

KARIYER ADANMIŞLIĞI VE KARIYER HEDEF TUTARSIZLIĞI İLE İLGİLİ MAKALELERİN İNCELENMESİ¹

Ravza Nur UYANIK²

Öz

Bu çalışma, kariyer adanmışlığı ve kariyer hedef tutarsızlığı ile ilgili Türkiye’de yapılmış araştırmaları inceleyen sistematik bir derleme çalışmasıdır. Çeşitli dahil etme ve hariç tutma kriterleriyle, bu araştırmaya dahil edilen makaleler, betimsel olarak inceleme ve yapılan doküman analiziyle araştırmaların yayınlanma yılı, kullanılan araştırma desenleri, kullanılan ölçekler, örnekleme yöntemleri, örneklem büyüklükleri, bulgular gibi kategorilerde incelenerek bir sentez oluşturulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Kariyer Adanmışlığı, Proaktif Davranış, Kariyer Hedefi, Kariyer Hedef Tutarsızlığı

Review of the Articles on Career Engagement and Career Goal Discrepancy

Abstract

This study is a systematic review examining research conducted in Turkey on career engagement and career goal discrepancy. The articles included in this research were examined descriptively, with various inclusion and exclusion criteria, and a synthesis was created by examining the studies in categories such as publication year research designs used, scales used, sampling methods, sample sizes, and finding through document analysis.

Keywords: Career, Career Engagement, Proactive Behavior, Career Goal, Career Goal Discrepancy,

¹ Bu makale yazar tarafından yürütülen “Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Adanmışlığı ve Kariyer Hedefi Tutarsızlıklarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi” adlı yüksek lisans tez çalışmasının bir bölümünden oluşturulmuştur.

² **Sorumlu Yazar:** Yüksek Lisans Öğrencisi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, ravza.n.uyanik@gmail.com, ORCID: 0000-0001-7751-1341

Giriş

Bireylerin kariyer gelişimlerini sağlıklı ve başarılı şekilde sürdürebilmesinde öneme sahip olan iki temel bileşen; bireyin kariyer hedefleri belirlemesi ve bu hedefler yolunda adımlarını yüksek azim, istek ve adanmışlıkla atmasıdır. Hedefler; bireyin kariyer vizyonlarıdır ve bu vizyonları gerçekleştirmek için sergilediği davranışlar, bireyin elde edeceği başarılarla ulaşmasında temel odağı oluşturur.

Bireyler kimi zaman hedeflerine yönelik bir tutarsızlık içinde olabilir, bu tutarsızlık dışsal geri bildirimlerden veya içinde bulunulan herhangi bir durumdan kaynaklanabileceği gibi; bireyin duyguları, değerleri ve inançları gibi içsel süreçlerden de kaynaklanabilir. Kariyer hedef tutarsızlığı içinde olan bireyler, durumlarını değerlendirmeleri sonucunda yeni seçimler yaparlar yahut içinde bulunulan duruma uyum gösterme veya içinde bulunulan durumu iyileştirme çabası gibi davranışlar sergileyebilirler.

1. Kariyer Adanmışlığı

İşe adanmışlık, yapılan işe yönelik gurur duyma ve coşku duygularını içeren ve belirli amaca hizmet eden davranışları ortaya koymaya aracılık eden bir kavram olarak, hareketlilik ve sürekliliği içinde barındıran içsel motivasyonun bir temsilidir (Yavan, 2016).

Bireylerin kariyerlerini destekleyen proaktif davranışları ifade eden kariyer adanmışlığı(career engagement) kavramı(Korkmaz vd., 2020), kariyer planlama, kariyer keşfi, ağ oluşturma, beceri geliştirme, gönüllü ve istekli kariyer katılımları gibi şekillerde ortaya çıkan çeşitli davranışların derecesini ifade eder (Hirschi ve Freund, 2014; Hirschi vd., 2014).

Kariyer adanmışlığı ortaya koyulan davranışları odağa alan yönüyle, kariyer taahhüdü, kariyer uyum yetenekleri veya kariyer motivasyonu gibi zihinsel süreçler, duygu yahut tutum odaklı yapılardan farklı bir yapıyı temsil etmektedir (Korkmaz vd., 2020).

Kahn (1990), çalışmasında adanmışlığın gerekliliği olan psikolojik koşulları; anlamlılık, güvenlik ve erişilebilirlik olarak belirlemiştir. Kariyer adanmışlığını temsil eden davranışların ortaya çıkması için gerekli etkenleri; Nilforooshan ve Salimi(2016) mecburi çalışma saatleri, iş yerindeki tatminsizlik ve çalışmaya yönelik enerji olarak belirlemişlerdir. Dopson vd.(2022) ise kariyer adanmışlığını ortaya çıkaran faktörleri; kişisel hazırlık, sosyal etkileşimler ve bireyin sektör katılımı olarak belirlemişlerdir.

1.1. Proaktiflik

Proaktif kişi ortaya çıkan durumlara durağan biçimde uyumlanmak yerine, aktif çaba ile içinde bulunulan durumu daha iyi hale getirmek konusunda inisiyatif alarak daha iyiyi hedefler (Crant, 2000). Proaktif davranışlar sergileyen kişiler, kontrolü elinde tutarak geleceğini yönlendiren adımları atarken, var olan koşulları iyileştirir(Parker vd., 2006) ve bu kişilerin; var olan koşullardan beslenerek gelişim için yol arayan bir yapısı, davranışlarında gözlemlenebilir.

Sağlıklı bir kariyer gelişiminin mihenk taşı olan proaktiflik, iş dünyasında işverenlerin aradığı unsurlardandır (Fay ve Kamps, 2006; Presbitero, 2015). Günümüz dünyasında alanlarındaki gelişmeleri sürekli olarak takip edip gelişmelere hızlı adapte olan insanların, iş dünyasında başarılı oldukları gözlemlenmektedir ve bu bireylerin elde ettikleri başarılar, kariyer ilerlemelerinde daha motivasyonel çalışmalarını etkileyen bir faktöre dönüşmektedir (Karaşin ve Öztrak, 2023). Proaktif bireylerin; bilgi ve becerilerini artırmak adına gösterdikleri çaba, iş piyasası ve çalışma ortamlarına dair araştırma yapmaları, değişen iş koşullarına gösterdikleri uyum ve aktif biçimde problemleri çözme davranışları kariyerleri süresince istihdamlarına yardımcı olacak bir odağı oluşturmaktadır (Veldhoven ve Dorenbosch, 2008). Çelik (2007) başarılı bir kariyer yönetimi için tutarlılık, proaktiflik, iş birliği ve dinamizm şeklindeki dört ilkenin bireyin kariyer gelişimi için önemini ifade etmiştir.

Hirschi, Freund ve Herrmann (2014) proaktif bir biçimde kariyer geliştirmeyi ifade eden davranışları şu şekilde sıralamışlardır;

- Kariyer Planlama (career planning)
- Kendi Kariyerini Keşif (career self-exploration)
- Çevresel Kariyer Keşfi (environmental career exploration)
- Ağ Oluşturma (networking)
- İstemli Olarak Beşeri Sermaye ve Becerilerin Gelişimi (voluntary human capital/skill development)
- Sektörde Pozisyon Alma (positioning behavior).

2. Kariyer Hedef Tutarsızlığı

Kariyer hedefi, kişilerin kariyerlerinde ulaşmak istedikleri konumların ve gerçekleştirmek istedikleri eylemlerin iç temsilleri olarak tanımlanabilir (Austin ve Vancouver, 1996). Kariyer hedeflerine sahip olmak, bireylerin sadece buldukları konum veya belirli ihtiyaçlarını ölçüt olarak kariyer seçimleri yapmaması konusunda önemli bir etkidir (Mavisu, 2010).

Belirlenmiş hedefleri olan bireyler, çeşitli şekillerde hedeflerine yönelik ilerlemelerini kontrol ederek var olan hedeflerini ve hedefleriyle ilgili sergiledikleri her türden davranışı sürekli olarak değerlendirmektedirler (Creed ve Hood, 2015). Hedeflerine konusundaki ilerlemeyi kontrol eden bireyler, kariyer hedefinin kendisi için ulaşılabilir olduğunu fark ettikleri durumlarda çabalarını artırarak azimle hedefe ulaşmaya çalıştıkları gibi tam tersine hedefin ulaşılması görünmesi durumunda, kariyer hedeflerini yeniden düzenleyerek kariyer hedefleri ile halihazırdaki konumları arasındaki uyumsuzlukları yönetmeye yönelirler (Locke ve Latham, 1990). Bireyin kariyer hedefiyle ilgili olumsuz bir özyeterlik algısına sahip olduğu ve hedeflerinin önündeki engelleri fark ettiği durumda; birey, kariyer hedeflerine ulaşmasını destekleyen beceriler edinmeye veya engelleri ne şekilde azaltabileceğine ya da bu engelleri nasıl aşacağını çözmeye yönelir (Creed ve Hood, 2015).

Hedef belirleme, ilerleme, izleme, tutarsızlıkları belirleme ve bu farklılıkları yönetme basamakları; hedef belirleme teorilerinin yapısını oluşturur (Yam vd., 2020). Bireylerin kariyer hedefleri ve bu hedeflere yönelik standartları kariyer gelişim süreçlerinde kişiler için yol göstericidir (Higgins, 1987).

Hedeflerini ve kariyer gelişim düzeyini değerlendiren birey; kariyeri için belirlediği hedefi hızlı ve kolay elde ettiğinde, daha zor bir hedef seçerek, hedef çitasını yükseltebilmektedir (Yam vd., 2020). Kariyer ilerlemesinde ulaştığı hedeflerin ardından hedefini daha yükseğe koyan bireyin, olumlu hedef/performans farkları yaratarak gelecek için belirlediği yeni kariyer hedeflerini seçmesi sonucunda, yeni hedef tutarsızlıkları ortaya çıkabilmektedir (Williams, vd., 2000). Williams vd. (2000), bireylerin öz düzenleme davranışı sonucunda kimi zaman tutarsızlık ortaya çıkarken, kimi zaman da tutarsızlığın azaldığı süreçlerin ortaya çıktığını belirtmişlerdir. Bu süreçler hedefine ulaşan öğrencinin daha yüksek hedefler koyarak tutarsızlığı sürdürmesi ya da ulaşamayacağı hedefini küçülterek tutarsızlığı azalttığı durumlar ile açıklanabilir.

Bu bilgiler ışığında bireylerin kendi kariyerlerini yönetmelerinde öne çıkan kavramlar olan kariyer adanmışlığı ve kariyer hedef tutarsızlığı ile ilgili çalışmaların bireylerin kariyerinin her basamağında etkili olması yönüyle oldukça önemli olduğu düşünülmektedir. Bu noktada bu araştırma, bu iki kavrama yönelik Türkiye’de yayınlanmış makaleleri derleyerek bu konuda genel bir bakış açısı oluşturmayı amaçlamaktadır ve bu amaç doğrultusunda bu çalışmada aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Kariyer adanmışlığı ile ilgili makalelerin yayın yıllarına göre dağılımı ne şekildedir?
2. Kariyer adanmışlığı ile ilgili makalelerin araştıma modellerine göre dağılımı ne şekildedir?
3. Kariyer adanmışlığı ile ilgili makalelerin örneklemlerine göre dağılımları ne şekildedir?
4. Kariyer adanmışlığı ile ilgili makalelerde kullanılan ölçeklerin, kullanım dağılımları ne şekildedir?
5. Kariyer adanmışlığı ile ilgili makalelerin ortaya koyduğu bulgular ne şekildedir?
6. Kariyer hedef tutarsızlığı ile ilgili makalelerin yayın yıllarına göre dağılımı ne şekildedir?
7. Kariyer hedef tutarsızlığı ile ilgili makalelerin araştıma modellerine göre dağılımı ne şekildedir?
8. Kariyer hedef tutarsızlığı ile ilgili makalelerin örneklemlerine göre dağılımları ne şekildedir?
9. Kariyer hedef tutarsızlığı ile ilgili makalelerde kullanılan ölçeklerin, kullanım dağılımları ne şekildedir?
10. Kariyer hedef tutarsızlığı ile ilgili makalelerin ortaya koyduğu bulgular ne şekildedir?

Yöntem

Bu çalışmada, bir konuya yönelik yapılan detaylı bir taramanın, çeşitli dahil edilme ve hariç tutulma kriterleri ışığında toplanması, planlanmış ve yapılandırılmış bir şekilde incelenmesi sonucunda; elde edilen bulguların bir sentezini ortaya koymayı amaçlayan sistematik derleme modeli kullanılmıştır (Karaçam, 2013). Bu çalışmada, kariyer adanmışlığı ve kariyer hedef tutarsızlığı ile ilgili Türkiye’de yayınlanmış makaleler betimsel olarak ele alınmış ve araştırma kapsamına alınan araştırmalar bağımsız olarak ele alınıp diğer çalışmalarla karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Ele alınan konularla ilgili çalışmalara, “kariyer adanmışlığı”, “kariyer adanmışlık”, “proaktif kariyer davranışı”, “kariyer hedef tutarsızlığı” ve “kariyer hedef tutarsızlık” anahtar kelimeleriyle Google Akademik ve ULAKBİM üzerinden tarama yapılarak ulaşılmıştır. Bahsedilen veri tabanlarında ulaşılabilen bütün araştırmalar, çalışma kapsamına dahil edilmiştir. Bu kapsamda ulaşılan makaleler dahil edilme ve hariç tutulma kriterleri göz önüne alınarak taranmış ve doküman analizi yapılarak incelenmiştir. Makaleleri inceleme formunda; yayın yılı, araştırma modeli, kullanılan ölçekler, çalışma grubu, temel bulgular olmak üzere 5 ayrı kategori oluşturulmuştur. Bu çalışmada yapılan doküman taraması; 2024 yılı Kasım ayını kapsayacak şekilde, bu tarihe kadar yayınlanmış araştırmalar üzerinde yapılmıştır. Bu çalışmada sunulan veriler çalışmaya dahil edilen çalışmalarla sınırlıdır.

Çalışma Grubu

Bu çalışmanın çalışma grubunu 2019-2024 yılları arasında Türkiye alanyazınında üretilmiş olan, “kariyer adanmışlığı”(n=23) ve “kariyer hedef tutarsızlığı”(n=7) konularını kapsamına alan (n=30) araştırma makalesi oluşturmaktadır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmaları sistematik biçimde değerlendirmek için yazar tarafından oluşturulan yayın yılı, araştırma modeli, kullanılan ölçekler, çalışma grubu ve temel bulgular olmak üzere 5 kategoriden oluşan “Makale İnceleme Formu” kullanılmıştır.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Bu çalışmada, Google Akademik ve ULAKBİM üzerinden makale taraması yapılarak belirlenen dahil edilme ve hariç tutma kriterleri ışığında, PRISMA kontrol listesindeki (Prisma Statement, 2020) basamaklardan yararlanılarak, çalışmanın çalışma grubu belirlenmiş ve Makale İnceleme Formu ile belirlenen araştırmalar incelenmiştir.

Araştırmaların Dahil Edilme ve Hariç Tutulma Kriterleri

1. Araştırma başlığında “kariyer adanmışlığı”, “kariyer adanmışlık”, “proaktif kariyer davranışı”, “kariyer hedef tutarsızlığı” ve “kariyer hedef tutarsızlık” bulunan makaleler bu çalışmaya dahil edilmiştir.

2. Başlıkta yer almasa da “kariyer adanmışlığı”, “proaktif kariyer davranışı” veya “kariyer hedef tutarsızlığı” nı değişken olarak kullanan makaleler, bu çalışmaya dahil edilmiştir.
3. Google Akademik ve ULAKBİM’de bulunan erişime açık makaleler, bu çalışmaya dahil edilmiştir.
4. 2024 Kasım ayı dahil edilecek şekilde bu tarihe kadar yayınlanmış makaleler, bu araştırmaya dahil edilmiştir.
5. Türkçe yazılmış makaleler ve makale içerisinde yazılan makalenin Türkçe başlığını da barındıran başka dillerde yazılmış makaleler bu araştırmaya dahil edilmiştir. Türkçe başlık veya içerik barındırmayan yabancı dildeki makaleler, bu çalışmaya dahil edilmemiştir.
6. Türkçe makale başlığı barındırmayan çalışmalar bu araştırmaya dahil edilmemiştir.
7. Derleme makaleler bu araştırmaya dahil edilmemiştir.
8. Lisansüstü tezler bu araştırmaya dahil edilmemiştir.

Yapılan tarama sonucunda kariyer adanmışlığı ile ilgili 45, kariyer hedef tutarsızlığı ile ilgili 24 sonuca ulaşılmıştır. Dahil edilme ve hariç tutulma kriterlerine dayanarak yapılan tarama sonucunda, kariyer adanmışlığı ile ilgili 23 makale, kariyer hedef tutarsızlığı ile ilgili 7 makale; araştırma sürecinde değerlendirilmek üzere seçilmiştir.

Tablo 1. PRISMA kontrol listesine göre araştırmada kullanılacak makalelerin belirlenmesi

	Kariyer Adanmışlığı	Kariyer Hedef Tutarsızlığı
TARAMA	Ulaşılan Araştırma Sayısı: 45	Ulaşılan Araştırma Sayısı 24
UYGUNLUK	Hariç Tutulan Araştırma Sayısı 22	Hariç Tutulan Araştırma Sayısı 17
DAHİL EDİLEN	Araştırmanın Çalışma Grubu 23	Araştırmanın Çalışma Grubu 7

Bulgular

Kariyer adanmışlığı ile ilgili 23 makale incelenmiştir. İncelenen araştırmaların tamamı araştırma makalesidir ve nicel yöntem kullanılarak hazırlanan araştırmalardır. İncelenen araştırmalardan 3’ü ölçek uyarlama çalışmasıdır, bu çalışmalardan 2’sinde uyarlanan ölçek olarak Hirschi, Freund, ve Herrmann’ın 2014 yılında geliştirdiği Career Engagement Scale kullanılmıştır, uyarlanan diğer ölçekte ise Kariyer Yetkinlikleri Ölçeği’nin uyarlanmasında geçerlik-güvenirlilik çalışmasına yönelik olarak kariyer adanmışlığı değişkeni olarak incelenmiştir. Kariyer adanmışlığı konusunda incelenen araştırmaların örneklemi; üniversite öğrencileri, çeşitli meslek grupları ve spor gönüllüsü kişilerden oluşmaktadır.

Tablo 2. *Kariyer adanmışlığı ile ilgili makaleler*

Yazar	Araştırma Adı	Araştırma Deseni	Değişkenler Ölçekler	Çalışma Grubu	Bulgular
Bekar (2024)	İş Yerindeki Maneviyat Engellerinin Proaktif Kariyer Davranış Üzerindeki Etkisinde Canlılığın Aracı Olumsuz Dedikodunun Durumsal Aracı Rolü: Sağlık Çalışanları Örneği	Desen Belirtilmemiş	İş Yerinde Maneviyat Ölçeği İş Yerinde Kendini Yetiştirme Ölçeği	N=912 Sağlık Çalışanları Kolayda Örneklem Kartopu Örneklem 18-30 yaş	Maneviyat engelleri ve proaktif kariyer davranışı arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır, saptanan bu ilişkide ise canlılık değişkeninin düşük düzeyde aracılık etmekte olduğu ve maneviyat engellerinin olumsuz etkisini azalttığı ifade edilmiştir. Olumsuz dedikodunun ise bu değişkenler arasında aracılık rolü olduğu belirtilmiştir.
Çelik (2024)	Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Adanmışlığı ile Kişisel Sorumluluk Arasındaki İlişkide Akademik Motivasyonun Aracı Rolü	Desen Belirtilmemiş	Kariyer Adanmışlık Ölçeği Kişisel Sorumluluk Ölçeği Akademik Motivasyon Ölçeği	N= 714 Üniversite Öğrencisi Yaş 17-25 Kolayda Örnekleme	Kariyer adanmışlığının içsel ve dışsal motivasyon ve kişisel sorumluluk ile pozitif, motivasyonsuzluk ile negatif yönlü bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca kişisel sorumluluğun, kariyer adanmışlığı ile ilişkisinin içsel motivasyon ve motivasyonsuzluk aracılığıyla dolaylı bir ilişki olduğu ifade edilmiştir.
Dursun ve Tozoğlu (2024)	Öğretmen Adaylarının Mental İyi Oluş ve Kariyer Adanmışlık Düzeyleri Arasındaki İlişki	Nicel İlişkisel Tarama Modeli	Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği Kısa Formu Proaktif Kariyer Adanmışlığı Davranışları Ölçeği	N=637 Öğretmen Adayı Uygun Örnekleme Yöntemi	Katılımcıların mental iyi oluş düzeyleri ile kariyer adanmışlık düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki saptanmıştır. Sportif aktivite yapan katılımcıların mental iyi oluş ve kariyer adanmışlıklarının sportif aktivite yapmayanlardan yüksek olduğu ortaya koyulmuştur. Uygulanan ölçeklerde cinsiyete göre anlamlı fark bulunmazken yaşa ve sportif aktivite süresine göre anlamlı farklılık bulunmuştur.
Görgülü ve Bozgeyikli (2024)	Kariyer Yetkinlikleri Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi	İlişkisel model	Kariyer Yetkinlikleri Ölçeği Kariyer Uyum Becerileri Ölçeği Kısa Formu Kariyer Adanmışlık Ölçeği	N=333 Üniversite Öğrencisi Uygun Örnekleme Yöntemi	Cinsiyete göre ölçüm değişmezliğinde yeterli düzeyde uyumun varlığı, uyarlama yapılan ölçek ile uyum kat sayılarının iyi düzeyde olduğu ve kariyer yetkinlikleri, kariyer uyumu boyutları ve kariyer adanmışlığı arasında orta ve yüksek düzeyde korelasyonlar elde edildiği ifade edilmiştir.
Kara (2024)	Beliren Yetişkinlerin Kariyer Adanmışlıkları, Kariyer Arzuları, Kariyer Uyumlulukları ve Umutları Arasındaki İlişkiler: İki Aşamalı Yapısal Eşitlik Modellemesiyle Test Edilmesi	Korelasyonel Desen	Kariyer Uyumluluğu Ölçeği Kariyer Adanmışlık Ölçeği Kariyer Arzusu Ölçeği Sürekli Umut Ölçeği	N=327 Beliren Yetişkin Yaş Aralığı 18-25 Ölçüt Örnekleme Yöntemi	Kariyer arzusunun kariyer uyumluluğunu ve umudu anlamlı ve pozitif bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir. Umut ve kariyer uyumluluğunun kariyer adanmışlığını anlamlı ve pozitif bir biçimde yordadığı saptanmıştır. Kariyer arzusu ve kariyer adanmışlığı arasındaki ilişkide ise kariyer uyumluluğu ve umudun aracılık rolünün anlamlı olduğu belirlenmiştir.
Özcan, Özsoy, Güneş ve Özer (2024)	Spor Gönüllülerinde Kariyer Adanmışlığı ve Girişimci Davranış İlişkisinin İncelenmesi	Nicel İlişkisel Tarama	Girişimci Davranış Ölçeği Kariyer Adanmışlık Ölçeği	N=388 Sporda Girişimcilik konulu çevrim içi konferansa katılanlar Amaca Yönelik Örneklem	Girişimci davranış ve kariyer adanmışlık arasında orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Düzenli egzersiz yapmanın kariyer adanmışlığı ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişkisi olduğu saptanırken, profesyonel olarak spor yapmanın hem kariyer adanmışlığını hem girişimci davranışı pozitif yönde etkilediği saptanmıştır.

Söner, Akpolat, Kaplan, Akpolat, Bezzin, Sertkaya ve Koşar (2024)	Kariyer Adanmışlıklarının Anahtarı: Öğretmenlerin Kariyer Uyumları ve Demografi Denklemindeki Yeri	Yordayıcı Korelasyonel Model	Kariyer Adanmışlık Ölçeği Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği	N=357 Kadrolu Öğretmen Ölçüt Örneklem Yöntemi	Kadrolu öğretmenlerin kariyer adanmışlıkları ile kariyer uyum yetenekleri alt boyutları olan kaygı, kontrol, merak, güven ve kariyer uyum yetenekleri toplam arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Hiyerarşik regresyon analizinde ise yaş, meslekte geçirilen süre ve kariyer uyum yeteneklerinin kariyer adanmışlığını anlamlı biçimde yordadığı ortaya konulmuştur.
Uysal ve Özarsı (2024)	Karar Verme Stilleri ve Kariyer Adanmışlığı: Spor Yöneticisi Adayları Araştırması	Nicel İlişkisel Model	Karar Verme Stilleri Ölçeği Kariyer Adanmışlık Ölçeği	N=165 Spor Yöneticisi Adayı Örneklem yöntemi belirtilmemiş	Rasyonel karar verme stili ile kariyer adanmışlığı arasında pozitif yönlü ve orta düzeyli, kaçınma karar verme stili ve kariyer adanmışlığı arasında negatif yönlü ve düşük düzeyli bir korelasyon vardır. Çoklu regresyon analizine göre rasyonel karar verme stilini kariyer adanmışlığı üzerinde pozitif bir etkisi varken, kaçınma karar verme stiline negatif etkisi tespit edilmiştir.
Atıf Aleyashi, Çelik ve Sezal (2023)	Yetki Devrinin Proaktif Davranışlar Üzerindeki Etkisinde Açık İletişimin Rolü	Desen belirtilmemiş	Yetki Devri Ölçeği Açık İletişim Ölçeği Kariyer Adanmışlık Ölçeği	N=405 Sanayi bölgesindeki işletmelerde beyaz yakalı idari personel Basit Tesadüfi Örneklem	Yetki devri ve açık iletişimin proaktif kariyer davranışları üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Proaktif kariyer davranışı ve yetki devri arasındaki ilişkide açık iletişimin aracı rolü olduğu belirlenmiştir.
Boğazlıyan, Yalçın ve Avşaroğlu (2023)	Kariyer Stresi ve Kariyer Adanmışlığı İlişkisinde Bir Yordayıcı Olarak Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumun İncelenmesi: Necmettin Erbakan Üniversitesi Pedagogik Formasyon Öğrencileri Örneği	Nicel İlişkisel Tarama Yöntemi	Kariyer Stresi Ölçeği Kariyer Adanmışlık Ölçeği Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği	N=564 Formasyon eğitimi alan öğretmen adayları Amaçsal Örneklem tekniği	Kariyer adanmışlığı ile öğretmenlik mesleğine yönelik tutum arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilirken kariyer adanmışlığı ile kariyer stresi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Öğretmenlik mesleğine tutumun kariyer adanmışlığındaki varyansın %37'sini açıklayarak pozitif ve anlamlı şekilde yordadığı tespit edilirken kariyer stresinin kariyer adanmışlığını negatif şekilde anlamlı biçimde yordadığı saptanmıştır.
Karaşın ve Öztürk (2023)	Çalışanların Kariyer Adanmışlığının Öznel İyi Oluşları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama	Desen Belirtilmemiş	Proaktif Kariyer Adanmışlığı Davranışları Ölçeği Öznel İyi Oluş Ölçeği	N=456 sağlık çalışanı Kolayda örneklem yöntemi	Sağlık çalışanlarının kariyer adanmışlıkları ile öznel iyi oluşları arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Kariyer adanmışlığının öznel iyi oluşu, pozitif yönde etkilediği ve öznel iyi oluştaki varyansın yaklaşık %34' lük kısmını açıkladığı saptanmıştır.
Korkmaz (2023) İng	Üniversite Öğrencilerinin Proaktif Kariyer Davranışının Yordayıcısı Olarak Gelecek Vizyonları: Umut, İyimserlik ve Kötümserlik	İlişkisel Model	Gelecek Vizyonları Ölçeği Kariyer Adanmışlık Ölçeği	N=435 Üniversite Öğrencisi Örneklem yöntemi belirtilmemiş	Gelecek vizyonları ile proaktif kariyer davranışları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilirken, gelecek vizyonlarının proaktif kariyer davranışını pozitif olarak yordadığı saptanmıştır. Gelecek vizyonları proaktif kariyer davranışındaki varyansın %30'unu açıklamaktadır
Korkmaz (2023) İng	Yalnız Kurt Kişiliği, Kariyer Uyum Yetenekleri, Proaktif Kariyer Davranışları ve Yaşam Doyumu: Kariyer Yapılandırma Uyum Modeli Üzerinden Bir Seri Aracılık Analizi	Desen Belirtilmemiş	Yalnız Kurt Kişilik Ölçeği Beş Faktörlü Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Formu Kariyer Adanmışlık Ölçeği Yaşam Doyumu Ölçeği	N=406 Üniversite Öğrencisi Örneklem yöntemi belirtilmemiş	Kariyer uyum modeline dayalı seri çoklu aracılık modeli incelenmiş ve bulgularla modelin uygulanabilirliğini doğrulamıştır. Yalnız kurt kişiliğinin hem kariyer uyum yetenekleri aracılığıyla proaktif kariyer davranışları üzerinde hem de kariyer uyum yetenekleri ve proaktif kariyer davranışlar aracılığıyla yaşam doyumu üzerinde etkisi olabileceği belirlenmiştir. Yalnız hareket etme eğilimini azaltarak proaktif davranışları kullanmanın yaşam doyumunu olumlu etkileyeceği belirtilmiştir.

Saygılı ve Avcı (2023)	Çalışanların Görev Odaklı ve İnsan Odaklı Liderlik Tarzı Algılarının Adanmışlıktan Sessiz İstifaya Değın Farklılaşması Üzerine Bir İnceleme	Nicel Tarama deseni	Görev-İnsan Odaklı Liderlik Tarzları Ölçeği Proaktif Kariyer Adanmışlığı Davranışları Ölçeği Sessiz İstifa Ölçeği	N=175 Yerel Yönetim Kuruluşu Çalışanı Yargısal Örneklem Yöntemi	İnsan odaklı ve görev odaklı liderlik davranışıyla proaktif kariyer adanmışlığı arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilirken liderlik tarzları ve proaktif kariyer adanmışlığının, sessiz istifa ile aralarındaki ilişkinin negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Görev odaklı liderlik tarzı ile sessiz istifa arasındaki ilişkide proaktif kariyer davranışının aracılık etkisi olmadığı ortaya koyulurken insan odaklı liderlik tarzı ile sessiz istifa arasındaki ilişkide proaktif kariyer adanmışlığının aracılık etkisi olduğu belirlenmiştir.
Siyahaş, Çavuşoğlu ve Kantar (2023)	Spor Gönüllülerinin Motivasyonları ile Kariyer Gelecekleri ve Adanmışlıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Nicel Yöntem İlişki Tarama Modeli	Uluslararası Spor Organizasyonları için Gönüllü Motivasyonları Ölçeği Kariyer Geleceği Ölçeği Kariyer Adanmışlık Ölçeği	N=320 Spor Gönüllüsü Örneklem yöntemi belirtilmemiş	Spor gönüllülerinin motivasyonu ile kariyer gelecek algıları ve kariyer adanmışlıkları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ayrıca kariyer adanmışlığının kariyer gelecek algısı üzerindeki etkisinde gönüllü motivasyonunun aracı rolü belirlenmiştir.
Doğanülkü ve Güneşlice (2022) İng	Gelecek Vizyonları ile Proaktif Kariyer Davranışları Arasındaki İlişkide Kariyer Karar Pişmanlığının Düzenleyici Rolü: Türkiye Örneği	Yordayıcı İlişkiyel Desen	Gelecek Vizyonları Ölçeği Kariyer Kararı Pişmanlığı Ölçeği Kariyer Adanmışlık Ölçeği	N=312 Üniversite Öğrencisi Kolayda Örneklem	Proaktif kariyer davranışlarının, gelecek vizyonları ve kariyer karar pişmanlığı ile aralarındaki ilişkinin anlamlı olduğu belirlenmiş ve gelecek vizyonları ile proaktif kariyer davranışları arasındaki ilişkide kariyer karar pişmanlığının düzenleyici rolü olduğu tespit edilmiştir. Bireylerin gelecek vizyonlarının artırılması ve kariyer karar pişmanlıklarının azaltılmasının proaktif kariyer davranışların artırılmasına katkı sağlayacağı belirtilmiştir.
Doğanülkü ve Tanrıtanır (2022)	Umutsuzluğun Proaktif Kariyer Davranışları Üzerindeki Etkisinde Algılanan Sosyal Desteğin Düzenleyici Rolü	Yordayıcı Korelasyonel Desen	Kariyer Adanmışlık Ölçeği Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği Beck Umutsuzluk Ölçeği	N=302 Üniversite Öğrencisi Uygun Örneklem Yöntemi	Proaktif kariyer davranışlarının umutsuzluk ve algılanan sosyal destek ile ilişkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiş, umutsuzluk ve algılanan sosyal desteğin, proaktif kariyer davranışlarının yordayıcıları olduğu belirlenmiştir ve algılanan sosyal desteğin, umutsuzluk ile proaktif kariyer davranışları arasındaki ilişkide düzenleyici bir rolü olduğu saptanmıştır.
Tunç ve Tunç (2022)	Rehber Öğretmenler ile Psikolojik Danışman Adaylarının Kariyer Adanmışlıkları ve Kariyer Kararı Pişmanlıkları	İlişkiyel Tarama Modeli	Kariyer Adanmışlık Ölçeği Mesleki Karar Pişmanlığı Ölçeği	N=367 Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Çalışan ve Öğrenci Kolayda Örneklem	Psikolojik danışmanların(alan), kariyer adanmışlık puanlarının, rehberlik öğretmenleri (alan dışı) ile rehberlik ve psikolojik danışmanlık lisans programı öğrencilerine (aday) göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır. Kariyer kararı pişmanlığı ve eğitime devam etme/çalışıyor olma değişkenlerinin kariyer adanmışlığının toplam varyansının %17'sini açıkladığı tespit edilmiştir.
Doğanülkü (2021)	Üniversite Öğrencilerinin Belirsizliğe Karşı Tahammülsüzlük Düzeylerinin Proaktif Kariyer Davranışları ile İlişkisi	Yordayıcı Korelasyonel desen	Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği Kariyer Adanmışlık Ölçeği	N=200 Lisans Öğrencisi Uygun Örneklem Yöntemi	Belirsizliğe tahammülsüzlük ile kariyer adanmışlık arasında negatif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Belirsizliğe tahammülsüzlük kariyer adanmışlığını negatif yönlü yordamaktadır. Belirsizliğe karşı tahammülsüzlük, proaktif kariyer davranışlarındaki değişimin %22'lik kısmını açıklamaktadır.

Ertekin (2021)	Kariyer Adanmışlığı İle Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma	Nicel Yöntem İlişkisel Tarama Modeli	Kariyer Adanmışlık Ölçeği Yaşam Doyumu Ölçeği	N=223 Spor Yüksekokulu Öğrencileri Örnekleme yöntemi belirtilmemiş	Kariyer adanmışlığı ile yaşam doyumu arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir.
Muslu ve Temur (2021)	Proaktif Kariyer Adanmışlığı Ölçeğinin Türkçeye Uyarlama ve Doğrulamalı Faktör Analizi Çalışması	Desen Belirtilmemiş	Proaktif Kariyer Adanmışlığı Ölçeği	N=281 Denizci Adayları Örnekleme yöntemi belirtilmemiş	Yapısal eşitlik modeli kullanılarak yapılan doğrulama çalışmasında, ölçeğin model uyum indekslerine göre yapısal eşitlik modeli uyum değerlerine sahip olduğu belirlenmiştir.
Korkmaz, Kırdök, Alkal ve Akça (2020)	Kariyer Adanmışlık Ölçeği: Proaktif Kariyer Davranışlarının Ölçümünün Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması	Desen Belirtilmemiş	Kariyer Adanmışlık Ölçeği Kariyer Uyumluluk Ölçeği Kariyer Kararı Öz-Yeterlik Ölçeği Kısa Formu	N=699 Üniversite Öğrencisi Örnekleme yöntemi belirtilmemiş	Cronbach Alpha iç tutarlılık kat sayısı .88 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin; kariyer keşfi, kariyer planlaması ve kariyer kararı öz-yeterliği ile pozitif yönlü orta düzeyde ilişkiye sahip olduğu görülmüştür.
Çakmak Ofluoğlu ve Akdoğanlı (2019)	Algılanan Kariyer Bariyerleri ve Kariyer Bariyerleri ile Başa Çıkmanın Kariyere Adanmışlık Üzerindeki Etkisi: Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma	Desen Belirtilmemiş	Algılanan Kariyer Bariyerleri Ölçeği Algılanan Kariyer Bariyerleri ile Başa Çıkma Ölçeği Kariyer Adanmışlık Ölçeği Career Engagement Scale	N=141 Kadın Çalışanlar Kartopu Örnekleme Yöntemi	Algılanan kariyer bariyerlerinden sadece kariyer planlama konusunda eksikliklerin ve çoklu rol üstlenme bariyerlerinin kariyer adanmışlığını negatif yönde anlamlı şekilde etkilediği belirlenirken, aile/eş desteğinden yoksun olma ve cinsiyet ayrımcılığı bariyerlerinin kariyere adanmışlık üzerinde etkisinin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Algılanan kariyer bariyerleri ile başa çıkma konusunda ise kariyer planlama konusundaki eksikliklerle çoklu rol üstlenme bariyerleri ile başa çıkmanın, kariyer adanmışlığını pozitif yönde anlamlı bir biçimde etkilediği tespit edilirken; cinsiyet ayrımcılığı ve aile/eş desteğinden yoksun olma bariyerleri ile başa çıkmanın kariyer adanmışlık üzerinde etkisinin anlamlı olmadığı belirlenmiştir.

Kariyer hedef tutarsızlığı ile ilgili 7 makale incelenmiştir. İncelenen araştırmaların tamamı araştırma makalesidir ve nicel yöntem kullanılarak hazırlanan araştırmalardır. Araştırmalardan 6'sı üniversite öğrencileriyle yapılırken, 1'i odyolog meslek grubu ile yapılmıştır. İncelenen 7 araştırmanın 3'ü ölçek uyarlama çalışmasıdır; ölçeklerden biri Yam, Alkın ve Barut'un (2020) uyarladığı Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeği'ye, diğer iki ölçek Birey Ebeveyn Kariyer Hedefi Tutarsızlığı Ölçeği (Gökbaraz ve Bozyiğit, 2022) ve Pozitif Kariyer Hedef Tutarsızlığı Ölçeği'dir (Atay ve Büyükgöze-Kavas, 2024).

Tablo 3. Kariyer hedef tutarsızlığı ile ilgili makaleler

Yazar	Başlık	Yöntem	Ölçekler	Çalışma Grubu	Sonuç
Çolakoğlu ve Gürel (2024)	Üniversite Öğrencilerinin Akademik Hedef Yönelimi Düzeylerinin Kariyer Hedefi Tutarsızlık Düzeylerine Yönelik Etkileri: Spor Bilimleri Fakültesi Örneği	Nicel, İlişkisel Tarama Modeli	Akademik Hedef Yönelimi Ölçeği Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeği	N=303 Spor Bilimleri Fakültesi Lisans Öğrencisi Örneklem Yöntemi Belirtilmemiş	Öğrencilerin akademik hedef yönelimi düzeylerinin kariyer hedef tutarsızlığı düzeyleriyle negatif yönde anlamlı bir ilişkisi olduğu belirlenmiştir.
Öksüz ve Perker (2024)	Odyologların Kariyer Hedef Tutarsızlığının Mesleki Motivasyona Etkisinin İncelenmesi	Nicel, İlişkisel Tarama Modeli	Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeği Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği	N=151 Odyolog Örnekleme Yöntemi Belirtilmemiş	Odyologların kariyer hedef tutarsızlığı ve iş motivasyonları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Lisans mezunu odyologların kariyer hedef tutarsızlıkları, lisansüstü mezunu gruptan daha yüksek çıkmıştır ve anlamlı farklılaşmıştır.
Atay, Büyükgöze Kavas (2024)	Pozitif Kariyer Hedef Tutarsızlığı Ölçeği: Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması	Nicel Desen Belirtilmemiş	Pozitif Kariyer Hedef Tutarsızlığı Ölçeği Kariyer Geleceği Ölçeği Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeği	N=344 Lisans Öğrencisi Örneklem Yöntemi Belirtilmemiş	Pozitif kariyer hedef tutarsızlığı ve kariyer iyimserliği arasında orta düzeyde pozitif yönlü ilişki tespit edilirken, pozitif kariyer hedef tutarsızlığı ile kariyer hedef tutarsızlığı arasında düşük düzeyde negatif yönlü ilişki bulunmuştur. Ölçeğin ve alt boyutlarının güvenirliliğinin yüksek olduğu ifade edilmiştir.
Bezgin (2024)	Hemşire Adaylarının Cinsiyetlerine Göre Mesleki Sonuç Beklentileri, Kariyer Hedef Tutarsızlıkları ve Psikolojik İyi Oluşlarının İncelenmesi	Desen Belirtilmemiş	Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeği Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	N=358 Hemşire Adayı Örneklem yöntemi belirtilmemiş	Hemşire adaylarının cinsiyetlerine göre kariyer hedef tutarsızlıklarında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiş ve erkek hemşire adaylarının kariyer hedef tutarsızlık puan ortalamalarının, kadın hemşire adaylarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir.
Gökbaraz ve Bozyiğit (2022)	Birey-Ebeveyn Kariyer Hedefi Tutarsızlığı Ölçeği: Türkçe Formu Faktör Yapısı ve Demografik Değişkenlere Göre Analizi	Desen Belirtilmemiş	Birey-Ebeveyn Kariyer Hedefi Tutarsızlığı Ölçeği	N=684 Üniversite Öğrencisi Tesadüfi Örnekleme	Cronbach Alpha değerleri ölçeğin güvenilir olduğunu ortaya koymuş ve ölçek ve alt boyutları arasındaki ilişkiler pozitif ve anlamlı bulunmuştur.
Kusan, Çakıcı, Çankaya, Erim ve Çon (2021)	Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Hedef Tutarsızlıkları ve Psikolojik İyi Oluş Düzeylerinin İncelenmesi	Nicel İlişkisel Tarama Modeli	Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeği Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	N=276 Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencisi Basit Tesadüfi Örneklem	Öğrencilerin kariyer hedef tutarsızlık ve psikolojik iyi oluş toplam puanları arasında %18,3'lük düşük düzeyde anlamlı negatif ilişki tespit edilmiştir.
Yam, Alkın ve Barut (2020)	Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması	Desen Belirtilmemiş	Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeği Kariyer Stresi Ölçeği Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	N=207 Üniversite Öğrencileri	Cronbach's Alpha değeri .92 olarak hesaplanmıştır. Kariyer hedef tutarsızlığı ile kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği alt boyutu, dışsal çatışma alt boyutu ve iş bulma baskısı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilirken psikolojik iyi oluş ile negatif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 4'te araştırmalar yayın yıllarına göre sınıflanarak frekansları belirlenmiş ve yüzde analizinden faydalanılarak dağılımları belirlenmiştir.

Tablo 4. Araştırmaların yayın yıllarına göre dağılımı

Yayınlanma Yılı	Kariyer Adanmışlığı		Kariyer Hedef Tutarsızlığı	
	Yıllar	Yayın Sayısı (f)	Yüzde (%)	Yayın Sayısı (f)
2024	8	34,78	4	57,14
2023	7	30,43	-	-
2022	3	13,04	1	14,29
2021	3	13,04	1	14,29
2020	1	4,35	1	14,29
2019	1	4,35	-	-
Toplam	23	100	7	100

Kariyer adanmışlığı ve kariyer hedef tutarsızlığı konusunda yapılan makaleler 2024 yılında en yüksek yayın sayısına ulaşmıştır. Türkiye'de kariyer adanmışlık konusunda ilk makale 2019 senesinde yayınlanırken, kariyer hedef tutarsızlık konusundaki ilk makale 2020 yılında yayınlanmış bir ölçek uyarılama geçerlik-güvenirlilik çalışmasıdır. 2024 senesine kadar kariyer adanmışlık konusunda en fazla yılda bir makale yayınlanmış 2023 senesinde yayınlanmış bir makaleye ise rastlanmamıştır. Kariyer adanmışlık konusundaki makalelerde ardışık senelerde aynı frekansta yayınlama sayısı olmasına rağmen yayın sayısı senelere göre artış göstermektedir.

Tablo 5'te araştırmaların, araştırma modellerinin neler olduğu ve hangi sıklıkla kullanıldıklarını gösteren frekans değerleri ve dağılımlarını gösteren yüzde hesapları yer almaktadır.

Tablo 5. Araştırmaların modellerine göre dağılımları

Yöntem	Kariyer Adanmışlığı		Kariyer Hedef Tutarsızlığı	
	Model	Yayın Sayısı (f)	Yüzde (%)	Yayın Sayısı (f)
İlişkisel Tarama	6	26,09	3	42,86
Tarama	1	4,35	-	-
İlişkisel	3	13,04	-	-
Korelasyonel	1	4,35	-	-
Yordayıcı Korelasyonel	4	17,39	-	-
Belirtilmemiş	7	34,78	4	57,14
Toplam	23	100	7	100

Araştırmalarda en sık kullanılan araştırma deseni ilişkisel tarama modeli olmuştur. Bazı araştırmaların yöntem kısmında belirli bir araştırma modeline dair yol izlenmiş olsa da makale içinde modele dair tanımlayıcı bir ifade belirtilmemiş ise bu araştırmalar belirtilmemiş başlığı altında toplanmıştır. Kariyer adanmışlığı makalelerinde öne çıkan bir diğer model ise yordayıcı korelasyonel model olmuştur.

Tablo 6’da örnekleme yöntemine göre sınıflandırılan makalelerin frekans ve yüzde değerleri verilmiştir.

Tablo 6. Örnekleme yöntemine göre dağılım

Çalışma Grubu	Kariyer Adanmışlığı		Kariyer Hedef Tutarsızlığı	
	Yayın Sayısı (f)	Yüzde (%)	Yayın Sayısı (f)	Yüzde (%)
Kolayda Örnekleme	4	17,39	-	-
Uygun Örnekleme	4	17,39	-	-
Tesadüfi Örnekleme	1	4,35	2	28,57
Kartopu Örnekleme	2	8,70	-	-
Ölçüt Örnekleme	2	8,70	-	-
Yargısal/Amaçlı Örnekleme	3	13,04	-	-
Belirtilmemiş	7	30,43	5	71,43
Toplam	23	%100	7	%100

Kariyer adanmışlığı araştırmalarında kolayda örnekleme ve uygun örnekleme yöntemleri öne çıkmakla birlikte, çeşitli örnekleme yöntemleri incelenen makalelerde yer almaktadır. Kariyer hedef tutarsızlığı makalelerinde ise belirtilen örnekleme yöntemi olarak tesadüfi örnekleme yer almaktadır.

Tablo 7’de makaleler örneklem büyüklüklerine göre sınıflandırılmış ve

Tablo 7. Örneklem büyüklüğüne göre dağılım

Çalışma Grubu	Kariyer Adanmışlığı		Kariyer Hedef Tutarsızlığı	
	Yayın Sayısı (f)	Yüzde (%)	Yayın Sayısı (f)	Yüzde (%)
Örneklem Büyüklüğü 0-200	4	17,39	1	14,29
201-400	10	43,48	5	71,43
401-600	5	21,74	-	-
601-800	3	13,04	1	14,29
801-1000	1	4,35	-	-
Toplam	23	%100	7	%100

Örneklem büyüklüğüne göre 201-400 aralığındaki örneklem büyüklüğü en yüksek frekans değerine sahiptir. 801-1000 aralığında kariyer adanmışlığı konusunda 1 makale yer alırken, kariyer hedef tutarsızlığı konusunda en büyük örnekleme sahip tek araştırma 601-801 aralığındadır.

Tablo 8’de makalelerde kullanılan tüm ölçeklerin toplam sayısı elde edilmiş ve bu sayıya göre frekans belirlenip yüzde analizleri yapılmıştır. Ölçek uyarılma çalışmalarında kullanılan Career Engagement Scale (Hirschi vd., 2014) Kariyer Adanmışlığı Ölçeği başlığına eklenmiştir.

Tablo 8. Çalışmalarda kullanılan ölçeklerin kullanım sıklığına göre dağılımı

Tarih	Kariyer Adanmışlığı		Kariyer Hedef Tutarsızlığı	
	Yayın Sayısı (f)	Yüzde (%)	Yayın Sayısı (f)	Yüzde (%)
Yıllar				
Kariyer Adanmışlık Ölçeği	18	31,58	-	-
Proaktif Kariyer Davranışları Ölçeği	4	7,02	-	-
Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeği	-	-	6	37,5
Gelecek Vizyonları Ölçeği	2	3,51	-	-
Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	-	-	3	18,75
Yaşam Doyumu Ölçeği	2	-	-	-
Diğer	31	54,39	7	43,75
Çalışmalarda Kullanılan Tolam Ölçek Sayısı	57	%100	16	%100

Kariyer Adanmışlık Ölçeği (Korkmaz vd, 2020) ve Proaktif Kariyer Davranışları Ölçeği (Muslu ve Temur, 2021), Career Engagement Scale (Hirschi vd., 2020) çalışmasının Türkçe uyarlamaları olarak kariyer adanmışlığı makalelerinde en sık kullanılan ölçeklerdir. Bu ölçeklerle bir arada farklı değişkenleri ölçmek kullanılan birçok farklı ölçek yer almaktadır. Gelecek Vizyonları Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeği bu alanda yapılan farklı araştırmalarda kullanılan ölçeklerdir. Kariyer Hedef Tutarsızlık konusunda farklı hedef tutarsızlıklarını ölçen Pozitif Kariyer Hedef Tutarsızlığı Ölçeği ve Birey-Ebeveyn Kariyer Hedefi Tutarsızlığı Ölçeği gibi ölçekler de yer almaktadır. Bu ölçeklerin yanında araştırmaya dahil edilen 7 araştırmanın 3'ünde Psikolojik İyi Oluş Ölçeği kullanılmıştır. Ayrıca 7 araştırmanın 3'ü ölçek uyarlama çalışmasıdır..

Tablo 9'da kariyer adanmışlığının temel değişkenlerle ilişkilerinin ne şekilde olduğu tabloleştirilmiştir.

Tablo 9. Araştırmaların bulgularına göre kariyer adanmışlığının temel değişkenlerle ilişkileri

Kariyer Adanmışlığı		
Negatif Yönlü Anlamli İlişki	Pozitif Yönlü Anlamli ilişki	
Maneviyat Engelleri	Kişisel Sorumluluk	Kariyer Uyum Yetenekleri
Motivasyonsuzluk	İçsel ve Dışsal Motivasyon	Rasyonel Karar Verme Stili
Kariyer Karar Pişmanlığı	Mental İyi Oluş	Öznel İyi Oluş
Belirsizliğe Tahammülsüzlük	Gelecek Vizyonları	Yaşam Doyumu
Sessiz İstifa	Kariyer Kararı Öz-Yeterliği	İnsan Odaklı ve Görev Odaklı Liderlik Davranışı
Kaçınma Karar Verme Stili	Profesyonel Olarak Spor Yapmak	Düzenli Egzersiz Yapmak
Kariyer Stresi	Öğretmenlik Mesleğine Tutum	

Değişkenlerin kariyer adanmışlığı ile ne şekilde ilişkisi olduğuna dair genel bir tablo ile gelecekteki araştırmalara yönelik fikir oluşturulabilir. Mental ve öznel iyi oluşun, kariyer adanmışlığı ile pozitif yönlü birlikte değişimi, iyi oluş araştırmalarına; kariyer kararı öz-yeterliliği ve rasyonel karar verme stili ile pozitif yönlü, kariyer kararı pişmanlığı ile negatif yönlü anlamlı ilişkinin varlığı, karar konusundaki araştırmalara ve benzer şekilde motivasyon ve motivasyonsuzluk araştırmalarında kullanılacak kaynaklar olarak gelecek araştırmalara öncülük edecek bulgulardır.

Tablo 10’da kariyer hedef tutarsızlığının temel değişkenlerle ilişkilerinin ne şekilde olduğu tablolaştırılmıştır.

Tablo 10. Araştırmaların bulgularına göre kariyer adanmışlığının temel değişkenlerle ilişkileri

Kariyer Hedef Tutarsızlığı	
Negatif Yönlü Anlamlı İlişki	Pozitif Yönlü Anlamlı İlişki
Akademik Hedef Yönelimi	İş Bulma Baskısı
Pozitif Kariyer Hedef Tutarsızlığı	Kariyer Belirsizliği
Psikolojik İyi Oluş	Bilgi Eksikliği
	Dışsal Çatışma

Ülkemizde kariyer hedef tutarsızlığı ile ilgili bulgular az sayıdadır. Yukarıdaki tablo bu öncü araştırmalara genel bir bakış sunmaktadır. İş bulma baskısı, kariyer belirsizliği, bilgi eksikliği, dışsal çatışma gibi konularda nitel bilgi birikimi sağlayacak araştırmaların yapılması önemli olabilir.

Tablo 11’de kariyer adanmışlığı ile ilişkisi olan değişkenlere aracılık eden ya da düzenleyici rol oynayan değişkenler verilmiştir.

Tablo 11. Kariyer adanmışlığının çeşitli değişkenlerle ilişkilerinde aracı ve düzenleyici rolü olan değişkenler

Kariyer Adanmışlığı		
Bağımsız Değişken	Aracı Rol	Bağımlı Değişken
Maneviyat Engelleri	Canlılık	Proaktif Kariyer Davranışı
Maneviyat Engelleri	Olumsuz Dedikodu	Proaktif Kariyer Davranışı
Kişisel Sorumluluk	İçsel Motivasyon, Motivasyonsuzluk	Kariyer Adanmışlığı
Kariyer Arzusu	Kariyer Uyumluluğu, Umut	Kariyer Adanmışlığı
Yetki Devri	Açık İletişim	Proaktif Kariyer Davranış
Kariyer Adanmışlığı	Gönüllü Motivasyonu	Gelecek Algısı
Görev Odaklı Liderlik Tarzı	Proaktif Kariyer Davranışı	Sessiz İstifa
Düzenleyici Rol		
Gelecek Vizyonları	Kariyer Karar Pişmanlığı	Proaktif Kariyer Davranışları
Umutsuzluk	Algılanan Sosyal Destek	Proaktif Kariyer Davranışları

Kariyer adanmışlığı konusunda değişkenlerin kariyer adanmışlığını etkilemesine aracılık eden ve düzenleyici rol oynayan değişkenlerle oluşturulan bu tablo ile elde edilecek genel bakış açısı gelecekteki psikoeğitimsel veya psikolojik danışma uygulamalarına katkı sağlayabilir.

Tablo 12’de kariyer adanmışlığını yordayan değişkenlere genel bakış sunulmuştur.

Tablo 12. Kariyer adanmışlığının yordayıcıları

Kariyer Adanmışlığı		
Umut		
Gelecek Vizyonu	Algılanan Sosyal Destek	Umutsuzluk
Kariyer Uyumluluğu	Meslekte Geçirilen Süre	Belirsizliğe Tahammülsüzlük
Kariyer Uyum Yetenekleri	Öğretmenlik Mesleğine Tutum	Kariyer Stresi

Kariyer adanmışlığını yordayan değişkenlere dair bulgular öğrencilerin ve çalışanların kariyerlerine dair riskleri belirlemeye ve önlemeye yardımcı kaynaklar olabilir. Bireylerin kariyer uyumluluğu ve kariyer uyum yetenekleri gibi özellikleri üzerinde yapılacak çalışma ve uygulamalar, sosyal desteklerini fark etme veya artırmaya yönelik farkındalık çalışmaları, belirsizlikleri yönetmeye ve bilgi eksiklerini gidermeye odaklanan destek uygulamalarının yapılması bu noktada önemli olabilir.

Öznel iyi oluş kariyer adanmışlığındaki değişimin %34’ünü (Karaşin ve Öztırak,2023), gelecek vizyonları proaktif kariyer davranışındaki değişimin %30’unu (Korkmaz, 2023), belirsizliğe tahammülsüzlük proaktif kariyer davranışındaki varyansın %22’sini, kariyer kararı pişmanlığı ve eğitime devam etme/çalışıyor olma durumu kariyer adanmışlığındaki değişimin %17’sini (Tunç ve Tunç, 2022), öğretmenlik mesleğine tutum kariyer adanmışlığındaki değişimin %37’sini (Boğazlıyan vd., 2023) açıklamaktır. Tüm bu bulgular gelecekteki araştırmalar için öncü niteliktedir. Proaktif kariyer davranışlarının artırılması ve geliştirilmesiyle bu bulgular ışığında, bireylerin yaşamlarını daha olumlu bir konuma taşıyacağına dair fikir yürütülebilir. Kariyer hedef tutarsızlıklarına yönelik olarak ise daha fazla bulgu ve araştırmaya ihtiyaç olduğu düşünülmektedir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bireylerin hayatlarında oldukça önemli bir değer taşıyan kariyer hedefleri konusunda; yaşanan gelgit, ikilem ve tutarsızlıkların belirlenmesi, kariyer gelişim süreçlerinin iyi ve sağlıklı geçmesi konusunda oldukça önemlidir. Bireylerde kariyer hedef tutarsızlıkların erken fark edilmesi, bireyler için kariyer planlarını yeniden yapabilme noktasında bir fırsat olmasının yanı sıra, kariyerlerinin geleceğine yönelik pişmanlık ve başarısızlıklar konusunda engelleyici faktör olacaktır (Yam vd. 2020). Kariyer hedef tutarsızlıklarını yönetirken kariyer adanmışlığına sahip olmak pozitif etkiye sahip bir rol oynayabilir.

Bireyin kariyerine yönelik çabalarının sadece akademik odaklı olmaktan ziyade, duygu yönetimi, psikolojik sermayeye yatırım, uyum, çevreyi ve içinde bulunulan şartları algılama ve buna göre pozisyon alabilme gücü noktasında da kendisini destekleyecek nitelikte olması önemli olabilir. Araştırmalarda, bu konularla ilgili olarak çalışan ve öğrencilere verilecek öneriler önem kazanabilir.

Kariyer adanmışlığı ve kariyer hedef tutarsızlığının bireylerde ne şekilde ve hangi tür değişkenlerin etkisinde değiştiğini daha iyi anlamak adına gelecekte yapılacak boylamsal araştırmalara ihtiyaç vardır. Bireyin kariyer adanmışlıkları ve kariyer hedef tutarsızlıklarının oluşumunda ve değişiminde etkili etkenleri tespit edecek ve tanımlayacak nitel ve karma araştırmalara ihtiyaç vardır. Ülkemizde özellikle kariyer hedef tutarsızlığı konusunda yapılan çalışma sayısı çok az düzeydedir ve daha çeşitli değişkenlerle yapılan çalışmalara ihtiyaç vardır. Özellikle bireylerin ilgilerine, yeteneklerine ve değerlerine dair bilgileri; kariyer adanmışlığı ve kariyer hedef tutarsızlığı ile birlikte incelemek alanyazına önemli bir katkı sunabilir.

Kariyer adanmışlığı ve kariyer hedef tutarsızlığı konusunda lise gruplarıyla yapılan çalışmalara rastlanmamıştır, lise gruplarıyla yapılacak kariyer adanmışlığı ve hedef tutarsızlığı araştırmalarına ihtiyaç vardır. Kariyer adanmışlığı ve kariyer hedef tutarsızlığı konusunda daha geniş gruplarla yapılan araştırmalara ihtiyaç vardır. Aynı zamanda bireyci ve kolektivist kültürlerde bu konularda yapılacak karşılaştırılmalı çalışmalarla önemli bulgulara ulaşılabilir. Yapılan çalışmalar basitleştirilmiş modellerle başlayarak daha geniş çaptaki konulara ve gruplara uyarlanmalıdır. Öğrenciler, çalışanlar ve iş arayışında olan gruplara yönelik psikolojik hizmetleri tüm bireyler için ulaşılabilir hale getirecek nitelikteki kapsamlı uygulama ve araştırma merkezlerinin kurulması, toplumlar için faydalı olacaktır ve bu kurumlarda yapılacak araştırmalarla, yeni gelişimlerin yolunu açacak çözümlere ulaşılacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Atay, M. R., & Büyükgöze-kavas, A. (2024). Pozitif kariyer hedef tutarsızlığı ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 72, 182-209. <https://doi.org/10.21764/maeuefd.1388311>
- Atf Aleyashi, W. S., Çelik, A., & Sezal, N. (2023). Yetki devrinin proaktif davranışlar üzerindeki etkisinde açık iletişimin aracılık rolü. *Türk & İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(38), 299-316. 10.29228/TIDSAD.72517
- Austin, J. T. & Vancouver, J. B. (1996). Goal constructs in psychology: Structure, process, and content. *Psychological Bulletin*, 120, 338-375.
- Bekar, F. (2024). İş yerindeki maneviyat engellerinin proaktif kariyer davranış üzerindeki etkisinde canlılığın aracı olumsuz dedikodunun durumsal aracı rolü: Sağlık çalışanları örnekleme. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 13(4), 1629-1642.
- Bezgin, S. (2024). Hemşire adaylarının cinsiyetlerine göre mesleki sonuç beklentileri, kariyer hedefi tutarsızlıkları ve psikolojik iyi oluşlarının incelenmesi. *Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 8(1), 16-28. <https://doi.org/10.46237/amusbfd.1344109>
- Boğazlıyan, E. E., Yalçın, S. B. & Avşaroğlu, S. (2023). Kariyer stresi ve kariyer adanmışlığı ilişkisinde bir yordayıcı olarak öğretmenlik mesleğine yönelik tutumun incelenmesi: Necmettin Erbakan Üniversitesi pedagojik formasyon öğrencileri örneği. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(2), 613-620. <https://doi.org/10.33206/mjss.1146653>
- Çakmak Otluoğlu, K. Ö. & Akdoğanlı, Ç. (2019). Algılanan kariyer bariyerleri ve kariyer bariyerleri ile başa çıkmanın kariyere adanmışlık üzerindeki etkisi: Kadın çalışanlar üzerine bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 90-108. <https://doi.org/10.35333/mukatcad.2020.128>
- Çelik, O. (2024). Üniversite öğrencilerinde kariyer adanmışlığı ile kişisel sorumluluk arasındaki ilişkide akademik motivasyonun aracı rolü. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12(3), 1397-1422. <https://doi.org/10.46778/goputeb.1507696>
- Çelik, N. (2007). *Kariyer yönetimi ve insan kaynakları yönetimi uygulamaları*. (2. Baskı). Gazi Kitabevi.
- Çolakoğlu, K. & Gürel, A. (2024). Üniversite öğrencilerinin akademik hedef yönelimi düzeylerinin kariyer hedefi tutarsızlık düzeylerine yönelik etkileri: Spor bilimleri fakültesi örneği. *Uluslararası Bozok Spor Bilimleri Dergisi*, 5(2), 47-63.
- Crant, J.M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435-462.
- Creed, P. A. & Hood, M. (2015). The development and initial validation of a scale to assess career goal discrepancies. *Journal of Career Assessment*, 23(2), 308-317.
- Doğanülkü, H. A. & Güneşlice, A. (2022). Gelecek vizyonları ile proaktif kariyer davranışları arasındaki ilişkide kariyer karar pişmanlığının düzenleyici rolü: Türkiye örneği [The moderating role of career decision regret in the relationship between visions about the future and proactive career behaviors: Turkey sample]. *Ekev Akademi Dergisi*, 26(91), 75-90. DOI: 10.17753/sosekev.1107761
- Doğanülkü, H. & Tanrıtanır Bozpinar, Z. (2022). Umutsuzluğun proaktif kariyer davranışları üzerindeki etkisinde algılanan sosyal desteğin düzenleyici rolü. *Social Sciences Studies Journal (SSSJournl)*, 8(93), 25-31. http://dx.doi.org/10.26449/s_ssj.3716
- Doğanülkü, H. A. (2021). Üniversite öğrencilerinin belirsizliğe karşı tahammülsüzlük düzeylerinin proaktif kariyer davranışları ile ilişkisi. In *International Marmara Social Sciences Congress (Spring 2021)*, Kocaeli University, Kocaeli, Turkey, 21-22 May, Proceeding E-Book, 160-163. ISBN: 978-605-70762-1-2

- Dopson, L.R., Lee, P.C., Lee, M. J. & Lara, A. (2022). Perceived importance of career engagement initiatives in hospitality education. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 34(4), 291-299.
- Dursun, M. & Tozoğlu, E. (2024). Öğretmen adaylarının mental iyi oluş ve kariyer adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişki. *Herkes için Spor ve Rekreasyon Dergisi*, 6(3), 254-261. <https://doi.org/10.56639/jsar.1527399>
- Ertekin, A. B. (2021). Kariyer adanmışlığı ile yaşam doyumu arasındaki ilişki: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 23(3), 128-141.
- Gökbaraz, N. & Bozyiğit, E. (2022). Birey-ebeveyn kariyer hedefi tutarsızlığı ölçeği: Türkçe formu faktör yapısı ve demografik değişkenlere göre analizi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 52, 147-158. <https://doi.org/10.30794/pausbed.1076622>
- Görgülü, A. G. Z. & Bozgeyikli, H. (2024). Kariyer yetkinlikleri ölçeği Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirliğinin incelenmesi1. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 14(2), 239-259, doi: 10.23863/kalem.2023.276
- Fay, D. & Kamps, A. (2006). Work characteristics and the emergence of a sustainable workforce: Do job design principles matter? *Gedrag & Organisatie*, 19, 184-203.
- Higgins, E. T. (1987). Self-discrepancy: A theory relating self and affect. *Psychological Review*, 94, 319-340.
- Hirschi, A. & Freund, P. A. (2014). Career engagement: Investigating intraindividual predictors of weekly fluctuations in proactive career behaviors. *The Career Development Quarterly*, 62, 5-20. doi: 10.1002/j.2161-0045.2014.00066.x
- Hirschi, A., Freund, P. A. & Herrmann, A. (2014). The career engagement scale: Development and validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 575-594.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(8), 692-727. <https://doi.org/10.5465/256287>.
- Kara, A. (2024). Beliren yetişkinlerin kariyer adanmışlıkları, kariyer arzuları, kariyer uyumlulukları ve umutları arasındaki ilişkiler: İki aşamalı yapısal eşitlik modellemesiyle test edilmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 59, 394-417. <https://doi.org/10.53444/deubefd.1378977>
- Karaçam, Z. (2013). Sistemantik derleme metodolojisi: Sistemantik derleme hazırlamak için bir rehber. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 6(1), 26-33.
- Karaşin, Y. & Öztrak, M. (2023). Çalışanların kariyer adanmışlığının öznel iyi oluşları üzerindeki etkisinin incelenmesi: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Journal of Healthcare Management and Leadership*, 1, 46-56. <https://doi.org/10.35345/johmal.1252034>
- Korkmaz, O. (2024). Üniversite öğrencilerinin proaktif kariyer davranışının yordayıcısı olarak gelecek vizyonları: Umut, iyimserlik ve kötümserlik. *Academic Social Resources Journal*, 8(45), 1914-1922. DOI : 10.29228/ASRJOURNAL.67583
- Korkmaz, O. (2023). Lone wolf personality, career adapt-abilities, proactive career behaviors, and life satisfaction: A serial mediation analyses through the career construction model of adaptation. *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 194-212. <https://doi.org/10.38151/akef.2023.50>
- Korkmaz, O., Kırdök, O., Alkal, A. & Akça, M. (2020). Kariyer adanmışlık ölçeği: Proaktif kariyer davranışlarının ölçümünün geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *International Social Sciences Studies Journal*, 6(72), 4668-4677. Doi: 10.26449/sss.2570

- Kusan, M., Çakıcı, H. A., Çankaya, S., Erim, V. & Çon, M., (2021). Üniversite öğrencilerinin kariyer hedef tutarsızlıkları ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin incelenmesi. İçinde: J. R. Hernandez-Carrion, S. K. Ontunç (Editors), *International Paris Conference On Social Sciences - VI Full Texts Book*. Paris, Fransa, 9-11 Temmuz, New York, NY: Liberty Publications, 1-9. <https://124.im/Raoz>
- Locke, E. A. & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall..
- Mavisu, H. (2010). *Bireysel kariyer planlamanın aşamalarından biri olarak hedef belirleme ve kariyer başarısı ilişkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Muslu, A. & Temur, A. (2021). Proaktif kariyer adanmışlığı davranışları ölçeğinin Türkçeye uyarlama ve doğrulayıcı faktör analizi çalışması. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 15-28. <https://doi.org/10.17336/igusbd.681944>
- Nilforooshan, P. & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1-10.
- Öksüz, T. S. & Perker, Y. (2024). Odyologların kariyer hedef tutarsızlığının mesleki motivasyona etkisinin incelenmesi. *Türk Odyoloji ve İşitme Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 1-8.
- Özman, C., Özsoy, D., Güneş, Ş., & Özer, İ. (2024). Spor gönüllülerinde kariyer adanmışlığı ve girişimci davranış ilişkisinin incelenmesi. *Beden Eğitimi Spor Sağlık ve Efor Dergisi (BESSED)*, 1(1), 39-52.
- Parker, S.K., Williams, H.M. & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 636-652.
- Presbitero, A. (2015). Proactivity in career development of employees: The roles of proactive personality and cognitive complexity. *Career Development International*, 20(5), 525-538. doi: 10.1108/CDI-03-2015-0043.
- Prisma Statement (2020). <https://www.prisma-statement.org/>
- Saygılı, Z. & Avcı, N. (2023). Çalışanların görev odaklı ve insan odaklı liderlik tarzı algılarının adanmışlıktan sessiz istifaya değin farklılaşması üzerine bir inceleme. *Anlambilim MTÜ Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 3(1), 212-227.
- Siyahaş, A., Çavuşoğlu, S. B. & Kantar, A. N. (2023). Spor gönüllülerinin motivasyonları ile kariyer gelecekleri ve adanmışlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Araştırmaları Dergisi*, 15(1), 49-63. <https://doi.org/10.55929/besad.1243177>
- Söner, O., Akpolat, G., Kaplan Akpolat, E., Bezgin, E., Sertkaya, E. & Koşar, M. (2024). Kariyer adanmışlıklarının anahtarı: Öğretmenlerin kariyer uyumları ve demografi denklemindeki yeri. *The Journal of Social Sciences*, 68(68), 69-82.
- Stiles, T.W., Adams, T.H., Yalvaç, B. & Quick, C.M. (2023). Predicting undergraduate career goal change in research-intensive community. *Journal of Research in Science Teaching*, 60(7), 1431-1456. <https://doi.org/10.1002/tea.21837>
- Tunç, E. & Tunç, M. F. (2022). Rehber öğretmenler ile psikolojik danışman adaylarının kariyer adanmışlıkları ve kariyer kararı pişmanlıkları. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 5(2), 34-50. <https://doi.org/10.58501/kpdd.1108991>
- Uysal, H. & Özsarı, A. (2024). Karar verme stilleri ve kariyer adanmışlığı: Spor yöneticisi adayları araştırması. *Journal of Management Archive*, 1(1), 1-14. <https://doi.org/10.70877/joma.3>

- Veldhoven, M. & Dorenbosch, L. (2008). Age, proactivity and career development. *Career Development International*, 13(2), 112-131. doi: 10.1108/13620430810860530
- Williams, J.E. (1994). Gender differences in high school students' efficacy-expectation/performance discrepancies across four subject matter domains. *Psychology in the School*, 31(3), 232-237. [https://doi.org/10.1002/1520-6807\(199407\)31:3<232::AID-PITS2310310308>3.0.CO;2-7](https://doi.org/10.1002/1520-6807(199407)31:3<232::AID-PITS2310310308>3.0.CO;2-7)
- Williams, K. J., Donovan, J. J. & Dodge, T. L. (2000). Self-regulation of performance: Goal establishment and goal revision processes in athletes. *Human Performance*, 13, 159-180, Michigan.
- Yam, F.C., Alkın, S. & Barut, Y., (2020). Kariyer hedef tutarsızlık ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik Çalışması. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(1) 23-32. doi: 10.18394/iid.629970 e-ISSN 2148-967X
- Yavan, Ö. (2016). Örgütsel davranış düzleminde adanmışlık. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (25), 278-296.