



ISSN: 2146-1740  
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/ayd>,  
Doi: 10.54688/ayd.1617239  
Araştırma Makalesi/Research Article



## GENÇLERİN BELİRSİZLİĞE TAHAMMÜLSÜZLÜK DURUMLARININ İŞ ARAMA DAVRANIŞLARINA ETKİSİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

A STUDY ON THE IMPACT OF YOUNG PEOPLE'S INTOLERANCE OF UNCERTAINTY ON THEIR JOB SEARCH BEHAVIORS

Kübra POLAT SUBAŞI<sup>1</sup> Betül TOZAR ŞAHİN<sup>2</sup>

### Öz

#### Makale Bilgi

**Gönderilme:**  
10/01/2025

**Kabul:**  
25/06/2025

İş bulmanın temel belirleyicisi olan iş arama davranışı en genel ifadeyle, var olan istihdam olanaklarının araştırılmasıdır. Büyük bir belirsizlik içeren iş arama sürecinin kişilik değişkenlerinden etkilendiği bilinmektedir. Çalışmada iş arama davranışına etkisi incelenen belirsizliğe tahammülsüzlük ise belirsiz durumlar karşısında bireylerin bilişsel, duygusal ve davranışsal tepkilerine işaret eden bir kişilik değişkeni olarak tanımlanmaktadır. Bu çalışmada, belirsizliğe tahammülsüzlük durumunun iş arama davranışı üzerinde olumsuz bir etki yaratacağı hipotezinden hareketle bir anket çalışması yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini İstanbul ilinde ikamet edip, 15-29 yaş grubunda olan çalışıp çalışmama durumu fark etmeksizin iş arayan bireyler oluşturmuştur. Çalışmada belirsizliğe tahammülsüzlüğün iş arama davranışı üzerindeki etkisini test etmek amacıyla regresyon analizi ve belirsizliğe tahammülsüzlük ve iş arama davranışının demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere ANOVA analizleri gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonunda beklenildiğinin aksine belirsizliğe tahammülsüzlük ile iş arama davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı, yani belirsizliğe tahammülsüzlüğün iş arama davranışını etkilemediği görülmüştür. Çalışmanın bir diğer sonucuna göre hem belirsizliğe tahammülsüzlük hem de iş arama davranışı demografik değişkenlere göre farklılaşmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** İş arama, İş arama davranışı, Belirsizlik, Belirsizliğe tahammülsüzlük.

Jel Kodları: J13, J21, J64.

<sup>1</sup>**Sorumlu Yazar:** Arş. Gör., İstanbul Üniversitesi, ORCID: 0000-0002-1091-950X, e-mail: kubra.polat@istanbul.edu.tr

<sup>2</sup>Arş. Gör., İstanbul Üniversitesi, ORCID: 0000-0002-9139-1566, e-mail: betul.tozar@istanbul.edu.tr

**Atıf:** Polat Subaşı, K., & Tozar Şahin, B., (2025). Gençlerin belirsizliğe tahammülsüzlük durumlarının iş arama davranışlarına etkisine yönelik bir araştırma. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 16(1), 491-520.



## **Abstract**

### **Article Info**

**Received:**  
**10/01/2025**

**Accepted:**  
**25/06/2025**

Job search behavior, a key determinant of employment, broadly refers to the effort to explore existing job opportunities. It is widely recognized that this process, characterized by high uncertainty, is influenced by personality traits. One such trait is intolerance of uncertainty, which reflects individuals' cognitive, emotional, and behavioral responses to ambiguous situations. This study investigates the hypothesized negative impact of intolerance of uncertainty on job search behavior. A survey was conducted among individuals aged 15–29 residing in Istanbul who were actively seeking employment, regardless of their current work status. Regression analysis was employed to examine the effect of intolerance of uncertainty on job search behavior, while ANOVA tests were used to assess whether these variables differed across demographic groups. Contrary to expectations, the findings revealed no significant relationship between intolerance of uncertainty and job search behavior, suggesting that this personality trait does not influence job-seeking activity. However, the results indicated that both intolerance of uncertainty and job search behavior vary significantly according to demographic variables.

**Keywords:** Job search, Job search behavior, Uncertainty, Intolerance of uncertainty.

Jel Codes: J13, J21, J64.

## **Extended Summary**

This study aims to examine the effects of intolerance of uncertainty on the job search behaviors of young individuals aged 15–29 residing in Istanbul. Another objective of the research is to determine whether job search behavior and intolerance of uncertainty differ based on demographic variables. The study is significant as it highlights the influence of personality variables on job search behavior. Furthermore, focusing on young individuals—who represent the most critical group for the country’s future—adds additional importance to the research.

In order to achieve the research objectives, a quantitative research method was employed through the use of a survey. The sample of the study consisted of individuals aged 15–29 residing in Istanbul, who were actively seeking employment, regardless of their current employment status. Convenience sampling was utilized for participant selection. In this context, the questionnaire designed to test the hypotheses of the study consists of three sections. The first section includes questions related to demographic variables such as age, gender, and employment status. The second section focuses on measuring intolerance of uncertainty, while the third section is designed to assess job search behavior. In the second section, the Short Form of the Intolerance of Uncertainty Scale developed by Carleton, Norton, and Asmundson (2007) and adapted into Turkish by Sarıçam, Erguvan, Akın, and Akça (2014) was used to measure intolerance of uncertainty. In the third section, the Job Search Behavior Scale developed by Blau (1993) and adapted into Turkish by Başbuğ (2008) was used to measure job search behavior. The original scale was developed by Blau (1993). For the purposes of this study, and to ensure representation of recent graduates, the scale was expanded by including two additional items, as suggested by Saks and Ashforth (1999). Consequently, the final scale consisted of 12 items and 2 subdimensions, measured on a 5-point Likert scale.

Contrary to expectations, the findings of the study revealed no significant relationship between intolerance of uncertainty and job search behavior. Neither of the two subdimensions of intolerance of uncertainty—prospective anxiety and inhibitory anxiety—had a significant effect on the two subdimensions of job search behavior—active job search behavior and preparatory job search behavior. In other words, the variance in job search behavior could not be explained by intolerance of uncertainty. However, it was found that both intolerance of uncertainty and job search behavior varied significantly based on demographic variables.

Within the scope of the study, the job search behaviors and intolerance of uncertainty levels of all participants were analyzed based on demographic variables. Additionally, the responses of employed and unemployed participants were analyzed separately. According to the findings, active job search behavior varied significantly based on the duration of the job search for both the entire sample and the unemployed participants. Among all participants, those who had been seeking employment for more than one year exhibited significantly higher levels of active job search behavior compared to those who had been searching for less than six months. Similarly, among unemployed participants, those who had been job searching for 6 months to 1 year demonstrated significantly higher levels of active job search behavior than those searching for less than six months. In other words, as the duration of job search increases, the frequency of active job search behavior also increases.

It was also found that preparatory job search behavior differed based on work experience across all participants. Specifically, participants with one year or less of total work experience exhibited significantly higher levels of preparatory job search behavior compared to those with more work experience. Another finding of the study revealed that prospective anxiety among unemployed participants varied according to the duration of their job search. Among unemployed participants, those who had been searching for a job for 6 months to 1 year reported significantly higher levels of prospective anxiety compared to those who had been searching for less than six months.

In conclusion, the findings of this study indicate that job search behavior and intolerance of uncertainty vary based on demographic variables; however, intolerance of uncertainty, as a personality variable, is not a precursor to job search behavior. The results suggest that job search behavior is not influenced by this specific personality variable. Nevertheless, this finding does not imply that job search behavior is unaffected by personality variables in general. As highlighted throughout the study, existing literature provides evidence that job search behavior is influenced by various personality traits. In this context, future research could focus on examining the relationship between job search behavior and different personality variables. Additionally, further studies could investigate the relationship between intolerance of uncertainty and job search behavior within different sample groups to provide deeper insights..

## 1. Giriş

Emek piyasasındaki artan güvencesizlik, işsizlik, eksik istihdam gibi olgular çalışma çağındaki nüfusun giderek artan oranda iş arama davranışına yönelmesiyle sonuçlanmaktadır (Kümbül Güler, 2012: 14). İş arama sürecinin belirsizliği ve bireyler üzerindeki bilişsel ve duygusal yükü literatürde birçok çalışma ile ortaya konulmuştur (Bkz. Bonaccio vd., 2014; Kim & Lee, 2022). Bunu ortaya koyan çalışmaların birçoğu bireylerin iş arama sürecinin bilişsel ve duygusal boyutuna eğilirken, iş arama sürecinin davranışsal boyutuna yeteri kadar yer verilmemiştir. Oysaki, bireylerin iş bulabilmeleri çoğunlukla iş arama davranışında bulundukları takdirde mümkün olabilmektedir. Nitekim, Kanfer ve diğerlerinin (2001) iş arama sürecini anlamak ve araştırmak için yaptıkları meta analiz çalışmasında iş arama davranışının iş bulmak ile pozitif ilişki gösterdiği görülmüştür. Bu sebeple, iş arama sürecinin davranışsal boyutunun araştırılması önemlidir.

İş arama sürecinin davranışsal boyutunu ifade eden iş arama davranışının kişilik değişkenlerinden etkilendiği bilinmektedir (Bkz. Steffy vd., 1989; Kanfer vd., 2001; Kümbül Güler & Metin Camgöz, 2014). Bu çalışma kapsamında incelenecek olan kişilik değişkenlerinden belirsizliğe tahammülsüzlük ile iş arama sürecinin bilişsel ve duygusal boyutu arasında anlamlı ilişkiler bulan çalışmalar mevcuttur (Bkz. Xu & Tracey, 2015; Zhao vd., 2024). Fakat belirsizliğe tahammülsüzlüğün iş arama sürecinin davranışsal boyutuna etkisine yönelik çalışmaya rastlanmamıştır. Oysaki, belirsizliğe tahammülsüzlüğün bireylerin davranışları üzerinde de etkisi olduğu bilinmektedir. Öyle ki, belirsizliğe tahammülsüzlüğün alt boyutlarından biri olan engelleyici kaygı bireylerin belirsiz durumlar karşısında harekete geçememesini ifade etmektedir. Bu sebeple belirsizliğe tahammülsüzlüğün iş arama davranışı üzerinde olumsuz/azaltıcı etkisinin olabileceği düşünülebilir.

Bununla birlikte iş arama nedenleri, süreçleri ve sonuçları bireyler açısından farklılaşmaktadır. Yeni mezun olan ve ilk defa emek piyasasına giriş yapacak gençlerin iş arama şekli ve süreçleri ile işten çıkarılmış veya halen bir işte çalışan ancak alternatif işler arayan kişilerden farklı olmaktadır (Boswell, 2007: 414). İlk kez veya ikinci kez iş arama davranışında bulunan gençler için bu durum yetişkinlerle kıyaslandığında daha karmaşık olarak görülebilmektedir (Steffy vd., 1989: 255). İş arama davranışına özellikle gençler özelinde bakmak önemlidir. Türkiye’de önemli bir sorun olan genç işsizliği, gençlerin iş arama davranışına yönelmelerini artırmaktadır. Üretim gücünün en yüksek olduğu dönemde oldukları kabul edilen gençlerin çalışma hayatının içinde yer almasının, ülkenin ekonomik kalkınmasına ve beşeri sermayesine önemli katkısı olacağı açıktır (Olçay, 2021: 110). Bu kapsamda,

gençlerin iş arama davranışını etkileyen olguların incelenmesi önemlidir. Buradan hareketle, bu çalışma kapsamında belirsizliğe tahammülsüzlüğün iş arama davranışı üzerindeki etkisini gençler özelinde ortaya koymayı amaçlayan alan araştırması yapılmıştır. Bu çalışma ile daha önce literatürde rastlanılmamış belirsizliğe tahammülsüzlük ile iş arama davranışı arasındaki ilişki üzerinde durularak, literatürdeki boşluk doldurulmaya çalışılmaktadır. Araştırma, kişilik değişkenlerinin iş arama davranışı üzerindeki etkisini ortaya koyması ve konunun ülkenin geleceği açısından en belirleyici grup olan gençler özelinde çalışılmış olması bakımından önemlidir. Bu bağlamda çalışmanın, gençlerin iş arama davranışları gibi önemli ve güncel konunun bireysel kişilik değişkeni olan belirsizliğe tahammülsüzlük ile ilişkisini ele almış olması, literatürdeki boşluğu doldurarak literatürde yer alan bazı varsayımların yeniden değerlendirilmesini sağlaması açısından literatüre hem kavramsal hem de uygulamalı düzeyde katkı sunma potansiyeline sahiptir.

## **2. Kavramsal Çerçeve**

### **2.1. Belirsizliğe Tahammülsüzlük**

Belirsizliğin ne anlama geldiğine dair literatürde farklı tanımlamalar bulunmaktadır. Gifford ve diğerleri (1979) bu tanımlamaların iki ortak özelliği olduğunu iddia etmektedir. Bunlardan ilki mevcut bilginin derecesidir. Diğer bir deyişle belirsizliği algılayan birey, belirsiz nesne hakkında tahminlerde bulunmak için yetersiz bilgiye sahiptir. İkinci ortak özellik ise belirsizliği algılayan bireyin, belirsiz nesne hakkında hangi bilginin ilgili ya da ilgisiz veri olduğunu ayırt edememesidir. Başka bir deyişle birey belirsizliği algıladığında, belirsizlik nesnesi hakkında çıkarımlarda bulunmak için yeterli veriye sahip değildir ve aynı zamanda elindeki verilerden hangisinin yararlı olup olmadığını da belirleyememektedir.

Belirsizliğe tahammülsüzlük ise belirsiz durumlar karşısında bireylerin bilişsel, duygusal ve davranışsal tepkilerine işaret eden kişilik değişkenidir. Belirsizliğe tahammülsüzlük Carleton ve diğerleri (2007) tarafından bireyin olumsuz bir olayın gerçekleşme olasılığını, gerçekleşme olasılığına bakılmaksızın kabul edilemez görme eğilimi olarak tanımlanmıştır. Bu tanımda belirsizliğe tahammülsüzlük kişisel bir eğilim olarak yer almıştır. Dugas ve diğerleri (2005) ise belirsizliğe tahammülsüzlüğü, bir kişinin belirsiz durumları bilişsel, duygusal ve davranışsal düzeyde nasıl algıladığını, yorumladığını ve bunlara nasıl tepki verdiğini etkileyen bilişsel önyargı olarak tanımlamışlardır. Bu tanımda ise belirsizliğe tahammülsüzlük yazarlar tarafından bilişsel önyargı olarak tanımlanmıştır. Bu iki tanımda da belirsizliğe tahammülsüzlük kişiliğe atıfta bulunan, bireyin davranışlarını, düşüncelerini ve duygularını etkileme gücüne sahip değişken olarak görülmüştür.

Belirsizliğe tahammülsüzlük bir kişilik değişkeni olarak sıklıkla kaygı bozuklukları ve depresyon ile ilişkisi üzerinden araştırılmaktadır. Öyle ki, belirsizliğe tahammülsüzlük yaygın anksiyete bozukluğu için bilişsel incinebilirlik faktörü olarak tanımlanmaktadır (Bkz. Freston vd., 1994; Dugas vd., 1998). Bu ilişkiyi açıklamak adına Behar ve diğerleri (2009) tarafından bir döngü modeli geliştirilmiştir. Bu modele göre, bireyler belirsiz durumlarla karşılaştıklarında bunu stres verici bulmaktadırlar. Bu durum belirsizliğe tahammülsüzlük durumlarının yüksek olması ile ilgilidir. Sonrasında bireyler bu belirsiz durumla başa çıkmak için endişelenmenin yardımcı olabileceğini düşünmeye başlamaktadırlar. Endişelenmenin kötü şeylerin olmasını engelleyeceğine inanmaktadırlar. Bu endişe zamanla şiddetini arttırarak kaygıya dönüşmektedir. Bu modele göre iki tane geri bildirim döngüsü işlemektedir. Birinci döngü olumsuz problem yönelimidir. Bireyin problemi tehdit edici algılaması ile birlikte problem çözme becerilerine olan güveninin düşük olması endişenin yoğunlaşmasına yol açmaktadır. İkincisi ise kaygının bilişsel kaçınmaya yol açmasıdır. Birey, belirsiz durumlarla baş edebilmek adına dikkat dağıtma ve düşünceyi bastırma gibi yararsız baş etme stratejileri geliştirmektedir. Bu stratejiler endişe ve kaygının azalmasına anlık olarak yardımcı oldukları için pekiştirilmekte ve birey tarafından tercih edilmeye devam edilmektedir (Behar vd., 2009: 1012-1013).

Yukarıda anlatıldığı gibi, belirsizliğe tahammülsüzlük kaygı ve endişe ile yakından ilişkili kavram olmakla birlikte, iki kavramın farklı yönleri de bulunmaktadır. Dugas ve diğerleri (2005) yüksek belirsizliğe tahammülsüzlük seviyesine sahip bireylerin, düşük seviyeye sahip bireylere kıyasla belirsiz durumları daha endişe verici olarak algıladıklarını bulmuşlardır. Ayrıca, yüksek belirsizliğe tahammülsüzlük seviyesine sahip bireyler belirsizliği çağrıştıran kelimeleri daha fazla hatırlamışlardır. Dahası, belirsiz durumlar hakkında olumsuz yorum yapma eğiliminin endişe, kaygı ve depresyondan ziyade yüksek düzeyde belirsizliğe tahammülsüzlük ile ilişkili olduğunu bulmuşlardır.

Belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyini ölçmek için literatürde sıklıkla Buhr ve Dugas (2002) tarafından geliştirilen belirsizliğe tahammülsüzlük ölçeğinin kısa formu olarak ele alınabilecek olan Carleton ve diğerleri (2007) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmaktadır. Ölçek formunda ileriye yönelik kaygı ve engelleyici kaygı olmak üzere iki alt boyut bulunmakla birlikte; ileriye yönelik kaygı boyutu bireylerin gelecekte ne olacağını bilmeye dair güçlü arzulara sahip olmasını ifade etmektedir. İleriye yönelik kaygı, gelecek hakkında endişelenmeyi, geleceğin bilinmezliğini tamamen olumsuz olarak algılamayı ve bundan korkmayı (Carleton vd., 2007: 112; Brenbaum vd., 2008: 124); engelleyici kaygı ise, belirsizlik karşısında bireylerin donup kalma ve eylemsizlik eğilimlerini ifade etmektedir (Brenbaum vd.,

2008: 123). Belirsizlik nedeniyle hissedilen kaygı ve korku, kişinin harekete geçmesini engellemektedir. Sonucu belli olmayan işleri yapamamak, mükemmeliyetçi davranmak, sürekli başkalarından onay aramak ve ertelemek engelleyici kaygının bazı davranışsal örnekleridir (Robichaud & Dugas, 2006: 293). Krohne (1989) belirsizliği algılayan bireylerin geliştirdiği çeşitli baş etme stratejilerini dört grupta incelemiştir. İlk grupta, bireyler belirsizliğe karşı her zaman tetiktedir, fakat belirsizlikle başa çıkmak için davranışsal değişikliklerde bulunmamaktadır. İkinci gruptakiler ise belirsizlik içeren durumları baskılamakta, görmezden gelmekte ve böylece belirsizliğin yarattığı olumsuz duygu durumundan kaçınmaktadırlar. Üçüncü grupta ise bireyler sadece kontrol edebilecekleri durumlar için başarılı baş etme stratejileri oluştururken, kontrol edemeyeceği durumlar için belirsizlikle ilgili bilgileri görmezden gelmektedirler. Dördüncü grupta ise bazen belirsizlikle ilgili sürekli tetikte olurken bazen de belirsizliklerle ilgili ipuçlarını görmezden gelmeyi seçebilmektedirler. Yazara göre, belirsizliğe tahammülsüzlüğü yüksek olan bireyler belirsizlikle ilgili ipuçlarını görmezden gelmeye daha yatkındırlar (Krohne, 1989: 236-239). Bu iki boyut bir arada değerlendirildiğinde, belirsizliğe tahammülsüzlüğü yüksek olan bireylerin geleceğin belirsizliğini negatif ve kaçınılması gereken durum olarak algımlarken, bu negatif algılanan belirsizlik karşısında yararlı olabilecek baş etme stratejileri de geliştirememekte oldukları söylenebilir.

## **2.2. İş Arama Davranışı**

İş arama en basit tabiriyle istihdam imkanlarının araştırılması olarak ifade edilebilmektedir. İşgücü piyasasındaki istihdam imkanlarının araştırılmasını içeren bu süreç, önemli bir zaman ve çaba harcanmasını içermektedir (Boswell, 2007: 414). İş arama davranışı, iş bulma faaliyetinin en önemli bileşenlerinden birini oluşturmaktadır. İş arama davranışına yalnızca çalışmayanlar yönelmemektedir. Günümüzde işlerinden memnun olmayan ve en genel tabiriyle eksik istihdam durumunda olan, iş güvencesizliği olan kişiler de iş arama davranışı içerisinde bulunabilmektedir (Kümbül Güler, 2012: 11-13).

İş arama davranışı “itici” ve “çekici” motivasyonları barındırmaktadır. Bireylerin mevcut işlerinin kendilerini alternatif işlere yöneltecekleri şekilde rahatsızlık veya memnuniyetsizlik içermesi “itici” motivasyonu oluştururken, bireylerin iş arama maliyetlerini veya zorluklarını yeni iş bulma olasılığıyla karşılaştırarak, yeni iş bulma kararını değerlendirmeye alması “çekici” motivasyonu oluşturmaktadır (Bretz Jr. vd., 1994: 278-280).

İş aramanın belirleyicileri genel olarak bireysel özellikler, durumsal özellikler ve emek piyasası özellikleri olarak kategorize edilebilmektedir. Bireysel özellikler bireyin büyük ölçüde

kalıcı özelliklerini yansıtmakla birlikte; kişilik özellikleri (özyeterlik vb.), biyografik özellikleri (cinsiyet, ırk vb.) ve beşeri sermayeyi (yetenek, eğitim seviyesi, iş tecrübesi vb.) kapsamaktadır. Belirli istihdam ve kişisel koşullar veya bireyin belli bir duruma yönelik tepkilerine göre değişebilen durumsal özellikler arasında finansal ihtiyaç ve işe bağlılık gibi öncüller yer alabilmektedir. Durumsal özellikler genel iş tutumları (iş tatmini, örgütsel bağlılık vb.), nesnel faktörler (ücret ve yan haklar, çalışma koşulları vb.) ve nesnel faktörlere yönelik algı ve tepkileri (ücretin adil olduğu algısı, yöneticiler ve/veya çalışma ortamına karşı hisler vb.) kapsamaktadır. Son olarak emek arz talebini etkileyerek iş arama sürecini etkileyen emek piyasası özellikleri arasında alternatif fırsatlar, maliyet-fayda kararları ve aranan işin hangi sektörde olduğu ve işin türü yer almaktadır (Boswell, 2007: 414-415). Görüldüğü üzere, iş arama sürecini etkileyen çok sayıda belirleyici faktör bulunmaktadır.

İş aramayı ölçmek için ise iki yaklaşım bulunmaktadır. İlki özgeçmiş hazırlamak, iş başvurusu formu doldurmak, potansiyel bir işvereni aramak gibi bireyin belirli zaman diliminde gerçekleştirdiği davranışların sayısına bakmaktır. Bu sayı arttıkça, daha yoğun iş arama faaliyetinin gerçekleştiği sonucuna varılmaktadır. İkincisi ise iş aramaya harcanan yoğunluğu ve çabayı değerlendirme yoluyla gerçekleşmektedir. Bu kapsamda bir kişiden belli zaman dilimi içerisinde çeşitli iş arama davranışlarını ne sıklıkla gerçekleştirdiğinin derecelendirmesinin istenmesi örnek verilebilmektedir. Emek piyasasına yeni girenler, işsiz bireyler ve çalıştığı halde alternatif iş fırsatlarını değerlendirmeye açık olan bireylerin iş arama sürecinin başarılı şekilde nihayete ermesi genellikle bu sürecin istihdam edilme ile sonuçlanmasına bağlıdır. Bunun yanında iş görüşmelerinin ve/veya alınan tekliflerin sayısının fazlalığı, genellikle bireyin kişisel bakış açısına bağlı olarak değişen alınan tekliflerin ve nihayetinde kabul edilen işin kalitesi, iş arama süresinin kısa olması gibi faktörler iş arama başarısının göstergelerindendir (Boswell, 2007: 414-415).

Literatürde iş arama davranışına yönelik geliştirilen birtakım modeller olduğu görülmektedir. Bu çalışma kapsamında literatürde önemli yer tutan üç model aktarılacaktır. Bunlar; Soelberg'in Genellenmiş Karar Süreci Modeli, Barber ve diğerlerinin İş Arama Modeli ve Blau Modeli olarak sıralanabilmektedir.

Soelberg iş arayanlarla yaptığı detaylı görüşmeler sonrasında, iş arama davranışına yönelik geliştirmiş olduğu modeli “genellenmiş” model olarak adlandırırsa da, esasında söz konusu model iş arama ve seçim için özelleşmiş modeldir. Solberg'in modeli, iş arama ve seçim durumlarında ortaya çıkan eylemleri ve süreçleri tanımlamakla birlikte, dört aşamadan oluşmaktadır. Bu aşamalar; ideal işin tanımlanması, iş arama planlaması, iş arama ve seçim,



alınan kararın doğrulanması ve karara bağlılık şeklindedir. İlk aşama olan işin tanımlanmasına göre bireyler iş aramaya başlamadan önce kendi bakış açıları çerçevesinde ideal işi belirlemeye çalışmaktadır. Bu belirleme, genellikle yazılı olmayan ve bireyin kendine ait olan kişisel değerler listesi ve bireylerin sahip olduklarına inandıkları iş yeterlilikleri listesi açısından değerlendirilerek yapılır. İkinci aşama olan iş arama planlaması ise bireyin en iyi işi bulmak için ölçülebilir kriterler geliştirme, iş aramaya dikkat, zaman, çaba, para ayırma, iş alternatifleri sunacak arama kaynaklarını bulma (sosyal çevreden yardım isteme, istihdam hizmetlerini kullanma vb.) süreçlerini içermektedir. Üçüncü aşama olan iş arama ve seçim aşamasında potansiyel işler değerlendirilmekte, süreç içerisinde hedef ve kriterlerde değişimler yaşanabilmekte ve işin kabul edilip edilmeyeceğine karar verilmektedir. Bu aşama ilk arama kaynağının etkinleştirilmesiyle başlamakta ve iş arayan kişi artık yeni alternatiflerle ilgilenmediğini beyan edene kadar devam etmektedir. Son aşama olan alınan kararın doğrulanması ve karara bağlılık aşamasında, bireyler tercih etmiş oldukları işin olumlu yönlerini vurgulayarak seçmiş oldukları işi doğrulamakta ve seçmiş oldukları işe bağlanarak sosyal destek arayışı içinde çevresine duyurmaktadırlar (Power & Aldag, 1985: 49-50).

Barber ve diğerleri (1994) iş arama davranışının zaman içinde neden ve nasıl değişeceğini görebilmek için üç model önermiştir. Bunlar; sıralı model, öğrenme modeli ve duygusal tepki modelidir. Bu modellerde iş bulma ve seçme açısından kritik olarak görülen; iş arama sürecinde kullanılan kaynaklar, iş arama yoğunluğu ve iş arama sonucu elde edilen bilginin niteliği olmak üzere iş aramanın üç yönüne odaklanılmıştır. Sıralı modele göre iş arama faaliyetlerinin belli aşamaları bulunmakla birlikte, bu aşamalar mantıksal sıra izlemektedir (Barber vd., 1994: 740-741). Öğrenme modeli ise iş arayanların arama süreçleri devam ettikçe daha etkili ve verimli yöntemlere yöneleceklerini ileri sürmektedir. Bu bilgiler kişisel deneyimlerle, başkalarının iş arama sürecindeki başarılarını gözlemleyerek ya da literatürde iş aramaya dair araştırmaları takip ederek edinilebilmektedir. Duygusal modelde ise diğer iki modelin aksine bilişsel süreçlere odaklanmamakta, iş aramaya verilen duygusal tepkilere odaklanmaktadır. Buna göre; bazı iş arama davranışlarının stresli olduğu ve bu strese bağlı olarak iş arama davranışının sürdürülmemesiyle sonuçlanabileceği ileri sürülmüştür (Barber vd., 1994: 745-746).

Blau (1994) ise iş arama davranışında hazırlık aşaması ve aktif iş arama olmak üzere iki farklı sürecin olduğunu ileri sürmektedir. Hazırlık aşaması bireyin iş arama bilgisi için göstermiş olduğu çabayı içermektedir. Bu kapsamda bireyler akrabalar, mevcut meslektaşlar, önceki işverenler, gazete ilanları gibi farklı kaynaklar aracılığıyla potansiyel iş fırsatlarını topladıkları iş arama dönemi içerisindeyler. Aktif iş arama aşaması ise iş arayan bireyin

işverene özgeçmişini gönderdiği, potansiyel işverenlerle görüşmeler yapmaya başladığı dönemi içermektedir (Blau, 1994: 289). Aktif iş arama aşaması daha stresli süreci içermekle birlikte, hazırlık aşamasından sonra olmak zorundadır (Hoye, 2017: 29). Görüldüğü üzere, iş arama davranışına yönelik geliştirilen modeller arasında Blau'nun modeli en basit ve anlaşılabilir modeldir. İş arama davranışını iki aşama olarak ele alan bu model sıralı olarak iki aşamanın gerçekleşmesiyle iş arama davranışının olumlu sonuçlanması sürecini içermektedir. Bu çalışma kapsamında iş arama davranışını ölçmek amacıyla Blau'nun geliştirdiği model üzerinden hareket edilmiştir.

### **2.3. Belirsizliğe Tahammülsüzlük ve İş Arama Davranışı Arasındaki İlişki**

İş arama ve bulma süreci genellikle zor ve sıkıntılı yolculuk olmakla birlikte; beraberinde başarısızlık, hayal kırıklığı, engellenmişlik, kaygı, depresyon ve büyük bir belirsizlik içeren sürece dönüşebilmektedir (Keser & Kümbül Güler, 2016: 151). Kişinin önceki deneyimleri ve belirsizliğe yönelik bakış açısı belirsizliğin bireyler üzerindeki etkisinin farklılık göstermesine sebep olabilmektedir. Belirsizliğe tahammülsüzlük durumu kişinin kariyerle ilgili davranışlarını ve karar verme süreçlerini olumsuz etkileyebilmektedir (Ari & Eşkisü, 2025: 4-5). Literatürde belirsizliğe tahammülsüzlük ile kariyer kararı verme ilişkisini ortaya koyan çalışmaların mevcut olduğu görülmektedir (Bkz. Arbona vd., 2021; Doğanülkü, 2022; Ari & Eşkisü, 2025). Bu sebeple bireylerin belirsizliğe tahammülsüzlük durumları kariyer yolculuklarında belirleyici kişilik faktörü olarak ele alınmakta ve bu durum kariyer danışmanlık programları tarafından da azaltılmaya çalışılmaktadır (Owen, 2021). İş arama süreci de şüphesiz ki kariyer yolculuğunun en belirleyici aşamalarındandır. Öyle ki, Zikic ve Saks (2009)'ın geliştirdiği iş arama süreci modellerinde iş arama davranışı istihdam durumunu belirleyen değişken olarak yer almaktadır. Bu modelde iş aramaya yönelik tutum ve duygular ise iş arama davranışının ancak öncülleri olarak kendilerine yer bulmuşlardır. Bu sebeple, iş aramaya yönelik tutumları veya duyguları araştırmanın yanında, iş arama davranışının kendisine odaklanmak işsizliğin nedenlerini anlamak ve politika önerileri geliştirmek açısından daha isabetlidir.

Bu çalışma kapsamında, iş arama davranışı yukarıda sayılan sebepler doğrultusunda incelemeye alınmıştır. İş arama sürecinin belirsizliklerle dolu doğası göz önüne alındığında, bireylerin belirsizliğe tahammülsüzlük durumlarının iş arama davranışı üzerindeki etkisi araştırmanın merkezini oluşturmuştur. Literatürde, belirsizliğe tahammülsüzlük ve iş arama davranışı arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaya rastlanmamakla birlikte, iş arama kaygısı (Bkz. Zhao vd., 2024), iş bulma inancı (Bkz. Bozkur vd., 2020) veya işsizlik kaygısı (Bkz. Ayhan,

vd., 2022) gibi bilişsel ve duygusal değişkenlerin belirsizliğe tahammülsüzlükle olan ilişkisi ortaya konulmuştur. Bu çalışmada ise iş arama sürecinin davranışsal boyutu ile belirsizliğe tahammülsüzlük arasındaki ilişkiyi araştırarak, iş arama davranışının tüm boyutlarında belirsizliğe tahammülsüzlüğün etkisinin ortaya konulması ile literatüre katkı sunulması amaçlanmıştır.

Literatüre bakıldığında, belirsizliğe tahammülsüzlüğün iş arama davranışı üzerinde azaltıcı etkisinin olduğunu düşünmek için pek çok sebep bulunabilir. Yukarıda da belirtildiği gibi, belirsizliğe tahammülsüzlük kaygı bozuklukları ile ilişkilendirilen kişilik değişkeni olarak tanımlanmaktadır (Freston vd., 1994; Dugas vd., 1998; Carleton vd., 2007: 105). Bu sebeple, belirsizliğe tahammülsüzlüğün kaygıyı artırıcı kişilik değişkeni olarak iş arama davranışı üzerinde anlamlı ve negatif yönlü etkilerinin olacağı tahmin edilmektedir.

İş arama davranışının kişilik değişkenlerinden ve kaygıdan etkilendiğini ortaya koyan çalışmalar da literatürde mevcuttur. Örneğin Kanfer ve diğerleri (2001) çalışmalarında, nörotisizm ile iş arama davranışı arasında negatif ve anlamlı ilişki olduğunu bulmuşlardır. Yazarlar, nörotisizm puanı yüksek bireylerin kaygıyı yönetmekte zorlanmaları sebebi ile iş arama davranışında daha az bulunduklarını tahmin etmektedirler. Sonraki yıllarda ise kaygının iş arama davranışı üzerindeki etkisini gösteren bir çalışma Wang ve diğerleri (2017) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada, mezun olmadan önce iş bulmak istediğini belirten öğrenciler üzerine çalışılmışlar ve kaygı düzeyinin artmasının anlamlı olarak iş arama davranışını azalttığını bulmuşlardır.

İş arama davranışı ve belirsizliğe tahammülsüzlük arasındaki ilişki, değişkenlerin alt boyutları üzerinden de ortaya konulabilir. Belirsizliğe tahammülsüzlüğün alt boyutlarından biri olan engelleyici kaygı, bireyi harekete geçmekten alıkoyan durumu işaret etmektedir (Brenbaum vd., 2008: 123). Bu sebeple, belirsizliğe tahammülsüzlüğü yüksek olan bireyin proaktif iş arama davranışında bulunması belirsizliğe tahammülsüzlüğü düşük bireye göre daha zor görünmektedir. Bunu destekleyecek çalışmalar da literatürde mevcuttur. Örneğin, Le ve Lin (2023)'in çalışmasında proaktif kişilik özellikleri düşük bireylerin daha az iletişim ağı (network) kurma davranışında bulundukları ortaya konulmuştur. İletişim ağı kurma davranışını hazırlık niteliğinde iş arama davranışlarına örnek olarak ele aldığımızda, engelleyici kaygının iş arama davranışı üzerinde olumsuz etkisinin olabileceği tahmin edilebilir. Tüm bunlar ışığında, belirsizliğe tahammülsüzlüğü yüksek olan bireylerin daha az iş arama davranışında bulunacakları düşünülmektedir.

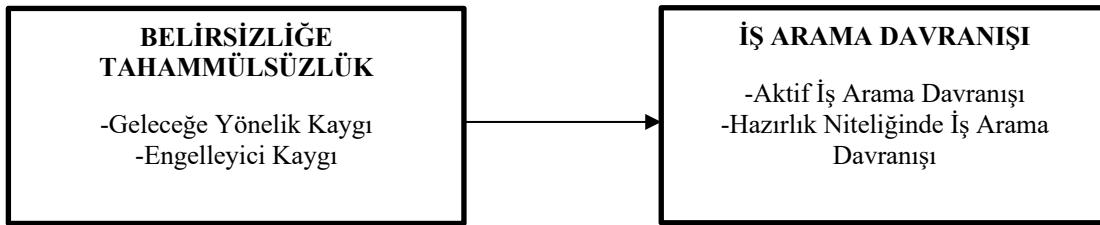
### 3. Araştırmanın Metodolojisi

#### 3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırma kapsamında İstanbul'da 15-29 yaş aralığındaki gençlerin belirsizliğe tahammülsüzlük durumlarının iş arama davranışları üzerindeki etkisini incelemek amaçlanmıştır. Araştırmanın bir diğer amacı ise iş arama davranışı ve belirsizliğe tahammülsüzlük değişkenlerinin, demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymaktır. Araştırma, kişilik değişkenlerinin iş arama davranışı üzerindeki etkisini ortaya koyması bakımından önemlidir. Diğer taraftan, konunun ülkenin geleceği açısından en belirleyici grup olan gençler özelinde çalışılmış olması ayrıca önem teşkil etmektedir.

Bu kapsamda araştırmanın hipotezleri şu şekilde ifade edilebilmektedir:

H1: Belirsizliğe tahammülsüzlük iş arama davranışı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahiptir.



Şekil 1.

*Araştırma Modeli*

Araştırma kapsamında, demografik değişkenlerin belirsizliğe tahammülsüzlük ve iş arama davranışı üzerinde etkili olup olmadığı da test edilmiştir. Bu sebeple H2 ve H3 aşağıdaki gibi ifade edilmiştir:

H2: İş arama davranışı demografik değişkenlere göre farklılaşmaktadır.

H3: Belirsizliğe tahammülsüzlük demografik değişkenlere göre farklılaşmaktadır.

#### 3.2. Araştırmanın Yöntemi ve Uygulanması

Araştırmanın amacını gerçekleştirebilmek amacıyla nicel araştırma yöntemlerinden anket uygulaması tercih edilmiştir. Bu kapsamda çalışmanın amacını belirlemeye yönelik oluşturulan soru formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; yaş, cinsiyet, çalışıp/çalışmama durumu gibi ifadeleri içeren demografik değişkenlere ilişkin sorular; ikinci bölümde belirsizliğe tahammülsüzlük durumunu ölçmeye yönelik sorular; üçüncü bölümde ise iş arama davranışını ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır.

Üçüncü bölümde belirsizliğe tahammülsüzlüğü ölçmek için Carleton, Norton ve Asmundson (2007) tarafından geliştirilen ve Sarıçam, Erguvan, Akın ve Akça (2014) tarafından Türkçeye uyarlanan Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği Kısa Formu kullanılmıştır. Ölçek 12 madde ve 2 alt boyuttan oluşan 5’li likert ölçüm aracından oluşmaktadır. Bu boyutlar ileriye dönük kaygı ve engelleyici kaygı olarak adlandırılmıştır.

Sarıçam ve arkadaşları (2004) tarafından geliştirilen Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği Kısa Formu için geçerlik ve güvenirlik çalışmaları kapsamında öncelikle veri setinin faktör analizi için uygunluğunu belirlemek amacıyla uygulanan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi sonucu .85 olarak bulunmuş, Bartlett küresellik testi ise anlamlı çıkmıştır ( $\chi^2 = 5052.53$ ,  $sd = 66$ ,  $p < .001$ ); bu da verinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Açıklayıcı faktör analizi temel bileşenler yöntemiyle ve oblik döndürme tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiş; ölçeğin özgün yapısına sadık kalınarak iki faktörlü model sınırlandırılmıştır. Analiz sonuçlarına göre faktör yüklerinin .55 ile .87 arasında değiştiği, bu iki faktörün toplam varyansın %78.57’sini açıkladığı görülmüştür. Yapı geçerliği kapsamında yürütülen doğrulayıcı faktör analizinde ise tek boyutlu modelin kabul edilebilir düzeyde uyum gösterdiği saptanmıştır ( $\chi^2 = 147.20$ ,  $sd = 48$ ,  $RMSEA = .073$ ,  $CFI = .95$ ,  $IFI = .95$ ,  $GFI = .94$ ,  $SRMR = .046$ ). Ölçeğin güvenilirliğine ilişkin yapılan analizlerde Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı tüm ölçek için .88, ileriye dönük kaygı alt boyutu için .84 ve engelleyici kaygı alt boyutu için .77 olarak bulunmuştur. Ayrıca, madde analizi sonuçları madde-toplam korelasyonlarının .42 ile .68 arasında değiştiğini göstermiş; alt ve üst %27’lik gruplar arasında yapılan karşılaştırmalarda ise madde puanları bakımından anlamlı farklar elde edilmiştir ( $t(590) = 11.70-28.25$ ,  $p < .001$ ). Bu bulgular, ölçeğin hem yapı geçerliği hem de güvenirliği açısından yeterliliğini ortaya koymaktadır.

Üçüncü bölümde iş arama davranışını ölçmek için ise Blau (1993) tarafından geliştirilen ve Başbuğ (2008) tarafından Türkçeye uyarlanan İş Arama Davranışı Ölçeği kullanılmıştır. Orijinal ölçek Blau (1993) tarafından bireylerin aktif iş arama ve hazırlık niteliğindeki iş arama davranışlarını ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Çalışma kapsamında, yeni mezun öğrencilerin de temsil edilmesi amacı ile Saks ve Ashforth (1999) tarafından ölçeğe iki madde daha eklenmiş hali kullanılmıştır. Böylece ölçek 12 madde ve 2 alt boyuttan oluşan 5’li likert ölçüm aracı halini almıştır.

Başbuğ’un (2008) gerçekleştirdiği açıklayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin üç faktörlü yapı sergilediği görülmüştür. Ancak 5. ve 10. maddeleri ölçek dışında bırakmamak adına analiz iki faktörle sınırlandırılarak tekrar yapılmış ve bu kez tüm maddelerin .42 ve .83 arasında

değişen faktör yükleriyle iki faktörden birine yerleştiği görülmüştür. Ancak, orijinal ölçekte “hazırlık niteliğindeki iş arama davranışı” faktörü altında yer alan “Bir gazete, dergi, meslek kuruluşu panosu ya da internetten iş ilanlarını okudum.” ve “Özgeçmişimi hazırladım veya gözden geçirdim.” maddeleri bu çalışmada “aktif iş arama davranışı” faktörüne yüklenmiştir. Buna karşın, bu çalışmada yalnızca “İlgilendiğim kariyer ya da işler hakkında bilgi sahibi olmak için bilgilendirici görüşmeler yaptım ya da toplantılara katıldım.”, “İş bulma ya da değiştirme hakkında kitap ya da makale okudum.”, “Kendime en uygun işi belirlemek için ilgilerim ve yeteneklerim üzerine detaylıca düşündüm.” ve “İş imkânları hakkında arkadaş ya da akrabalarla konuştum.” gibi ifadeler hazırlık niteliğinde iş arama davranışı kapsamında değerlendirilmiştir. Faktörlerin güvenirlik düzeyine bakıldığında, hazırlık niteliğindeki iş arama faktörünün Cronbach Alfa katsayısı .60 iken, aktif iş arama faktörü için bu değer .82 olarak bulunmuştur (N=154).

Bu çalışmada kolayda örnekleme yolu kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini İstanbul’da ikamet edip, 15-29 yaş grubunda olan çalışıp çalışmama durumu fark etmeksizin iş arayan bireyler oluşturmuştur. Söz konusu anket elektronik yöntemlerle katılımcılara ulaştırılmıştır. Anket uygulaması öncesinde İstanbul Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu’na başvuru yapılarak gerekli izinler alınmıştır. Araştırma sonucunda toplanan veriler istatistiki araştırmalarda kullanılan SPSS-30 paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir.

Araştırma kapsamında İstanbul’da 15-29 yaş aralığında olan ve iş arayan 169 katılımcıya uygulama yapılmıştır. Bu uygulama sonucunda 25 katılımcının verileri anketleri tam doldurmamaları ya da gelişigüzel doldurmaları sebepleriyle analize dahil edilmemiş, 144 katılımcı analize dahil edilmiştir.

Araştırmada kullanılacak örneklem büyüklüğü, istatistiksel olarak anlamlı ve güçlü sonuçlar elde edebilmek amacıyla G-Power 3.1.9.7 yazılımı (Faul vd., 2009) kullanılarak yapılan a priori güç analizi ile belirlenmiştir. Yapılan analizde, orta düzeyde etki büyüklüğü ( $f^2 = 0.15$ ; Cohen, 1988), %5 anlamlılık düzeyi ( $\alpha = 0.05$ ) ve %95 test gücü ( $1-\beta = 0.95$ ) esas alınmıştır. Analiz, hipotez testine konu olan bağımsız değişken sayısının bir, modelde yer alan toplam değişken sayısının iki olduğu çoklu doğrusal regresyon modeline göre gerçekleştirilmiştir. Bu parametreler doğrultusunda, araştırmanın istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar üretmesi için minimum 89 katılımcıya ihtiyaç duyulduğu hesaplanmıştır. Belirlenen bu örneklem büyüklüğü ile analiz gücü (actual power) %95’in üzerindedir (0.9518), bu da araştırma sonucunda beta hatasının oldukça düşük tutulduğunu göstermektedir.

Aşağıda Tablo 1’de katılımcıların demografik özelliklerine yer verilmiştir.

Tablo 1.

*Katılımcıların Demografik Özellikleri*

|                              | Frekans    | Yüzde        |                                   | Frekans    | Yüzde        |                               | Frekans    | Yüzde        |
|------------------------------|------------|--------------|-----------------------------------|------------|--------------|-------------------------------|------------|--------------|
| <b>Cinsiyet</b>              |            |              | <b>Hanede Yaşayan Kişi Sayısı</b> |            |              | <b>İstihdam Durumu</b>        |            |              |
| Kadın                        | 101        | 70.1         | 1- 3 kişi                         | 69         | 48           | Çalışıyor                     | 71         | 49.3         |
| Erkek                        | 43         | 29.9         | 4 kişi ve üzeri                   | 75         | 52.1         | Çalışmıyor                    | 73         | 50.7         |
| <b>Eğitim Durumu</b>         |            |              | <b>Bireysel Aylık Gelir (TL)</b>  |            |              | <b>Hane Aylık Geliri (TL)</b> |            |              |
| Lise                         | 32         | 22.2         | Yok                               | 42         | 29.2         | 20.000 ve altı                | 96         | 66.7         |
| Ön Lisans                    | 7          | 4.9          | 10.000 ve altı                    | 66         | 45.9         | 20.001- 40.000                | 39         | 27.1         |
| Lisans                       | 74         | 51.4         | 10.001-20.000                     | 30         | 20.8         | 40.001 ve üzeri               | 9          | 6.3          |
| Lisansüstü                   | 28         | 21.5         | 20.001 ve üzeri                   | 6          | 4.2          |                               |            |              |
| <b>Toplam Çalışma Süresi</b> |            |              | <b>İşsizlik Süresi</b>            |            |              | <b>İş Arama Süresi</b>        |            |              |
| 1 yıl ve daha az             | 29         | 20.1         | Hiç çalışmadım                    | 18         | 12.5         | 6 aydan az                    | 92         | 63.9         |
| 1 yıldan fazla, 5 yıldan az  | 23         | 16.0         | 6 aydan az                        | 23         | 15.9         | 6 ay-1 yıl arası              | 19         | 13.2         |
| 5 yıl ve üzeri               | 21         | 14.6         | 6 ay-1 yıl arası                  | 14         | 9.7          | 1 yıldan fazla                | 33         | 22.9         |
| Çalışmıyor                   | 71         | 49.3         | 1 yıldan fazla                    | 18         | 12.5         |                               |            |              |
|                              |            |              | Çalışıyor                         | 71         | 49.3         |                               |            |              |
| <b>Toplam</b>                | <b>144</b> | <b>100.0</b> | <b>Toplam</b>                     | <b>144</b> | <b>100.0</b> | <b>Toplam</b>                 | <b>144</b> | <b>100.0</b> |

#### 4. Araştırmanın Bulguları

##### 4.1. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) Sonuçları

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. DFA, önceden kuramsal olarak belirlenmiş faktör yapısının verilerle ne ölçüde örtüştüğünü değerlendirmek için kullanılan analiz yöntemidir (Brown, 2015). Bu çalışmada, bağımlı ve bağımsız değişkenlere ilişkin olarak kullanılan ölçme araçlarının, kuramsal olarak öngörülen faktör yapısını veriler üzerinde doğrulayıp doğrulamadığını test etmek amacıyla DFA tercih edilmiştir. Tablo 2’de DFA sonucunda elde edilen belirsizliğe tahammülsüzlük ve iş arama davranışına ait uyum indeksleri değerlerine ve literatürde bu değerlerin kabul edilebilirliklerine dair çalışmalara yer verilmiştir.

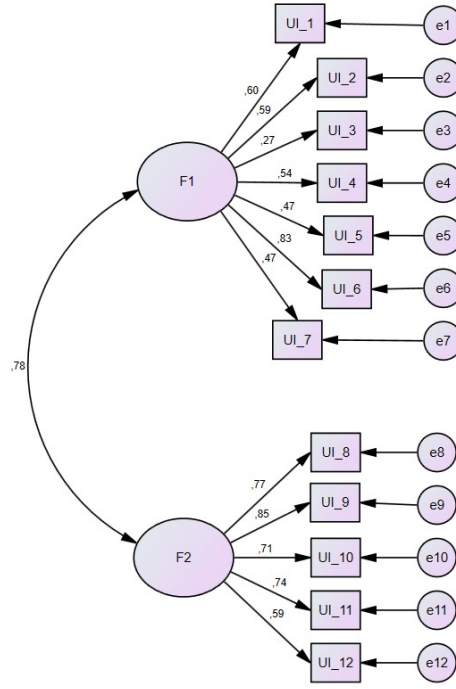
Tablo 2.

*Kullanılan Ölçeklerin DFA Uyum İndeksleri Değerleri*

| İndeks      | Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği | İş Arama Davranışı Ölçeği | Kabul Edilen Aralık                        | Kaynak                                     |
|-------------|------------------------------------|---------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|
| $\chi^2/sd$ | 1.634                              | 1.712                     | < 3: iyi uyum, < 5: kabul edilebilir       | Kline (2016); Schermelleh-Engel vd. (2003) |
| RMSEA       | .067                               | .071                      | < .05: mükemmel, .05-.08: kabul edilebilir | Browne & Cudeck (1993)                     |
| AGFI        | .858                               | .864                      | > .90: iyi, > .85: kabul edilebilir        | Hooper vd. (2008)                          |
| GFI         | .904                               | .911                      | > .90: iyi uyum                            | Hu & Bentler (1999)                        |
| CFI         | .942                               | .947                      | > .95: mükemmel, > .90: kabul edilebilir   | Bentler (1990); Hu & Bentler (1999)        |
| IFI         | .943                               | .948                      | > .95: mükemmel, > .90: kabul edilebilir   | Byrne (2010)                               |

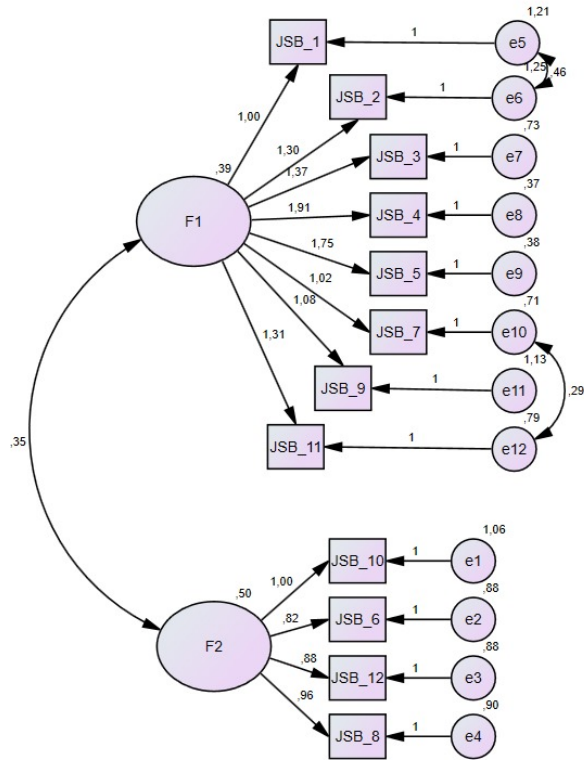
Her iki ölçek için de DFA sonuçları model uyumunun kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. RMSEA değerleri idealin biraz üzerinde olsa da (.05'in üstünde), .08'in altında kalmaları nedeniyle modelin kabul edilebilir düzeyde uyum sağladığı söylenebilir. Diğer tüm indeksler ya iyi ya da güçlü kabul edilebilirlik düzeyinde bulunmaktadır. Şekil 2' de belirsizliğe tahammülsüzlük ölçeği için yapılan DFA modeli, Şekil 3'de ise iş arama davranışı için yapılan DFA modeline yer verilmiştir.





Şekil 2.

*Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği DFA Modeli*



Şekil 3.

*İş Arama Davranışı Ölçeği DFA Modeli*

#### 4.2. Değişkenler Arasındaki İlişkileri Gösteren Korelasyon Tablosu

Analizlere geçmeden önce Tablo 3’de araştırma değişkenleri arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon tablosuna yer verilmiştir. Tablodan görüleceği gibi, eğitim durumu, hane halkı sayısı vb. demografik değişkenler hem belirsizliğe tahammülsüzlüğün hem de iş arama davranışının alt boyutları ile anlamlı ilişkiler göstermiştir.

Tablo 3.

*Değişkenler Arasındaki İlişkileri Gösteren Korelasyon Tablosu*

|    | Değişkenler            | 1       | 2      | 3       | 4       | 5       | 6     | 7     | 8      | 9      | 10     |
|----|------------------------|---------|--------|---------|---------|---------|-------|-------|--------|--------|--------|
| 1  | Eğitim Durumu          |         |        |         |         |         |       |       |        |        |        |
| 2  | Hane Halkı Sayısı      | -,333** |        |         |         |         |       |       |        |        |        |
| 3  | Bireysel Gelir         | 0,137   | -0,147 |         |         |         |       |       |        |        |        |
| 4  | Hane Halkı Geliri      | ,242**  | 0,001  | ,470**  |         |         |       |       |        |        |        |
| 5  | Kıdem                  | -0,031  | 0,026  | -,591** | -,330** |         |       |       |        |        |        |
| 6  | İşsizlik Süresi        | ,200*   | -0,122 | ,508**  | ,249**  | -,614** |       |       |        |        |        |
| 7  | İş Arama Süresi        | 0,099   | -0,031 | -0,162  | -,250** | 0,013   | 0,081 | 0,081 |        |        |        |
| 8  | Aktif İş Arama         | 0,079   | -0,05  | -0,112  | -0,013  | -0,118  | 0,01  | 0,01  |        |        |        |
| 9  | Hazırlık N. İş Arama   | 0,034   | -0,016 | -0,017  | 0,019   | -,199*  | 0,051 | 0,051 | ,634** |        |        |
| 10 | Geleceğe Yönelik Kaygı | -0,004  | -0,078 | -0,071  | -0,046  | 0,074   | 0,038 | 0,038 | -0,04  | 0,038  |        |
| 11 | Engelleyici Kaygı      | -0,115  | -0,032 | -0,08   | -0,141  | -0,009  | 0,006 | 0,006 | 0,011  | -0,019 | ,617** |

\*\*p<0.01

\*p<0.05

Tablo 3’e göre; hane halkı sayısı ile eğitim durumu arasında negatif yönlü anlamlı ilişki vardır. Eğitim durumu yükseldikçe hane halkı sayısı azalmaktadır. Hane halkı geliri ile eğitim durumu arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki vardır. Hane halkı geliri arttıkça eğitim durumu yükselmektedir. Hane halkı geliri ile bireysel gelir arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki vardır. Hane halkı geliri arttıkça bireysel gelir artmaktadır. Kıdem ile bireysel gelir arasında negatif yönlü anlamlı ilişki vardır. Kıdem arttıkça bireysel gelir azalmaktadır. Kıdem ile hane halkı geliri arasında negatif yönlü anlamlı ilişki vardır. Kıdem arttıkça hane halkı geliri azalmaktadır. İşsizlik süresi ile eğitim durumu arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki vardır. Eğitim durumu yükseldikçe işsizlik süresi artmaktadır. İşsizlik süresi ile bireysel gelir arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki vardır. Bireysel gelir arttıkça işsizlik süresi artmaktadır. İşsizlik süresi ile hane halkı geliri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki vardır. Hane halkı geliri arttıkça işsizlik süresi artmaktadır. İşsizlik süresi ile kıdem arasında negatif yönlü anlamlı ilişki vardır. Kıdem arttıkça

işsizlik süresi azalmaktadır. İş arama süresi ile hane halkı geliri arasında negatif yönlü anlamlı ilişki vardır. Hane halkı geliri arttıkça iş arama süresi azalmaktadır. Hazırlık niteliğinde iş arama davranışı ile kıdem arasında negatif yönlü anlamlı ilişki vardır. Kıdem arttıkça hazırlık niteliğinde iş arama davranışı azalmaktadır. Hazırlık niteliğinde iş arama davranışı ile aktif iş arama davranışı arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki vardır. Hazırlık niteliğinde iş arama davranışı arttıkça, aktif iş arama davranışı artmaktadır. Engelleyici kaygı ile geleceğe yönelik kaygı arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki vardır. Engelleyici kaygı arttıkça, geleceğe yönelik kaygı da artmaktadır.

#### 4.3. Regresyon Analizi

Araştırma kapsamında ileri sürülen birinci hipotezin testi için belirsizliğe tahammülsüzlük ile iş arama davranışı arasında regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizinde belirsizliğe tahammülsüzlüğün alt boyutları bağımsız değişken olarak yer alırken, iş arama davranışının alt boyutları bağımlı değişken olarak yer almıştır. Böylece, belirsizliğe tahammülsüzlüğün iş arama davranışı üzerindeki etkisi test edilmiştir. Regresyon analizi sonuçlarına Tablo 4 ve Tablo 5’de yer verilmiştir.

Tablo 4.

*Aktif İş Arama Davranışı ve Belirsizliğe Tahammülsüzlük Arasında Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları*

| Değişkenler                                                              | Beta  | t     | P    | R2   | Adjusted R2 | F    | df | Sig. |
|--------------------------------------------------------------------------|-------|-------|------|------|-------------|------|----|------|
| Geleceğe Yönelik Kaygı                                                   | -.075 | -.075 | .483 |      |             |      |    |      |
| Engelleyici Kaygı                                                        | .057  | .536  | .593 | .004 | -.011       | .256 | 2  | .775 |
| <i>Bağımlı Değişken: Aktif İş Arama Davranışı</i>                        |       |       |      |      |             |      |    |      |
| <i>Bağımsız Değişkenler: Geleceğe Yönelik Kaygı ve Engelleyici Kaygı</i> |       |       |      |      |             |      |    |      |
| p< .05                                                                   |       |       |      |      |             |      |    |      |

Tablo 5.

*Hazırlık Niteliğinde İş Arama Davranışı ve Belirsizliğe Tahammülsüzlük Arasında Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları*

| Değişkenler                                                              | Beta  | t     | P    | R2   | Adjusted R2 | F    | df | Sig. |
|--------------------------------------------------------------------------|-------|-------|------|------|-------------|------|----|------|
| Geleceğe Yönelik Kaygı                                                   | .080  | .745  | .458 |      |             |      |    |      |
| Engelleyici Kaygı                                                        | -.068 | -.634 | .527 | .004 | -.010       | .302 | 2  | .740 |
| <i>Bağımlı Değişken: Hazırlık Niteliğinde İş Arama Davranışı</i>         |       |       |      |      |             |      |    |      |
| <i>Bağımsız Değişkenler: Geleceğe Yönelik Kaygı ve Engelleyici Kaygı</i> |       |       |      |      |             |      |    |      |
| p< .05                                                                   |       |       |      |      |             |      |    |      |

Araştırma kapsamında yapılan çoklu regresyon analizleri sonucunda, belirsizliğe tahammülsüzlük alt boyutları olan geleceğe yönelik kaygı ve engelleyici kaygının, iş arama davranışının hem aktif iş arama davranışı hem de hazırlık niteliğinde iş arama davranışı boyutları üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmadığı görülmüştür.

İlk olarak, aktif iş arama davranışını yordamak amacıyla kurulan modele ilişkin analiz sonuçlarına göre, bağımsız değişkenlerin modele anlamlı katkı sağlamadığı tespit edilmiştir ( $F(2, 141) = 0.256, p = .775$ ). Bu modele ilişkin açıklanan varyans oranı oldukça düşüktür ( $R^2 = .004$ ) ve düzeltilmiş  $R^2$  değeri negatif çıkmıştır (Adj.  $R^2 = -.011$ ), bu da modelin rastlantısal değişimden daha zayıf açıklayıcılık sunduğunu göstermektedir. Değişken bazında bakıldığında, geleceğe yönelik kaygının aktif iş arama davranışı üzerindeki etkisi anlamlı değildir ( $\beta = -.075, t = -.075, p = .483$ ); engelleyici kaygının da benzer şekilde anlamlı etkisi bulunmamaktadır ( $\beta = .057, t = .536, p = .593$ ).

Benzer şekilde, hazırlık niteliğinde iş arama davranışına yönelik olarak kurulan ikinci regresyon modeli de istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $F(2, 141) = 0.302, p = .740$ ). Bu modelde de açıklanan varyans oldukça düşük olup ( $R^2 = .004$ ), düzeltilmiş  $R^2$  değeri negatiftir (Adj.  $R^2 = -.010$ ). Geleceğe yönelik kaygı değişkeni bu modelde de anlamlı yordayıcı değildir ( $\beta = .080, t = .745, p = .458$ ). Aynı şekilde, engelleyici kaygının da hazırlık niteliğinde iş arama davranışı üzerinde anlamlı etkisi görülmemektedir ( $\beta = -.068, t = -.634, p = .527$ ). Bu bulgular, belirsizliğe tahammülsüzlük alt boyutlarının iş arama davranışının iki farklı yönü üzerinde anlamlı yordayıcı olmadığını göstermektedir.

Sonuç olarak H1 hipotezi regresyon analizi sonuçlarına göre desteklenmemiştir. Beklendiğinin aksine, iş arama davranışı ile belirsizliğe tahammülsüzlük arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. Belirsizliğe tahammülsüzlüğün iki alt boyutu olan geleceğe yönelik kaygı ve engelleyici kaygı ne aktif iş arama davranışındaki ne de hazırlık niteliğindeki iş arama davranışındaki varyansı anlamlı şekilde açıklayamamaktır.

#### **4.4. ANOVA Analizi**

Araştırma kapsamında ileri sürülen ikinci ve üçüncü hipotezin testi için ANOVA Analizi yapılmıştır. Demografik bilgi formunda yer alan demografik değişkenlerin tümü için ayrı ayrı ANOVA analizleri yapılmıştır. Bu analizler H2 ve H3 hipotezlerinde söz edildiği gibi, belirsizliğe tahammülsüzlük ve iş arama davranışının demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığını test etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmada, gerçekleştirilen ANOVA analizleri içerisinde yalnızca anlamlı fark bulunanlara yer verilmiştir.

Bu kapsamda ikinci hipotez olan “iş arama davranışı demografik değişkenlere göre farklılaşmaktadır” ve üçüncü hipotez olan “belirsizliğe tahammülsüzlük demografik değişkenlere göre farklılaşmaktadır” ifadelerinin testleri öncelikle çalışıp/çalışmama durumu fark etmeksizin tüm katılımcılar özelinde yapılmakla birlikte, devamında çalışan katılımcılar

ve çalışmayan katılımcılar özelinde ayrıca yapılmıştır. Yapılan testler sonucunda çalışan katılımcıların iş arama davranışlarında ve belirsizliğe tahammülsüzlük durumlarında demografik değişkenlere göre anlamlı fark bulunamadığı için, çalışmayan katılımcıların iş arama davranışlarına ve belirsizliğe tahammülsüzlük durumlarına ait sonuçlara yer verilmiştir.

### Tüm Katılımcıları Kapsayan ANOVA Analizi Sonuçları

Tablo 6.

*Aktif İş Arama Davranışı Alt Ölçeği Puanlarının İş Arama Süresine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları*

| Puan                     | Grup              | N  | X     | SS    | Var. K. | K.T     | Sd  | K.O   | F     | p    |
|--------------------------|-------------------|----|-------|-------|---------|---------|-----|-------|-------|------|
| Aktif İş Arama Davranışı | 6 aydan az        | 92 | 2.668 | .0883 | G.Arası | 7,263   | 2   | 3,631 | 4,552 | ,012 |
|                          | 6 ay- 1 yıl arası | 19 | 3.006 | .197  | G. İçi  | 111,683 | 140 | ,798  |       |      |
|                          | 1 yıldan fazla    | 32 | 3.195 | 1.030 | Toplam  | 118,946 | 142 |       |       |      |

p< .05

Tablo 6’da tüm katılımcılar özelinde aktif iş arama davranışının iş arama süresine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan ANOVA Testi sonuçlarına yer verilmiştir. Tablodan görüleceği üzere, aktif iş arama davranışı iş arama süresine göre farklılaşmaktadır.

Tablo 7.

*Aktif İş Arama Davranışı Alt Ölçeği Puanlarının İş Arama Süresine Göre Hangi Alt Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları*

| İş Arama Süresi (I) | İş Arama Süresi (J) | Mean Difference (I-J) | Std. Error | p    |
|---------------------|---------------------|-----------------------|------------|------|
| 6 aydan az          | 6 ay- 1 yıl arası   | -,338                 | ,225       | ,327 |
|                     | 1 yıldan fazla      | -,526                 | ,183       | ,018 |
| 6 ay- 1 yıl arası   | 6 aydan az          | ,338                  | ,225       | ,327 |
|                     | 1 yıldan fazla      | -,188                 | ,183       | ,767 |
| 1 yıldan fazla      | 6 aydan az          | ,526                  | ,183       | ,018 |
|                     | 6 ay- 1 yıl arası   | ,188                  | ,258       | ,767 |

p< .05

Tablo 7’de tüm katılımcıları kapsayacak şekilde aktif iş arama davranışının iş arama süresine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan ANOVA Testi sonuçlarına yer verilmiştir. Tablodan görüleceği üzere, 1 yıldan fazla süredir iş arayan katılımcıların aktif iş arama davranışları, 6 aydan az süredir iş arayan katılımcılara göre anlamlı olarak daha yüksektir.

Tablo 8.

*Hazırlık Niteliğindeki İş Arama Davranışı Alt Ölçeği Puanlarının Kıdeme Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları*

| Puan                                    | Grup                        | N  | X     | SS   | Var. K. | K.T    | Sd  | K.O   | F     | p    |
|-----------------------------------------|-----------------------------|----|-------|------|---------|--------|-----|-------|-------|------|
| Hazırlık Niteliğinde İş Arama Davranışı | 1 yıl ve daha az            | 29 | 3,370 | ,610 | G.Arası | 10,610 | 3   | 3,537 | 5,956 | ,001 |
|                                         | 1 yıldan fazla, 5 yıldan az | 23 | 2,663 | ,912 | G. İçi  | 83,129 | 140 | ,594  |       |      |
|                                         | 5 yıl ve üzeri              | 21 | 2,547 | ,853 | Toplam  | 93,739 | 143 |       |       |      |
|                                         | Çalışmıyor                  | 71 | 2,820 | ,753 |         |        |     |       |       |      |

p< .05

Tablo 8’de tüm katılımcıları kapsayacak şekilde hazırlık niteliğindeki iş arama davranışının kıdeme göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan ANOVA Testi sonuçlarına yer verilmiştir. Tablodan görüleceği üzere, hazırlık niteliğindeki iş arama davranışı kıdeme göre farklılaşmaktadır.

Tablo 9.

*Hazırlık Niteliğindeki İş Arama Davranışı Alt Ölçeği Puanlarının Kıdeme Göre Hangi Alt Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları*

| Kıdem (I)                   | Kıdem (J)                   | Mean Difference (I-J) | Std. Error | p    |
|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------|------------|------|
| 1 yıl ve daha az            | 1 yıldan fazla, 5 yıldan az | ,707                  | ,215       | ,015 |
|                             | 5 yıl ve üzeri              | ,823                  | ,220       | ,004 |
|                             | Çalışmıyor                  | ,550                  | ,169       | ,017 |
| 1 yıldan fazla, 5 yıldan az | 1 yıl ve daha az            | -,707                 | ,215       | ,015 |
|                             | 5 yıl ve üzeri              | ,115                  | ,232       | ,970 |
|                             | Çalışmıyor                  | -,157                 | ,184       | ,867 |
| 5 yıl ve üzeri              | 1 yıl ve daha az            | -,823                 | ,220       | ,004 |
|                             | 1 yıldan fazla, 5 yıldan az | -,115                 | ,232       | ,970 |
|                             | Çalışmıyor                  | -,272                 | ,191       | ,567 |
| Çalışmıyor                  | 1 yıl ve daha az            | -,550                 | ,169       | ,017 |
|                             | 1 yıldan fazla, 5 yıldan az | ,157                  | ,184       | ,867 |
|                             | 5 yıl ve üzeri              | ,272                  | ,191       | ,567 |

p< .05

Tablo 9’da tüm katılımcıları kapsayacak şekilde hazırlık niteliğindeki iş arama davranışının kıdeme göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan ANOVA Testi sonuçlarına yer verilmiştir. Tablodan görüleceği üzere, 1 yıl ve daha az toplam çalışma süresine sahip katılımcıların hazırlık niteliğindeki iş arama davranışları diğer katılımcılara göre anlamlı olarak daha yüksektir.

**Çalışmayan Katılımcıları Kapsayan ANOVA Analizi Sonuçları**

Tablo 10.

*Çalışmayan Katılımcıların Aktif İş Arama Davranışı Alt Ölçeği Puanlarının İş Arama Süresine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları*

| Puan                     | Grup              | N  | X     | SS   | Var. K. | K.T    | Sd | K.O   | F     | p    |
|--------------------------|-------------------|----|-------|------|---------|--------|----|-------|-------|------|
| Aktif İş Arama Davranışı | 6 aydan az        | 43 | 2,051 | ,695 | G.Arası | 6,330  | 2  | 3,165 | 4,014 | ,022 |
|                          | 6 ay- 1 yıl arası | 13 | 2,461 | ,793 | G. İçi  | 55,191 | 70 | ,788  |       |      |
|                          | 1 yıldan fazla    | 17 | 2,341 | ,963 | Toplam  | 61,521 | 72 |       |       |      |

p&lt; .05

Tablo 10’da çalışmayan katılımcıların aktif iş arama davranışlarının iş arama süresine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan ANOVA Analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Tablodan görüleceği üzere, çalışmayan katılımcılar özelinde aktif iş arama davranışı iş arama süresine göre farklılaşmaktadır.

Tablo 11.

*Çalışmayan Katılımcıların Aktif İş Arama Davranışı Alt Ölçeği Puanlarının İş Arama Süresine Göre Hangi Alt Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları*

| İş Arama Süresi (I) | İş Arama Süresi (J) | Mean Difference (I-J) | Std. Error | p    |
|---------------------|---------------------|-----------------------|------------|------|
| 6 aydan az          | 6 ay- 1 yıl arası   | -,708                 | ,281       | ,048 |
|                     | 1 yıldan fazla      | -,482                 | ,254       | ,174 |
| 6 ay- 1 yıl arası   | 6 aydan az          | ,708                  | ,281       | ,048 |
|                     | 1 yıldan fazla      | ,226                  | ,327       | ,787 |
| 1 yıldan fazla      | 6 aydan az          | ,482                  | ,254       | ,174 |
|                     | 6 ay- 1 yıl arası   | -,226                 | ,327       | ,787 |

p&lt; .05

Tablo 11’de çalışmayan katılımcıları kapsayacak şekilde aktif iş arama davranışının iş arama süresine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan ANOVA Testi sonuçlarına yer verilmiştir. Tablodan görüleceği üzere, çalışmayan katılımcılar arasında 6 ay-1 yıl arasında iş arayan katılımcıların aktif iş arama davranışları 6 aydan az süredir iş arayanlara göre anlamlı olarak daha yüksektir.

Tablo 12.

*Çalışmayan Katılımcıların Geleceğe Yönelik Kaygı Alt Ölçeği Puanlarının İş Arama Süresine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları*

| Puan                   | Grup              | N  | X     | SS   | Var. K. | K.T    | Sd | K.O   | F     | p    |
|------------------------|-------------------|----|-------|------|---------|--------|----|-------|-------|------|
| Geleceğe Yönelik Kaygı | 6 aydan az        | 43 | 3,013 | ,879 | G.Arası | 3,220  | 2  | 1,610 | 4,101 | ,021 |
|                        | 6 ay- 1 yıl arası | 13 | 3,523 | ,685 | G. İçi  | 27,478 | 70 | ,393  |       |      |
|                        | 1 yıldan fazla    | 17 | 3,247 | ,838 | Toplam  | 30,698 | 72 |       |       |      |

p&lt; .05

Tablo 12’de çalışmayan katılımcıların geleceğe yönelik kaygılarının iş arama süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA Analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Tablodan görüleceği üzere, çalışmayan katılımcıların geleceğe yönelik kaygıları iş arama süresine göre farklılaşmaktadır.

Tablo 13

*Çalışmayan Katılımcıların Geleceğe Yönelik Kaygı Alt Ölçeği Puanlarının İş Arama Süresine Göre Hangi Alt Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları*

| İş Arama Süresi (I) | İş Arama Süresi (J) | Mean Difference (I-J) | Std. Error | p    |
|---------------------|---------------------|-----------------------|------------|------|
| 6 aydan az          | 6 ay- 1 yıl arası   | -,564                 | ,198       | ,022 |
|                     | 1 yıldan fazla      | -,187                 | ,179       | ,582 |
| 6 ay- 1 yıl arası   | 6 aydan az          | ,564                  | ,198       | ,022 |
|                     | 1 yıldan fazla      | ,376                  | ,230       | ,270 |
| 1 yıldan fazla      | 6 aydan az          | ,187                  | ,179       | ,582 |
|                     | 6 ay- 1 yıl arası   | -,376                 | ,230       | ,270 |
| p< .05              |                     |                       |            |      |

Tablo 13’de çalışmayan katılımcıların geleceğe yönelik kaygılarının iş arama süresine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA Analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Tablodan görüleceği üzere, çalışmayan katılımcılar arasında 6 ay-1 yıl arasında iş arayan katılımcıların geleceğe yönelik kaygı düzeyleri 6 aydan az süredir iş arayanlara göre anlamlı olarak daha yüksektir.

## 5. Sonuç

İş bulmanın temel belirleyicisi olan iş arama davranışı, önemli bir zaman ve çaba harcanmasını içeren belirsizliklerle dolu bir süreçtir. İş arama davranışı kişilik değişkenlerinden etkilenmekle birlikte, iş arama süreci ve belirsizliğin bireyler üzerindeki etkisi farklılaşmaktadır. Özellikle gençlerin belirsizliğe tahammül edebilme becerisi gösterebilmeleri farklı istihdam alanlarında girişimlerde bulunmalarını sağlayabileceğinden uzun vadede önemli bir kazançtır.

Bu çalışma kapsamında İstanbul’da 15-29 yaş aralığındaki gençlerin belirsizliğe tahammülsüzlük durumlarının iş arama davranışları üzerindeki etkisini incelemek ve iş arama davranışı ve belirsizliğe tahammülsüzlük değişkenlerinin, demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amaçlanmıştır. Belirsizliğe tahammülsüzlük ile iş arama davranışı arasındaki ilişki üzerinde durularak literatürdeki boşluğun doldurulmaya çalışılması, gençlerin iş arama davranışları gibi toplumsal, ekonomik ve sosyal açıdan önemli ve güncel bir konunun bireysel kişilik değişkeni olan belirsizliğe tahammülsüzlük ile ilişkisini ele almış olması, literatüre hem kavramsal hem de uygulamalı düzeyde katkı sunma potansiyeline sahip olması araştırmanın önemini ortaya koymaktadır. Özellikle genç işgücünün



önemli ve güncel bir konu olduğu dönemde, gençlerin belirsizliğe tahammülsüzlük durumlarının iş arama davranışıyla olan ilişkisinin ortaya konulması önemlidir.

Çalışan ve çalışmayan bireylerin farklı özellik ve deneyimlere sahip olması, bireylerin iş arama davranışlarına farklı şekilde yansımaktadır (Kümbül Güler, 2012: 13). Literatürde de çalışan ve çalışmayan bireyler arasında iş arama davranışının farklılaştığı sonucuna ulaşan çalışmalar mevcuttur (Bkz. Van Hooft vd., 2004; Faberman vd., 2017). Çalışma kapsamında, çalışan ve çalışmayan katılımcıların ifadeleri hem iş arama davranışı açısından hem de belirsizliğe tahammülsüzlük durumları açısından ayrı olarak da analiz edilmiştir.

Çalışmayan katılımcılar arasında 6 ay - 1 yıl arasında iş arayan katılımcıların geleceğe yönelik kaygı düzeyleri 6 aydan az süredir iş arayanlara göre anlamlı olarak yüksektir. Fakat çalışan katılımcılar için böyle bir fark yoktur. Çalışan katılımcıların iş arama sürelerinin artması geleceğe yönelik kaygılarını etkilememekte, fakat çalışmayan katılımcıların iş arama sürelerinin artması geleceğe yönelik kaygılarını arttırmaktadır. Bu farklılığın sebebinin, memnun olmasa dahi halihazırda bir işi olan bireylerin, olmayanlara kıyasla geleceklerini daha öngörülebilir algılamaları ile alakalı olduğu söylenebilir. Bu bulgu literatür ile de uyumludur. Bireylerin istihdam durumları (işsiz veya çalışıyor) veya çalışma şekilleri (bağımlı veya bağımsız çalışma) belirsizliğe tahammülsüzlük düzeylerini anlamlı olarak değiştirmektedir (Bkz. Baluku vd., 2023: 13).

Aktif iş arama davranışı, iş arama süresine göre hem tüm katılımcılar hem de çalışmayan katılımcılar için farklılaşmaktadır. Tüm katılımcılar arasında, 1 yıldan fazla süredir iş arayan katılımcıların aktif iş arama davranışlarının, 6 aydan az süredir iş arayan katılımcılara göre anlamlı olarak yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmayan katılımcılar arasında, 6 ay-1 yıl arasında iş arayan katılımcıların aktif iş arama davranışlarının, 6 aydan az süredir iş arayanlara göre anlamlı olarak yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer bir ifade ile iş arama süresi arttıkça aktif iş arama davranışının sayısı da artmaktadır. Banfi ve diğerlerinin (2019) çalışmalarında aksi yönde sonuç bulunmuştur. Söz konusu çalışmaya göre çalışmayan bireylerin iş arama süresi uzadıkça, iş arama davranışları azalmaktadır.

Çalışmanın bir diğer bulgusu tüm katılımcılar özelinde, hazırlık niteliğindeki iş arama davranışının kıdeme göre farklılaşmasıdır. Buna göre tüm katılımcılar özelinde, 1 yıl ve daha az toplam çalışma süresine sahip katılımcıların hazırlık niteliğindeki iş arama davranışlarının, diğer katılımcılara göre anlamlı olarak yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer bir ifadeyle, kısa bir toplam çalışma süresine sahip olan bireyler iş arama sürecinden henüz tam olarak

kopamamış yeni çalışanlardır. Bu sebeple daha uzun süredir çalışanlara göre iş arama kanallarına ve iş fırsatlarına yönelik bilgilerinin daha fazla olduğu yorumu yapılabilir.

Nitekim iş arama davranışının demografik değişkenlere göre farklılaştığı sonucu, literatürde atıf verildiği üzere Boswell (2007)'nin iş aramanın belirleyicilerinin genel olarak bireysel, durumsal ve emek piyasası özellikleri olarak kategorize edilebilmesiyle uyum göstermektedir. İş arama davranışı demografik değişkenlere göre farklılaşabilmektedir. Bununla birlikte literatürde kişilik değişkeni olarak tanımlanabilen belirsizliğe tahammülsüzlük durumunun da demografik değişkenlere göre farklılaşması beklenen bir sonuçtur.

Çalışma sonucunda beklendiğinin aksine, iş arama davranışı ile belirsizliğe tahammülsüzlük arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Belirsizliğe tahammülsüzlüğün iki alt boyutu olan geleceğe yönelik kaygı ve engelleyici kaygı ne aktif iş arama davranışındaki ne de hazırlık niteliğindeki iş arama davranışındaki varyansı anlamlı bir şekilde açıklamamıştır. Diğer bir ifadeyle, iş arama davranışındaki değişimlerin belirsizliğe tahammülsüzlük ile bir ilişkisi yoktur. Yani bireyler belirsizliğe tahammülleri yüksek de olsa düşük de olsa iş arama davranışında bulunmaktadır. Veya tam tersi belirsizliğe tahammülsüzlükleri ne olursa olsun iş arama davranışında bulunmamaya devam etmektedir. Turban ve diğerlerinin (2013) yaptığı çalışmanın sonuçları da bu çalışmanın bulguları ile birlikte değerlendirilebilir. Söz konusu çalışmada da erteleme davranışının iş arama davranışı üzerinde anlamlı etkisi olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Belirsizliğe tahammülsüzlük kavramı açıklanırken değinildiği gibi, erteleme davranışı belirsizliğe tahammülsüzlüğü yüksek bireylerin başa çıkma stratejilerinden biridir. Turban ve diğerlerinin bulguları ile bu çalışmanın bulguları uyumludur.

Literatürde yer alan teorik açıklamalara bakıldığında, iş arama davranışı ve belirsizliğe tahammülsüzlük arasında bir ilişkinin bulunamamış olması beklenmeyen sonuç olmuştur. Carleton ve diğerleri (2007) tarafından ele alınan belirsizliğe tahammülsüzlüğün alt boyutlarından engelleyici kaygı, belirsizlik karşısında bireylerin donup kalma ve eylemsizlik eğilimlerini ifade etmektedir. Belirsizlik nedeniyle hissedilen kaygı ve korkunun kişinin harekete geçmesini engellemesi ve bireylerin sonucu belli olmayan işleri yapamaması gibi sonuçları barındırması, iş arama davranışını etkileyeceği yönünde bir sonucun beklenmesine neden olmuştur. Çalışmanın beklenmeyen bu sonucu, konunun farklı açılardan ele alınabileceğine işaret etmektedir.

Bu çalışmanın sonuçlarına göre, iş arama davranışının niceliksel sayısı değil de kalitesi mi iş arama çıktısı elde etmek için daha önemlidir, sorusu akıllara gelebilmektedir. Bu soru kapsamında gelecek çalışmaların iş arama davranışının yoğunluğunu, yani sayısını değil, iş

arama davranışının kalitesini de hesaba katarak modeller kurmaları literatür açısından ve işsizliğe dair geliştirilen politikalar açısından yol gösterici olacaktır.

Belirsizliğe tahammülsüzlüğün iş arama davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmamasına dair getirilebilecek farklı açıklamalar da olabilir. Öncelikle, bu çalışmanın bulguları bir kişilik değişkeni olarak belirsizliğe tahammülsüzlüğün iş arama davranışının bir öncülü olmadığını ortaya koymaktadır. Çalışmanın sonucuna göre iş arama davranışı bu kişilik değişkeninden etkilenmemektedir. Ancak bu bulgu iş arama davranışının kişilik değişkenlerinden etkilenmediği sonucunu vermemektedir. Zira çalışma boyunca aktarıldığı gibi, literatürde iş arama davranışının farklı kişilik değişkenlerinden etkilendiğini gösteren çalışmalar mevcuttur.

Kişilik değişkenlerinden yalnızca belirsizliğe tahammülsüzlük değişkeninin iş arama davranışı üzerindeki etkisini ölçüyor olması bu çalışmanın sınırlılığını oluştururken; çalışmanın bir diğer sınırlılığı çalışmanın evrenini yalnızca İstanbul'da ikamet eden 15-29 yaş arası bireylerin oluşturuyor olmasıdır. Bu kapsamda gelecek araştırmalarda iş arama davranışı ile farklı kişilik değişkenleri arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik çalışmalara yer verilebileceği gibi, belirsizliğe tahammülsüzlük ile iş arama davranışı arasındaki ilişki farklı örneklem grubu üzerinde de çalışılabilir. Bunun yanı sıra, iş arama davranışını artırmaya yönelik politikalar geliştirilirken, bireysel faktörlere odaklanmak yerine; sosyal ve politik çevre, ekonomik koşullar ve eğitim olanakları gibi yapısal etkenler üzerinden politika üretilmesinin önceliklendirilmesi önerilebilir.

---

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Katkı Oranı Beyanı:** Sorumlu yazar: %50, Diğer yazar: %50.

**Çatışma Beyanı:** Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Contribution Rate Statement:** Corresponding author: %50, Other author: %50.

**Conflicts of Interest:** There is no potential conflict of interest in this study.

---

## KAYNAKÇA

- Arbona, C., Fan, W., Phang, A., Olvera, N., & Dios, M. (2021). Intolerance of uncertainty, anxiety, and career indecision: A mediation model. *Journal of Career Assessment*, 29 (4), 699-716.
- Ari, A. E. & Eşkisü, M. (2025). Career decision-making difficulties in adolescents: the role of parental perfectionism, irrational career beliefs and intolerance of uncertainty. *British Journal of Guidance & Counselling*, 1-19.
- Ayhan, D., Sekiz Öz, H. & Bingöl, U. (2022). Pandemi sırasında hemşirelik öğrencilerinde belirsizliğe tahammüslüğüün işsizlik kaygı üzerine etkisi: Psikolojik sağlamlığın rolü. *Gevher Nesibe Journal of Medical and Health Science*, 7 (18), 12-24.
- Baluku, M. M., Bantu, E., Namale, B., & Otto, K. (2022). Maintaining high eudaimonic wellbeing despite ambiguity intolerance among three employment status groups: Examining the buffering effects of positive psychological attributes. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 1-30.
- Banfi, S., Choi, S., & Villena-Roldan, B. (2019). Deconstructing Job Search Behavior, 2–10.
- Barber, A. E., Daly, C. L., Giannantonio, C. M., & Phillips, J. M. (1994). Job search activities: An examination of changes over time. *Personnel Psychology*, 47, 739–766.
- Başbuğ, G. (2008). *Üniversiteden yeni mezun olan gençlerin iş arama davranışlarının planlı davranış teorisi bağlamında araştırılması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Behar, E., DiMarco, I. D., Hekler, E. B., Mohlman, J., & Staples, A. M. (2009). Current theoretical models of generalized anxiety disorder (GAD): Conceptual review and treatment implications. *Journal of Anxiety Disorders*, 23, 1011–1023.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107 (2), 238–246.
- Berenbaum, H., Bredemeier, K., & Thompson, R. J. (2008). Intolerance of uncertainty: Exploring its dimensionality and associations with need for cognitive closure, psychopathology, and personality. *Journal of anxiety*, 22, (1), 117-125.
- Blau, G. (1993). Further Exploring the Relationship Between Job Search and Voluntary Individual Turnover. *Personnel Psychology*, 46, 313–330.
- Blau, G. (1994). Testing a two-dimensional measure of job search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59, 288–312.
- Bonaccio, S., Gauvin, N., & Reeve, C. L. (2014). The experience of emotions during the job search and choice process among novice job seekers. *Journal of Career Development*, 41 (3), 237- 257.
- Boswell, W. R. (2007). Job Search, In S. G. Rogelberg (Eds.), *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 414–416). SAGE Publications.
- Bozkur, B., Kıran, B., & Cengiz, Ö. (2020). Üniversite öğrencilerinin umutsuzluk, belirsizliğe tahammüslüklük, gelecekte iş bulmaya yönelik algı ve öz-yeterliklerinin incelenmesi. *Kastamonu Education Journal*, 28 (6), 2401-2409.
- Bretz Jr., R. D., Boudreau, J. W., & Judge, T. A. (1994). Job Search Behavior of Employed Managers. *Personnel Psychology*, 47, 275–301.
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research*. (2nd ed.). Guilford Press.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit, In K. A. Bollen and J. S. Long (Eds.), *Testing Structural Equation Models* (pp. 136–162). Sage.

Buhr, K., & Dugas, M. J. (2002). The intolerance of uncertainty scale: Psychometric properties of the English version, *Behaviour Research and Therapy*, 40 (8), 931-945.

Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. (2nd ed.). Routledge.

Carleton, R. N., Norton, M. A. & Asmundson G. J. G. (2007). Fearing the Unknown: A Short Version of the Intolerance of Uncertainty Scale. *Journal of Anxiety Disorders*, 21 (1), 105-117.

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.

Doğanülkü, H. A. (2024). Life goals and proactive career behaviors: The mediating role of visions about the future and the moderating role of intolerance of uncertainty. *Current Psychology*, 43 (1), 72-84.

Dugas, M. J., Gagnon, F., Ladouceur, R., & Freeston, M. H. (1998). Generalized anxiety disorder: A preliminary test of a conceptual model. *Behaviour research and therapy*, 36 (2), 215-226.

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.

Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A.-G. (2009). Statistical power analyses using GPower 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41 (4), 1149–1160.

Faberman, R. J., Mueller, A. I., Şahin, A., & Topa, G. (2017). Job Search Behavior Among The Employed and Non-Employed. *Econometrica*, 90 (4), 1-25.

Freeston, M. H., Rhéaume, J., Letarte, H., Dugas, M. J., & Ladouceur, R. (1994). Why do people worry?. *Personality and individual differences*, 17 (6), 791-802.

Gifford, W. E., Bobbitt, H. R., & Slocum Jr, J. W. (1979). Message characteristics and perceptions of uncertainty by organizational decision makers. *Academy of Management Journal*, 22 (3), 458-481.

Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. R. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6 (1), 53–60.

Hoye, G. Van. (2017). Job-search behavior as a multidimensional construct: A review of different job-search behaviors and sources, In U. C. Klehe & E. A. J. van Hooft (Eds.), *The Oxford Handbook of Job Loss and Job Search* (pp. 1–43). Oxford University Press.

Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6 (1), 1–55.

Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86 (5), 837–855.

Keser, A. & Kümbül Güler, B. (2016). *Çalışma psikolojisi*. Umuttepe Yayınları.

Kim, E., & Lee, B. (2022). The role of emotion in job search behavior among college students. *Journal of Career Development*, 49 (1), 90-106.

Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling*. (4th ed.). Guilford Press.

Krohne, H. W. (1989). The concept of coping modes: Relating cognitive person variables to actual coping behavior, *Advances in Behaviour Research and Therapy*, 11 (4), 235-248.

Kümbül Güler, B. (2012). İş arama davranışı: bütüncül psiko-sosyal bir yaklaşım. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14 (2), 9–32.

- Kümbül Güler, B. & Metin Camgöz, S. (2014). *İş arama davranışı: Psikolojik Sermayenin Etkisi*. II. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi. (ss. 265–268). İŞKUR.
- Le, S. T., & Lin, S. P. (2023). Proactive personality and the job search outcomes: the mediating role of networking behaviour. *British Journal of Guidance & Counselling*, 51 (1), 29-45.
- Olca, T. (2021). Bilgi toplumu olma yolundaki Türkiye’de genç işgücü istihdamı. *Uluslararası Afro-Avasya Araştırmaları Dergisi*, 6 (11), 102–124.
- Owen, F. K. (2021). Belirsizlik ve kariyer davranışları. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 4 (2), 36-60.
- Power, D. J., & Aldag, R. J. (1985). Soelberg’s job search and choice model: A clarification, review, and critique. *Academy of Management Review*, 10 (1), 48–58.
- Robichaud, M., & Dugas, M. J. (2006). A cognitive-behavioral treatment targeting intolerance of uncertainty, In G. C. L. Davey & A. Wells (Eds.), *Worry and its psychological disorders: Theory, assessment and treatment*, (pp. 289-304). Wiley Publishing.
- Sarıçam, H., Erguvan, F. M., Akın, A., & Akça, M. Ş. (2014). The Turkish short version of the intolerance of uncertainty (IUS-12) scale: The study of validity and reliability. *Route Educational and Social Science Journal*, 1 (3), 148-157.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8 (2), 23–74.
- Steffy, B. D., Shaw, K. N., & Noe, A. W. (1989). Antecedents and consequences of job search behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 254–269.
- Turban, D. B., Lee, F. K., Veiga, S. P. D. M., Haggard, D. L., & Wu, S. Y. (2013). Be happy, don’t wait: The role of trait affect in job search. *Personnel Psychology*, 66 (2), 483-514.
- Wang, L., Xu, H., Zhang, X., & Fang, P. (2017). The relationship between emotion regulation strategies and job search behavior among fourth-year university students. *Journal of adolescence*, 59, 139-147.
- Xu, H., & Tracey, T. J. (2015). Ambiguity tolerance with career indecision: An examination of the mediation effect of career decision-making self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 23 (4), 519-532.
- Van Hooft, E. A. J., Born, M. Ph., Taris, T. W., Der Flier, H. Van, & Blonk, R. W. B. (2004). Predictors of Job Search Behavior Among Employed and Unemployed People. *Personnel Psychology*, 57, 25–59.
- Zhao, S., Yi, W., Ye, B., Zeng, Y., & Yang, Y. (2024). The Association Between Intolerance of Uncertainty and Job-Seeking Anxiety: A Moderated Mediation Model. *Journal of Career Development*, 51 (1), 106-124.
- Zikic, J., & Saks, A. M. (2009). Job search and social cognitive theory: The role of career-relevant activities. *Journal of Vocational Behavior*, 74 (1), 117-127.