative understanding from the stories of older women. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 762-768. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.016>
20. Ohme, M., & Zacher, H. (2015). Job performance ratings: The relative importance of mental ability, conscientiousness, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 161-170. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.01.003>
21. 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.
22. Rossier, J. (2015). Career adaptability and life designing. *Handbook of life design: From practice to theory and from theory to practice*, 153-167.
23. Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dauwalder, J. P. (2012). Career Adapt-Abilities Scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 734-743. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.004>
24. Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.
25. Sariçam, 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. <https://doi.org/10.17121/ressjournal.109>
26. Savickas, M. L. (2002). Reinvigorating the study of careers. *Journal of Vocational Behavior*, 61(3), 381-385.
27. Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 2, 144-180.
28. 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.
29. 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>
30. Sonnentag, S. (2017). Career Proactivity. In *Proactivity at Work* (Eds. S. K. Parker and U. K. Bindl), 49-76. London: Routledge.
31. Spurk, D., Abele, A. E., & Volmer, J. (2011). The career satisfaction scale: Longitudinal measurement invariance and latent growth analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 315-326. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2011.02028.x>
32. Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298.
33. Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston, Pearson.
34. Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Tang, R. L. (2013). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale and an examination of a model of career adaptation in the Philippine context. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 410-418. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.013>

35. Tripathy, M. (2020). Significance of soft skills in career development. In *Career Development and Job Satisfaction*. IntechOpen.
36. Yu, H., & Zheng, X. (2013). The impact of employee career adaptability: Multilevel analysis. *Acta Psychologica Sinica*, 45(6), 680–693. <https://doi.org/10.3724/SP.J.1041.2013.00680>
37. Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 21-30. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.10.002>