

2026, Vol. 7(1), 257-280
© The Author(s) 2026
Article reuse guidelines:
<https://dergi.bilgi.edu.tr/index.php/reflektif>
DOI: 10.47613/reflektif.2026.273
Article type: Research Article

Received: 15.11.2024
Accepted: 29.01.2026
Published Online: 18.03.2026

Burcu Yayman*, Asım Çivitci**

Bilişsel Esneklik ve Kariyer Uyumu İlişkisinde Gelecek Zaman Perspektifinin Aracı Rolü***

The Mediating Role of Future Time Perspective in the Association Between Cognitive Flexibility and Career Adaptability

Öz

Bu araştırmada üniversite öğrencilerinde bilişsel esneklik ve kariyer uyumu arasındaki ilişkide gelecek zaman perspektifinin aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın katılımcıları, Türkiye'deki bir devlet üniversitesinde öğrenim gören ve bu çalışmaya gönüllü olarak katılan 535 lisans öğrencisinden oluşmaktadır. Araştırma verileri Bilişsel Esneklik Envanteri, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği- Kısa Formu, Gelecek Zaman Perspektifi Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu kullanılarak elde edilmiştir. Çalışmada aracılık rollerini test etmek için Hayes tarafından geliştirilen Process Makro 4.2 programı kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre, bilişsel esneklik ve kariyer uyumu arasındaki ilişkide gelecek zaman perspektifinin fırsatlara odaklanma alt boyutunun orta düzeyde bir aracılık rolüne sahip olduğu gözlemlenmiştir. Sınırlılıklara odaklanma alt boyutu ise bu ilişkide daha düşük düzeyde bir aracılık işlevine sahiptir. Bu çalışma, gelecek zaman perspektifinin kariyer uyumu üzerindeki dolaylı rolünü ortaya koymasıyla kariyer uyumunun kavramsal açıklamalarına ampirik bir katkı sunmaktadır.

257

Abstract

The aim of the present study is to examine the mediating role of future time perspective in the relationship between cognitive flexibility and career adaptability in undergraduate students. The participants of the research consist of 535 undergraduate students attending at a public university in Turkey and participating in this study voluntarily. The research data were obtained through the Cognitive Flexibility Inventory, Career Adaptability Scale- Short Form, Future Time Perspective Scale and the Personal Information Form. Process Macro 4.2, developed by Hayes to test the mediating roles has been used. According to findings, the focus on opportunities sub-dimension of future time perspective has a moderate mediating role was observed in the relationship between cognitive flexibility and career adaptability. The sub-dimension of focusing on limitations has a lower level mediating function in this relationship. This study provides an empirical contribution to conceptual explanations of career adaptability by revealing the indirect role of future time perspective on career adaptability.

Anahtar Kelimeler

Bilişsel Esneklik, Gelecek Zaman Perspektifi, Kariyer Uyumu, Üniversite Öğrencileri

Keywords

Cognitive Flexibility, Future Time Perspective, Career Adaptability, Undergraduate Students

* burcuyayman48@gmail.com, ORCID: 0009-0004-0103-7240.

** Pamukkale Üniversitesi, acivitci@pau.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9765-139X.

*** Bu çalışma birinci yazar tarafından ikinci yazarın danışmanlığında hazırlanan yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Giriş

Bireyin yaşamını ve ruh sağlığını etkileyen alanlardan birisi olan kariyer, bir yaşam biçimi olarak kişinin hayatı boyunca üstlendiği rollerin tamamı olarak tanımlanmaktadır (Korkut-Owen ve diğ., 2015). Kariyer gelişimi bir süreç olarak yaşam boyu devam etmekte ve bireylerin gelişimsel dönemlerine göre farklılaşabilmektedir. Herr ve arkadaşlarına (2004) göre kariyer gelişimi, bireylerin değerlerini ifade edebilmesi, yaşam rolleriyle bütünleşmesi, bir kariyer örüntüsü oluşturmaları ve karar verme stiline ne olduğunu belirlemesi sürecidir (akt. Korkut-Owen ve diğ., 2015). Kariyer gelişimi, bireyin kendi yaşam rolleri içerisinde mesleki rolünün ne olacağı, kariyer kararlarının mesleki rolleri ve değerleriyle uyumlu olup olmadığı, hangi çalışma ortamının kendisine daha uygun olacağı gibi değerlendirme süreçlerini içermektedir. Kariyer gelişim sürecinde kendi ilgi, yetenek ve değerlerini keşfederek mesleki yönelimi ile bu kişisel özellikleri arasında bir ilişki kurabilen birey, diğer yandan meslek seçimi, iş arama, iş değiştirme, emeklilik gibi üstesinden gelmekte zorlandığı bazı yaşam olaylarıyla karşılaşabilmektedir (Ergün, 2007; Öztemel, 2014). Bu süreçte yaşayabileceği zorluklarla baş edebilmesi yönünde bireye sunulan hizmetlerden birisi kariyer danışmanlığıdır.

Kariyer danışmanlığı, psikolojik danışmanın birey veya bir grup danışanın kariyer sorunlarıyla baş etmelerine yardımcı olduğu profesyonel terapötik bir ilişki kurma sürecidir (Reardon, 1996; akt. Doğan ve diğ., 2016). Kariyer danışmanlığına yönelik mesleki gelişim kuramları ilk olarak özellik- faktör uyumlu kuramlarla; bireye özgü nitelikler ile bir işi yürütmek için ihtiyaç duyulan niteliklerin doğru eşleştirilmesi ve buna yönelik istihdamın sağlanması amacıyla ortaya çıkmıştır. İçinde bulunulan dönem ve kültürün ihtiyaçlarından etkilenen bu kuramların temel varsayımları iş sahibinin ihtiyacını karşılayan personeli bulmak ve yönlendirmektir (Isaacson, 1986 akt; Yeşilyaprak, 1995; Doğan Laçın ve Yeşilyaprak, 2018). Özellik-faktör kuramı ile başlayan kariyer danışmanlığı sürecini sosyal uyumun ön planda olduğu İşe Uyum Kuramı takip etmiştir. Dawis ve Lofquist'in oluşturduğu İşe Uyum Kuramı, özellik-faktör uyumlu kuramlar arasında yer almakta ve bireyin kişiliğinden çok, iş ortamına uyumuna önem vermektedir. Kurama göre her birey çevreyle benzeşme için çaba göstermektedir, dolayısıyla çalışanların değerleri ve beklentileri iş çevresine uyum sağlamaları ve işten aldıkları doyum ile doğrudan ilişkilidir ve bu ilişki iş ortamı için oldukça önemli görülmektedir (Rounds ve diğ., 1987). Mesleki gelişim kuramları özellik-faktör uyumlu kuramlar, psikanalitik temelli kuramlar, gelişim odaklı kuramlar, sosyal-bilişsel süreçler odaklı kuramlar ve yapılandırmacı kuramlar olarak sınıflandırılmaktadır. Mesleki gelişim kuramları temelli kariyer danışmanlığında, bireylerin kariyer gelişimine yönelik verilen hizmetlerin toplumsal yapı ve ihtiyaçlara göre değiştiği ve şekillendiği görülmektedir (Yeşilyaprak, 2019). Dolayısıyla, gelişen teknoloji ve değişen koşullarla birlikte işe alım şartlarının da değişmesiyle mesleki gelişim kuramlarında yeni fikirler ortaya çıkmıştır. Yirmi birinci yüzyılda iş gücü piyasası ve işlerdeki teknolojik gelişimlere paralel olarak kariyer danışmanlığında da bir paradigma değişimi yaşanmıştır (Özdoğan ve Özdemir, 2023). Bu durumda geleneksel olarak kabul gören işin

gerekliliklerine göre birey seçme mantığı yerini bireyin kendine uygun olan mesleği seçmesine bırakmıştır (Herr, 2001). Bir diğer deyişle kariyer danışmanlığı, değişmez tek bir gerçek yerine daha bireye uyarlanabilir ve bireyin kendi gerçeklerini oluşturduğu bir sürece dönüşmüştür (Dönmezoğulları ve Yeşilyaprak, 2019). Kariyer danışmanlığında gerçekleşen bu değişimler yapılandırmacı yaklaşımların ortaya çıkmasında rol oynamıştır. Yapılandırmacılık, edinilen bilginin kişinin içinde bulunduğu bağlama göre kendi eylemleriyle ya da eylemleri sonucunda edindiği deneyimlerle yapılandırıldığını kabul eden bir yaklaşımdır (Eren ve diğ., 2007). Yapılandırmacı bakış açısıyla kariyer, bireylerin gelecek odaklı davranışlarını planlama perspektifinden ele alınmakta ve değişen kariyer koşullarına adapte olabilmeyi yansıtan kariyer uyumu da bireyler için giderek bir ihtiyaç haline gelmektedir (Young ve Valach, 2004).

Kariyer uyumu, yapılandırmacı bir yaklaşım olan kariyer yapılandırma kuramının temel kavramlarından birisidir. Kariyer uyumu psiko-sosyal bir yapı olarak görülmektedir. Bu yapı, içerisinde bireyin şu an ya da gelecekte oluşabilecek mesleki gelişim görevlerini, kariyerinde oluşabilecek sorunlarla halihazırdaki kaynaklarını kullanarak baş edebilme yeteneğini ve buna farklı koşullarda hazır olması gerektiğini barındırmaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012). Savickas'ın (1997) tanımladığı üzere kariyer uyumu; mesleğe yönelik bir role hazırlanırken veya mesleğe giriş sürecinde öngörülebilir kariyer görevlerinin ve sonrasında iş yaşamındaki ön görülemeyen değişikliklerin üstesinden gelmeye hazır olmaktır. Ergenlerde ve yetişkinlerde kariyer uyumu kendini tanıma ve çevreyi keşfetmeyi, planlı tutumları, bilinçli bir biçimde karar vermeyi içeren; mesleki gelişim görevleri ve kariyer geçişleriyle birlikte başa çıkabilme kaynaklarını ortaya koyan bir kavram olarak açıklanmaktadır (Savickas, 2005). Kariyer uyumunun incelendiği bir meta analiz çalışmasında (Rudolph ve diğ., 2017), kariyer uyumunun yaşam doyumu, gelir, iş performansı gibi kavramlarla ilişki olduğu ve yüksek kariyer uyumuna sahip bireylerin muhakeme, analiz etme, eleştirel düşünme gibi bilişsel yeteneklerinin gelişmiş olması nedeniyle iş performanslarının da yüksek olduğu ortaya konulmuştur. Kariyer uyum düzeyi yüksek bireyler, gelecekleriyle ilgili düşünüp planlar yapmakta ve kariyerlerine yönelik yapabileceklerinin neler olduğunu belirleyip kariyerleri üzerinde kişisel kontrollerini arttırmaktadırlar. Bu bireyler kariyerleriyle ilgili gelecekteki senaryoları ve kendileriyle ilgili olası seçenekleri merak ederek bu doğrultuda araştırma yapmakta ve amaçlarına ulaşabilmek için kendilerine olan güveni arttırmayı hedeflemektedirler (Savickas, 2005). Ayrıca, kariyer uyumu yüksek bireyler daha esnek olmakta ve değişen koşullarla daha fazla baş edebilmektedirler (Savickas ve Porfeli, 2012).

Bireyin değişen koşullar karşısındaki uyum süreciyle ilişkili temel kavramlardan birisi de bilişsel esnekliktir. Bilişsel esneklik; kişinin farklı durumlara adapte olabilmesi, bir düşünceden başka bir düşünceye geçebilme yeteneği ve karşılaşılan problemlerde çoklu stratejileri kullanabilme kapasitesi olarak ele alınmaktadır (Stevens, 2009). Dennis ve Vander Wal (2010) bilişsel esnekliği, farklılaşan çevre koşullarıyla karşılaştığında bireyin sahip olduğu bilişleri değiştirebilme yeteneği olarak açıklamışlardır. Bilişsel esneklik, bireyin karşılaştığı güç durumları kontrol edilebilir olarak algılaması, yaşamda gerçekleşen durum ve davranışların alternatif-

lerini fark etmesi ve zorlayıcı durumların üstesinden gelebilmekle ilgili farklı çözüm yollarını bulabilmesi biçimindeki üç temel yönüyle ele alınmaktadır. Bilişsel olarak esnek kişilerin kişilerarası ilişkilerde yaşadıkları sorunlar ya da karşılaştıkları diğer problemler karşısında alternatiflerinin farkında olan, anlaşmazlık ve belirsizlik durumlarına toleransı yüksek, atılgan, duyarlı ve iletişim kurmada kendine güvenen kişiler oldukları gözlenmektedir (Martin ve Anderson, 1998; Martin ve Rubin, 1995). Bilişsel esnekliği yüksek olan kişiler, değişim yapma konusunda düşük bilişsel esnekliğe sahip olanlara kıyasla daha kolay ve spontane değişimler yapabilmektedirler (Cox, 1980). Yüksek düzeyde bilişsel esnekliğe sahip bireylerin; yeni ve zorlayıcı durumlarla etkili bir biçimde baş edebildiği, bu yöndeki seçeneklerin farkında olduğu, alternatif fikirler ürettiği ve yeni durumlara karşı uyum sağlayabildiği öngörülmektedir (Altunkol, 2011; Martin ve Rubin, 1995). Bilişsel esnekliği yüksek olanların, karşılaştıkları problemlerle baş etmede daha olumlu bir tutuma sahip olacakları ve çözüm bulma stratejilerini daha etkili kullanabilecekleri düşünülmektedir (Buğa ve diğ., 2018). Bu özellikleriyle bilişsel esnekliğin kariyer uyumu ile oldukça ilişkili bir kavram olduğu görülmektedir. Buna göre, kişi bilişsel esneklik yolu ile kariyer sürecinde daha açık fikirli olmakta (Chong ve Leong, 2017), daha işlevsel kararlar alabilmekte (LePine ve diğ., 2000) ve belirsizliklerle karşılaşması durumunda daha kolay mücadele edebilmektedir (Ziyan, 2020). Bilişsel esneklik ve kariyer uyumu arasındaki bu bağıntıda sözü geçen belirsizlik, geleceğe yönelik durum ya da olasılıklar ile ilişkilidir. Gelecek zaman, öznel bir yapıya sahip olduğu için psikolojik zamanı yansıtan bir kavramdır. Yani geleceğe ilişkin zamansal algılar kişiye göre değişkenlik göstermektedir (Avcı ve Erden, 2009). Gelecek zamana ilişkin öne çıkan kavramlardan birisi de gelecek zaman perspektifidir.

Gelecek zaman perspektifi (GZP), geleceği düşünerek planlar yapma, geleceğe yönelik hedefler oluşturma ve güncel konuların gelecekte getireceği olası sonuçlarına odaklanma olarak ifade edilmektedir (Zimbardo ve Boyd, 1999). Dolayısıyla bireylerin gelecek hedefleri, içsel dürtüleriyle bilgilerini karşılaştırmaları sonucunda şekillenmektedir (Poole ve Cooney, 1985). Gelecekteki seçenek ve olasılıkları öngörebilme yönünde bilgi edinen kişiler, geleceğe dönük kişisel hedeflerine ulaşmak için daha sağlam ve nitelikli çalışmalar yapmakta, böylece kendilerini daha sağlıklı bir biçimde geliştirmektedirler (Nurmi, 1993). Nurmi'ye (1991) göre ise gelecek zaman perspektifi; bireylerin kişisel geleceklerini umut, hedef, beklenti ve endişeleri yönünden değerlendirmeleri ve tanımlamalarıdır. Geleceğe ilişkin seçeneklerinin neler olduğu konusunda bilgi toplayan kişiler, kişisel hedeflerini gerçekleştirme yönünde çalışmalar yapabilmektedirler (Nurmi, 1993). Dolayısıyla gelecek zaman perspektifi, bireylerin geleceği uzun erimli olarak algılama derecelerini, mevcut zamandaki eylemlerini gelecekle ne kadar bağlantılı biçimde gördüklerini ve şimdiki zamanda kararlar alırken geleceği de göz önünde bulundurmalarını ifade etmektedir. Gelecek zaman perspektifi, şimdiki zamanda yaşamının ve anlık hazzın konforundan ve gün boyunca keyifle vakit geçirme isteğinden uzaklaşmayı, geçmişini ayırtıştırılması gereken hatalar deposu olarak görmeyi ve başarı odaklılığı içermektedir (Zimbardo ve Boyd, 1999). Gelecek zaman perspektifine sahip bireyler; boş vakitlerinin sınırlı

olduğunu ifade etmekte, günlük plan yapmakta ve işlerini zamanında yetiştirmektedirler. Dolayısıyla bu zaman perspektifine sahip bireylerin mantıklı analiz yaptıkları, gelecekte geçmişe bakabildikleri ve planlama yapmaktan keyif aldıkları görülmektedir. Bununla birlikte geleceğe yönelik problemleri çözmede yetenekli olan bireylerin sahip olduğu özelliklerden birisinin de seçenekler oluşturabilmeyi ve alışılmış çözümlerden farklı düşünebilmeyi gerektiren bilişsel esneklik olduğu vurgulanmaktadır (Jonassen ve Grabowski, 1993).

Gelecek zaman perspektifi ile ilgili kavramsallaştırmalar yalnızca geleceğe yönelik olumlu tutumlardan oluşmamaktadır. Gelecek, bireyler tarafından olumlu algılanabileceği gibi olumsuz da algılanabilmektedir. Bu durum, hissedilen ya da algılanan zaman olarak tanımlanan (Nyman ve diğ., 2017) psikolojik zaman kavramının doğal bir sonucudur. Bu noktada, gelecek zaman perspektifini oluşturan iki kavram öne çıkmaktadır: Fırsatlara odaklanma ve sınırlılıklara odaklanma. Gelecek zaman perspektifinin zıt olan bu iki kavram üzerinden incelenmesi, gelecek zaman kavramının öznel olması ile ilgilidir. Fırsatlara odaklanma, daha çok teşvik edici ve olumlu düşünceler ile pozitif sonuç elde etme ihtimalini barındırmaktadır. Sınırlılıklara odaklanma ise önlem almaya yönelik olumsuz düşünceleri ve negatif sonuç elde etme ihtimalini içerir (Zacher ve Lange, 2011). Zacher ve Frese (2009) tarafından yapılan bir çalışmada da gelecek zaman perspektifinin alt boyutlarından birisi olan fırsatlara odaklanma, kişilerin geleceğe yönelik kariyer örüntülerine ilişkin birden fazla hedef, seçenek ve olasılık algılamaları olarak tanımlanırken; alt boyutu olan sınırlılıklara odaklanma ise kişilerin geleceğe yönelik kariyer örüntülerindeki kısıtlamalar ve bu kısıtlamalara ilişkin inançları olarak tanımlanmıştır.

Yukarıda belirtildiği üzere, Savickas (1997) yüksek kariyer uyumunun temelinde bireyin geleceğini düşünmesi ve geleceğiyle ilgili planlamalar yapmasının yer aldığını belirtmiştir. Gelecek zaman perspektifine göre ise, bireylerin geleceğe yönelik hedeflerinin kendi dürtülerini mevcut bilgileriyle karşılaştırmaları yoluyla ortaya çıktığı söylenebilir (Poole ve Cooney, 1985). Buna göre kariyer uyumu ve gelecek zaman perspektifi arasındaki ilişki; bireyin kendi özellik, istek ve dürtülerinin farkında olması, bu doğrultuda geleceğe yönelik düşünmesi ve kariyer seçeneklerini araştırarak mantıksal karar verme stiliyle olası kariyer alternatiflerini belirleyip bu doğrultuda davranış değişikliğine gitmesi olarak açıklanabilir. Nitekim yapılan araştırmalar da (Boo ve diğ., 2022; Çakır, 2022; Jia ve diğ., 2022; Ling ve diğ., 2022) kariyer uyumu ve gelecek zaman perspektifi arasındaki bu olumlu ilişkiyi ortaya koymaktadır. Bu açıklamalardan hareketle, gelecek zaman perspektifinin; motivasyon için kaynak oluşturma, gelecek erimli düşünme, hedef belirleme ve bu hedefe göre davranışlarını şekillendirme gibi özellikleriyle bilişsel esneklik ve kariyer uyumu arasındaki ilişkide aracı bir rol üstlenebileceği ön görülebilir. Gelecek zaman perspektifinin fırsatlara odaklanma alt boyutu, geleceğe yönelik olumlu bir tutum olarak bireylerin kariyer süreçlerinde karşılaşılabilecekleri güçlüklerin daha rahat üstesinden gelmelerini kolaylaştırabilir. Bu yönüyle fırsatlara odaklanma; bilişsel esneklik ve kariyer uyumu arasındaki olumlu bağtıda aracılık işlevi sergileyebilir. Gelecek zaman perspektifinin sınırlılıklara odaklanma alt boyutu ise bireylerde gelecek hedefleri için harekete

geçme konusunda kısıtlı zamana sahip oldukları düşüncesi oluşturarak onların bu yöndeki motivasyonlarını tetikleyebilir ve bu durum bilişsel esneklik ve kariyer uyumu arasındaki ilişkide sınırlılıklara odaklanmanın aracı rolünün önünü açabilir.

Gelecek zaman perspektifinin fırsatlara odaklanma ve sınırlılıklara odaklanma boyutlarının bilişsel esneklik ve kariyer uyumu arasındaki ilişkide aracılık rollerinin olup olmadığını inceleyen bu araştırmanın çalışma grubunu üniversite öğrencileri oluşturmaktadır. Üniversite yılları gençlerin bir yandan mesleğe ilişkin akademik eğitim alırken; diğer yandan iş hayatına geçişle ilgili belirsizlikler yaşadıkları, kariyer seçeneklerini gözden geçirdikleri ve geleceğe ilişkin planlamalar yaptıkları bir dönemi içermektedir. İş ve meslek yaşamına hazırlandıkları bu evrede üniversite öğrencilerinin geleceğe dönük daha doğru ve bilinçli kararlar almalarında bilişsel esnekliğin kolaylaştırıcı bir işlevinden söz etmek mümkündür. Nitekim bilişsel esneklik; eleştirel düşünme, analitik düşünme, problem çözme, gelecek erimli düşünme ve iş birliğine açık olma ile birlikte, üniversite öğrencilerinin iş dünyasında karşılaşacakları değişikliklere uyum sağlamalarında hazır bulunuşluklarını arttıran 21. Yüzyıl becerileri arasında sayılmaktadır (Gunawan ve diğ., 2019). Üniversiteli gençlerin bilişsel esneklik yardımıyla kariyer sürecindeki belirsizliklere karşı daha kolay mücadele edebilmeleri (Ziyan, 2020), daha işlevsel kararlar alabilmeleri (LePine ve diğ., 2000) ve kariyer geleceklerini daha iyi planlayarak (Yıldız Akyol ve Boyacı, 2020) daha fazla kariyer uyumluluğu sergilemeleri mümkündür. Üniversite öğrencilerinde bilişsel esneklik arttıkça kariyer uyumunun arttığını gösteren çalışmalar da (Chong ve Leong, 2017; Demirtaş ve Kara, 2022; Kırıkkanat, 2023; Yıldız Akyol ve Boyacı, 2020; Ziyan, 2020) bu bağıntıyı ortaya koymaktadır. Chong ve Leong (2017) araştırmalarda kariyer uyumunun dolaylı ilişkilerinden çok, doğrudan öncülleri ve sonuçları açısından ele alınmasının bu kavramın yapısının anlaşılmasını kısıtladığını belirtmişlerdir. Nitekim, alan yazında bilişsel esneklik ve kariyer uyumu arasındaki olumlu ilişkiye işaret eden pek çok araştırmanın varlığına karşın, bu ilişkinin oluşmasında hangi ara değişkenlerin dolaylı bir işlevinin bulunduğu dair bilgilerde bir sınırlılık gözlenmektedir. Bilişsel esneklik ve kariyer uyumu ilişkisini ara değişkenlere (zekâ; mutluluk) dayalı olarak ele alan sadece iki çalışmaya (Myrvang, 2022; Özen ve Mete, 2022) rastlanmıştır ve bu çalışmalar sağlık çalışanları üzerinde yürütülmüştür. Bu değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkileri üniversite öğrencileri üzerinde inceleyen bir araştırmanın bulunmaması, iş ve meslek yaşamına hazırlanan bu gençlerin kariyer geleceklerini daha iyi planlamalarına yardımcı olan bilişsel esnekliğin (Yıldız Akyol ve Boyacı, 2020) hangi değişkenler aracılığıyla bu işlevini yerine getirdiğinin anlaşılmasını da güçleştirmektedir. Dolayısıyla, önceki araştırmalarda farklı gruplar üzerinde ortaya konulan bilişsel esneklik ve kariyer uyumu ilişkisinin bu çalışmada gelecek zaman perspektifi aracılık rolüyle üniversite öğrencileri üzerinde incelenmesinin, çalışmanın önemini arttıran özgün bir yönü olduğu düşünülmektedir.

Geleceği düşünerek planlar yapma, geleceğe yönelik hedefler oluşturma ve güncel konuların gelecekteki olası sonuçlarını ön görmeyi içeren gelecek zaman perspektifinin (Zimbardo ve Boyd, 1999) bu yönde bir aracı işlevinin olabileceğinden söz edilebilir. Gelecek zaman pers-

pektifine daha fazla sahip olan kişiler, mevcut davranışlarını gelecekteki kariyer hedeflerine ulaşmak üzere şekillendirebilmektedirler (Simons ve diğ., 2004). Geleceği üzerinde daha fazla düşünen ve geleceğiyle ilgili planlamalar yapan bireyin daha yüksek bir kariyer uyumuna sahip olduğu (Savickas, 1997) göz önüne alındığında, gelecekteki iş ve meslek yaşamına hazırlanma sürecinde olan üniversite öğrencilerinin kariyer uyumlarının artışında gelecek zaman perspektifinin kolaylaştırıcı bir rolünün olması beklenebilir. Yapılan araştırmalar da (Abdelwahid ve Attia, 2022; Boo ve diğ., 2021; Diaconu-Gherasim ve diğ., 2024; Jia ve diğ., 2022; Ling ve diğ., 2022; Medellu ve Fadhilah, 2022) beklendiği gibi üniversiteli gençlerde gelecek zaman perspektifi arttıkça kariyer uyumunun arttığını göstermektedir. Öte yandan gerek üniversite öğrencileri ve gerekse diğer çalışma grupları üzerinde bilişsel esneklik ve gelecek zaman perspektifi arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmanın bulunmaması, bilişsel esnekliğin hangi yönleriyle gelecek zaman perspektifiyle etkileşerek kariyer uyumunu yordayabileceğinin anlaşılmasını güçleştirmektedir. Ayrıca, emekliler üzerinde yapılan bir çalışma (Zhang ve diğ., 2019) dışında, gelecek zaman perspektifinin fırsatlara odaklanma ve sınırlılıklara odaklanma boyutlarının ara değişken olarak incelendiği bir araştırmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla, gerek gelecek zaman perspektifinin aracılık işlevinin fırsatlara odaklanma ve sınırlılıklara odaklanma boyutlarıyla ele alınması gerekse bu boyutların bilişsel esneklik ile bağıntısının incelenmesi, bu çalışmanın diğer özgün yanı olarak öne çıkmaktadır. Böylelikle bu çalışmada, üniversite öğrencilerinde bilişsel esneklik ve kariyer uyumu arasındaki ilişkide gelecek zaman perspektifinin fırsatlara odaklanma ve sınırlılıklara odaklanma boyutlarının aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmaktadır. Üniversite öğrencilerinin bu süreçte daha doğru, bilinçli ve objektif kararlar almalarına yardımcı olabilecek bilişsel esneklik, kariyer uyumu ve gelecek zaman perspektifi gibi bilişsel becerilerin bu çalışmada ilişkisel olarak incelenmesinin, hem bu yönde yapılacak ilgili araştırmalara hem de üniversitelerde öğrencilerin kariyer gelişimlerini destekleyici nitelikteki uygulamalara ampirik bir katkı sağlaması umulmaktadır.

Yöntem

Araştırma Deseni

İlişkisel tarama modelinin kullanıldığı bu çalışma bağımlı, bağımsız ve aracı değişkenleri bulunan betimsel nitelikte bir nicel araştırmadır. Çalışmada bilişsel esneklik bağımsız (yordayıcı) değişken, kariyer uyumu bağımlı (yordanan) değişken ve gelecek zaman perspektifinin fırsatlara odaklanma ve sınırlılıklara odaklanma alt boyutları aracı (mediator) değişkenlerdir.

Araştırma Grubu

Araştırma grubunu, Türkiye'nin batısındaki bir şehirde bulunan bir devlet üniversitesinin 18 farklı fakültesinde öğrenim gören 535 lisans öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırmaya 350 (%65,4) kız öğrenci ve 185 (%34,6) erkek öğrenci katılmıştır. Öğrencilerin 363'ü 17-21 yaş

arası (%67,9), 138'i 22-25 yaş arası (%25,8), 18'i 26-30 arası (%3,4) ve 16'sı 31 yaş üstüdür (%3). Katılımcıların öğrenim gördükleri sınıflara göre dağılımına bakıldığında, hazırlık sınıfında 17 öğrenci (%3,2), birinci sınıfta 221 öğrenci (%41,3), ikinci sınıfta 88 öğrenci (%16,4), üçüncü sınıfta 64 öğrenci (%12) ve dördüncü sınıfta 145 öğrenci (%27,1) olduğu görülmektedir. Araştırma grubunu oluşturan öğrencilerin cinsiyet, yaş grubu ve sınıf düzeyine göre dağılımları **Tablo 1**'de de sunulmuştur.

Tablo 1

Araştırma Grubunda Yer Alan Öğrencilerin Cinsiyet, Yaş ve Sınıf Dağılımı

	Kategori	Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	350	65,4
	Erkek	185	34,6
Yaş Aralığı	17-21	363	67,9
	22-25	138	25,8
	26-30	18	3,4
	31 yaş ve üstü	16	3
Sınıf	Hazırlık	17	3,2
	1.sınıf	221	41,3
	2.sınıf	88	16,4
	3.sınıf	64	12
	4.sınıf	145	27,1

Veri Toplama Araçları

Bilişsel Esneklik Envanteri. Araştırmada üniversite öğrencilerinin bilişsel esneklik düzeylerini ölçmek amacıyla Dennis ve Wal tarafından 2010 yılında geliştirilen ve Gülüm ve Dağ tarafından 2012 yılında Türkçeye uyarlanmış olan Bilişsel Esneklik Envanteri kullanılmıştır. İki alt boyuttan (alternatifler ve kontrol) ve toplam 20 maddeden oluşan ölçek beşli Likert tipi puanlama ile değerlendirilmektedir. Bilişsel Esneklik Envanteri bireylerin karşılaştıkları zor durumlar karşısında alternatif seçenekleri görebilme ve alternatiflere uygun düşünce ile tepkiler üretebilme becerilerini ölçmek üzere geliştirilmiştir. Ölçek maddelerinden elde edilen puanlar yükseldikçe bilişsel esneklik düzeyi artmaktadır (Gülüm ve Dağ, 2012). Bu çalışmada, Bilişsel Esneklik Envanteri'nin toplam puanı kullanılmıştır.

Bilişsel Esneklik Envanteri 266 üniversite öğrencisinden oluşan bir grubun katılımıyla Türkçeye uyarlanmıştır. Bilişsel Esneklik Envanteri'nin toplam puanı için hesaplanan iç tutarlılık (Cronbach alfa) katsayısı 0.90'dır. Ölçeğin üniversite öğrencilerinde iki hafta arayla yapılan test-tekrar test güvenilirlik değerleri; alternatifler alt boyutu için 0.35, kontrol alt boyutu için 0.50 ve toplam puan için 0.39 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayıları alternatifler alt boyutu için ilk ve son ölçümde 0.91, kontrol alt boyutu için ise ilk ölçümde

0.86; son ölçümde 0.84 olarak bulunmuştur. Ölçeğin benzer ölçekler geçerliğini belirlemek için Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği, Beck Depresyon Ölçeği, Bilişsel Esneklik Ölçeği ve Beck Anksiyete Ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu ölçekler ile Bilişsel Esneklik Envanteri arasındaki korelasyonlar sırasıyla -0.08, 0.27, 0.44 ve -0.16 olarak bulunmuştur (Gülüm ve Dağ, 2012). Bu çalışma kapsamında Bilişsel Esneklik Envanteri'nin toplam puanından elde edilen iç tutarlılık katsayısı (Cronbach alfa) 0.87'dir.

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği- Kısa Formu. Araştırmada öğrencilerin kariyer uyum düzeylerini ölçmek amacıyla Işık ve arkadaşları (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği- Kısa Formu kullanılmıştır. Ölçek öncelikle Savickas ve Porfeli tarafından 2012 yılında 13 farklı ülkeden araştırmacılarla birlikte yürütülen bir çalışma sonucu oluşturulmuştur. Yirmi dört madde ve dört alt boyut (kontrol, merak, ilgi ve güven) olarak geliştirilen ölçek, 2017 yılında Maggiori, Rossier ve Savickas tarafından Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği- Kısa Formu olarak yeniden düzenlenmiştir. Kısa form her bir alt boyut için faktör yükü en yüksek ilk üç madde olacak şekilde 12 madde olarak revize edilmiştir (Işık ve diğ., 2018).

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği- Kısa Formu 12 maddeden oluşmakta ve maddeler beşli Likert tipi puanlama ile değerlendirilmektedir. Araştırma grubu 705 lise öğrencisi, 18-25 yaş grubunda 327 üniversite öğrencisi ve 22-62 yaş aralığında 247 çalışan yetişkinden oluşmaktadır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayıları lise öğrencilerinde 0.70 ile 0.85, üniversite öğrencilerinde 0.76 ve 0.90, çalışan yetişkinlerde ise 0.80 ve 0.91 arasında değişmektedir. Test- tekrar test güvenirlik değerleri ölçeğin üniversite öğrencilerine dört hafta ara ile uygulanmasıyla elde edilmiş ve sonuçlar güven alt boyutu için 0.64, merak için 0.68, kontrol için 0.62 ve ilgi için 0.66 olarak bulunmuştur. Tüm ölçek için ise 0.82 olarak hesaplanmıştır (Işık ve diğ., 2018). Ölçeğin benzer ölçek geçerliği Sürekli Kaygı Envanteri, İşin Neden Olduğu Gerginlik Ölçeği ve Kariyer Kararı Özyeterliği Ölçeği- Kısa Formu ile gerçekleştirilmiştir. Ölçekler arasındaki korelasyon değerleri sırasıyla 0.79, 0.84 ve 0.87'dir. Ölçeğin toplam puanı için bu çalışmada hesaplanan iç tutarlılık katsayısı (Cronbach alfa) 0.84'dür.

Gelecek Zaman Perspektifi Ölçeği. Araştırmada üniversite öğrencilerinin gelecek zaman perspektifi düzeylerini ölçmek amacıyla Carstensen ve Lang tarafından 1996 yılında geliştirilen ve Soylu ve Özkes (2019) tarafından Türkçeye uyarlanan Gelecek Zaman Perspektifi Ölçeği kullanılmıştır. Gelecek Zaman Perspektifi Ölçeği 10 madde ve iki alt boyuttan (fırsatlara odaklanma, sınırlılıklara odaklanma) oluşmakta ve 7'li Likert tipi puanlama ile değerlendirilmektedir. Gelecek Zaman Perspektifi Ölçeği 202 genç yetişkin (18-28 yaş arası) ve 127 orta yetişkinden (60- 85 yaş arası) oluşan bir katılımcı grubu ile Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayıları fırsatlara odaklanma alt boyutu için 0.92, sınırlılıklara odaklanma alt boyutu için ise 0.85'tir. Üç hafta arayla iki katılımcı gruptan elde edilen test- tekrar test güvenirlik değerleri fırsatlara odaklanma alt boyutu için 0.85, sınırlılıklara odaklanma alt boyutu için 0.75'tir. Ölçeğin benzer ölçekler geçerliği Rappaport Zaman Çizgisi Ölçeği ve Geleceğe

İlişkin Tutum Ölçeği ile gerçekleştirilmiştir. Rappaport Zaman Çizgisi Ölçeği, tek boyutlu olmakla birlikte bireyin kendini zamanın neresinde gördüğünü ölçmeye yöneliktir. Geleceğe İlişkin Tutum ölçeği ise olumlu yönelim, planlı yönelim ve korkulu yönelim olarak adlandırılan üç alt boyuttan oluşmaktadır. Gelecek zaman perspektifinin ölçek-benzer ölçekler geçerliği sonuçlarına göre; fırsatlara odaklanma alt boyutu ile Rappaport Zaman Çizgisi Ölçeği arasında ($r=0.60$) pozitif bir ilişki saptanmıştır. Fırsatlara odaklanma alt boyutuyla Geleceğe İlişkin Tutum Ölçeğinin olumlu yönelim ($r=0.69$) ve planlı yönelim ($r=0.57$) alt boyutları arasında pozitif ilişkiler; korkulu yönelim ($r=-0.35$) alt boyutuyla ise negatif bir ilişki bulunmaktadır. Sınırlılıklara odaklanma alt boyutu ise Rappaport Zaman Çizgisi Ölçeği ($r=-0.39$) ve Geleceğe İlişkin Tutum Ölçeğinin olumlu yönelim ($r=-0.42$) ile planlı yönelim ($r=-0.39$) alt boyutları arasında negatif ilişkilere sahipken; korkulu yönelim ($r=-0.47$) alt boyutuyla pozitif yönde bir ilişkiye sahiptir. Gelecek Zaman Perspektifi Ölçeği'nin bu araştırmada kullanılan fırsatlara odaklanma ve sınırlılıklara odaklanma alt boyutları için çalışma kapsamında hesaplanan iç tutarlık katsayıları (Cronbach alfa) sırasıyla 0.87 ve 0.76'dır.

Kişisel Bilgi Formu. Araştırmacılar tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu öğrencilerin cinsiyet, yaş, sınıf düzeyi ve öğrenim gördükleri fakülteye yönelik dört sorudan oluşmaktadır.

Veri Toplama Süreci

Araştırma için ilk olarak Pamukkale Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan izin alınmıştır (12.10.2022 tarih ve 17 no.lu karar). Veriler kolayda örnekleme yöntemiyle üniversitenin lisans programı öğrencilerinden Google Formlar aracılığı ile çevrim içi olarak elde edilmiştir. Verilerin toplanması sürecinde Eğitim Bilimleri Enstitüsü aracılığıyla üniversite yönetiminden izin alınarak araştırma ölçeklerinin yer aldığı Google Formlar bağlantısı üniversitenin resmi e-posta sistemi üzerinden lisans öğrencilerinin e-posta hesaplarına gönderilmiştir. Böylece e-posta sistemi üzerinden araştırma bağlantısına ulaşan ve gönüllü olan öğrenciler ölçekleri doldurmuştur. Ayrıca, araştırma bağlantısı üniversite topluluklarının WhatsApp gruplarında paylaşılmış ve gruplarda bulunan öğrencilerin bu bağlantıyı üniversite içinde tanıdıkları diğer lisans öğrencilerine iletmeleri istenmiştir. Veri toplamak için izlenen yollardan bir diğeri ise araştırma ölçeklerinin bulunduğu Google Formlar linkinin QR kod sistemi kullanılarak çevrim içi ortamdan kâğıt üzerine aktarılması yoluyla öğrencilerle sınıflarda yüz yüze ölçek uygulamasının gerçekleştirilmesidir. Farklı fakültelerde ilgili öğretim elemanlarından da izin alınarak sınıflarda veri toplama araçlarının nasıl cevaplanacağına dair açıklamalar yapılmış ve araştırmaya katılmaya gönüllü öğrencilere araştırmanın linkinin bulunduğu QR kod iletilmiştir. Katılımcılardan ad-soyad talep edilmemiş ve öncelikle araştırmanın amacı ve gönüllülük esaslarının yer aldığı bilgilendirilmiş onam formunu doldurmaları istenmiştir.

Verilerin Analizi

İlgili üniversitede öğrenim gören öğrenciler tarafından cevaplanan ölçek maddeleri, Google Formlar aracılığıyla kaydedilmiştir. Kaydedilen veriler Excell formatı ile bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Veri analizinde SPSS 26 ve Process Makro 4.2 programları kullanılmıştır. Analize başlamadan önce veriler kontrol edilmiş ve kayıp veri olmadığı görülmüştür. Uç değerler tespit edilerek veri setinden çıkarılmıştır. Sonuç olarak 535 öğrenciden toplanan veriler ile analiz sürecine başlanmıştır.

Analiz aşamasında ilk olarak araştırma değişkenleri arasındaki ilişkileri test etmek amacıyla uygulanacak regresyon analizi için verilerin uygunluğu incelenmiştir. Yapılan normallik analizi sonucunda değişkenlerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin normal dağılım sınırları içinde ($\pm 1,00$) olduğu görülmüştür (Bkz. **Tablo 2**). Bu doğrultuda analizin ön koşulu olan normallik varsayımının karşılandığı söylenebilir. Verilerin regresyon analizine uygunluğunu belirlemeye yönelik gerekli ön koşullardan bir diğeri çoklu bağlantı probleminin olmamasıdır. Çoklu bağlantı probleminin olmaması için değişkenlerin tolerans değerinin 0.20'den büyük ve VIF değerinin 10'dan küçük olması gerekmektedir (Seçer, 2017). Bu doğrultuda yordanan (sonuç) değişkenle yordayıcı değişken arasında çoklu bağlantı probleminin olup olmadığı incelenmiştir. Yapılan analizlerde değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin olmadığı görülmüş ve tolerans değeri 1 ve VIF değeri 1 olarak bulunmuştur. Son olarak, hata değerlerinin birbirinden bağımsız olması gerekmekte ve bu yönde kullanılan Durbin Watson testinin sonucunun 1 ve 3 arasında olması (Seçer, 2017) beklenmektedir. Araştırmanın yordayıcı ve yordanan (sonuç) değişkenleri arasında, ilgili analiz sonucunda ulaşılan Durbin Watson değeri 2'dir. Bu sonuç hata değerlerinin birbirinden bağımsız olduğunu göstermektedir. Regresyon modelinin uç değerlerden etkilenmesi yönünde Mahalanobis uzaklığı değerlerine de bakılmış ve 0.00100 ile 6.82479 arasında hesaplanan bu değerlerin Field'in (2013) belirttiği sınır olan 25'in üstünde olmadığı görülmüştür.

Regresyon analizi için uygun normallik koşullarını sağladığı belirlenen verilerde bilişsel esneklik ile kariyer uyumu arasındaki ilişkide gelecek zaman perspektifinin fırsatlara odaklanma ve sınırlara odaklanma alt boyutlarının aracılık rolü olup olmadığını test etmek için Hayes'in (2018) geliştirmiş olduğu SPSS aracılığıyla Process Makro üzerinden Bootstrap tekniği kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir. Bootstrap tekniğinin, Baron ve Kenny'nin (1986) geleneksel olarak bilinen yöntemine ve Sobel testine göre daha güvenilir sonuçlar verdiği ön görülmektedir (Gürbüz, 2021; Hayes, 2018; Preacher ve diğ., 2007). Analizler sonucunda elde edilen %95 güven aralığındaki değerlerin sıfırı kapsamaması durumunda hipotez doğrulanmış olmaktadır (MacKinnon ve diğ., 2004). Aracılık modeline göre; bağımsız değişken (X) ile bağımlı değişken (Y) arasındaki ilişkide aracı değişkenin (M) rolü bulunmaktadır. Aracılık modelinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni doğrudan yordaması ve bağımsız değişkenin aracı değişkeni yordamasıyla bağımlı değişkende meydana gelen dolaylı etki test edilmektedir (Gürbüz, 2021).

Bulgular

Bu bölümde, öncelikle araştırma değişkenlerine ilişkin betimleyici istatistikler ve normallik sayıltılarıyla ilgili açıklamalar yer verilmiştir. Ardından bilişsel esneklik, kariyer uyumu ve GZP'nin fırsatlara odaklanma ve sınırlılıklara odaklanma alt boyutları arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkileri ortaya koymak amacıyla yapılan analizlerin sonuçlarına yer verilmiştir. Analizlerde Hayes'in (2018) Bootstrap tekniği ile yapılan aracılık modeli (Model 4) kullanılmıştır.

Araştırma Değişkenlerine İlişkin Betimleyici İstatistikler

Araştırma değişkenlerine ilişkin ölçek puanlarından elde edilen betimleyici istatistikler Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2

Araştırma Değişkenlerine İlişkin Betimleyici İstatistikler

	n	$\bar{X}$	Ss	Min.	Maks.	Çarpıklık	Basıklık
Bilişsel Esneklik	535	74.330	10.461	47.00	100.00	.096	-.419
Kariyer Uyumu	535	46.828	6.791	26.00	60.00	-.397	-.001
Fırsatlara Odaklanma	535	31.751	8.742	7.00	49.00	-.257	-.318
Sınırlılıklara Odaklanma	535	12.428	4.672	3.00	21.00	-.148	-.721

Tablo 2'de görüldüğü üzere bilişsel esneklik puanlarının aritmetik ortalaması 74.330, standart sapması 10.461, minimum değeri 47 ve maksimum değeri 100'dür. Kariyer uyumu puanlarının aritmetik ortalaması 46.828, standart sapması 6.791, minimum değeri 26 ve maksimum değeri 60'tır. Fırsatlara odaklanma puanlarının aritmetik ortalaması 31.751, standart sapması 8.742, minimum değeri 7 ve maksimum değeri 49'dur. Sınırlılıklara odaklanma puanlarının aritmetik ortalaması 12.428, standart sapması 4.672, minimum değeri 3 ve maksimum değeri 21'dir.

Değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerlerine bakıldığında ise sırasıyla bilişsel esnekliğin 0.096 ve -0.419; kariyer uyumunun -0.397 ve -0.001; fırsatlara odaklanmanın -0.257 ve -0.318 ve sınırlılıklara odaklanmanın 0.148 ve -0.721 olduğu görülmektedir. Buna göre, araştırma değişkenlerini oluşturan bilişsel esneklik, kariyer uyumu, fırsatlara odaklanma ve sınırlılıklara odaklanma puanları normal dağılım sınırları ($\pm 1,00$) içerisindedir. Dolayısıyla, bu dört değişkenin verilerinin normallik sayıltılarını karşıladığı söylenebilir.

Bilişsel Esneklik ve Kariyer Uyumu Arasındaki İlişkide GZP'nin Fırsatlara Odaklanma Boyutunun Aracı Rolüne İlişkin Bulgular

Üniversite öğrencilerinde bilişsel esneklik ve kariyer uyumu arasındaki ilişkide gelecek zaman perspektifinin aracı rolü olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan Bootstrap yöntemine dayalı regresyon analizinin sonuçları **Tablo 3**'te yer almaktadır. Ayrıca değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkiler **Şekil 1**'de gösterilmiştir. Bootstrap tekniğine dayalı yapılan aracılık analizinde, elde edilen %95 güven aralığındaki (GA) değerlerin sıfır (0) değerini kapsamaması durumunda araştırma hipotezi doğrulanmış olmaktadır (Gürbüz, 2021; MacKinnon ve diğ., 2004).

Tablo 3

Fırsatlara Odaklanmanın Aracı Rolüne İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Sonuç Değişkenleri						
	M (Fırsatlara Odaklanma)			Y (Kariyer Uyumu)		
Yordayıcı Değişkenler		B	S.H.		B	S.H.
Bilişsel Esneklik	a	.280***	.034	c'	.265***	.023
Fırsatlara Odaklanma	-	-	-	b	.249***	.028
(Sabit)	iM	10.929***	2.559	iY	19.190***	1.721
		R2 = .112			R2 = .357	
	Toplam etki (c)= .335, t= 13.921, %95 GA [.287, .382] Dolaylı etki= .069, %95 GA [.047, .094] F(1; 535) = 67.480; p < .001					

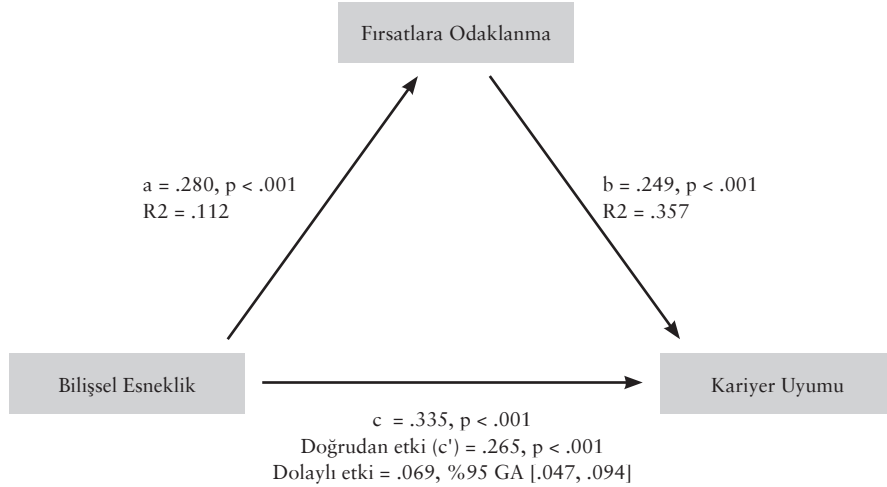
*** p < .001; B: standardize edilmemiş beta katsayıları; S.H.: Standart Hata.

Analiz sonuçlarına göre bilişsel esnekliğin fırsatlara odaklanmayı (*a* yolu) anlamlı düzeyde pozitif yönde yordadığı görülmektedir ($B = .280$, %95 GA [.213, .347], $t = 8.214$, $p < .001$). Bilişsel esneklik, fırsatlara odaklanmanın yaklaşık %11'ini açıklamaktadır ($R^2 = .112$). Fırsatlara odaklanma ve kariyer uyumu arasındaki ilişkiye (*b* yolu) yönelik analize bakıldığında, fırsatlara odaklanmanın kariyer uyumunu pozitif yönde ve anlamlı olarak yordadığı görülmektedir ($B = .249$, %95 GA [.192, .305], $t = 8.693$, $p < .001$). Ayrıca fırsatlara odaklanma kariyer uyumunun yaklaşık %36'sını açıklamaktadır. Fırsatlara odaklanmanın da modele alınmasıyla bilişsel esnekliğin kariyer uyumuyla ilişkisinin (*c'* yolu- doğrudan etki) anlamlı ve pozitif yönde olduğu gözlemlenmiştir ($B = .265$, %95 GA [.218, .312], $t = 11.089$, $p < .001$). Bu bulgulara göre, bilişsel esnekliğin kariyer uyumu üzerindeki etkisinin (*c* yolu), bir başka ifadeyle toplam etki değerinin de pozitif yönde ve anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($B = .335$, %95 GA [.287, .382], $t = 13.921$, $p < .001$).

Bilişsel esnekliğin kariyer uyumu üzerinde dolaylı etkisinin olup olmadığı Bootstrap tekniği ile elde edilen güven aralıklarına göre belirlenmiştir. **Tablo 3'e** bakıldığında bilişsel esnekliğin, kariyer uyumu üzerinde dolaylı etkisinin anlamlı olduğu ($B = .069$, %95 GA [.047, .094]); dolayısıyla GZP'nin fırsatlara odaklanma alt boyutunun, bilişsel esneklik ile kariyer uyumu arasındaki ilişkiye aracılık ettiği gözlenmiştir. Aracılık etki büyüklükleri yorumlanırken genellikle .01'e yakın ise düşük etki, .09'a yakın ise orta etki ve .25'e yakın ise yüksek etki şeklinde yorumlanmaktadır (Gürbüz, 2021). Buradan hareketle, GZP'nin fırsatlara odaklanma alt boyutunun test edilen modeldeki aracılık etkisinin orta düzeyde olduğu söylenebilir. Fırsatlara odaklanma alt boyutunun bilişsel esneklik ve kariyer uyumu arasındaki ilişkide belirlenen orta düzeyde aracılık rolü ve değişkenlerin birbirleriyle ilişkisi **Şekil 1'de** verilmiştir.

Şekil 1

Fırsatlara Odaklanmanın Aracılık Rolü



Bilişsel Esneklik ve Kariyer Uyumu Arasındaki İlişkide GZP'nin Sınırlılıklara Odaklanma Boyutunun Aracı Rolüne İlişkin Bulgular

Bilişsel esneklik ve kariyer uyumu arasındaki ilişkide GZP'nin sınırlılıklara odaklanma alt boyutunun aracı rolünü gösteren Bootstrap yöntemine dayalı regresyon analizi sonuçları **Tablo 4'de** yer almaktadır. Ayrıca değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkiler **Şekil 2'de** gösterilmiştir.

Tablo 4

Sınırlılıklara Odaklanmanın Aracı Rolüne İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Sonuç Değişkenleri						
	M (Sınırlılıklara Odaklanma)			Y (Kariyer Uyumu)		
Yordayıcı Değişkenler		B	SH		B	SH
Bilişsel Esneklik	a	-.102***	.018	c	.319***	.024
Sınırlılıklara Odaklanma	-	-	-	b	-.154**	.055
(Sabit)	iM	20.060***	1.413	iY	25.0128***	2.1081
R2 = .052			R2 = .277			
Toplam etki (c)= .335, t= 13.921, %95 GA [.287, .382]						
Dolaylı etki= .015, %95 GA [.0038, .0030]						
F(1; 535) = 20.718; p < .001			F(1; 534) = 102.095; p < .001			

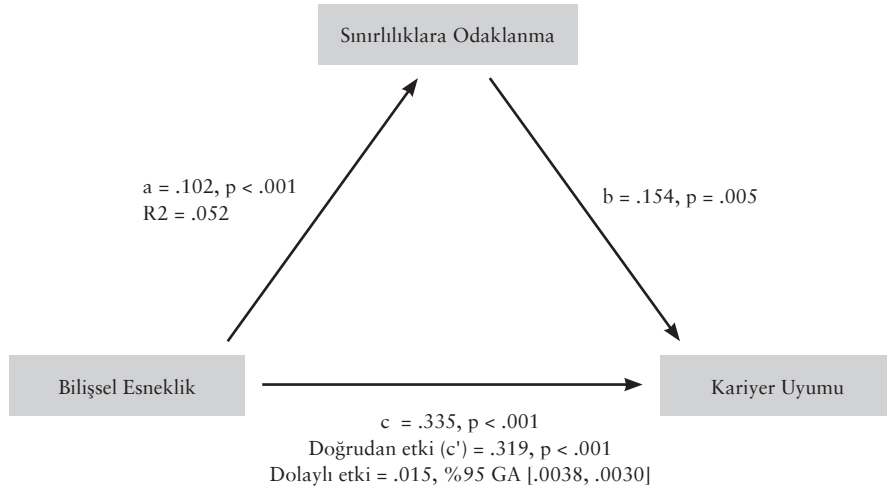
** $p < .01$, *** $p < .001$; B: standardize edilmemiş beta katsayıları; SH: Standart Hata.

Tablo 4'te görüldüğü gibi, bilişsel esneklik sınırlılıklara odaklanmayı (*a* yolu) anlamlı olarak negatif yönde yordamaktadır ($B = -.102$, %95 GA $[-.139, -.065]$, $t = -5.454$, $p < .001$). Bilişsel esneklik, sınırlılıklara odaklanmanın yaklaşık %5'ini açıklamaktadır ($R^2 = .052$). Sınırlılıklara odaklanma ve kariyer uyumu arasındaki ilişkiye (*b* yolu) yönelik analize bakıldığında, sınırlılıklara odaklanmanın kariyer uyumuyla ilişkisinin anlamlı olmadığı görülmektedir ($B = -.154$, %95 GA $[-.262, -.046]$, $t = -2.808$, $p = .005$). Sınırlılıklara odaklanmanın da modele alınmasıyla birlikte, bilişsel esnekliğin kariyer uyumuyla ilişkisinin (*c*' yolu- doğrudan etki) anlamlı düzeyde ve pozitif yönde olduğu görülmektedir ($B = .319$, %95 GA $[-.271, .367]$, $t = 12.989$, $p < .001$). Bu bulgulara göre, bilişsel esnekliğin kariyer uyumu üzerindeki etkisinin (*c* yolu), bir başka ifadeyle toplam etki değerinin de pozitif yönde ve anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($B = .335$, %95 GA $[-.287, .382]$, $t = 13.921$, $p < .001$).

Bilişsel esnekliğin kariyer uyumu üzerinde dolaylı etkisinin olup olmadığı Bootstrap tekniği ile elde edilen güven aralıklarına göre belirlenmiştir. **Tablo 4**'e bakıldığında bilişsel esnekliğin kariyer uyumu üzerinde dolaylı etkisinin anlamlı olduğu ($B = .015$, %95 GA $[-.0038, .0030]$); dolayısıyla GZP'nin sınırlılıklara odaklanma alt boyutunun, bilişsel esneklik ile kariyer uyumu arasındaki ilişkiye aracılık ettiği görülmüştür. Aracılık etki büyüklüklerine bakıldığında, GZP'nin sınırlılıklara odaklanma alt boyutunun test edilen modeldeki aracılık rolünün düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Sınırlılıklara odaklanma alt boyutunun bilişsel esneklik ve kariyer uyumu arasındaki ilişkide tespit edilen düşük düzeyde aracılık rolü ve değişkenlerin birbirleriyle ilişkisi **Şekil 2**'de verilmiştir.

Şekil 2

Sınırlılıklara Odaklanmanın Aracılık Rolü

**Tartışma****GZP'nin Fırsatlara Odaklanma Boyutunun Aracılık Rolü**

Yapılan araştırmada üniversite öğrencilerinin bilişsel esneklik ve kariyer uyum düzeyleri arasındaki ilişkide GZP'nin fırsatlara odaklanma alt boyutunun aracılık rolü oynadığı görülmüştür. Buna göre, bilişsel esneklik arttıkça kariyer uyumu artmaktadır ve bu artışta fırsatlara odaklanmanın aracı bir işlevi bulunmaktadır. Geleceğe ilişkin olumlu inançları içeren fırsatlara odaklanma alt boyutu, üniversite öğrencilerinin kendi kariyerlerine yönelik uzun vadeli planları, olası iş yaşamlarıyla ilgili olumlu düşünceleri, daha iyi sosyal/duygusal uyum ve kendine yetebilme algıları ile ilişkilidir (Taş ve Özmen, 2019). Gelecek zaman perspektifi motivasyon, planlama ve değerlendirme gibi süreçlerle bağıntılı bir kavramdır (Seginer, 2003). Dolayısıyla bireylerin gelecekte ulaşmak istedikleri hedefler, içinde bulundukları zaman diliminde karşılaştıkları güçlüklerle yönelik bir motivasyon kaynağı oluşturmaktadır.

Kariyer uyumu yüksek bireylerin kariyer gelişim sürecinde karşılaştıkları problemleri farklı bakış açılarıyla değerlendirebilmeleri yani bilişsel olarak esnek düşünebilmeleri, geleceğe yönelik hedeflerini gerçekleştirebilmek için besleyebildikleri bir alanın bulunması nedeniyle daha kolay olabilir. Kariyer uyumu; bireylerin mesleki gelişim görevlerini, iş hayatında karşılaşılabilecekleri geçişleri ve mesleki travmaları nasıl ele alacağını etkileyen bir süreçtir ve bireylerin esnek olmaları ile öz düzenleme yapabilmelerine de katkı sağlamaktadır (Savickas ve diğ., 2009). Bireyler kariyerleriyle ilgili gelecek beklentilerine ulaşmak için gelecekte bulunan fırsat ve sınırlılıkları düşünerek mevcut durumda yaşanan problemleri çözmek için çabalamaktadırlar. Bireyin kariyer örüntüsünde gerçekleşen bu değişimlerde bilişsel olarak esnek olması, etkili

ve sağlıklı karar verebilmesi açısından işlevsel bir beceridir. Bununla birlikte geleceğe yönelik bireyin algısı, bu işlevselliği etkileyebilmektedir. Nitekim, Taş ve Özmen (2019) de yaptıkları çalışmada üniversite öğrencilerinde olumlu gelecek beklentisi ile kariyer uyumu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. GZP'nin fırsatlara odaklanma alt boyutu olumlu gelecek beklentisi ile ilişkili bir değişkendir. Dolayısıyla, fırsatlara odaklanmanın; bireylerin gelecekte kendilerini birçok fırsatın beklediğini düşünmelerini, geleceğe ilişkin olumlu beklentilerinin olmasını ve gelecek hedeflerine yönelik şimdiki zamanda değişiklikler yapmalarını kolaylaştırarak bilişsel esneklik ve kariyer uyumu arasındaki ilişkiyi güçlendirici bir rol üstlendiği söylenebilir.

GZP'nin Sınırlılıklara Odaklanma Boyutunun Aracılık Rolü

Araştırmada GZP'nin sınırlılıklara odaklanma alt boyutunun, bilişsel esneklik ve kariyer uyumu arasındaki ilişkide düşük düzeyde de olsa aracı bir role sahip olduğu gözlenmiştir. Buna göre, bilişsel esneklik arttıkça kariyer uyumu artmaktadır ve bu artışta sınırlılıklara odaklanmanın düşük düzeyde bir aracı işlevi bulunmaktadır. Bir diğer ifadeyle, gelecek zaman perspektifi yüksek olan ve geleceğe ilişkin imkanlarının daha kısıtlı olduğunu düşünen kişilerin bilişsel esnekliğin katkısıyla kariyerlerinde oluşabilecek problemlerin üstesinden gelebilecekleri söylenebilir. Bireyin kendi kaynaklarını kullanarak mevcut durumda ya da gelecekte karşılaşılabileceği güçlüklerle mücadele edebilme yeteneği olarak tanımlanan (Savickas ve Porfeli, 2012) kariyer uyumunda, kişinin kendisini kariyerine ilişkin tahmin edebildiği ya da hiç beklemediği mesleki gelişim görevleriyle baş etmeye hazır hissetmesi söz konusudur. Dolayısıyla beklenmedik kariyer durumlarına yönelik çözüm planları oluşturabileceğine inancı olan bireyler, belirsizlik karşısında yaşantılarını daha kontrol edilebilir olarak algılamaktadırlar (Rottinghaus ve diğ., 2005). Yaşanan zorlukları kontrol edilebilir olarak algılamak bilişsel esnekliğin temel bileşenlerinden biridir (Dennis ve Vander Wall, 2010). Kariyer yapılandırma kuramında da işlendiği üzere bilişsel esneklik, kariyer uyumu için gerekli ve ön koşul oluşturan bilişsel bir beceridir (Savickas ve Porfeli, 2012). Gelecek zaman perspektifi yüksek bireyler şu anda yaptıkları eylemleriyle gelecek hedefleri ve gelecekteki davranışları arasında bulunabilecek olası ilişkileri fark etme konusunda gelecek zaman perspektifi düşük bireylere kıyasla daha başarılıdırlar (Nurmi, 1993; Zimbardo ve Boyd, 1999). Lang ve Carstensen (2002), gelecek zaman perspektifinin yaşam hedefleriyle ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Gelecek zaman perspektifi yüksek bireyler, mevcut durumda var olan eylemlerini geleceklerine yönelik belirledikleri hedeflerle sıklıkla ilişkilendirmektedirler (Yılmaz ve Hergüner, 2023). Kızanlıkl ve Konaklıoğlu (2016) tarafından yapılan bir araştırmada da üniversite öğrencilerinin gelecek zaman yönelimlerinin kariyer hedeflerine göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. GZP'nin sınırlılıklara odaklanma boyutu, bireyin geleceğe yönelik az sayıda imkanlarının olduğu inancıyla ilişkilidir. Üniversite döneminde kariyeriyle ilgili belirsizlik yaşayan bir öğrencinin bunu bir sınırlılık olarak görmesi mümkündür ve bu değerlendirme kariyerine yönelik hedeflerini oluşturma, şekillendirme ve

bu doğrultuda harekete geçme gibi süreçleri etkileyebilir. Nitekim, bu dönemde yaşanan belirsizliğin kariyer stresiyle ve kariyer uyumunun güçlü köklerinden birisi olan kariyer olgunluğuyla ilişkili olduğu (Park, Choi, Nam ve Lee, 2011; Patton ve Lokan, 2001) belirtilmektedir. Sınırlılıklara odaklanmanın bilişsel esneklik ile kariyer uyumu arasındaki aracı rolü, bireyin sınırlı imkanlara odaklandıkça geleceğine ve kariyer hedeflerine ulaşmaya yönelik önlem alma ihtiyacı duyması ve bundan dolayı şimdiki zamandaki davranışlarını kontrol etmeye çalışmasından kaynaklanıyor olabilir.

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma, üniversite öğrencilerinde bilişsel esneklik ve kariyer uyumu arasındaki olumlu ilişkide GZP'nin fırsatlara odaklanma ve sınırlılıklara odaklanma alt boyutlarının aracılık işlevine sahip olduklarını ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar ışığında, iş ve meslek yaşamına hazırlandıkları bir süreçte daha fazla bilişsel esnekliğe sahip olan üniversiteli gençlerin gelecek zaman perspektifinin yardımıyla kariyer uyumlarının daha fazla artabileceği ve böylece kariyer gelişimlerinde yaşayabilecekleri olası güçlüklerin üstesinden gelmelerinin de mümkün olduğu değerlendirilebilir. Bu çalışmanın, üniversite öğrencileri üzerinde yapılan pek çok araştırmada ortaya konulan bilişsel esneklik ve kariyer uyumu ilişkisini öncekilerden farklı olarak ara değişkenler üzerinden incelemesiyle ve bu araştırmada dolaylı rolü saptanmış ara değişkenlerin de (emekliler üzerinde yapılan bir çalışma dışında) daha önce ele alınmamış fırsatlara odaklanma ve sınırlılıklara odaklanma boyutları olmasıyla, bu yöndeki alan yazına özgün bir katkı sunduğu düşünülmektedir. Ayrıca, araştırmalarda kariyer uyumunun dolaylı ilişkilerinden çok, öncülleri ve sonuçları açısından ele alınmasının kavramsal bir sınırlılığa yol açtığı (Chong ve Leong, 2017) görüşü göz önüne alınarak, bu çalışmanın gelecek zaman perspektifinin kariyer uyumu üzerindeki dolaylı rolünü ortaya koymasıyla kariyer uyumunun kavramsal açıklamalarına da ampirik bir katkı sağladığı düşünülmektedir.

Araştırmanın doğurgularından birisi de geleceğin hem fırsatlarla hem de sınırlı imkanlarla dolu olduğunu düşünen üniversiteli gençlerin kariyerlerinde karşılaşılabilecekleri güçlüklerin aşılabılır olmasına yönelik inançlarının öne çıkmasıdır. Buna göre, geleceğinin fırsatlarla dolu olduğunu düşünen bir bireyin mevcut duruma yönelik farklı bakış açıları geliştirmesi ve böylece kariyerinde gerçekleşebilecek problemlere yönelik baş etme gücünün artması mümkündür. Gelecekte kısıtlı imkanlarının olduğunu düşünen birey ise karşılaştığı koşullara yönelik daha az alternatif üretmekle birlikte, bu durum bireyin kariyer güçlükleriyle baş etmesine yönelik bir dezavantaj oluşturmamaktadır. Elde edilen bu sonuçların, gelişen teknoloji ve farklılaşan iş kollarının arttığı günümüzde kariyerleriyle ilgili belirsizliklerle baş etmeye çalışan üniversite öğrencilerinin, bu yönde sahip olmaları beklenen bilişsel esneklik ve gelecek zaman perspektifi gibi bazı bilişsel becerilerin kariyer gelişimlerindeki doğrudan ve dolaylı rollerini ortaya koyması bakımından önemli olduğu söylenebilir.

Bu araştırma sonucunda gelecek araştırmalara ve uygulamaya yönelik şu öneriler sunulabilir:

Alan yazında, emekliler üzerinde yapılan bir çalışmanın (Zhang ve diğ., 2019) dışında gelecek zaman perspektifinin fırsatlara odaklanma ve sınırlılıklara odaklanma boyutlarının ara değişken olarak incelendiği bir araştırmanın bulunmaması, bu çalışmadaki aracılık rollerinin değerlendirilmesinde bir sınırlılık oluşturmıştır. Yapılacak yeni araştırmalarda farklı psikolojik değişkenler arasındaki ilişkilerde fırsatlara odaklanma ve sınırlılıklara odaklanmanın aracı veya düzenleyici işlevleri incelenebilir. Bilişsel esneklik, kariyer uyumu, fırsatlara odaklanma ve sınırlılıklara odaklanma değişkenleri arasındaki çoklu ilişkiler, farklı gelişim dönemindeki bireyler arasında karşılaştırılarak ya da aynı gelişim döneminde bulunan ve farklı koşullara sahip (örn. üniversite mezunu olan ve olmayan/bir işte çalışan ve çalışmayan/ emeklilik yaşı dolmasına rağmen bir işte çalışan ve çalışmayan) bireylerde de araştırılabilir. Üniversite üçüncü ve dördüncü sınıfta öğrenim gören öğrencilerin geleceğe yönelik kaygılarının alt sınıflara göre daha yüksek olabileceği ve kariyer güçlükleri ya da kariyer kararı verme gibi durumlara daha fazla öncelik verebilecekleri göz önüne alınarak bilişsel esneklik, kariyer uyumu ve gelecek zaman perspektifi değişkenleri arasındaki ilişkilerin bu gruplar üzerinde karşılaştırmalı olarak incelenmesi düşünülebilir. Ayrıca, üniversite öğrencilerinin mesleki gelişim görevlerinde yararlanabilecekleri bilişsel esneklik ve gelecek zaman perspektifi gibi bilişsel becerileri içeren grup psikoeğitim programlarının etkililiğini test eden deneysel çalışmalar da yapılabilir.

Bilişsel esneklik, kariyer uyumu ve gelecek zaman perspektifi değişkenlerinin üniversite öğrencilerinin kişisel ve kariyer gelişimlerindeki rolünü ortaya koyan bu araştırmadan hareketle, üniversite PDR ya da kariyer merkezlerinde, ihtiyaç duyan öğrencilere yönelik olarak bilişsel esneklik, kariyer uyumu ve gelecek zaman perspektifini konu alan grup psikoeğitim programlarının uygulanmasının yararlı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca, bu konularda farkındalık geliştirici seminer ve konferanslar düzenlenebilir. Üniversitelerde genel seçmeli dersler arasında bilişsel esneklik konusunu da içine alan psikolojik yönelimli derslere yer verilmesi, öğrencilerin bu yönde farkındalık geliştirmelerine yardımcı olabilecektir.

Bu araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Çalışma grubunun Türkiye'deki bir devlet üniversitesinde öğrenim gören lisans öğrencileri olması araştırma bulgularının genellebilirliği bakımından bir sınırlılık oluşturmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçme araçları kendini bildirmeye (self-report) dayalı ölçeklerdir. Dolayısıyla, lisans öğrencilerinin bilişsel esneklik, kariyer uyumu ve gelecek zaman perspektifi düzeyleri kendi algılamalarıyla sınırlıdır.

Kaynakça

- Abdelwahid, A. E. E., & Attia, N. M. (2022). Educational environment future time perspective, and entrepreneurial tendencies of nursing students: The mediating role of career adaptability. *Egyptian Journal of Nursing and Health Sciences*, 3(1), 112-133.
- Altunkol, F. (2011). Üniversite öğrencilerinin bilişsel esneklik algılanan stres düzeyleri *arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr>
- Avcı, S. ve Erden, M. (2009). Gelecek zaman algısı ölçeğinin Türkçe formunun geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(37), 1- 12.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.
- Boo, S., Wang, C. & Kim, M. (2021). Career adaptability, future time perspective and career anxiety among undergraduate students: A cross-national comparison. *Journal of Hospitality Leisure Sport & Tourism Education*, 29(1), 100328-100341. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2021.100328>
- Buğa, A., Özkamalı, E., Altunkol, F. ve Çekiç, A. (2018). Üniversite öğrencilerinin bilişsel esneklik düzeylerine göre sosyal problem çözme tarzlarının incelenmesi. *Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 48-58. <https://doi.org/10.21733/ibad.776439>
- Chong, S., & Leong, F. T. (2017). Antecedents of career adaptability in strategic career management. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 268-280. <https://doi.org/10.1177/1069072715621522>
- Cox, K. S. (1980). *The effects of second-language study on the cognitive flexibility of freshman university students*. (Publication No. 8107311) [Doctoral dissertation, The Ohio State University]. ProQuest Dissertations and Theses Global.
- Çakır, K. (2022). *Atama bekleyen öğretmenlerde bilişsel esneklik, akademik öz-yetkinlik ve zaman perspektifi arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr>
- Demirtaş, A. S. & Kara, A. (2022). Cognitive control and flexibility as predictor of career adaptability in emerging adults. *Kastamonu Education Journal*, 30(2), 390- 397. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.803515>
- Dennis, J. P., & Vander Wal, J. S. (2010). The cognitive flexibility inventory: Instrument development and estimates of reliability and validity. *Cognitive Therapy and Research*, 34(3), 241–253. <https://doi.org/10.1007/s10608-009-9276-4>
- Diaconu-Gherasim, L. R., Țepordei, A. M., Labăr, A. V., Virgă, D., & Măirean, C. (2024). University students' future time perspective and career adaptability: The mediating role of grit. *The Career Development Quarterly*, 72(2), 121-134.
- Doğan Laçın, B.G. ve Yeşilyaprak, B. (2018). Kariyer yelkenlisi modeline dayalı grupla müdahale programı. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 185-192.

- Doğan, A., Özgün, O. H., Demir, R. ve Türkmen, E. (2016). Kariyer danışmanlığı ve özsaygı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(47), 786-797.
- Dönmezoğulları, C. ve Yeşilyaprak, B. (2019). Kariyer tekeri modeline dayalı grup müdahale programının üniversite öğrencilerinin kariyer uyumuna etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(72), 1510-1520. <https://doi.org/10.17755/esosder.457779>
- Eren, A., Özen, R. ve Karabacak, K. (2009). Yapılandırmacı bakış açısıyla hizmet içi eğitim: İhtiyaç, kariyer, öğrenme ve motivasyon boyutları. *Boğaziçi Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 24(2), 29-48.
- Ergün, E. (2007). İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlama ve bir uygulama. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr>
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using spss* (4th Ed.). Sage
- Gunawan, W., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (2019). Development and initial validation of a perceived future employability scale for young adults. *Journal of Career Assessment*, 27(4), 610-627. <https://doi.org/10.1177/1069072718788645>
- Gülüm, I. V. ve Dağ, İ. (2012). Tekrarlayıcı düşünme ölçeği ve bilişsel esneklik envanterinin Türkçeye uyarlanması, geçerliliği ve güvenilirliği. *Anatolian Journal of Psychiatry/Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 13(3), 216-223.
- Gürbüz, S. (2021). *Sosyal bilimlerde aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizleri* (2.Basım). Seçkin.
- Hayes, A. F. (2018). Partial, conditional, and moderated moderated mediation: Quantification, inference, and interpretation. *Communication Monographs*, 85(1), 4-40. <https://doi.org/10.1080/03637751.2017.1352100>
- Herr, E. L. (2001). Career development and its practice: A historical perspective. *The Career Development Quarterly*, 49(3), 196-211.
- Herr, E. L., Cramer, S. H. & Niles, S. G. (2004). Career guidance and counseling through the lifespan: Systematic approaches. Allyn & Bacon.
- Işık, E., Yeğin, F., Koyuncu, S., Eser, A., Çömlekçiler, F. ve Yıldırım, K. (2018). Validation of the career adaptabilities scale–short form across different age groups in the Turkish context. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 18, 297–314. <https://doi.org/10.1007/s10775-018-9362-9>
- Jia, Y., Hou, Z. J., Zhang, H. & Xiao, Y. (2022). Future time perspective, career adaptability, anxiety, and career decision-making difficulty: Exploring mediations and moderations. *Journal of Career Development*, 49(2), 282-296. <https://doi.org/10.1177/0894845320941922>
- Jonassen, D. H., & Grabowski, B. (1993). *Individual differences and instruction*. Allen & Bacon.
- Kırıkkanat, B. (2023). The predictors of Turkish youth's career planning: trait emotional intelligence, cognitive flexibility, and resilience. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 23(3), 577-597.
- Kızanlıklı, M. ve Konakhoğlu, E. (2016). Üniversite öğrencilerinin kontrol odağı ve kariyer tercihlerinin zaman yönelimleri üzerindeki rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 172-191.
- Korkut-Owen, F., Mutlu-Süral, T., Arıcı-Şahin, F. ve Demirtaş-Zorbaş, S. (2015). *Kariyer yelkenlisi modeli kendilerine uygun limanı arayanlar için çalışma el kitabı*. Anı.

- LePine, J. A., Colquitt, J. A., & Erez, A. (2000). Adaptability to changing task contexts: Effects of general cognitive ability, conscientiousness, and openness to experience. *Personnel Psychology*, 53(3), 563-593. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2000.tb00214.x>
- Ling, H., Teng, S., Liu, X., Wu, J., & Gu, X. (2022). Future work self salience and future time perspective as serial mediators between proactive personality and career adaptability. *Frontiers in Psychology*, 13, 824198. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.824198>
- Martin, M. M., & Anderson, C. M. (1998). The cognitive flexibility scale: Three validity studies. *Communication Reports*, 11(1), 1-9. <https://doi.org/10.1080/08934219809367680>
- Martin, M. M., & Rubin, R. B. (1995). A new measure of cognitive flexibility. *Psychological Reports*, 76(2), 623-626. <https://doi.org/10.2466/pr0.1995.76.2.623>
- Madellu, G. I. R., & Fadhillah, D. N. (2022). Role of future time perspective on career adaptability towards senior students. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi: JPPP*, 11(1), 19-28.
- Myrvang, N. A. (2022, May). The mediating role of emotional intelligence on the effect of cognitive flexibility on career adaptability: Evidence from healthcare workers. In *Proceedings of 13 th SCF International Conference on "Contemporary Economic Policy and European Union Accession Process"* (p. 28). <https://www.researchgate.net>
- Nurmi, J.-E. (1991). How do adolescents see their future? A review of the development of future orientation and planning. *Developmental Review*, 11(1), 1-59. [https://doi.org/10.1016/0273-2297\(91\)90002-6](https://doi.org/10.1016/0273-2297(91)90002-6)
- Nurmi, J.-E. (1993). Adolescent development in an age-graded context: The role of personal beliefs, goals, and strategies in the tackling of developmental tasks and standards. *International Journal of Behavioral Development*, 16(2), 169-189. <https://doi.org/10.1177/016502549301600205>
- Nyman, T. J., Karlsson, E. P. A., & Antfolk, J. (2017). As time passes by: Observed motion-speed and psychological time during video playback. *PLoS One*, 12(6), e0177855. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0177855>
- Özdoğan, H. K. ve Özdemir, N. K. (2023). 21. yüzyılda kariyer psikolojik danışmanlığı ve yapay zekâ uygulamaları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 57, 2127-2152.
- Özen, Ş. ve Mete, M. (2022). Sağlık çalışanlarında bilişsel esnekliğin kariyer uyum yeteneğine etkisinde mutluluğun düzenleyici etkisi. *Eurasian Academy of Sciences Eurasian Econometrics, Statistics & Empirical Economics Journal*, 22, 53-63.
- Öztemel, K. (2014). Duygusal ve kişilik ilişkili kariyer karar verme güçlükleri ölçeğinin kısa formu. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 5(42), 244-255.
- Park, H., Choi, B. Y., Nam, S. K., & Lee, S. M. (2011). The role of career stress in the relationship between maladaptive perfectionism and career attitude maturity in South Korean undergraduates. *Journal of Employment Counseling*, 48(1), 27-36. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2011.tb00108.x>
- Patton, W., & Lokan, J. (2001). Perspectives on Donald Super's construct of career maturity. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1(1), 31-48.
- Poole, M. E. & Cooney, G. H. (1985). Careers: Adolescent awareness and exploration of possibilities for self. *Journal of Vocational Behavior*, 26(3), 251-263.

- Preacher, K. J., Rucker, D. D., & Hayes, A. F. (2007). Addressing moderated mediation hypotheses: Theory, methods, and prescriptions. *Multivariate Behavioral Research*, 42(1), 185-227.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X. ve Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of careerrelated adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24. <https://doi.org/10.1177/1069072704270271>
- 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.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259.
- Savickas, M. L. (2005). Toward a comprehensive theory of career development: Dispositions, concerns, and narratives. In *Contemporary Models in Vocational Psychology* (pp. 303-328). Routledge.
- 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 adaptabilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Seçer, İ. (2017). *Spss ve Lisrel ile pratik veri analizi analiz ve raporlaştırma* (3. baskı). Anı.
- Seginer, R. (2003). Adolescent future orientation: An integrated cultural and ecological perspective. *Online Readings in Psychology and Culture*, 6(1), 2307-0919. <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1056>
- Simons, J., Vansteenkiste, M., Lens, W., & Lacante, M. (2004). Placing motivation and future time perspective theory in a temporal perspective. *Educational Psychology Review*, 16, 121-139.
- Soylu, C. & Ozekes, B. C. (2020). Psychometric properties of the future time perspective scale for the Turkish population: Age differences in predictors of time perspective. *The International Journal of Aging and Human Development*, 91(1), 85-106. <https://doi.org/10.1177/0091415019836108>
- Stevens, A. D. (2009). *Social problem-solving and cognitive flexibility: Relations to social skills and problem behavior of at-risk young children*. [Unpublished master thesis]. Seattle Pacific University.
- Taş, M. A. ve Özmen, M. (2019). Meslek seçiminde aile desteği ve kariyer uyum yetenekleri ilişkisi: Olumlu gelecek beklentisinin aracılık rolü. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(16), 736-761. <https://doi.org/10.33692/avasyad.543865>
- Yeşilyaprak, B. (1995). Mesleki gelişim kuramları üzerine eleştirel bir değerlendirme. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(6), 43-49. <https://doi.org/10.17066/pdrd.40263>
- Yeşilyaprak, B. (2019). Türkiye’de mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetleri: Güncel durum ve öngörüler. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 73-102.
- Yıldız-Akyol, E., & Boyacı, M. (2020). Cognitive flexibility and positivity as predictors of career future in university students. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 10(57), 297-320.

- Yılmaz, B. H. ve Hergüner, G. (2023). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin zaman perspektifleri ile karar verme stilleri arasındaki ilişki. *Online Journal of Recreation & Sports*, 12(3), 326-353. <https://doi.org/10.22282/tojras.1283159>
- Young, R. A., & Valach, L. (2004). The construction of career through goal-directed action. *Journal of Vocational Behavior*, 64(3), 499-514.
- Zacher, H., & Frese, M. (2009). Remaining time and opportunities at work: Relationships between age, work characteristics, and occupational future time perspective. *Psychology and Aging*, 24(2), 487-493. <https://doi.org/10.1037/a0015425>
- Zacher, H., & de Lange, A. H. (2011). Relations between chronic regulatory focus and future time perspective: Results of a cross-lagged structural equation model. *Personality and Individual Differences*, 50(8), 1255-1260. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.02.020>
- Zhang, Z., Zhang, J., Zhao, N., & Yang, Y. (2019). Social network size and subjective well-being: the mediating role of future time perspective among community-dwelling retirees. *Frontiers in Psychology*, 10, 2590. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02590>
- Zimbardo, P. G., & Boyd, J. N. (1999). Putting time in perspective: A valid, reliable individual differences metric. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(6), 1271-1288. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.77.6.1271>
- Ziyan, M. (2020). Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumlarını yordamada psikolojik sağlamlık, bilişsel esneklik ve proaktif kişiliğin rolü [Yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr>