



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı

**PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK VE ALTERNATİFLERİN  
YETERSİZLİĞİNİN KARIYER TATMİNİ VE KARIYER  
DEĞİŞTİRME NİYETLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

Sıla Can DEMİR

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2022



PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK VE ALTERNATİFLERİN YETERSİZLİĞİNİN  
KARİYER TATMİNİ VE KARİYER DEĞİŞTİRME NİYETLERİ ÜZERİNDEKİ  
ETKİSİ

Sıla Can DEMİR

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2022

## KABUL VE ONAY

Sıla Can Demir tarafından hazırlanan "Psikolojik Dayanıklılık ve Alternatiflerin Yetersizliğinin Kariyer Tatmini ve Kariyer Değiştirme Niyetleri Üzerindeki Etkisi" başlıklı bu çalışma, 23.05.2022 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

---

Prof. Dr. Azize ERGENELİ (Başkan)

---

Prof. Dr. Pınar BAYHAN KARAPINAR (Danışman)

---

Prof. Dr. Selin METİN CAMGÖZ (Üye)

---

Doç. Dr. Arzu İLSEV (Üye)

---

Dr. Öğr. Üyesi Handan AKKAŞ (Üye)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof.Dr. Uğur ÖMÜRGÖNÜLŐEN

Enstitü Müdürü

## YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan **“Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”** kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. <sup>(1)</sup>
- Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ..... ay ertelenmiştir. <sup>(2)</sup>
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. <sup>(3)</sup>

...../...../.....

**Sıla Can DEMİR**

<sup>1</sup>“Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”

- (1) Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez **danışmanın** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu** iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.
- (2) Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metodların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez **danışmanın** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulunun** gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.
- (3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, **tezin yapıldığı kurum** tarafından verilir \*. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, **ilgili kurum ve kuruluşun önerisi** ile **enstitü** veya **fakültenin** uygun görüşü üzerine **üniversite yönetim kurulu** tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.  
Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

\* Tez **danışmanın** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu** tarafından karar verilir.

## ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, **Prof. Dr. Pınar BAYHAN KARAPINAR** danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

**Sıla Can DEMİR**

## TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimimin başlangıç aşamasından itibaren bana her konuda destek olan, güven veren, değerli görüşleriyle ve akademik donanımı ile bakış açımı zenginleştiren ve bana örnek olan değerli hocam ve danışmanım Prof. Dr. Pınar BAYHAN KARAPINAR'a sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Yüksek lisans eğitimim ve onun paralelinde başlayan akademik çalışma hayatım süresince, kendimi geliştirmem konusunda bana yol gösteren, yakın ilgisini her zaman üzerimde hissettiğim, kişiliği ve görüşleri ile örnek aldığım değerli hocam Prof. Dr. Azize ERGENELİ'ye teşekkürlerimi borç bilirim.

Tez çalışması süresince analiz ve uygulamalara ilişkin konularda görüşleri ve katkıları ile bana destek olan değerli hocalarım Prof. Dr. Selin METİN CAMGÖZ, Doç. Dr. Özge TAYFUR EKMEKÇİ, Doç. Dr. Anıl BOZ SEMERCİ ve tez jüri üyesi hocalarım Doç. Dr. Arzu İLSEV ve Dr. Öğr. Üyesi Handan AKKAŞ'a katkıları için en içten teşekkürlerimi sunarım. Akademik çalışma hayatım boyunca yardımlarını ve desteklerini esirgemeyen başta Prof. Dr. Aydın ULUCAN, Prof. Dr. Mustafa Umur TOSUN, Doç. Dr. Kazım Barış ATICI, Dr. Öğr. Üyesi Niray TUNÇEL, Dr. Öğr. Üyesi Bülent ÇEKİÇ, Öğr. Gör. Mustafa KAYA olmak üzere Hacettepe İşletme Bölümü'nün tüm değerli hocalarına ve Arş. Gör. Bilge MEYDAN başta olmak üzere tüm çalışma arkadaşlarıma çok teşekkür ederim.

Eğitim hayatım boyunca bana her türlü desteği veren ve hayatımın dönüm noktasında bana adım atabilme cesareti sağlayan sevgili annem Selvi DEMİR'e, her koşulda yanımda olduğunu hissettiğim sevgili babam Ali DEMİR'e ve kimi zaman bana benden çok inanan sevgili kardeşlerim Aslı DEMİR DEĞİRMENCİ, Özgür DEMİR ve Alper DEMİR'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Tez yazma süresi boyunca motivasyon konuşmalarının yanı sıra gönderdiği kahveler ile bana destek olan sevgili arkadaşım Çağla KARADUT'a ve bu süreçte beni yalnız bırakmayan sevgili arkadaşım Nazlı ÖNER ŞİMŞEK'e en içten teşekkürlerimi sunarım.

## ÖZET

Demir, Sıla Can. Psikolojik Dayanıklılık ve Alternatiflerin Yetersizliğinin Kariyer Tatmini ve Kariyer Değişirme Niyetleri Üzerindeki Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2022.

Bu çalışmanın amacı psikolojik dayanıklılık ile kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişkide kariyer tatmini ve alternatiflerin yetersizliğinin aracı ve düzenleyici rollerinin incelenmesidir. Bu kapsamda çalışmada önerilen ilişkileri test etmek için iki model oluşturulmuştur. İlk modelde psikolojik dayanıklılık ile kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişkide kariyer tatmininin aracılık rolü incelenmiştir. İkinci modelde ise, psikolojik dayanıklılık ile kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişkide alternatiflerin yetersizliğinin düzenleyicilik rolünün açıklanması hedeflenmiştir. Çalışmanın verisi farklı sektörlerde ve meslek gruplarında çalışan 218 beyaz yakalı çalışandan toplanmıştır. Çalışmada verileri toplamak amacıyla Kariyer Değişirme Niyeti (Başkurt, 2017), Connor-Davidson Psikolojik Dayanıklılık 10 (Kararımak, 2010), Kariyer Tatmini (Greenhaus, 1990) ve Alternatiflerin Yetersizliği (Wasti, 2003) ölçekleri kullanılmıştır. Elde edilen veri IBM SPSS 23, AMOS 23 ve Process Makro (Hayes, 2018) programları ile analiz edilmiştir. İlk olarak gerçekleştirilen doğrusal regresyon analizinde, psikolojik dayanıklılığın kariyer değiştirme niyetini arttırdığı ortaya çıkmıştır. Aracılık analizine göre ise, psikolojik dayanıklılığın kariyer tatminini arttırdığı, artan kariyer tatmininin kariyer değiştirme niyetini azalttığı sonucu bulunmuştur. Bu sonuçla birlikte, psikolojik dayanıklılık ile kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişkide kariyer tatmininin kısmi aracı rolde olduğu ortaya çıkmıştır. Son olarak ikinci modelde, alternatiflerin yetersizliğinin psikolojik dayanıklılık ile kariyer değiştirme niyeti arasındaki pozitif ilişkiyi zayıflattığı öne sürülmüştür. Ancak, alternatiflerin yetersizliğinin, psikolojik dayanıklılık ile kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişkide düzenleyici rolünün istatistiki olarak anlamlı olmadığı bulunmuştur. Çalışmanın sonunda ise elde edilen bulgular ışığında gelecek çalışmalara önerilerde bulunulmuştur.

### **Anahtar Sözcükler**

Kariyer Değişirme Niyeti, Psikolojik Dayanıklılık, Kariyer Tatmini, Alternatiflerin Yetersizliği.



## ABSTRACT

Demir, Sila Can. *The Impacts of Psychological Resilience and Lack Alternatives on Career Satisfaction and Career Change Intentions*, Master Thesis, Ankara, 2022.

The aim of this study is to examine the mediating and moderating roles of career satisfaction and the lack of alternatives on the relationship between resilience and career change intention. To examine these relationships, two models were proposed. In the first model, the mediating role of career satisfaction on the relationship between psychological resilience and career change intention was examined. The second model aims to explore the moderating role of the lack of alternatives on the relationship between psychological resilience and career change intention. The data of the study has been collected from 218 white-collar workers working in different sectors and different occupational groups. In order to collect data, Career Change Intention Scale (Başkurt, 2017), Connor-Davidson Psychological Resilience 10 Scale (Kararırmak, 2010), Career Satisfaction Scale (Greenhaus, 1990), and The Lack of Alternatives Scale (Wasti, 2003) were utilized. Data analysis was performed using IBM SPSS 23 and AMOS 23 and Process Macro (Hayes, 2018) programs. According to linear regression analysis, psychological resilience was found to increase the career change intention. According to mediation analysis, it has been found that psychological resilience increases career satisfaction, and increased career satisfaction decreases career change intention. With this result, it has been revealed that career satisfaction has a partial mediator role in the relationship between resilience and career change intention. Finally, in the second model, it was suggested that lack of alternatives weaken the positive relationship between resilience and career change intention. However, it was found that lack of alternatives did not have a moderating role on the relationship between resilience and career change intention. In the light of the findings obtained from the study, suggestions were made for future studies.

### Keywords

Career Change Intention, Psychological Resilience, Career Satisfaction, Lack of Alternatives.

## İÇİNDEKİLER

<b>KABUL VE ONAY .....</b>	<b>i</b>
<b>YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI.....</b>	<b>ii</b>
<b>ETİK BEYAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>TEŞEKKÜR .....</b>	<b>iv</b>
<b>ÖZET .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>İÇİNDEKİLER.....</b>	<b>vii</b>
<b>TABLolar DİZİNİ.....</b>	<b>ix</b>
<b>ŞEKİLLER DİZİNİ.....</b>	<b>xi</b>
<b>GİRİŞ .....</b>	<b>1</b>
<b>1.BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR TARAMASI .....</b>	<b>5</b>
<b>1.1.GELENEKSEL KARİYER, ÇOK YÖNLÜ KARİYER VE SINIRSIZ KARİYER YAKLAŞIMLARI .....</b>	<b>5</b>
1.1.1. Sınırsız Kariyer Modeli.....	8
<b>1.2. KARİYER DEĞİŞTİRME NİYETİ .....</b>	<b>10</b>
1.2.1. Akla Dayalı Davranış Kuramı ve Planlanmış Davranış Teorisi.....	12
<b>1.3.PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK .....</b>	<b>17</b>
<b>1.4.PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK VE KARİYER DEĞİŞTİRME NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ.....</b>	<b>26</b>
<b>1.5.KARİYER TATMİNİNİN PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK VE KARİYER DEĞİŞTİRME NİYETİ İLİŞKİSİNDEKİ ARACI ROLÜ .....</b>	<b>31</b>
1.5.1. Kariyer Tatmini.....	31
1.5.2. Psikolojik Dayanıklılık ve Kariyer Tatmini Arasındaki İlişki .....	34
1.5.3.Kariyer Tatmini ve Kariyer Değişirme Niyeti Arasındaki İlişki .....	36

1.5.4.Kariyer Tatmininin Aracılık Rolü .....	38
<b>1.6.ALTERNATİFLERİNİN YETERSİZLİĞİNİN PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK VE KARIYER DEĞİŞTİRME NİYETİ İLİŞKİSİNDEKİ DÜZENLEYİCİ ROLÜ .....</b>	<b>39</b>
1.6.1. Alternatiflerin Yetersizliği .....	39
1.6.2. Alternatiflerin Yetersizliğinin Düzenleyici Rolü.....	41
<b>2.BÖLÜM: ANALİZ .....</b>	<b>43</b>
<b>2.1. YÖNTEM.....</b>	<b>43</b>
2.1.1.Kariyer Değişirme Niyeti Ölçeği .....	43
2.1.2.Connor-Davidson Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği 10.....	43
2.1.3.Kariyer Tatmini Ölçeği .....	44
2.1.4.Alternatiflerin Yetersizliği Ölçeği .....	45
<b>2.2. ÖRNEKLEM.....</b>	<b>45</b>
<b>2.3. ANALİZ VE BULGULAR .....</b>	<b>47</b>
2.3.1. Veri Kontrolü ve Verinin Analize Hazırlanması .....	47
2.3.2. Doğrulayıcı Faktör Analizleri.....	48
2.3.3. Güvenilirlik Analizleri.....	53
2.3.4.Değişkenlerin Betimleyici İstatistikleri ve Korelasyon Analizi Sonuçları .....	55
2.3.5.Hipotez Testleri.....	56
2.3.6. Ek Analizler .....	62
<b>3.BÖLÜM: TARTIŞMA.....</b>	<b>65</b>
<b>3.1.ÇALIŞMANIN KISITLARI VE GELECEK ÇALIŞMALARA ÖNERİLER</b>	<b>69</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>72</b>
<b>EK 1: ETİK KOMİSYON İZİNİ .....</b>	<b>86</b>
<b>EK 2:TEZ ORJİNALLİK BELGESİ.....</b>	<b>87</b>

## TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	46
Tablo 2: Değişkenlerin Basıklık ve Çarpıklık Değerleri.....	48
Tablo 3: Model Uyum İndeksleri.....	49
Tablo 4: Modellerin Ölçek İfadelerinin Faktör Yükleri.....	51
Tablo 5: Modellerin Karşılaştırılması 1.....	52
Tablo 6: Modellerin Karşılaştırılması 2.....	52
Tablo 7: Ölçeklerin Güvenilirlik Değerleri .....	53
Tablo 8: Kariyer Değiştirme Niyeti Ölçeği Güvenilirlik Analizi.....	54
Tablo 9: Connor-Davidson Psikolojik Dayanıklılık 10 Ölçeği Güvenilirlik Analizi.....	54
Tablo 10: Kariyer Tatmini Ölçeği Güvenilirlik Analizi.....	54
Tablo 11: Alternatiflerin Yetersizliği Ölçeği Güvenilirlik Analizi.....	55
Tablo 12: Betimleyici İstatistikler.....	55
Tablo 13: Korelasyon Analizi.....	56
Tablo 14: Psikolojik Dayanıklılık ile Kariyer Değiştirme Niyeti Arasındaki İlişki.....	57
Tablo 15: Psikolojik Dayanıklılık ile Kariyer Tatmini Arasındaki İlişki.....	57
Tablo 16: Kariyer Tatmini ile Kariyer Değiştirme Niyeti Arasındaki İlişki.....	57
Tablo 17: Aracılık Analizi Sonuçları.....	59
Tablo 18: Toplam ve Dolaylı Etkiler.....	60

Tablo 19: Düzenleyicilik Analizi Sonuçları.....	61
Tablo 20: Hipotez Değerlendirmeleri.....	62
Tablo 21: ANOVA Testi Bulguları.....	63
Tablo 22: T testi Bulguları.....	64

## ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1: Sınırsız Kariyer Modeli.....	9
Şekil 2: Akla Dayalı Davranış Kuramı Modeli.....	13
Şekil 3: Planlanmış Davranış Teorisi Modeli.....	14
Şekil 4: Aracılık Modeli.....	39
Şekil 5: Düzenleyicilik Modeli.....	42
Şekil 6: Model 1.....	50
Şekil 7: Model 2.....	50

## GİRİŞ

Günümüzde hızla gelişen ve değişen iş dünyasında bireyler ömürleri boyunca aynı meslekte, sektörde veya örgütte kalmak yerine; farklı kariyer fırsatlarını değerlendirerek dinamik kariyer süreçleri yaşamaya başlamışlardır. Dinamik kariyer süreçlerini; yeni iş fırsatları, uluslararası ölçekte kariyer imkanları, iş yapma şekillerinin değişmesi, pandemi ile hızla hayatımıza giren uzaktan çalışmanın getirdiği esneklik, bireylerin kendilerini gerçekleştirme istekleri, sağlık sektörünün gelişimi ile birlikte uzayan yaşam süreleri gibi olumlu birçok faktörün yanında; uzun çalışma saatleri, gelişme fırsatlarının yetersiz olması, düşük ücretler gibi birtakım olumsuz faktörler de etkilemektedir. Çalışanlar bu gibi faktörlerin etkisi ile kariyer yolculuklarında farklı yolları denemeye, mevcut durumdaki işlerinden ayrılarak, bu durumun getireceği riskleri almaya ve zorlukları aşmaya gönüllü olmaktadır.

Amerika Birleşik Devletleri İstatistik Bürosu raporuna göre 2021 yılında yaklaşık olarak 4 milyondan fazla çalışan işinden ayrılmıştır (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2021). Klotz (2021) Amerika’da yaşanan büyük çaplı işten ayrılmaları Büyük İstifa (Great Resignation) kavramı ile tanımlamaktadır. Büyük İstifa, bazı yazarlar tarafından ise Büyük Çıkış olarak da ifade edilmektedir. İşgücü piyasasındaki bu kariyer hareketliliği çeşitli araştırmalara konu olmuştur. Bu araştırmalara göre, Büyük İstifa’nın hem beyaz yakalı çalışanları hem de mavi yakalı çalışanları aynı şekilde etkilediği belirtilmektedir (Sull, vd., 2022). Bir fabrikada çalışan mavi yakalıdan tutun yazılım şirketinde çalışan deneyimli bir mühendise kadar geniş bir yelpazeyi kapsayan 9 milyondan fazla çalışan ve 4000’den fazla şirket verisinin incelendiği bir araştırmada, Büyük İstifa’ya katılan çalışanların özellikleri belirlenmeye çalışılmıştır (Cook, 2021). Araştırmada 2020 ve 2021 yılları arasında yaşanan istifalardaki en büyük payı, 30 ile 45 yaş arasındaki çalışanların oluşturduğu tespit edilmiştir. Bu durum şu şekilde açıklanmaktadır. Pandemi döneminde uzaktan çalışmanın artmasıyla birlikte

işverenler, deneyimsiz çalışanlara iş üzerinde eğitim veremeyecekleri için bu çalışanları işe almanın riskli olacağını değerlendirmektedirler. Bu nedenle iş tecrübesi görece daha fazla olan orta yaşta çalışanlara işgücü piyasasındaki talep artmaktadır. Artan talep ile birlikte, deneyimli çalışanlara verilen ücretlerin artması bu çalışanlar için kariyerlerinde bir hareket alanı oluşturmaktadır. Diğer taraftan, orta yaşlı çalışanların mevcut işlerinden ayrılmalarının nedenleri arasında iş yüklerinin artması, yükselme olanaklarının yetersiz olması, iş ile ilgili diğer baskılarla birlikte kariyer ve yaşam hedeflerini yeniden gözden geçirmeleri gibi faktörler de bulunmaktadır (Cook, 2021). Katılımcı sayısının 903 olduğu bir diğer araştırmada ise, katılımcıların yarısının kariyer değiştirme niyetine sahip olduğu ortaya çıkmıştır (Hess, 2021). Araştırmada kariyer değiştirme niyetini etkileyen faktörler arasında Covid-19 pandemisi, çalışanların esnek/uzaktan çalışmayı tercih etmesi, zam ve terfi beklentileri, değişen ve gelişen endüstrilere geçme isteklerinin olduğu ifade edilmiştir (Hess, 2021).

Bu çalışmada ise kariyer değiştirme niyetini etkileyen faktörler iki ayrı model üzerinden incelenmektedir. Ele alınan modellerde, psikolojik dayanıklılık ile kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişkide aracılık ve düzenleyicilik rollerinin açıklanması hedeflenmektedir. Kariyer değiştirme niyeti, bireyin kariyer değiştirme davranışının belirleyicisi olarak tanımlanırken (Rhodes ve Doering, 1993); bireylerin görev, pozisyon, meslek (Heppner, vd., 1994), sektör değiştirme niyetlerini kapsadığı ifade edilmektedir. Psikolojik dayanıklılık ise, zorluklar ile başa çıkmayı sağlayan kişisel bir özellik, diğer bir deyişle içsel bir kaynak olarak ele alınmaktadır (Richardson, 2022; Connor ve Davidson, 2003, Hermann, vd., 2011). Kariyer değiştirme niyetinin oluşması çeşitli zorlukları içeren bir süreç olarak düşünüldüğünde, psikolojik dayanıklılığın bu süreci olumlu bir şekilde etkileyeceği değerlendirilmektedir. Kariyer değiştirme niyetini etkileyen bir diğer faktör olarak, kariyer tatmini incelenmektedir. Kariyer tatmini, bireyin bir bütün halinde kariyerinden memnun olmasını ifade etmektedir (Lounsbury, 2003). Bu çalışmada kariyer tatmin düzeyleri düşük olan bireylerin kariyer değiştirme



niyetine sahip olacağı beklenmektedir. Başka bir ifade ile, kariyer tatmini; kariyer değiştirme niyetini olumsuz yönde etkileyen bir faktör olarak kabul edilmektedir. Diğer taraftan; kariyer tatmini ise ücret, terfi (Martins, vd., 2002), performans değerlendirmeleri (Greenhaus, vd., 1990) gibi çeşitli faktörlerden etkilenmektedir. Bu çalışmada, kariyer tatminini etkileyen bireysel faktörün psikolojik dayanıklılık olduğu kabul edilmekte ve psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bireylerin kariyer tatminlerinin de yüksek olacağı değerlendirilmektedir. Psikolojik dayanıklılık, kariyer tatmini ve kariyer değiştirme niyeti arasındaki beklenen ilişkiler göz önüne alındığında çalışmanın ilk modelinde, psikolojik dayanıklılık ile kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişkide kariyer tatmininin aracılık rolü incelenmektedir.

Çalışmanın ikinci modelinde ise amaç, psikolojik dayanıklılık ile kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişkide alternatiflerin yetersizliği algısının düzenleyici rolünü araştırmaktır. Bu ilişkide iş alternatiflerin yetersiz algılanması durumunda, psikolojik dayanıklılık ile kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişkinin gücünün zayıflaması beklenmektedir.

Çalışmanın örneklemini bankacılık, denetim, danışmanlık, inşaat, eğitim, sağlık, savunma sanayi, vb., gibi farklı sektörlerde çalışan beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışmaya dahil olan katılımcılardan demografik bilgileri, kariyer tutumları ve psikolojik durumlarına dair veriler elde edilmiştir. Katılımcılardan elde edilen veriler ile çalışmada bulunan değişkenler arasındaki ilişkiler çalışma kapsamında oluşturulan modeller üzerinden incelenmiş ve ilgili modellere uygun analizler gerçekleştirilmiştir.

Kariyer yaklaşımlarının farklılaşması ile birlikte, bireylerin kendileri için çizdikleri kariyer yolları da önemli bir ölçüde değişime uğramıştır (Arhur, 1994; Hall ve Moss, 1998; Greenhaus, vd., 2010). Günümüzde, bireyler önlerine çıkan kariyer fırsatlarını değerlendirmekte ve kariyer geçişlerine karşı olumlu bir tutuma sahip

olabilmektedir (McGinley, 2018). Bu açıdan bakıldığında; kariyer değiştirme niyeti, kariyer değiştirme davranışını tahmin eden önemli bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır (Rhodes ve Doering, 1993). Dolayısıyla, kariyer değiştirme niyetini etkileyen faktörlerin araştırılması da büyük önem taşımaktadır. Bu kapsamda, çalışmada psikolojik dayanıklılık ile kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişkide kariyer tatmini ve alternatiflerin yetersizliğinin aracı ve düzenleyicilik rolleri incelenerek literatüre katkıda bulunulması amaçlanmıştır. Literatürde kariyer değiştirme niyeti hakkında yapılan çalışmaların sınırlı olduğunu ifade etmek mümkündür. Bu çalışma ilk olarak, kariyer değiştirme niyeti hakkındaki literatürü zenginleştirmeyi amaçlamaktadır.

Literatürde bulunan çalışmaların bir kısmında, psikolojik dayanıklılığın kariyer değiştirme niyeti üzerindeki olumsuz etkisi incelenmiştir (Arnup ve Bowles, 2016; Carless ve Bernath, 2007; Hong, 2012; Mansfield, Beltman ve Price, 2014; Zhang, vd., 2020). Ancak, bu çalışmada psikolojik dayanıklılığın kariyer değiştirme niyeti üzerindeki olumlu etkisine odaklanılmıştır. Diğer taraftan, bu iki değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların çoğunun örnekleminin öğretmenlerden ve sağlık çalışanlarından oluştuğu görülmüştür. Bu çalışmanın örneklemini ise beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışmanın literatüre bir diğer katkısı ise örneklemini oluşturan katılımcıların farklı meslek gruplarından olmasıdır.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, kavramsal çerçeve ve literatür taramasına yer verilmiştir. İkinci bölümde, elde edilen veriler ile gerçekleştirilen analizler bulunurken, üçüncü bölümde ise analiz sonuçlarının değerlendirildiği ve gelecek çalışmalara önerilerin bulunduğu genel değerlendirme ve tartışma bölümüne yer verilmiştir. Kavramsal çerçeve ve literatür taramasının sunulduğu birinci bölümde ilk olarak, kariyer kavramı ile ilgili

tanımlamalara ve temel kariyer yaklaşımlarına yer verilmiştir. Sonrasında ise kariyer değiştirme niyeti detaylı bir şekilde açıklanmış ve Akla Dayalı Davranış Kuramı ve Planlanmış Davranış Teorisi ayrı bir başlık altında incelenmiştir. Birinci bölümün bir diğer alt başlığını ise psikolojik dayanıklılık kavramı oluşturmaktadır. Psikolojik dayanıklılık kavramının tarihsel gelişimi bu başlık altında detaylı olarak açıklanmış ve psikolojik dayanıklılık hakkındaki ana yaklaşımlara yer verilmiştir. Bu kısmın hemen sonrasında, psikolojik dayanıklılık ve kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen alan çalışmalarının bulguları detaylı bir şekilde verilmiştir. Devamında ise, çalışmanın ilk modeli olan aracılık modeli ve aracı rolündeki kariyer tatmini değişkenine ilişkin tanımlamalar ve açıklamalar bulunmaktadır. Bu bölümde psikolojik dayanıklılık, kariyer tatmini ve kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişkiler de açıklanmıştır. Hemen sonrasında ise çalışmanın ikinci modeli olan psikolojik dayanıklılık ile kariyer tatmini arasındaki ilişkide alternatiflerin yetersizliğinin düzenleyici rolü açıklanarak birinci bölüm sonlandırılmaktadır. Çalışmanın ikinci bölümünü, araştırma yöntemi ve araştırmadan elde edilen sonuçlar oluşturmaktadır. Araştırmanın yöntem kısmında ilk olarak çalışmada kullanılan ölçekler, ölçeklere ilişkin gerçekleştirilen analizler ve katılımcıların demografik özellikleri bulunmaktadır. Sonrasında ise hipotez testleri ve sonuçları yer almaktadır. Son olarak çalışmanın üçüncü bölümünde ise, tartışma ve genel değerlendirme başlıkları bulunmaktadır. Bu bölümde çalışmanın sonuçları değerlendirilerek, tartışılmaktadır. Gelecek çalışmalara öneriler ve çalışmanın kısıtları alt başlıkları ile üçüncü bölüm sona ermektedir.

## **1.BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR TARAMASI**

### **1.1.GELENEKSEL KARİYER, ÇOK YÖNLÜ KARİYER VE SINIRSIZ**

#### **KARİYER YAKLAŞIMLARI**

Kariyer kelimesi Latince tekerlekli araç anlamına gelen *carrus* kelimesine dayanmaktadır. 16.yüzyılda Fransa'da *carrière* ve İtalya'da *carriera* kelimeleri ile

ifade edilmiş ve yol göstermek veya bir yol belirtmek anlamlarında kullanılmıştır (Oxford Learner's Dictionaries, 2020). Günümüzde ise kariyer “*bir meslekte uzman olmak*” (TDK, 2009), mesleki davranışın zaman içinde gelişmesi, (Brown, 2002,) bireyin hayatı boyunca sahip olduğu mesleki pozisyonlar (Dessler, 2013), “*bir işgörenin çalışma hayatını anlatan süreç*” (Ergeneli, 2016, s.246) olarak tanımlanmaktadır. Kariyer, bireyin yaşam boyu edindiği meslekler dizisi olarak açıklamakta ve bu meslekler ile ilgili edindiği deneyimlerin, gözlemlenmesini ve analiz edilmesini sağlayan bir kavram olarak belirtilmektedir (Arthur, vd., 2005). Kariyer kavramı, gelişimi ve kariyer yönetimi hakkında yapılan birçok çalışmanın sonucunda pek çok farklı bakış açısı ortaya konulmuş olmasına rağmen, Greenhaus'a ve diğerlerine (2010) göre kariyer konusunda iki temel ayırım yapmak mümkün olmaktadır. İlk olarak, kariyer bir mesleğin ya da bir organizasyonun yapısal bir unsuru olarak görülmektedir. Bu yaklaşıma göre hukuk alanında eğitime başlayan bir birey, öncelikle hukuk öğrencisi olarak kariyerine adım atacaktır, hukuk fakültesinden mezun olduğunda bir hukuk firmasında stajyer olarak iş hayatına atılacak, bir sonraki aşamada kıdemli bir avukat olarak kariyer yaşamına devam edecek ve son aşamada ise emekli olarak kariyerindeki nihai noktaya ulaşmış olacaktır (Greenhaus, vd., 2010). İkinci temel yaklaşımda ise, kariyer bireyin sahip olduğu bir kavram olarak değerlendirilmekte ve meslek ya da organizasyona dayandırılmadan tanımlanmaktadır. Greenhaus ve diğerleri (2010) bu temel ayırmadan yola çıkarak objektif ve subjektif kariyer kavramlarını tanımlamışlardır. Objektif kariyer kavramı, bireyin sahip olduğu mesleğe dair pozisyonunu, aldığı ücreti, bulunduğu pozisyonun organizasyon içindeki hiyerarşik yerini, iş tanımlarını, görev ve sorumluluklarını içermektedir (Ergeneli, 2016). Subjektif kariyer kavramı ise, bireyin mesleği ile ilgili değerlerini, mesleki benliğini, içsel ihtiyaçlarını ifade etmektedir. Subjektif kariyer, bireylerin öz değerlendirme yapmasına olanak sağlaması bakımından objektif kariyere göre daha etkili olduğu izlenimi bıraksa da bireylerin motive olabilmeleri için bu iki kavramın uyum içinde olması gerekmektedir (Ergeneli, 2016).

Hall (1996) geleneksel kariyeri tanımlarken çalışanların kurumsal piramidi tırmanması ve bunun sonucunda parasal ödüller kazanmaları ile elde ettikleri dikey bir başarıya vurgu yapmaktadır. Geleneksel kariyer yaklaşımında örgütler, hiyerarşik bir yapıya ve değişmeyen bir çevreye sahip olarak betimlenmektedir. Bu nedenle kariyer yolu tahmin edilebilir, güvenli ve doğrusal olarak şekillenmektedir (Baruch, 2006). Günümüzde, örgütler ile çalışanlar arasında yapılan psikolojik sözleşmeler geçmişte yapılan psikolojik sözleşmelerden oldukça farklılaşmıştır. Kariyer kavramının ortaya atıldığı geleneksel yaklaşımda, bir çalışanın hayatı boyunca sadece bir örgütte çalışması söz konusu olurken (Hall, 1996), günümüzdeki konjonktürde bir çalışanın farklı örgütlerde ve alanlarda çalışması ve bunun sonucunda kariyer gelişimi sağlaması söz konusu olmaktadır (Hall ve Moss, 1998; Arthur, 1994).

Çok yönlü kariyer yaklaşımı; kariyer yönetimindeki söz sahibinin örgütler değil, çalışanların kendilerinin olması gerektiğinin altını çizmektedir (Hall ve Moss, 1998). Çok yönlü kariyer; bireyin aldığı eğitimlerin çeşitliliği, katıldığı staj programları, edindiği iş deneyimleri gibi birçok unsuru içermektedir. Bunlarla birlikte, bireyin kariyer tercihleri, kendini geliştirme ve kendini gerçekleştirme hedefleri de çok yönlü kariyerin konusu olmaktadır. Aynı zamanda, çok yönlü kariyerdeki başarı faktörü dışsal değil içseldir (Hall ve Moss, 1996). Bu yaklaşım yaşam boyu edinilen deneyimler, öğrenimler, dönüşümler ve kimlik değişimlerini kapsamaktadır. Gelişmenin ancak; sürekli öğrenme, kendi kendini yönetme, ilişkisel zorlukları ve iş zorluklarını keşfetme ile mümkün olacağına vurgu yapılmaktadır. Bunun yanı sıra kariyer gelişiminde; geleneksel yaklaşımının aksine resmi bir staj/eğitim programı, emeklilik ya da yukarıya doğru yükselme gibi unsurlar gerekli olarak görülmemektedir (Hall ve Moss, 1998) Çok yönlü kariyerde başarı anlayışı; nasıl olduğunu bilmekten, nasıl olduğunu öğrenmeye geçiş, iş güvenliğinden, istihdam edilebilirliğe, örgütsel kariyere çok yönlü kariyer yönetimine, kendin için çalışmaktan bütün için çalışmaya geçiş şeklinde

değişime uğramaktadır. Bu yaklaşımda örgütün rolü ise başarı için ulaşması zor olan görevlendirmeler, gelişime açık ilişkiler, bilgi ve diğer geliştirici kaynakları çalışanlarına sağlamaktır. Çok yönlü kariyer yaklaşımına göre, bireyin öğrenme ve gelişim fırsatları arayışında hareket yeteneğinin son derece yüksek olmasının ötesinde, ne tür fırsatları yakalayacağı da kendi sorumluluğu altında tanımlanmaktadır. Geleneksel kariyer yaklaşımının aksine, çok yönlü kariyer yaklaşımı bireylerin kariyer değiştirmesini teşvik etmekte ve buna olanak sağlamaktadır (McGinley, 2018).

Sınırsız kariyer kavramı, örgütsel ve geleneksel kariyer kavramlarının tam olarak karşıtı şeklinde tanımlanmaktadır (Arthur, 1994). Sınırsız kariyer kavramında, kariyer yolları yalnızca bir tek işverenin veya örgütün üzerinden geçmemektedir. Sınırsız kariyer, birçok farklı iş fırsatları içeren farklı örgütleri ve işverenleri kapsayan bir çerçeve sunmaktadır (DeFillippi ve Arthur, 1994). Bu yaklaşımda, geleneksel kariyerdeki hiyerarşik yapı ve çalışanların dikey ilerlemelerine karşı yıkıcı görüşlere sahip olan, mevcut işvereni dışında iş piyasasında iş bulma şansı olan, çeşitli farklı iş ağları ve bilgiler aracılığıyla iş gören, sahip olduğu kariyer fırsatlarını ailevi ya da bireysel tercihler nedeniyle reddeden, yapısal kısıtlamalardan bağımsız bir şekilde sınırsız bir kariyer geleceğini algılayabilen çalışanlara vurgu yapılmaktadır (Arthur, 1994).

### **1.1.1. Sınırsız Kariyer Modeli**

Sullivan ve Arthur (2006) gittikçe karmaşıklaşan modern kariyer çağında çalışanların kariyer davranışlarını incelemek için sınırsız kariyer kavramı çerçevesinde bir model oluşturmuşlardır. Modelde fiziksel kariyer hareketliliği ve psikolojik kariyer hareketliliği olmak üzere iki boyut bulunmaktadır. Fiziksel kariyer hareketliliği boyutu, fiziksel olarak değişen kariyeri ifade ederken,

psikolojik kariyer hareketliliği boyutu düşünsel olarak değişen kariyeri ifade etmektedir. Bu iki boyut tarafından 4 kuadrant oluşturulmuştur.

### Şekil 1. Sınırsız Kariyer Modeli

**Psikolojik Hareketlilik**

**Yüksek**

<b>Kuadrat 3</b>	<b>Kuadrant 4</b>
<b>Kuadrant 1</b>	<b>Kuadrant 2</b>

**Düşük**

**Yüksek**

**Fiziksel Hareketlilik**

**Kaynak:** Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of vocational behavior*, 69(1), 19-29

*Kuadrant 1:* Fiziksel ve psikolojik boyutların her birinde düşük hareketlilik görülmektedir. Bu kuadrantta bulunan çalışanlar mevcut işlerinde kalmaya niyetli olmaktadır ve işten ayrılma gibi bir davranışı göstermemektedirler.

*Kuadrant 2:* Bu kuadrantta ise, yüksek fiziksel hareketlilik ve düşük psikolojik hareketlilik görülmektedir. Çalışanlar kariyerlerinde fiziksel bir değişiklik yapma ihtiyacı duymaktadırlar. Farklı yerleri görmek isteyen bir öğretmenin bulunduğu

şehirden ayrılması, ancak öğretmenlik mesleğine devam etmesi bu duruma bir örnektir.

*Kuadrant 3:* Fiziksel hareketliliğin düşük ve psikolojik hareketliliğin yüksek olduğu kuadranttır. Çalışanların, iş yaşamları ile ilgili yüksek beklentileri vardır. Çalışanların bir kısmı, işveren değiştirmeden yükselmek istemektedirler. Bunun yanında, bazı çalışanların ise mevcut iş yeri dışında kendilerini geliştirme niyetleri bulunmaktadır.

*Kuadrant 4:* Bu kuadrantta ise hem fiziksel hem de psikolojik hareketliliğin yüksek olduğu görülmektedir. Çalışanlar birçok farklı fiziksel değişimler yapmakta ve psikolojik olarak da öznel kariyer başarısına oldukça önem vermektedirler. İşlerinde otonomiye ellerinde tutmaktan, uzmanlaşmaktan, kendi işlerini kurmaktan oldukça tatmin olmaktadır. Bu gibi nedenlerden ötürü sık sık iş değiştirme davranışı göstermektedirler.

## **1.2. KARIYER DEĞİŞTİRME NİYETİ**

Kariyer değiştirme niyeti, literatürde son yıllarda çalışılmaya başlanan bir konu olarak göze çarpmaktadır. Kariyer değiştirme niyetinin kavramsallaşma çalışmaları 1980-1990'lı yıllar arasında gerçekleşmiştir. Kariyer değiştirme niyeti bilinçli bir şekilde yapılmış kariyer değiştirme davranışının önemli bir belirleyicisi olarak ifade edilmektedir (Rhodes ve Doering, 1993). Heppner ve diğerleri (1994) kariyer değiştirme niyetini, kariyer geçişi (career transition) olarak ifade ederken; görev değişimi, pozisyon değişimi ve meslek değişimi şeklinde üç farklı olasılığının bulunduğunu belirtmektedirler. Ferraro ve diğerleri (2018) ise kavramı kariyer geçiş niyeti olarak adlandırmakta ve bu kavramı bireyin kariyer değiştirme düşünceleri olarak tanımlamaktadırlar.



Kariyer değiştirme niyeti, iş değiştirme niyeti ve işten ayrılma niyeti gibi kavramlardan belirli yönleri ile ayrılmaktadır. İlk olarak, iş değiştirme niyeti dışsal ve içsel iş değiştirme niyeti olmak üzere iki temel boyutta incelenmektedir. Dışsal iş değiştirme niyeti (external job change intention), bireyin farklı bir örgütte çalışmaya başlamak istemesi şeklinde ifade edilmektedir (Lee, vd., 2020). İçsel iş değiştirme niyeti ise, bireyin örgüt içinde iş sorumluluklarını, bulunduğu hiyerarşik basamağı veya örgütteki statüsünü değiştirme niyeti olarak tanımlanmaktadır (Feldman ve Ng, 2007). İkinci olarak işten ayrılma niyeti, işten ayrılma kararı ve işten ayrılma davranışı arasındaki bilişsel sürecinin temelini oluşturmaktadır (Chiu ve Francesco, 2003). Tett ve Meyer'e (1993) göre işten ayrılma niyeti, bireyin bulunduğu örgütten bilinçli ve kasti bir şekilde ayrılma isteğidir. Mobley ve diğerleri (1979) işi terk etme niyeti ile işten ayrılma davranışı arasında güçlü bir ilişki olduğunu ifade etmektedirler. İşten ayrılma niyetinin, bireyin alternatifleri değerlendirmedeki algısını da etkilediğini belirtmekte ve bu nedenle davranış üzerindeki etkisinin güçlü olabileceğini kabul etmektedirler.

Kariyer değiştirme davranışı da kariyer değiştirme niyetinden belirli yönleri ile farklılaşmaktadır. Brown ve Lentt'e (2004) göre kariyer değiştirme gönüllü ya da beklenen bir davranış olabilirken, isteksiz ya da beklenmedik bir şekilde de ortaya çıkmaktadır. Kariyer değiştirme, bireyin olgunlaşan bir mesleki benlik keşfetmesine yardım eden daha iyi bir iş bulması ve bunun sonucunda yaşadığı kişisel gelişim süreci olarak ifade edilmektedir (Ahn, vd., 2017). Ibarra (2002) tarafından ise kariyer değiştirme, bireyin yeni bir şirket ya da sektörde daha fazla yönetimsel sorumluluk ve statüye sahip bir pozisyona geçmesi veya farklı bir alanda farklı bir pozisyona geçmesi şeklinde tanımlanmaktadır.

Higgins (2001) ise kariyer değiştirme kavramını nesnel ve öznel olarak iki temel boyut altında incelemiştir. Higgins'e (2001) göre bireyin iş ve işveren değiştirmesi

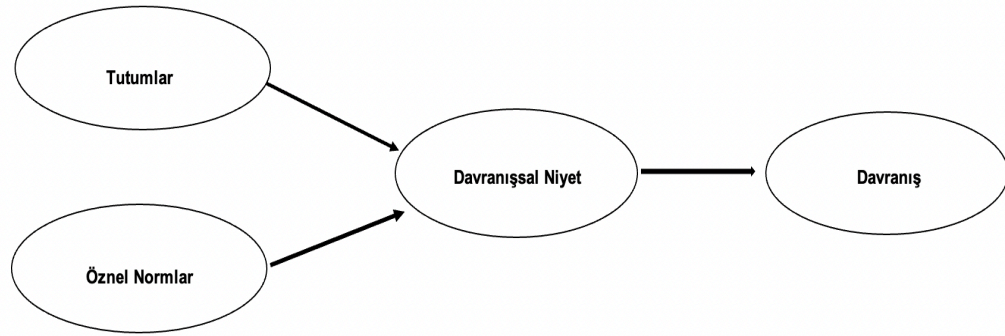
kariyer değiştirmenin nesnel boyutunu oluşturmakta iken, bu değişimin birey tarafından kariyer değiştirme olarak algılanması ise kariyer değiştirmenin öznel boyutunu oluşturmaktadır.

Kariyer değiştirme niyeti ise, bireyi belirli adımlardan sonra kariyer değiştirme davranışına yönlendirmektedir. Bireyin gösterdiği davranışı açıklamada niyetin önemini Ajzen (1991) Planlanmış Davranış Teorisi (Theory of Planned Behaviour) ile açıklamaya çalışmaktadır.

### **1.2.1. Akla Dayalı Davranış Kuramı ve Planlanmış Davranış Teorisi**

Ajzen (1991), Planlanmış Davranış Teorisi ile belirli bağlamalar içindeki insan davranışını tahmin etmeyi ve açıklamayı amaçlamaktadır. Planlanmış Davranış Teorisi'nin temeli Akla Dayalı Davranış Kuramı'na dayanmaktadır. Akla Dayalı Davranış Kuramı'nda amaç istemli davranışları açıklamaya çalışmaktır (Hale, vd., 2002). Kuram düşünülmeden, istemsiz, dürtüsel ve alışkanlığa bağlı yapılan davranışları, kapsamamaktadır (Hale, vd., 2002). Akla Dayalı Davranış Kuramı'na göre bireyin davranışının gerçekleşip gerçekleşmemesi, belirli bir objeye karşı sahip olduğu tutumlardan ve öznel normlardan etkilenmektedir. Öncelikle, öznel normlar ve tutumlar davranışsal niyeti etkilemekte ve davranışsal niyet de davranışın açığa çıkmasını sağlamaktadır (Madden, vd., 1992), (şekil 1.).

## Şekil 2. Akla Dayalı Davranış Kuramı Modeli



**Kaynak:** Madden, T. J., Ellen, P. S., & Ajzen, I. (1992). A comparison of the theory of planned behavior and the theory of reasoned action. *Personality and social psychology Bulletin*, 18(1), 3-9.

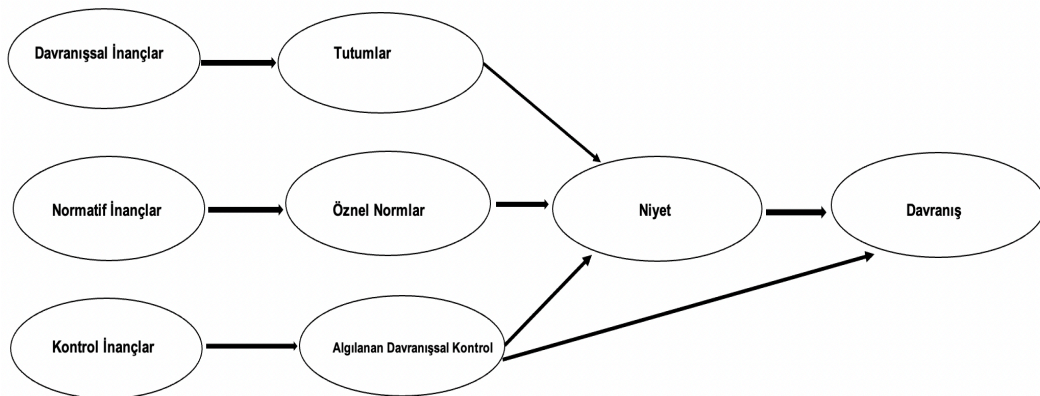
Planlanmış Davranış Teorisi ise, Akla Dayalı Davranış Kuramı'nın genişletilmiş bir hali olarak ortaya çıkmaktadır. Teoride, insan davranışlarının temelinde üç temel unsurun bulunduğunu savunulmaktadır (Ajzen, 2002). Bunlar; davranışın olası sonuçları ya da davranışın diğer özellikleri (davranışsal inançlar), diğer insanların normatif beklentileri (normatif beklentiler) ve davranışın gerçekleşmesini engelleyici veya arttırıcı faktörlerin olduğu hakkındaki inançlar (kontrol inançları) şeklindedir (Ajzen, 2002; Conner, 2020) (Şekil 2.).

Teoriye göre, davranışsal inançlar davranışa karşı istenen veya istenmeyen tutum üretirken, normatif inançlar algılanan sosyal baskı veya sosyal norm oluşturmaktadır. Kontrol inançları ise bireyde algılanan davranışsal kontrolü hakkında bir yargı oluşturmaktadır. Bu yargıya göre, birey davranışı gerçekleştirirken algılanan zorluğu ve kolaylığı konusunda bir değerlendirme yapmaktadır. Tutumlar, bireyin belirli bir obje ile temas kurduğunda, o objeye karşı olumlu ve olumsuz bir tepki göstermesini sağlayan öğrenilmiş eğilimler

şeklinde tanımlanmaktadır (Fishbein ve Ajzen, 1975). Özne normlar ise, davranışı gerçekleştirecek birey tarafından, diğer bireylerin davranışa yükledikleri önemin göz önünde bulundurulmasını ifade etmektedir. Bu açıdan bakıldığında özne normlar, bireyin belirli bir davranışı gösterip göstermemesine neden olan ve belirli referanslardan gelen sosyal baskılar şeklinde de açıklanmaktadır. Algılanan davranışsal kontrol ise, bireyin davranış üzerindeki kontrolünün kapsamına ilişkin algısıdır. Bu kapsamda birey için su içmek, merdiven çıkmak gibi kolayca gerçekleştirilecek davranışlar bulunurken, diğer taraftan fırsatlar, özel beceriler ve bireysel kaynaklar gerektiren dünya çapında iyi bir yazar olmak gibi hedefler de bulunmaktadır (Conner, 2020).

Sonuç olarak, bireysel tutumlar, özne normlar ve algılanan davranışsal kontrolün kombinasyonu davranışsal bir niyetin oluşmasını sağlamaktadır. Ajzen'e (2002), bireylere davranışları üzerinde gerçek bir kontrol verildiğinde ve yeterli fırsatlar oluştuğunda bireylerin niyetlerini davranışa dönüştüreceklerini ileri sürmektedir. Bu nedenle niyetin, davranışın doğrudan bir öncülü olduğu varsayılmaktadır.

### Şekil 3. Planlanmış Davranış Teorisi Modeli



**Kaynak:** Conner, M. (2020). Theory of planned behavior. Handbook of sport psychology, 1-18

Bu çalışmada ise bireyin sahip olduğu kariyer değiştirme niyeti üzerinde durulmaktadır. Kariyer değiştirme niyetinin, kariyer değiştirme davranışının önemli bir öncülü olduğu varsayılmaktadır. Khapova, ve diğerleri (2007) kariyer değiştirme niyetini etkileyen faktörleri Planlanmış Davranış Teorisi (Ajzen, 2002) ile şu şekilde açıklamaktadır. Bireyin kariyer değiştirmeyi olumlu veya olumsuz değerlendirmesinin (tutumlar) derecesi, yeni ve daha iyi bir kariyer bulmanın getirdiği sosyal baskı (özel normlar) ve son olarak kariyer öz yeterliliği (algılanan davranışsal kontrol) gibi faktörler ile kariyer değiştirme niyeti tahmin edilebilmektedir (Khapova, vd., 2007).

Rhodes ve Doering'in (1993) sunduğu Kariyer Değiştirme Niyeti Modeli'nde ise; kariyer değiştirme niyeti;örgütsel, çevresel ve bireysel boyutlar altında incelenmektedir. Modelin alt boyutları arasında iş tatmini; birey/iş çevresel faktörleri, bireysel faktörler ve işgücü talep piyasası, uygun alternatif fırsatların varlığı gibi unsurlar bulunmaktadır. Modele göre kariyer değiştirme niyeti süreci 4 adımdan oluşmaktadır. İlk adımda bireyin kariyer değiştirme düşünceleri oluşmaya başlamakta, ikinci adımda birey kariyer alternatifleri arama niyetine ulaşmakta, üçüncü adımda kariyer alternatiflerini aramakta ve son adımda ise bireyin kariyer değiştirme niyeti oluşmaktadır. Bu modele göre, kariyer değiştirme niyeti ve süreci; kariyer tatmini, uygun alternatif fırsatların varlığı ve kariyer değiştirmedeki engeller tarafından doğrudan etkilenmektedir. Kariyer tatminindeki düşüş ise kariyer değiştirme niyeti ve sürecinin başlangıç noktası olarak kabul edilmektedir (Rhodes ve Doering, 1993).

Khapova ve diğerlerinin (2007) bilişim teknolojileri sektöründe farklı Avrupa ülkelerindeki (Avusturya, Yunanistan, İtalya, ve Hollanda) çalışanlar üzerinde yaptıkları araştırmada ise kariyer öz yeterliliği, algılanan sosyal baskı ve kariyer değiştirmeye karşı olan pozitif tutum ile kariyer değiştirme niyeti arasında pozitif

yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Öğretmenler üzerinde yapılan bir diğer araştırmada ise liseden sonra öğretmenlik mesleğine başlayan öğretmenlerde kariyer değiştirme niyetinin, öğretmen olmadan önce en az bir mesleki eğitim almış öğretmenlere göre daha yüksek olarak tespit edilmiştir (Troesch ve Bauer, 2020).

Kariyer değiştirme niyeti ile doğrudan ilişkili olan kariyer değiştirme davranışını etkileyen faktörler üzerinde yapılan çalışmalar ise şu özetlenmektedir. Brown ve Lent (2004) tarafından yapılan çalışmada kariyer değiştirme; iş tatminsizliği, düşük iş-çalışan uyumu, yeni bir kariyere ve iş koluna geçiş ve işsizlik ile ilişkilendirilmektedir. McGinley ve diğerlerinin (2014) Amerika'da otel çalışanları ile yaptıkları nitel bir çalışmada ise kariyer değiştirmeyi etkileyen faktörler olarak iş tatmini ve iş yaşam çatışması, kariyer ilerleme sürecindeki tatminsizlik, zayıf sosyal destek ve zayıf mesleki tanımlama ve daha iyi fırsatların varlığı gibi unsurlar belirlenmiştir. Çalışmada hem düşük hem de yüksek iş tatminine sahip olan çalışanların kariyer değiştirdiği bulunmuştur. Bunun yanı sıra, kariyer değiştiren çalışanların iş tatminlerinin önemli ölçüde arttığı ve çalışanların kariyer değiştirme kararlarını etkileyen en önemli faktörün iş-yaşam çatışması olduğu tespit edilmiştir (McGinley, vd., 2014). Kariyer değiştirmeyi önemli bir ölçüde etkileyen bir diğer faktör ise kariyer gelişim sürecindeki tatminsizlik olarak ortaya çıkmıştır.

Kariyer değiştirme niyeti ve kariyer değiştirme davranışı üzerinde yapılan çalışmalar değerlendirildiğinde, iki kavramı da etkileyen faktörleri bireysel ve çevresel faktörler olarak ikiye ayırmak mümkün olmaktadır. Bireysel faktörler arasında kişisel ve olumlu tutumlar (Khapova, vd., 2007, Mansfield, vd., 2014), kariyer öz yeterliliği (Khapova, vd., 2007), psikolojik dayanıklılık, yaş (Ferraro, vd., 2018), iş tatmini (Rhodes ve Doering, 1993; Brown ve Lent, 2004; McGinley,

vd., 2014), kariyer tatmini (Rhodes ve Doering, 1993; McGinley, vd., 2014), motivasyon, azim, adanmışlık (Manfield, vd., 2014) gibi faktörler bulunmaktadır. Çevresel faktörler arasında ise algılanan sosyal baskı (Khapova, vd., 2007), işsizlik-işgücü talep piyasası (Rhodes ve Doering, 1993; Brown ve Lent, 2004), daha iyi iş fırsatlarının varlığı (Rhodes ve Doering, 1993; McGinley, 2014), iş-yaşam çatışması (McGinley, 2014), düşük iş-çalışan uyumu (Brown ve Lent, 2004), sosyal çevre (aile ve arkadaşlar, diğer çalışanlar), mentörler (Mansfield, vd., 2014) bulunmaktadır.

Bu çalışmada da kariyer değiştirme niyetini etkileyen faktörler bireysel ve çevresel faktörler olarak ele alınmaktadır. Psikolojik dayanıklılık ve kariyer tatmini, kariyer değiştirme niyetini etkileyen bireysel faktörler olarak incelenirken, alternatiflerin yetersizliği ise kariyer değiştirme niyetini etkileyen çevresel bir faktör olarak incelenmektedir.

### **1.3.PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK**

İnsanlar, yaşamları boyunca günlük sorunlardan büyük problemlere kadar uzanan çeşitli zorluklar ile karşılaşmaktadır (Bonnano ve Mancini, 2008; Fletcher ve Sarkar, 2013). Aile üyelerinin ve yakın arkadaşların kaybı, depresyon, yangın vb. gibi doğal afetlerin ve hastalık süreçlerinin yaşanması, yoksulluk, terör olayları ve bazı insanların nedensiz bir şekilde korkunç şeyler yapmaları bu tür olaylara örnek olarak gösterilmektedir (Bonnano ve Mancini, 2008; Hofgaard, vd., 2021). Yaygın olarak, bu tür olayları deneyimleyen bireylerin kalıcı duygusal hasar yaşadıkları yönünde bir varsayım bulunmaktadır (Fletcher ve Sarkar, 2013). Bonnano ve Mancini (2008) genellikle bu varsayımın doğru olmadığını, her bireyin bu gibi olayları bir travma olarak deneyimlemediğini belirtirken, bu tür olayları “*potansiyel olarak travmatik olay (Potentially Traumatic Event-PTE)*” şeklinde tanımlamaktadırlar. Fletcher ve Sarkar (2013) ise bu tanımdaki

“potansiyel” kelimesinin altını özellikle çizmektedir. Potansiyel kelimesi ile anlatılmak istenenin, bireylerin yaşanan zor ve sıkıntılı olaylara verdikleri tepkilerin her zaman aynı olmadığı, bazı bireylerin günlük yaşanan zorlukları travma olarak algıladıklarını, bazı bireylerin ise yaşanan büyük zorlukları dahi travma olarak algılamadıklarını belirtmektedirler. Psikolojik dayanıklılık kavramı, bireylerin hayatlarına bu noktada devreye giren bir koruyucu unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bireylerin potansiyel travmatik olaylar ile iyi bir şekilde başa çıktıkları, hatta bazı zamanlarda yaşadıkları zorlukları olumlu bir yöne çevirmeyi başardıkları görülmektedir (Bonnano ve Mancini, 2008). Psikolojik dayanıklılık tanımları farklı araştırmacılar tarafından yukarıda anlatılan çerçeveye göz önünde bulundurularak geliştirilmiştir.

Literatürde “*psikolojik dayanıklılık (psychological resilience), dayanıklılık (resilience), ego-dayanıklılık (ego-resilience)*” terimlerinin aynı anlamda kullanıldığı görülmüştür. Bu çalışmada terim kullanımı bakımından bir bütünlük sağlanması adına literatürde aynı anlamda kullanılan diğer terimlerin yerine de psikolojik dayanıklılık teriminin kullanımı tercih edilmiştir.

Psikolojik dayanıklılık hakkında birçok farklı araştırmacı belli bir çatı altında çeşitli tanımlamalar yapmıştır. Rutter (1987) psikolojik dayanıklılığı yüksek risk altındaki bireylerin gelişmeye yönelik olumlu çıktılar yaratması olarak ifade ederken; Masten ve diğerleri (1990) psikolojik dayanıklılığı; risk altındaki bireylerin beklenenden daha iyi davranışlar göstermeleri, stresli durumlara rağmen bireylerin olumlu bir adaptasyon geliştirmeleri ve travmadan sonra pozitif yönde iyileşme süreci geçirmeleri olarak ifade etmişlerdir. Luthar ve diğerleri (2000, s.543) ise psikolojik dayanıklılığı, “*önemli zorluklar bağlamında pozitif adaptasyonu kapsayan dinamik bir süreç*” olarak tanımlarken, Richardson (2002)



psikolojik dayanıklılığı bireylerin zorluklar karşısında güçlü kalmasını ve zorluklara rağmen ilerlemeyi sürdürmesini sağlayan kişisel ve sosyal bir armağan şeklinde tanımlamıştır. Masten (2001) psikolojik dayanıklılığı şu şekilde ifade etmiştir: *“Adaptasyon sağlamaya ya da gelişmeye yönelik ciddi tehditler olmasına rağmen iyi çıktılar/sonuçlar elde etmek”* (s.228). Diğer taraftan, Seery ve diğerleri (2010) stres yaratan durumlar veya potansiyel travmatik olaylar karşısında bireylerin başarılı bir şekilde uyum sağlaması ya da bu olaylar sonucunda bireylerde patolojik bir çıktının oluşmaması şeklinde ifade etmişlerdir. Windle (2011, s.152) psikolojik dayanıklılığı *“Önemli stres veya travma kaynaklarını etkili bir şekilde müzakere etme, bunlara uyum sağlama veya yönetme süreci.”* olarak belirtmiştir. Fletcher ve Sarkar tarafından ise (2013, s.16) *“Zihinsel süreçlerin ve davranışların, kişisel varlıkları teşvik etmede ve bireyi stres faktörlerinin potansiyel olumsuz etkilerinden korumadaki rolü”* şeklinde ifade edilmiştir. Son olarak, Van Breda (2018, s.4) psikolojik dayanıklılığı *“Zorluklar karşısında veya sonrasında beklenenden daha iyi sonuçlar elde etmek için sistemlerin dahil olduğu çok seviyeli süreçler”* şeklinde tanımlamıştır.

Tanımlara bakıldığında, psikolojik dayanıklılık, bireyin önemli bir stres faktörüne ya da zorluklar içeren bir olaya maruz kalmasına rağmen akıl sağlığının bozulmaması veya iyi ruh halini koruması ile açıklanmaktadır (Hofgaard, vd., 2021). Aynı zamanda, bireyin içsel iyiliği veya çevrede etkili bir işlevsel olma hali ile birlikte tanımlanan davranışsal uyumu ile de ilişkilendirilmektedir (Masten, vd, 1990). Psikolojik dayanıklılık Luthans ve diğerleri (2007) tarafından, psikolojik sermayenin bir boyutu olarak da ele alınmaktadır. Psikolojik sermaye bireyin olumlu psikolojik gelişimini ifade eden ve pozitif örgütsel davranışın yapı taşlarından olan bir kavramdır. Dört alt boyut altında incelenmektedir ve bu boyutların tanımları şu şekildedir: *“(1) öz-yeterlilik: zor görevleri üstlenmek ve başarmak için gerekli çabayı göstermek üzere yeterli özgüvene sahip olmak , (2) iyimserlik: şimdi ve gelecekte başarılı olmak konusunda olumlu bir değerlendirme*

yapmak , (3) *umut: hedeflere doğru ve kararlı bir şekilde ilerlemek ve başarılı olmak için bulunduğu yolları hedeflere yöneltmek*, (4) *dayanıklılık: sorunlar ve zorluklarla kuşatıldığında, başarıya ulaşmak için ayakta kalmak ve daha güçlü geri dönmek ve hatta ötesine geçmek,*” (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007, s.3). Luthans ve diğerleri (2006) psikolojik sermaye boyutlarından öz yeterlilik, iyimserlik, umut boyutlarının psikolojik dayanıklılığa giden yolu kolaylaştırdığını belirtmektedirler. Aynı zamanda, araştırmacılar psikolojik dayanıklılığın; zorlu bir deneyimden sonra güveni, umudu ve iyimserliği yeniden sağlamaya yarayan psikolojik sermayenin önemli boyutlarından biri olduğunun altını çizmektedirler (Luthans, vd., 2006).

Tanımlardan da görüldüğü üzere psikolojik dayanıklılık farklı araştırmacılar tarafından bazı temel noktalar üzerinden ifade edilmektedir. Bu temel noktalar arasında yüksek riskli durumlara rağmen iyi sonuçlar elde etmek, tehdit altında sürdürülebilir yetkinlik, travma sonrası iyileşme (Masten, vd., 1990), zorluklar karşısında koruyucu bir rol oynama ve yeni durumlara karşı olumlu adaptasyon süreci sağlama gibi ifadeler bulunmaktadır (Luthar, vd., 2000; Fletcher ve Sarkar, 2013; Van Breda, 2018; Windle, 2011).

Zorluklara karşı olumlu yönde adaptasyon gösterilmesi konusu psikoloji alanında oldukça eski bir tarihe dayanmaktadır (Masten, vd., 1985; Luthar, vd. 2000; Fletcher ve Sarkar, 2013). Psikolojik dayanıklılık kavramı ise bu tarih kapsamında direkt olarak risk ve risk faktörleri araştırmaları ile ilişkili bir şekilde gelişmeye başlamıştır. Risk faktörleri, araştırmacılar tarafından olumsuz ya da kötü sonuçların istatistiksel korelasyonları şeklinde tanımlanmıştır (Masten, vd., 1990). Risk faktörlerine örnek olarak gelir düzeyinin düşük olması, ebeveynlerin eğitiminin yetersiz olması, düşük sosyo-ekonomik statü, düşük doğum kilosu, ailede istikrarsızlık, birçok duygusal ve davranışsal problem, düşük iş başarısı ya

da hukuksal problemler verilebilmektedir (Masten ve Garmezy, 1985). Bunlarla birlikte, Kidd ve Shahar (2008) çocukluk döneminde ihmal edilme ve istismara maruz kalma, aile tarafından evden atılma, cinsel yönelim, okulda zorbalığa uğrama, akran baskısı ile madde kullanımına başlama, intihar eğilimi gösterme ve güvensiz bağlanma gibi unsurları da risk faktörleri arasında değerlendirmişlerdir.

Tarihsel süreçte psikolojik dayanıklılığın temellerini atan araştırmalar ise ilk olarak şizofren hastaları üzerinde yapılmış olup, bu hastalardaki uyumsuz ve uyumlu davranış paternleri anlaşılmasına çalışılmıştır (Luthar, vd., 2000). Diğer yandan, şizofren ebeveynlerin çocukları üzerinde yapılan çalışmalarda, çocukların psikolojik dayanıklılığı araştırılmıştır (Luthar, vd., 2000). Bu çalışmalardan sonra psikolojik dayanıklılık, dayanıklı çocuklar başlığı altında araştırılmaya başlanmıştır. Çocuklar ile yapılan psikolojik dayanıklılık çalışmalarının odak noktası otonomi ve özsaygı (Masten ve Garmezy, 1985) gibi kişisel özellikler ile psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkiyi anlamaya çalışmak olmuştur. Hemen ardından gelen araştırmalarda dayanıklı çocukların kendilerine olan katkıları, ailelerin çocuklara karşı davranışları ve çocukların sahip olduğu geniş sosyal çevrelerin özellikleri gibi faktörlerin üzerinde durulmuştur (Masten ve Garmezy, 1985). Bu bağlamda araştırmacılar tarafından psikolojik dayanıklılığı tahmin ettiği düşünülen ebeveynlerin rolü de ayrıntılı şekilde incelenmiştir (Masten, vd., 1990).

Ebeveynler ve diğer bakım verenler çocuğun gelişiminde ilk çevresel koruyucu unsurlar olarak rol almaktadır (Bandura ve Walters, 1977). Bakım verenlerin bu konumu çocuklarda oluşan koruyucu psikolojik süreçleri beslemektedir. Koruyucu psikolojik süreçlerin oluşması ise şu şekilde gerçekleşmektedir. Ebeveynler tarafından çocuklara yeni bilgiler, davranış modelleri ile bu bilgi ve modeller

arasında bağlantı kurma yolları öğretilmektedir (Bandura ve Walters, 1977). Bu bağlantılar hiç kurulmadığında ya da eksik kurulduğunda, çocuk yetersiz özgüven ve sosyal bağ geliştirmekte, öğrenme isteksizliği yaşamakta ve çevresindeki insanlara karşı güvensiz hissetmektedir. Bunun sonucunda ise etkili bir bakım görmemiş ve yetersiz denetime maruz kalmış çocukların psikolojik dayanıklılık düzeyleri düşük olmaktadır (Masten, vd., 1990). Diğer taraftan, uzun süreli sıkıntı yaşayan ve çeşitli zorluklar ile karşılaşan çocuk; tutarlı ve iyi bir bakım aldığıında, diğer bireyler ile iyi ve olumlu ilişkiler kurduğunda ve kendisi ile ilgili yeterlilik algısını geliştirdiğinde, yaşadığı zorlukların etkisinden kurtulup kolay bir iyileşme ve adaptasyon süreci yaşamaktadır (Masten, vd., 1990; Herrman, vd., 2011). Yapılan ilk çalışmalarda, bir çocuğun veya bir yetişkinin kırılganlığının ya da psikolojik dayanıklılığının; kişisel özellikler, sosyal çevre, deneyimlenen zorlukların sayısı, yoğunluğu ve kalıcılığı gibi faktörler ile ilişki içinde olduğu açık bir şekilde görülmüştür (Herrman, vd., 2011). Araştırmacılar, son yıllarda ise psikolojik dayanıklılığı tahmin eden çocukluk, aile, kişisel ve çevresel faktörler üzerine çalışmak yerine bu faktörlerin bireylerde zorluklara karşı nasıl olumlu sonuçlar doğurduğunu anlamaya çalışmaktadırlar (Luthar, 1999). Buna göre psikolojik dayanıklılığın ana öncülü zorluk ve ana sonucu ise olumlu adaptasyon olarak kabul edilmektedir (Masten, 2001; Luthar, vd. 2000; Windle, 2011).

Literatürdeki temel tartışma ise psikolojik dayanıklılığın bir kişilik özelliği mi ya da bir süreç mi olduğu ile ilgilidir. Bu kapsamda iki temel yaklaşım bulunmaktadır (Luthar, Cicchetti ve Becker, 2000; Windle, 2011; Herrman, vd., 2011; Fletcher ve Sarkar, 2013). İlk yaklaşıma göre, psikolojik dayanıklılık bireyin yaşadığı zorluklara adapte olmasını sağlayan bir kişilik özelliği olarak ifade edilmektedir (Connor ve Davidson, 2003). Bu bağlamda psikolojik dayanıklılık araştırmacılar tarafından bireyin zorluklar ile başa çıkmasına yardımcı olan güçlü bir yönü, bir varlığı olarak değerlendirilmektedir (Herrman, vd., 2011). Block ve Block (1980) psikolojik dayanıklılığın bir kişilik özelliği olduğunu ego-dayanıklılık terimi ile

açıklamaya çalışmışlardır. Ego-dayanıklılık; bireyin genel olarak güçlü bir karaktere, esnek davranış modellerine ve çeşitli birçok çevresel talebe cevap verebilmesini sağlayan karakteristik özellikler olarak tanımlanmıştır. Block ve Block'a (1980) göre yüksek seviyede ego-dayanıklılığı olan bireylerin kişilik özellikleri arasında enerji dolu olmaları, iyimser bakış açılarına, merak duygularına ve problemleri çözme yeteneğine sahip olmaları bulunmaktadır. Bu yaklaşım altında yapılan çalışmalarda psikolojik dayanıklılık; çocukluk döneminde yaşanan zorluklar, ebeveynlerin yetersiz bakım vermesi, yetişkin bireylerin yaşadığı ciddi derecedeki olumsuz olaylar, olumsuz olayların ardından gelen psikolojik hastalıklar, düşük gelir düzeyi, doğal felaketler, şiddet, savaş, iş yükü, örgütsel değişim, iş değişimi, iş güvensizliği, başarısızlık, rol karmaşası, rol belirsizliği gibi faktörler ile psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkiler incelenmiştir (Bonnano ve Mancini, 2008; Herrman, vd., 2011; Fletcher ve Sarkar, 2013; Fisher, vd., 2019).

Diğer taraftan, bazı araştırmacılar psikolojik dayanıklılığı tek ve izole bir özellik veya çıktı şeklinde çalışmak yerine birçok farklı unsuru kapsayan dinamik bir süreç olarak incelemeye odaklanmışlardır (Fisher, vd., 2019; Jntema, vd., 2019). Bu araştırmacılar tarafından psikolojik dayanıklılık, zorluklar ile başa çıkmada koruyucu bir faktör ve dinamik bir süreç olarak tanımlanmıştır. Bu yaklaşıma göre psikolojik dayanıklılık; aile, toplum, sosyal çevre, çevresel risk, olumlu adaptasyon, çoklu-karakteristik özellikler (yaş, zaman, cinsiyet, kültürel köken, vb.) gibi birçok farklı unsuru içine alan ve yaşam boyu değişime açık olan dinamik bir süreçtir (Herrman, vd., 2011). Süreç yaklaşımında psikolojik olarak dayanıklı bireylerin zorlukları nasıl değerlendirdikleri ve zorluklar ile nasıl başa çıktıkları üzerinde durulan araştırmalar yürütülmüştür (Fisher, vd., 2019). Bu yaklaşıma göre bireyin hayatının bir döneminde bir zorluğa karşı vermiş olduğu olumlu tepki, aynı bireyin başka bir dönemde karşılaşacağı herhangi bir zorluğa da aynı olumlu tepkiyi vereceği anlamına gelmemektedir. Rutter (1987, s.317) bu durumu şu şekilde ifade etmiştir "*Koşullar değişir ise, dayanıklılık değişir*". Masten (2001) de

birey herhangi bir tehdit ya da risk taşıyan bir durum ile karşılaşmamışsa, bireyin psikolojik dayanıklılığı hakkında bir değerlendirmede bulunamayacağını belirtmiştir. Sonuç olarak, süreç yaklaşımına göre, birey ve çevresi arasında sürekli ve dinamik bir etkileşim bulunmaktadır. Bu dinamik etkileşimin, bireyin karşılaştığı zorluklara ve stres faktörlerine vereceği tepkileri düzenlediği ve olumlu adaptasyon sürecini desteklediği vurgulanmaktadır (Baker, vd., 2021).

Psikolojik dayanıklılık literatürde birçok farklı değişken ile birlikte çalışılmış bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bonanno ve diğerleri (2007) 11 Eylül'ü yaşayan bireyler ile yaptıkları çalışmada psikolojik dayanıklılığı etkileyen faktörler arasında yaş, cinsiyet, ırk/etnik köken, eğitim düzeyleri gibi demografik değişkenlerin bulunduğunu ortaya koymuştur. Erkeklerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin kadınlara göre; 65 yaş ve üzeri bireylerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin 18-24 yaş aralığında olan bireylere göre ve Asyalı bireylerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin beyaz bireylere göre daha yüksek olduğu çalışmanın bulgularından biridir. Çalışmanın şaşırtıcı bulgularından biri ise üniversite mezunu bireylerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin, lise öğrenimini tamamlamış bireylerden daha düşük çıkması olmuştur. Diğer bir deyişle, eğitim düzeyi ile psikolojik dayanıklılık arasında negatif yönde bir ilişki bulunmuştur. (Bonanno, vd., 2007)

Tugade ve Fredrickson (2004) tarafından yaşları 18-22 arasında değişen üniversite öğrencileri ile yapılan çalışmada psikolojik dayanıklılığı yüksek bireylerin, psikolojik dayanıklılıkları düşük bireylere göre, tehdit edici bir durumla karşılaştıklarında daha kısa kardiyovasküler reaksiyon süreleri yaşadıkları ve karşılaştıkları durumları daha az tehdit edici olarak değerlendirdikleri ortaya çıkmıştır. Psikolojik dayanıklılık ile heves/istek, heyecan ve mutluluk gibi olumlu duygular arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu çalışmanın bir diğer bulgusudur. Araştırmacılar bu sonuçlardan hareketle, olumlu duyguların tehdit edici durumlar ile başa çıkmada bireyin iyileşme sürecini desteklediğini ve sinir sisteminin

uyarılmasını yatıştırdığını belirtmişlerdir. Baker ve diğerlerinin (2021) yaptığı çalışmada ise psikolojik dayanıklılık ile iyimserlik arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu ortaya çıkmıştır. Çalışmanın sonuçlarından bir diğeri de psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bireylerin iyimser bir bakış açısı ile olumsuz olayları değerlendirirken alternatif çözüm yolları aramaya eğilimli olduğudur (Baker, vd., 2021).

Gennet ve Siemer'in (2011) yaptıkları bir diğeri çalışmada ise psikolojik dayanıklılığı yüksek bireylerin, bilişsel esnekliklerini kullanarak yaşadıkları zorlukları yeniden değerlendirdikleri ve bu sayede duygusal tepkilerini daha iyi yönettikleri ortaya çıkmıştır. Bunların yanı sıra çalışmada, anda farkındalık, bilişsel yeniden çerçeveleme, spor yapmak, sosyal beceriler ve ağlar geliştirmek psikolojik dayanıklılığı arttıran faktörler olarak ortaya çıkmıştır. (Soutwick, vd., 2016). Cooke ve diğerlerinin (2013) yaptıkları çalışmaya göre psikolojik dayanıklılığı düşük olan doktorların, psikolojik dayanıklılığı yüksek olan doktorlara göre daha çok tükenmişlik sendromu yaşadıkları görülmüştür. Aynı zamanda, psikolojik dayanıklılığı düşük olan doktorların, belirsizliğe olan toleranslarının da düşük olduğu saptanmıştır. Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan doktorların ise belirsizliğe toleranslarının yüksek olduğu bulunmuştur.

Psikolojik dayanıklılık konusu son yıllarda iş hayatında da giderek altı çizilen bir konu olarak yerini almaktadır. İş hayatında yaşanan belirsizlikler, iş-yaşam çatışması, bekar anne ve babaların sayısındaki artış, teknolojinin ve dijital cihazların kullanım alanlarının hızlı bir şekilde artması (Kossek ve Perrigino, 2016), kısa süreli iş teslim tarihleri, iş yükünü artması, çalışanların üzerindeki hedeflerin tutturulması baskısı, örgütsel değişimler, role belirsizlikleri (Baker, vd., 2021), covid-19 pandemisi (Killgore, vd., 2020) ve pandemi ile birlikte artan uzaktan çalışma gibi faktörler bireylerin iş hayatlarında karşılaştıkları zorluklara (Xiao, vd., 2021) örnek olarak verilmektedir. İş hayatında yaşanan bu tür zorluklar

ile başa çıkmada çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeylerinin önemli bir rol oynadığı görülmektedir (Bickerton, vd., 2014; McGonagle, vd., 2014)

#### **1.4.PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK VE KARIYER DEĞİŞTİRME NİYETİ**

##### **ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Literatürde psikolojik dayanıklılık ve kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmaların sayısının oldukça sınırlı olduğu ve katılımcıların çoğunlukla sağlık ve eğitim sektöründe çalışanlar olduğu görülmüştür. Bu nedenle, bu bölümde kariyer değiştirme niyeti ile ilişkili olduğu varsayılan işten ayrılma niyeti, mesleği bırakma niyeti, kariyer değiştirme ve işten ayrılma gibi değişkenlerin olduğu çalışmaların bulgularına da yer verilmiştir.

Ferraro ve diğerlerinin (2018) lisans, yüksek lisans veya doktora mezunu; eğitim, danışmanlık, teknoloji, sağlık gibi farklı sektörlerde çalışan 35 yaş ve üzeri katılımcılar ile gerçekleştirdiği çalışmada psikolojik dayanıklılık ile kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişkide yaş faktörünün düzenleyici değişken olduğu tespit edilmiştir. Katılımcı, kariyer değiştirme niyetinin olduğu sektörde genç çalışanların sayısının baskın olduğuna inanıyorsa, psikolojik dayanıklılık ile kariyer değiştirme niyeti arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Diğer taraftan, katılımcı seçtiği sektörde genç çalışanların sayısının baskın olmadığına inanıyorsa, psikolojik dayanıklılık ve kariyer değiştirme niyeti arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı ortaya çıkmıştır.

Hong (2012) tarafından beş yıl veya beş yıldan az deneyimi olan 14 öğretmen ile derinlemesine görüşmeler kullanılarak yapılan nitel çalışmanın sonuçlarına göre, öğretmenlik mesleğini yapmaya devam eden bireyler ile öğretmenlik mesleğini bırakan bireylerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri farklılaşmaktadır. Öğretmenlik mesleğini bırakan öğretmenlerin, öğrencileri yönetmek ve sorun çıkaran



öğrenciler ile başa çıkmak gibi durumlar karşısında hareket etmekte zorlandıkları ortaya çıkmıştır. Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan öğretmenlerin ise bu gibi sorunları çözerken, okul yönetiminden destek almak, öz yeterliliklerini geliştirmek gibi farklı stratejiler kullandıkları belirtilmiştir. Böylelikle, psikolojik dayanıklılığı yüksek olan öğretmenlerin mesleklerini sürdürdükleri ortaya çıkmıştır.

Mansfield ve diğerleri (2014) tarafından iş yaşamlarının birinci ve ikinci yılında olan 13 öğretmen ile psikolojik dayanıklılığı kişisel ve çevresel zorluklar ile kişisel ve çevresel kaynaklar kapsamında inceleyen nitel bir çalışma yapılmıştır. Görüşmelerde katılımcılara öğretmenlik mesleğinde psikolojik olarak dayanıklı olmayı nasıl tanımladıkları, hangi zorlukları deneyimledikleri, hangi faktörlerin onları mesleklerini sürdürmeye teşvik ettiği ile ilgili çeşitli sorular yöneltilmiştir. Katılımcılar kişisel zorlukları iş-yaşam dengesinin kurulması, kendilerine fazla yüklenilmiş hissedilmesi şeklinde tarif ederlerken; çevresel zorlukları ise ön bilgi ve derse hazırlık süreci, sınıf sayısının yetersiz olması, okul kuralları, öğrenci çeşitliliği, yönetim ve öğretmenler arasındaki ilişkiler şeklinde tarif etmişlerdir. Kişisel kaynaklar katılımcılar tarafından olumlu tutum, yardım arayışı, pratik yapma, motivasyon ve azim, adanmışlık şeklinde ifade edilirken, çevresel kaynaklar; aile ve arkadaşlar, diğer çalışanlar, mentörler şeklinde ifade edilmiştir. Bu çalışmada, meslek hayatına yeni başlayan öğretmenlerin kişisel ve çevresel kaynakları kullanarak psikolojik dayanıklılık düzeylerini artırdıkları ve bu sayede karşılaştıkları zorlukları aşarak mesleklerini sürdürdükleri ifade edilmiştir (Mansfield, vd., 2014).

Arnup ve Bowles (2016) tarafından meslek deneyimleri 10 yıldan az olan 160 öğretmen ile yapılan çalışmada, öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin ve iş tatminlerinin mesleği bırakma niyetlerini nasıl etkilediğinin araştırılması amaçlanmıştır. Çalışmada katılımcıların yaklaşık %31.9'u öğretmenlik mesleğini bırakma niyetine sahip olduklarını belirtmişlerdir. Çalışmanın bulgularına göre, öğretmenlik mesleğini bırakma niyetini tahmin eden değişkenler arasında

öğretmenlik mesleğinde çalışılan süre (yıl), iş tatmini ve psikolojik dayanıklılık gibi değişkenler bulunmaktadır. Özellikle, 5-10 yıl arasında öğretmenlik deneyimine sahip olmanın ve psikolojik dayanıklılığın düşük olmasının, mesleği bırakma niyetini arttırdığı ortaya çıkmıştır. Çalışmanın bir diğer bulgusuna göre, psikolojik dayanıklılığı yüksek olan öğretmenlerin mesleği bırakma niyetlerinin düşük olduğu tespit edilmiştir.

Zang ve diğerleri tarafından (2020) küçük yerleşim yerlerinde ve küçük çaplı hastanelerde çalışan 2693 doktor ile yapılan bir diğer çalışmada ise psikolojik dayanıklılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Smith ve diğerlerinin (2020) 332 denetçi ile yaptıkları çalışmada psikolojik dayanıklılığın tükenmişlik ile doğrudan negatif yönde bir ilişkisi olduğu bulunurken, psikolojik dayanıklılığın işten ayrılma niyeti ile dolaylı olarak negatif yönde bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaya göre psikolojik dayanıklılık, tükenmişlik üzerinden dolaylı bir şekilde işten ayrılma niyetini etkilemektedir.

Liu ve diğerleri (2021) tarafından 449 öğretmen ile yapılan çalışmada psikolojik dayanıklılık, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışmada psikolojik dayanıklılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde bir ilişki olduğu bulunurken, tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasında ise pozitif yönde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmacılar bu sonuçlara göre, psikolojik dayanıklılığı yüksek düzeyde olan öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğunu ifade etmişlerdir (Liu, vd., 2021). Lee ve diğerlerinin (2021) 246 beden eğitimi öğretmeni ile yaptıkları çalışmada ise diğer çalışmalarla paralel yönde sonuçlar elde edilmiş olup, psikolojik dayanıklılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Literatürde psikolojik dayanıklılığın, kariyer değiştirme, mesleği bırakma veya işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmalarda, örnekleme oluşturan bireylerin mevcut durumlarındaki meslekleri, doğaları (öğretmen, doktor, denetçi, v.b.) gereği çeşitli zorluklar içermektedir. Bu zorluklar arasında stresli iş ortamında çalışmak, hastalar ve öğrenciler ile ilgilenmek, yüksek sorumluluk bilincine sahip olmak ve bunlara benzer çeşitli birçok faktör bulunmaktadır. Bu çalışmalarda, bireylerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri, mesleklerinde bulunan zorlukları aşmaya yarayan bir kaynak olarak ele alınmaktadır. Bu nedenle yapılan çalışmalarda psikolojik dayanıklılık ile kariyer değiştirme niyeti veya işten ayrılma niyeti gibi değişkenler arasında negatif yönde bir ilişki bulunmuştur.

Diğer taraftan literatürde ele alınan çalışmalardan farklı olarak psikolojik dayanıklılık ile kariyer değiştirme niyeti arasında olumlu yönde bir ilişki olabileceği varsayılabilir. Başka bir ifadeyle psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bireylerin kariyer değiştirme niyetlerinin de görece olarak daha fazla olabileceği düşünülmektedir. Şöyle ki, kariyer değiştirme niyeti bireyin konfor alanından çıkması belirsizlikler ile mücadele etmesi ve kendi geleceğini belirlemesi, sorumluluk alması gibi durumları içeren bir zorluk olarak değerlendirilebilir. Bununla birlikte psikolojik dayanıklılık ise bireyin bu tür zorluklar ile başa çıkmasını kolaylaştıran ve değişikliklere uyum göstermesini sağlayan bireysel bir faktör olarak kabul edilebilmektedir.

Bu kapsamda psikolojik dayanıklılığın kariyer değiştirme niyeti üzerindeki olumlu etkisi, Öz Belirleme Teorisi ile açıklanabilir. Öz-Belirleme Teorisi, bireyin kişilik gelişimi ve davranışsal öz düzenleme mekanizması için sahip olduğu motivasyonu ve içsel kaynakları merkeze koyan bir yaklaşımdır (Ryan, vd., 1997; Ryan ve Deci, 2000). Teori; bireyin keşfedici ve ilginç faaliyetlerde bulunmasını, sosyal gruplara bağlılığını sürdürmesini ve kendi kapasitesini gerçekleştirmeye çalışmasını, insan doğasının bir parçası olarak kabul etmektedir (Deci ve Ryan,

2000). Teoride içsel motivasyon, bireyin bir faaliyeti ilginç bulması ve faaliyetten tatmin olduğu için o faaliyeti kendiliğinden yapması şeklinde tanımlanmıştır (Gagne ve Deci, 2005). Bir başka deyişle içsel motivasyon; bireyin keşfetmek, öğrenmek, yenilik aramak, kapasitesini geliştirmek ve gerçekleştirmek için sahip olduğu doğuştan gelen ve yaşam boyu temel bir canlılığı temsil eden içsel bir eğilimdir (Ryan ve Deci, 2000). Deci ve Ryan (1985) seçim hakkının bireyde olması, bireye kendi kendini yönlendirme fırsatlarının tanınması gibi faktörlerin içsel motivasyonu artırmasıyla birlikte, bireyin özerk davranışlar sergilemesini sağladığını ifade etmektedirler. Öz Belirleme Teorisi bağlamında McGinley (2018) ise, bireyin içsel motivasyonunun kariyer değiştirme niyeti üzerinde bir etkisi olacağını ileri sürmektedir. McGinley'e (2018) göre, birey içsel motivasyonu sayesinde öğrenme ve gelişme fırsatları arayışında son derece hareketlidir. İçsel motivasyonu yüksek birey kariyer yolu olarak örgüt içinde dikey bir şekilde ilerlemek yerine, örgüt dışındaki yeni fırsatları takip etmekte ve kariyer değiştirme konusunda bireysel sorumluluk alabilmektedir. Trigueros ve diğerleri (2019) Öz Belirleme Teorisi'ni temel alarak yaptıkları çalışmada ise psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bireyin kendi kararları için sorumluluk almaya ve özerk davranmaya eğilimli olduğunu ifade etmektedirler.

Bu çalışmada ise kariyer değiştirme niyeti olan bireyin kendisini geliştirmeye ve yeni fırsatları değerlendirmeye istekli olduğu (McGinley, 2018) ve içsel motivasyonu sayesinde kariyer davranışlarını belirlemede özerk bir şekilde davrandığı değerlendirilmektedir. Psikolojik dayanıklılığın Öz Belirleme Teorisine dayanarak bireydeki özerk davranışları ve içsel motivasyonu arttırdığını ifade etmek mümkündür (Mahoney, vd., 2014; Trigueros, vd., 2019). Bu bağlamda, çalışmada Öz Belirleme Teorisi temel alınarak, psikolojik dayanıklılığın içsel motivasyonu ve özerk davranışları arttırdığı ve bu nedenle kariyer değiştirme niyetini olumlu şekilde etkilediği ileri sürülmektedir. Çalışmanın ilk hipotezi ise bu kapsamda aşağıdaki gibi kurgulanmıştır:

**H1:** *Psikolojik dayanıklılık ile kariyer değiştirme niyeti arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.*

## **1.5.KARİYER TATMİNİNİN PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK VE KARİYER DEĞİŞTİRME NİYETİ İLİŞKİSİNDEKİ ARACI ROLÜ**

Bu bölümde ilk olarak kariyer tatmini değişkeni tanımlanmakta ve açıklanmaktadır. Bölümün devamında ise kariyer tatmini, psikolojik dayanıklılık ve kariyer değiştirme niyeti değişkenleri arasındaki ilişkiler incelenerek; çalışmanın ikinci modeli olan kariyer tatmininin, psikolojik dayanıklılık ve kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişkide aracılık rolü modeli oluşturulmaktadır.

### **1.5.1. Kariyer Tatmini**

Kariyer tatmini, kariyer başarısının ayrılmaz bir parçası ve bireyin kariyerini bütün olarak değerlendirmede kullanılan önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Kariyer tatminini Gattiker ve Larwood (1988) kariyer ve iş ile ilgili durumlara verilen uyarılmış bir tepki olarak ifade ederken, *“bireyin kariyerine veya iş rolüne yönelik genel duygusal yönelimi”* (s.573) şeklinde tanımlamışlardır. Lounsbury ve diğerleri (2003, s.287) tarafından ise kariyer tatmini *“bireyin bir bütün olarak kariyerinden duyduğu tatmin duygusu”* olarak ifade edilmiştir. Greenhaus ve diğerleri (1990) ise kariyer tatminini bireyin ücret, ilerleme ve gelişim fırsatları dahil olmak üzere kariyerinde içsel ve dışsal yönden elde ettiği memnuniyet şeklinde tanımlamışlardır. Hagmaier ve diğerleri (2018, s.142) ise, kariyer tatminini, *“kişinin kariyerinde o ana kadar edindiği deneyimlerin değerlendirilmesi”* olarak açıklamışlardır. Tanımlardan da görüldüğü üzere kariyer tatmini, bireyin kariyerinin bir bütün olarak değerlendirmesi ve kariyerinde ulaştığı noktadan (gelir, yükselme, anlamlılık, vb. gibi) memnun olup olmadığını belirlemesine dayanmaktadır.

Birey; kariyeri ile ilgili rolünü, başarısını ve elde ettiği prestij, tanınma gibi diğer kazanımlarını kariyer tatmini ile ilişkilendirmektedir. Bu nedenle, kariyer tatmini kariyer başarısını önemli bir şekilde tahmin etmektedir (Kong, vd., 2012). Kariyer başarısı ise bireyin iş deneyimleri ile zaman içinde ulaşmak istediği noktaya dair çıktıları elde etmesi olarak belirtilmektedir. (Arthur, vd., 2005). Kariyer başarısı, nesnel kariyer başarısı ve öznel kariyer başarısı olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Nesnel kariyer başarısı bireyin kariyerinin gelir, statü, pozisyon gibi somut göstergeler ile ifade edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Arthur, vd., 2005). Diğer taraftan, öznel kariyer başarı ise bireyin kariyerinde ulaştığı noktayı kendisi için önemli olan faktörler (gelir, gelişime açıklık, kişisel zaman, işin anlamlılığı, v.b.) ile değerlendirmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Arthur, vd., 2005).

Öznel kariyer başarısı ve kariyer tatmini bireylerin olumlu kariyer çıktıları arasında değerlendirilmektedir (Greenhaus, vd., 1990; Godshalk ve Sosik, 2003). Literatürde bulunan bir kısım çalışmada öznel kariyer başarısını ölçmek için Greenhaus ve diğerlerinin (1990) oluşturduğu kariyer tatmini ölçeğinden yararlanıldığı görülmüştür. Bu çalışmalarda, öznel kariyer başarısı ve kariyer tatmini kavramlarının birbirlerinin yerine geçecek şekilde kullanıldığı tespit edilmiştir. (Greenhaus, vd., 1990; Blokker, vd., 2019). Bu çalışmada da bir bütünlük sağlanması ve kavram karmaşası olmaması adına öznel başarı kavramı yerine de kariyer tatmini kavramı kullanılmıştır.

Kariyer tatmini; bireyin kariyerinin önemli bir çıktısını oluştururken (Gattiker ve Larwood, 1988), bireyin yaşam kalitesini ve yaşam tatminini de önemli ölçüde etkileyen bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle yaşam tatminini, kariyer tatmininden ayrı olarak değerlendirilmek oldukça zordur. Veenhoven (1996, s.6) tarafından yaşam tatmini "*Bir kişinin bütün yaşamının genel kalitesini olumlu olarak değerlendirme derecesi, başka bir deyişle, kişinin yaşadığı hayatı ne kadar sevdiğidir.*" şeklinde tanımlanmıştır. Kariyer geçişleri, kariyer değişimleri ve bireyin bu gibi durumlarda yaşadığı psikolojik değişiklikler,

yaşam tatminini önemli ölçüde etkilemektedir (Lounsbury, vd., 2004). Yapılan çalışmalara göre bireyin kariyer tatmini ile yaşam tatmini arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu bulunmuştur (Beutell ve Witting-Berman, 1999; Lounsbury, vd., 2004; Hagmaier, vd., 2018). Karman ve diğerleri (1983) tarafından bireyin prestijli, iyi bir gelir sağlayan ve yüksek yetki gücüne sahip bir işi olduğunda yaşam tatmininin de yüksek olacağı ifade edilmiştir.

Barnett ve Bradley (2006) tarafından yapılan çalışmada örgütsel destek ile kariyer gelişimi ve kariyer tatmini arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmada kariyer gelişimi için sağlanan örgütsel destek ile kariyer tatmini arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda, kariyer yönetimi davranışları ile kariyer tatmini arasında da pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışmanın bir diğer bulgusu ise, proaktif bireylerin kariyer tatmin düzeylerinin diğer bireylere göre yüksek olduğu yönündedir.

Frank ve diğerlerinin (1999) kadın doktorlar ile yaptığı çalışmada ise yaş, çocuk sahibi olma, dindarlık, ruhsal sağlık, uzmanlık seçimi, iş stresi, iş yaşamının kontrolü, iş yerinde taciz gibi faktörlerin kariyer tatmini etkileyen faktörler arasında olduğu ortaya çıkmıştır. Martins ve diğerleri (2002) tarafından yapılan çalışmada ise ücret, alınan terfi teklifleri, elde edilen yönetim seviyeleri, örgüt tarafından verilen destek ile kariyer tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Baggerly ve Osborn (2006) tarafından 1280 okul danışmanı ile yapılan çalışmanın amacı kariyer tatmini ve kariyer bağlılığına etki eden faktörleri araştırmaktır. Çalışmanın sonuçlarında yüksek kariyer tatmini ile uygun görevlerin gerçekleştirilmesi ve meslektaş denetimi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunurken, uygun olmayan görevler ve stres ile düşük kariyer tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Yapılan çalışmalardan hareketle, kariyer tatminini etkileyen faktörleri örgütsel ve bireysel değişkenler olarak ikiye ayırmak mümkün olmaktadır. Kariyer tatminini

etkileyen örgütsel faktörler arasında ücret, alınan terfiler (Martins, vd., 2002), örgütsel destek (Barnett ve Bradley, 2006), performans değerlendirmeleri (Greenhaus, vd., 1990), iş stresi, iş-yaşam dengesi, işyerinde taciz (Frank, vd., 1999), kariyer oryantasyonu (McKevitt, vd., 2017) gibi değişkenler bulunmaktadır. Kariyer tatminini etkileyen bireysel faktörler arasında ise, proaktif davranışlar (Barnett ve Bradley, 2006), yaş, çocuk sahibi olma, ruhsal sağlık (Frank, vd., 1999) gibi değişkenler bulunmaktadır. Bu çalışmada ise kariyer tatminini etkileyen bireysel faktör olarak psikolojik dayanıklılık değişkeni ele alınmaktadır.

### **1.5.2. Psikolojik Dayanıklılık ve Kariyer Tatmini Arasındaki İlişki**

Bu çalışmanın amaçlarından biri de psikolojik dayanıklılık ve kariyer tatmini arasındaki ilişkiyi incelemektir. Literatürde bulunan ve psikolojik dayanıklılık ile kariyer tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara aşağıda yer verilmektedir. Kişilik özellikleri ile kariyer tatminini ele alan çalışmalardan, Lounsbury ve diğerleri (2003) tarafından 14 farklı meslek grubunda çalışan 5932 katılımcı ile gerçekleştirilen çalışmada kişilik özelliklerinin kariyer tatmini üzerindeki etkileri incelenmiştir. Çalışmada kişilik özellikleri dışa dönüklük, öz disiplin, müşteri hizmeti odaklılık, psikolojik dayanıklılık, girişkenlik, imaj yönetimi, içsel motivasyon, açıklık, iyimserlik, takım çalışması, mantık ve çalışma odaklılık şeklinde belirlenirken; meslek grupları ise muhasebe, genel işletme, büro işleri, danışmanlık, müşteri hizmetleri, mühendislik alanları/bilim, yöneticilik, finansal hizmetler insan kaynakları, bilgi teknolojisi, idari işler, üretim, pazarlama ve satış olarak belirlenmiştir. Araştırmacılar tarafından psikolojik dayanıklılık bir kişilik özelliği olarak ele alınmış ve nevroitik kişilik özelliğinin tam karşılığı olarak konumlandırılmıştır (Lounsbury, vd., 2003). Çalışmanın sonuçlarına göre tüm örneklem göz önüne alındığında (14 farklı meslek grubu) psikolojik dayanıklılığın hem kariyer tatminini hem de iş tatminini olumlu yönde etkilediği görülmüştür (Lounsbury, vd., 2003).



Haar ve Staniland (2016) tarafından 191 katılımcı ile yapılan çalışmada psikolojik dayanıklılığın ve kolektivizmin kariyer tatmini üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre, psikolojik dayanıklılık ve kolektivizmin kariyer tatmini ile pozitif yönde ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Bunun yanı sıra, araştırmacılar tarafından kolektivizmin psikolojik dayanıklılık ile kariyer tatmini arasındaki ilişkiyi güçlendirdiği ifade edilmiştir (Haar ve Staniland, 2016).

Srivastava ve Madan (2020) tarafından orta seviyede bulunan 272 müdür ile gerçekleştirilen çalışmada psikolojik dayanıklılık ile kariyer tatmini arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmada psikolojik dayanıklılık ile kariyer tatmini arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmacılar, psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bireylerin kariyerlerinde üretken ve yüksek kariyer tatminine sahip olacaklarını ifade etmişlerdir. Yüksek seviyede kurumsal kimliğin, güvenin ve politik becerilerin psikolojik dayanıklılık ve kariyer tatmini arasındaki ilişkide düzenleyici rolünde oldukları belirlenmiş ve bu değişkenlerin ilişkiyi güçlendirdikleri ifade edilmiştir (Srivasta ve Madan, 2020).

Psikolojik dayanıklılık ile kariyer tatmini arasındaki ilişki Kaynakların Korunması Teorisi (Hobfoll, 1989) ile açıklanabilir. Hobfoll (2015) tarafından psikolojik dayanıklılık "*kişisel, sosyal, maddi ve enerji kaynakları açısından zengin, bu kaynaklara erişime izin veren ve kaynak kaybına karşı güvenlik ve koruma sağlayan ve kaynak büyümesini destekleyen ortamların bir özelliği*" (s.176) olarak tanımlamaktadır. Kaynakların Korunması Teorisi kapsamında, psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bireylerin proaktif davranışlarının da yüksek olacağı (Alvord, vd., 2005; Srivasta ve Madan, 2020) ve bu sayede kendilerine yeni kaynaklar yaratmada sıkıntı duymayacakları değerlendirilmektedir. Proaktif davranışlar gösteren bireylerin de çeşitli iş becerilerini kullanarak kariyerlerinde daha başarılı olacakları ve kariyer tatmin düzeylerinin daha yüksek olacağı ifade edilmektedir (Barnet ve Bradley, 2006; Wang, vd., 2016;). Sonuç olarak daha önce yapılan çalışmaların ışığında psikolojik dayanıklılık, kariyer tatminini olumlu

yönde etkileyen bir kaynak olarak ortaya çıkmaktadır (Srivastava ve Madan, 2020; Haar ve Staniland, 2016). Bu bağlamda, çalışmanın ikinci hipotezi ise aşağıdaki gibi kurgulanmaktadır:

**H2:** *Psikolojik dayanıklılık ile kariyer tatmini arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.*

### **1.5.3.Kariyer Tatmini ve Kariyer Değişirme Niyeti Arasındaki İlişki**

Kariyer tatmini ile kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmüştür. Bu nedenle kariyer değiştirme niyetine, yakın olduğu düşünülen mesleği bırakma niyeti, iş değiştirme niyeti ve kariyer değiştirme gibi değişkenler ile kariyer tatminini önemli ölçüde tahmin eden iş tatmini değişkeni üzerinde yapılan çalışmalara da bu bölümde yer verilmiştir.

Carless ve Bernath (2007) tarafından 437 psikolog ile yapılan çalışmanın amacı kariyer değiştirme niyetini açıklayan değişkenlerin belirlenmesi olarak ortaya konulmuştur. Çalışmada kariyer değiştirme niyetini tahmin eden faktörler arasında kariyer planlama, kariyer dayanıklılığı ve iş tatmini tespit edilmiştir. Aynı zamanda, iş tatmini kariyer değiştirme niyetini tahmin eden en önemli değişken olarak ortaya çıkmıştır. Araştırmanın bulgularından hareket ile, kariyer planlaması yapmayan, iş hayatında değişen durumlara adapte olamayan ve iş tatmini düşük olan bireylerin kariyer değiştirme niyetlerinin yüksek olduğu araştırmacılar tarafından ifade edilmiştir (Carless ve Bernath, 2007).

Guan ve diğerlerinin (2014) farklı örgütlerde çalışan müdür pozisyonundaki 324 katılımcı ile gerçekleştirdikleri çalışmada, kariyer tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Arnup ve Bowles (2016) tarafından öğretmenler ile yapılan çalışmada ise iş tatmini ile öğretmenlik mesleğini bırakma niyeti arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu

bulunmuştur. Araştırmacılar bu sonuç ile birlikte, iş tatminin mesleği bırakma niyetini güçlü bir şekilde tahmin ettiğinin altını çizmişlerdir.

Nae ve Choi (2021) tarafından 192 beyaz yakalı çalışan ile yapılan çalışmada, kariyer tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte, kariyer tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide öznel iyi olma halinin kısmi aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir. Araştırmacılar çalışmanın bulgularından hareketle öznel iyi olma halinin etkisi ile kariyer tatmininin işten ayrılma niyetini düşüreceğini ifade etmektedirler. Laschinger (2012) tarafından, meslek deneyimleri 1 yıl ve 2 yıl olan 342 hemşire ile yapılan bir diğer çalışmada ise, kariyer tatmini ile mesleği bırakma niyeti arasında negatif yönde bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Literatürde elde edilen bulgulara dayanarak, kariyer tatminin kariyer değiştirme niyeti üzerindeki negatif etkisi ise Kontrol Teorisi (Carver ve Scheir, 1982) ile açıklanabilmektedir (McGinley, 2018). Kontrol Teorisi bireylerin davranışlarını analiz etmek için bir öz düzenleme döngüsünden faydalanmaktadır (Carver ve Scheir, 1982). Kontrol Teorisi'nin merkezinde girdi, standart, karşılaştırma ve çıktı olmak üzere dört bileşenden oluşan negatif geri besleme döngüsü bulunmaktadır (Deifendorff ve Gosserand, 2003). Girdi, sistemin dışından gelen bilgileri algılamayı ve onu döngüye getirmeyi ifade etmektedir. Bireyin mevcut durumunu veya davranışını algılaması ve anlaması ile eşdeğerdir. Standart, bireyin ulaşmaya çalıştığı noktayı veya hedefi belirtmektedir. Karşılaştırma ise girdi ile standart arasında bir tutarsızlık olup olmadığını ölçmeye yarayan bir mekanizma olarak değerlendirilmektedir. Karşılaştırma işlemi sırasında girdi ile standart arasında bir tutarsızlık tespit edilirse, bir sonraki girdi ile standart arasında eşleştirme kurulması için çıktı işlemi devreye girmektedir. Bir başka deyişle, bireyin çıktı işleminde (tutumunu değiştirmek veya farklı davranış göstermek gibi)

yaratacağı farklılığın girdi algısını değiştirmesi amaçlanmaktadır, bu şekilde tutarsızlık ortadan kaldırılmaktadır (Deifendorff ve Gosserand, 2003).

Kontrol Teorisine dayanarak, birey kariyerinde ulaşmak istediği nokta ile ulaştığı nokta arasında bir karşılaştırma yapmaktadır. McGinley (2018), bu karşılaştırma sonucunda bir uyumsuzluk söz konusu olduğunda bireyin sahip olduğu kariyerin onu yeterince tatmin etmeyeceğini ve bu nedenle kariyer davranışını ve tutumunu değiştireceğini ifade etmektedir. Bu çalışmada ise hedeflediği kariyer noktasında bulunmayan bireyin Kontrol Teorisi'ne göre bir uyumsuzluk süreci içine gireceği varsayılmaktadır. Uyumsuzluğu yaratan faktör ise bireyin kariyer tatminin düşük olması şeklinde kurgulanmaktadır. Kariyer tatmini düşük olan bireyin yaşadığı bu uyumsuzluk sürecini gidermek ve kariyer hedeflerine ulaşmak için kariyer değiştirme niyetine sahip olduğu varsayılmaktadır (McGinley, 2018). Çalışmanın üçüncü hipotezi ise bu kapsamda şu şekilde kurgulanmıştır:

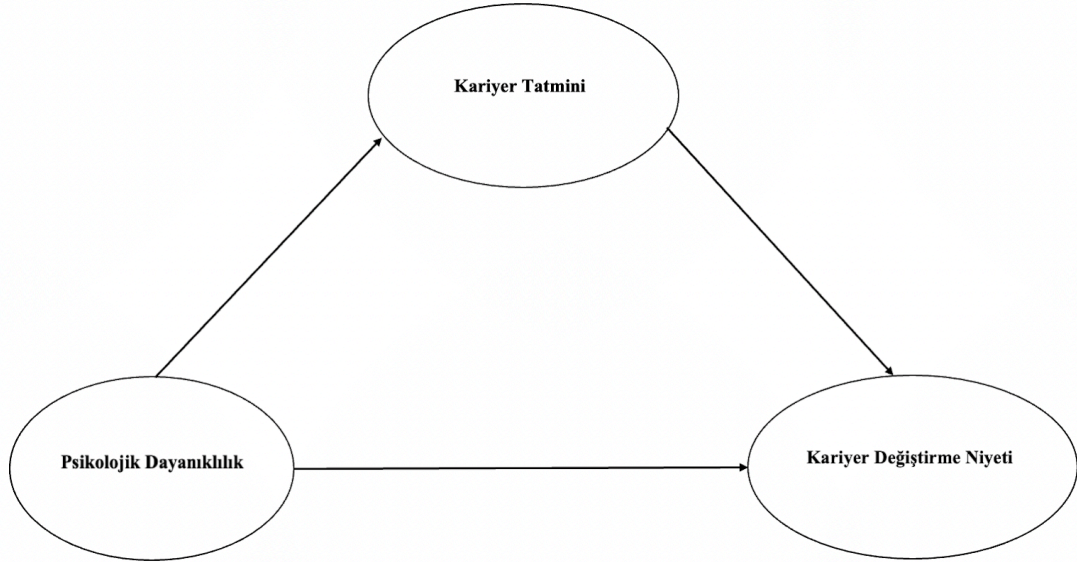
**H3:** *Kariyer tatmini ile kariyer değiştirme niyeti arasında negatif yönde bir ilişki vardır.*

#### **1.5.4.Kariyer Tatmininin Aracılık Rolü**

Literatürde bulunan çalışmalarda, kariyer tatmini değişkeninin hem psikolojik dayanıklılık değişkeni ile hem de kariyer değiştirme niyeti değişkeni ile ilişkili olduğu görülmektedir. Bu çerçevede, psikolojik dayanıklılık ve kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişkide kariyer tatmininin aracılık rolünün test edilmesi için oluşturulan hipotez ise şu şekildedir.

**H4:** Psikolojik dayanıklılık ile kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişkide kariyer tatmini aracı rolündedir.

**Şekil 4. Aracılık Modeli**



### **1.6.ALTERNATİFLERİNİN YETERSİZLİĞİNİN PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK VE KARIYER DEĞİŞTİRME NİYETİ İLİŞKİSİNDEKİ DÜZENLEYİCİ ROLÜ**

Bu çalışmada alternatiflerin yetersizliği, kariyer değiştirme niyetini etkileyen çevresel bir faktör olarak kurgulanmıştır. Bu bölümde ilk olarak alternatiflerin yetersizliği kavramı açıklanmaktadır. Bir sonraki aşamada ise, psikolojik dayanıklılık ile kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişkide alternatiflerin yetersizliğinin düzenleyici rolüne vurgu yapılmaktadır.

#### **1.6.1. Alternatiflerin Yetersizliği**

Örgütsel bağlılık Porter ve diğerleri (1974) tarafından “*bireyin belirli bir örgüt ile özdeşleşmesinin ve bu örgüte katılımının gücü*” (s.3) olarak tanımlanmaktadır ve üç temel bileşen yardımı ile açıklanmaktadır. Bu temel bileşenler ise, 1) çalışanların örgütün amaçlarına karşı güçlü bir inanç duyması ve bu amaçları

kabul etmesi, 2) çalışanların örgüt için önemli derecede çaba sarf etmeye istekli olmaları ve 3) çalışanların örgütte çalışmayı sürdürmek için kesin bir istek duymaları şeklinde tanımlanmıştır. Meyer ve Allen (1984) tarafından, örgütsel bağlılık öncelikle; duygusal bağlılık ve devam bağlılığı olmak üzere iki farklı kavram ile belirtilmiştir. Bu iki kavram arasındaki temel farkın duygusal bağlılığı yüksek çalışanların örgütte çalışmayı sürdürmek isterken, devam bağlılığı yüksek çalışanların ise örgütte çalışmaya ihtiyaç duymalarından kaynaklandığı ifade edilmiştir (Meyer ve Allen, 1984; 1990).

Meyer ve Allen'in (1991) yaptığı bir diğer çalışmada ise örgütsel bağlılık; duygusal, normatif ve devam bağlılığı olmak üzere 3 boyutta incelenmektedir. Duygusal bağlılık, çalışanın örgüte olan duygusal bağlılığını, örgütle özdeşleşmesini ve örgüte katılımını ifade etmektedir (Meyer ve Allen, 1991). Normatif bağlılık, çalışanın işe devam etme zorunluluğu hissini ifade etmektedir ve normatif bağlılığı yüksek çalışanlar örgütte kalmaları gerektiğine düşünmeye eğilimlidirler. Devam bağlılığı ise, çalışanın örgütten ayrılmaya ilişkin maliyetlerin farkında olması ile ilgili gelişen bir bağlılık boyutudur. Devam bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgütün sağladığı faydalara ihtiyaç duyduklarını göz önünde bulundukları için örgütte kalmaya eğilimli olmaktadır (Meyer ve Allen, 1991). Başka bir deyişle, devam bağlılığı çalışanın örgütten ayrılması durumunda karşılaşılabilecek maliyetleri yansıtmaktadır. Bu maliyetlerden bazıları, çalışana örgüt tarafından sağlanan yan haklar, çalışanın örgüte yaptığı yatırımlar ve iş alternatiflerinin varlığı olarak sıralanmaktadır. (Meyer ve Allen, 1991). Araştırmacılar bu yaklaşımdan hareketle alternatiflerin yetersizliğini, devam bağlılığının bir alt boyutu olarak ele almışlardır (Meyer ve Allen, 1991; Wasti, 2003). Ko ve Price (1997) tarafından bir araştırma kurumu ve bir havayolu şirketi çalışanları ile gerçekleştirilen çalışmada, Meyer ve Allen'in (1991) geliştirdiği üç boyutlu ölçeğin bir uygulaması yapılmıştır. Araştırmacılar tarafından bu uygulama çalışmasının sonucunda alternatiflerin yetersizliğinin, devam bağlılığının bir boyutu olarak alınması yerine, devam bağlılığının bir belirleyicisi olarak görülmesi

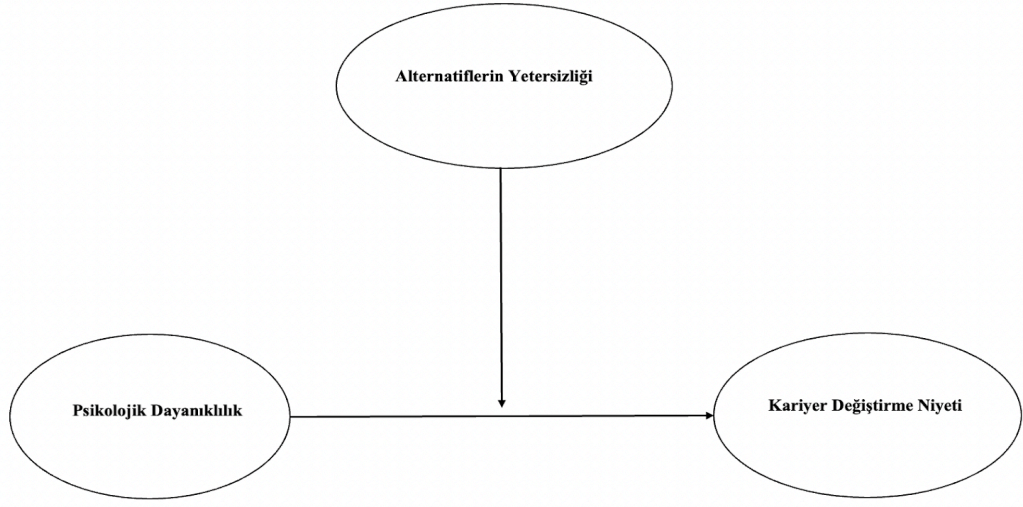
önerilmiştir. Literatürde ise, alternatiflerin yetersizliğini değerlendiren bazı çalışmalar şu şekildedir. Becker (1960) alternatiflerinin yetersizliği ile bireylerin işten ayrılmaları arasında bir ilişki olduğunu ve alternatiflerin yetersiz olması durumunda bireylerin mevcut işlerini bırakamayacaklarını belirtmiştir. Mcgee ve Ford (1987) tarafından ise üniversite eğitimlerini tamamlamış ve farklı mesleklerden olan 997 katılımcı ile gerçekleştirilen çalışmada alternatiflerin yetersizliğinin işten ayrılma niyetini olumsuz yönde etkilerken, örgütte kalma niyetini ise olumlu yönde etkilediği bulunmuştur.

### **1.6.2. Alternatiflerin Yetersizliğinin Düzenleyici Rolü**

Bu çalışmada ise kariyer değiştirme niyeti olan bireyler tarafından alternatiflerin yetersizliğinin bir risk olarak algılanacağı ve bu riskin bireylerin kariyerlerini değiştirme niyetlerini olumsuz yönde etkileyeceği varsayılmaktadır. Bu bağlamda çalışmanın bir diğer hipotezinde, bireylerin psikolojik dayanıklılıkları ile kariyer değiştirme niyetleri arasındaki ilişkide iş alternatiflerinin yetersizliği durumsal bir risk faktörü ve düzenleyici değişken olarak varsayılmıştır. Çalışmanın beşinci ve son hipotezi ise şu şekilde kurgulanmıştır:

**H5:** *Psikolojik dayanıklılık ile kariyer değiştirme niyeti arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır. Alternatiflerin yetersizliği bu ilişkide düzenleyici rolündedir. Şöyle ki, iş alternatiflerinin yetersiz algılandığı durumlarda, ilişkinin gücü zayıflayacaktır*

**Şekil 5. Düzenleyicilik Modeli**





## 2.BÖLÜM: ANALİZ

### 2.1. YÖNTEM

Elde edilen veri IBM SPSS 23, AMOS 23 ve Process Makro (Hayes, 2018) programları kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışma için 5 bölümden oluşan ve toplam olarak 4 ölçeğin kullanıldığı bir anket hazırlanmıştır. Çalışmada kullanılan ölçekler için Hacettepe Etik Kurul izni alınmıştır ve ölçekler hakkındaki detaylı bilgilere ise aşağıda yer verilmiştir.

#### 2.1.1.Kariyer Değişirme Niyeti Ölçeği

Birinci bölümde katılımcıların kariyer değiştirme niyetini ölçmek için Ajzen (2006) tarafından geliştirilen ve Başkurt (2017) tarafından Türkçe'ye çevrilen Kariyer Değişirme Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. Kariyer değiştirme niyeti ölçeği tek boyuttan oluşmaktadır ve 4 madde altında toplam skor alınarak ölçülmektedir. Ölçekteki ifadeler, 5'li Likert tipi skala (1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3:Ne katılıyorum, ne katılmıyorum, 4:Katılıyorum, 5:Kesinlikle katılıyorum) üzerinden değerlendirilmiştir. "*Kariyer değişikliği yapmayı planlıyorum*" ölçekte kullanılan maddelerden biridir. Kariyer Değişirme Niyeti Ölçeği'nin güvenilirliği 0.93 olarak ölçülmüştür (Baskurt, 2017). Bu çalışmada ise Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.91 olarak bulunmuştur.

#### 2.1.2.Connor-Davidson Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği 10

İkinci bölümde ise psikolojik dayanıklılığı ölçmek için Connor ve Davidson'un (2003) geliştirdiği Connor-Davidson Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (CD-RISC 25) 'nin 10 maddelik versiyonu olarak Campell-Sills ve Stein (2007) tarafından uyarlanan ve Kararımak (2010) tarafından Türkçe'ye çevrilen CD-RISC 10 ölçeği kullanılmıştır. Psikolojik dayanıklılık 10 madde altında, tek boyutta ve toplam skor alınarak ölçülmektedir. Ölçekteki ifadeler 5'li Likert tipi skala (1:Hiç doğru değil,

2:Nadiren doğru, 3:Bazen doğru, 4:Sıklıkla doğru, 5:Neredeyse her zaman doğru) ile değerlendirilmektedir. "*Engeller olsa da hedeflerime ulaşacağıma inanırım*" ölçek maddelerinden biridir. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği 10'nun güvenilirliği 0.85 olarak bulunmuştur ve orjinal ölçek ile arasında yüksek düzeyde ( $r=0.92$ ) bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir (Campell-Sills ve Stein, 2007). Bu çalışmada ise Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.85 olarak bulunmuştur.

### 2.1.3.Kariyer Tatmini Ölçeği

Anketin üçüncü bölümünde ise katılımcıların kariyer tatmin düzeylerinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda Greenhaus ve diğerleri (1990) tarafından geliştirilen, tek boyuttan ve 5 maddeden oluşan Kariyer Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekteki ifadeler, 5'li Likert tipi skala (1:Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3:Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4:Katılıyorum, 5:Kesinlikle Katılıyorum) üzerinden değerlendirilmiştir. "Kariyerimde elde ettiğim başarıdan memnunum" ölçek maddelerinden biridir. Greenhaus ve diğerleri (1990) tarafından ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.88 olarak bulunmuştur. Kariyer Tatmini Ölçeği için bu araştırmada çeviri çalışması yapılmıştır. Öncelikle iki farklı araştırmacı tarafından ölçeğin İngilizce'den Türkçe'ye çevirisi yapılmıştır ve yapılan iki çeviri karşılaştırılmış ve ortak bir çeviri oluşturulmuştur. Ortak çeviri alanda uzman bir araştırmacı tarafından tekrar İngilizce'ye çevrilmiş ve ölçeğin orjinal dilindeki versiyonu ile bu çeviri arasında bir karşılaştırma yapılmıştır. Yapılan karşılaştırmalar sonucunda çevirilen ifadeler konusunda fikir birliğine varılmış ve ölçek çeviri çalışması sonlandırılmıştır. Kariyer Tatmini Ölçeği çevirisinin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri bu çalışmada yapılmıştır ve Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.89 olarak bulunmuştur.

#### 2.1.4. Alternatiflerin Yetersizliği Ölçeği

Alternatiflerin eksikliğini ölçmek için bu çalışmada Meyer ve Allen'nin (1991) geliştirdiği ve Wasti (2003) tarafından Türkçe'ye çevrilmiş olan üç boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Alternatiflerin Yetersizliği alt boyutunun maddeleri kullanılmıştır. Alternatiflerin Yetersizliği, 3 madde üzerinden tek boyutta ölçülmüştür. Maddelerin değerlendirilmesinde 7'li Likert tipi skala (1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Bir parça katılmıyorum, 4: Tarafsızım, 5: Bir parça katılıyorum, 6: Katılıyorum, 7: Kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır. "Bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri, iş alternatiflerinin yetersizliği olurdu" ölçek maddelerinden biridir. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.81 olarak bulunmuştur.

#### 2.2. ÖRNEKLEM

Çalışmanın örneklemini beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışma için hazırlanan anket kartopu yöntemi kullanılarak 218 katılımcıya ulaştırılmış ve 204 katılımcı tüm sorulara yanıt vermiştir. Örneklem sayısının hesaplanması için Tabachnick ve Fidell (2019) tarafından  $n > 8m + 50$  (m: değişken sayısı, n: örneklem sayısı) formülünün kullanılması önerilmektedir. Bu çalışmada kariyer değiştirme niyeti tek boyut, kariyer tatmini tek boyut, psikolojik dayanıklılık tek boyut ve son olarak alternatiflerin yetersizliği tek boyut olarak ölçülen, toplam dört değişken bulunmaktadır. Buna göre değişken sayısı örneklem tespit formülünde yerine konulduğunda 82 katılımcıya ulaşılmasının örneklem için yeterli olacağı durumu ortaya çıkmaktadır ( $(8 \times 4) + 50 = 82$ ). Diğer taraftan AMOS analizlerinin yapılabilmesi için en az 200 katılımcıya ulaşılması gerekmektedir (Kline, 2011) Bu kriterler göz önüne alındığında çalışmanın örneklem sayısının yeterli olduğunu ifade etmek mümkün olmaktadır.

**Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri**

	<b>Frekans (n)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	117	%57.4
Erkek	84	%41.1
Bilinmiyor	3	%1.5
<b>Yaş Aralığı</b>		
20-25	25	%12.3
26-30	77	%37.7
31-35	53	%26
36-40	28	%13.7
41-45	13	%6.3
46 ve üstü	5	%2.5
Bilinmiyor	3	%1.5
<b>Eğitim Düzeyi</b>		
Lisans	102	%50
Lisansüstü	94	%46
Doktora	5	%2.5
Bilinmiyor	3	%1.5

Örneklemin %57.4'ünü kadınlar, %41.1'ini erkekler oluştururken, cinsiyetini belirtmek istemeyen katılımcıların oranı %1.5 olarak ortaya çıkmaktadır. Katılımcıların %12.3'ünün yaş aralığı 20-25, %37.7'sinin yaş aralığı 26-30, %26'sının yaş aralığı 31-35, %13.7'sinin yaş aralığı 36-40, %6.3'ünün yaş aralığı 41-45, ve %2.5'inin yaş aralığı 46 ve üstü olarak analiz edilirken katılımcıların %1.5'inin yaşlarını belirtmediği görülmektedir. Bu sonuçlardan hareketle örneklemin %73.7'sinin yaş aralığının 26-35 gibi dağıldığını ifade etmek mümkün olmaktadır. Katılımcıların %50'si lisans, %46.'sı lisansüstü, %2.5'i doktora eğitim düzeyinde bulunurken, %1.5'inin ise eğitim düzeyini belirtmediği görülmektedir (Tablo 1.).

## 2.3. ANALİZ VE BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde ilk adım olarak veri setinin kontrolü ve analize hazır hale getirilmesi sağlanmıştır. İkinci adımda çalışmada kullanılan değişkenler için yapılan doğrulayıcı faktör analizleri ile değişkenlerin faktör yapıları belirlenirken, bu yapıların çalışmanın örnekleme söz konusu olduğunda geçerli olup olmadığını ölçen uyum iyilik değerleri tespit edilmiştir. Üçüncü adımda çalışmada kullanılan ölçeklerin iç tutarlılık güvenilirlik analizleri kapsamında Cronbach alpha değerleri verilmiştir. Bir sonraki adımda ise değişkenlerin ortalama, standart sapma gibi betimleyici istatistiksel değerleri ve korelasyon analizi tablosu verilmiştir.

Son olarak ise çalışmada yer alan hipotezlerin analiz edilmesine ve bu analizler sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Çalışmada yapılan analizler için IBM SPSS 23 ve AMOS 23 programları kullanılmıştır. Aracı ve düzenleyici ilişki testleri ise Process Makro (Hayes, 2018) üzerinden gerçekleştirilmiştir.

### 2.3.1. Veri Kontrolü ve Verinin Analize Hazırlanması

Çalışmanın hipotez analizine başlamadan önce 218 veri üzerinde öncelikle eksik veri tespiti, uç değer analizi ve normallik varsayımı testi gibi analizler yapılmıştır. Veri girişinde oluşabilecek problemlerin tespit edilebilmesi için frekans analizleri gerçekleştirilmiş ve herhangi bir hatalı veri girişi tespit edilmemiştir. Eksik veri analizinde 14 eksik veriye rastlanmıştır. Eksik verinin rassal olarak dağılıp dağılmadığı EM Means istatistik sonucuna göre anlamlı bulunmuştur ( $p < .05$ ). Analiz sonucuna göre eksik verinin rassal bir şekilde dağılmadığı ortaya çıkmıştır. Bu nedenle, eksik verilerin bulunduğu katılımcıların yanıtları veri setinden çıkarılmış olup, çalışmanın istatistiksel analizleri 204 veri üzerinden gerçekleştirilmiştir. Normallik varsayımı için ise, sosyal bilimler alanında sıkça tercih edilen çarpıklık ve basıklık değerleri kullanılmıştır. George ve Mallery'e (2010) göre çarpıklık ve basıklık kriterlerinin +2 ve -2 değerleri arasında olması

verinin normal dağılım gösterdiğini ifade etmektedir. Normallik testi için her bir değişkenin ortalama değerleri hesaplanmış ve ortalama değerleri hesaplanan değişkenlerin çarpıklık ve basıklık kriterlerinin +2 ve -2 değerleri arasında olduğu tespit edilmiştir (Tablo 2). Bu sonuçlara göre eldeki verinin normal dağılım gösterdiği desteklenmiştir.

**Tablo 2: Değişkenlerin Basıklık ve Çarpıklık Değerleri**

	<b>Basıklık</b>	<b>Çarpıklık</b>
Kariyer Değişirme Niyeti	-.34	-.58
Psikolojik Dayanıklılık	-.35	.64
Kariyer Tatmini	-.65	.31
Alternatiflerin Yetersizliği	.11	.33

### **2.3.2. Doğrulayıcı Faktör Analizleri**

Doğrulayıcı faktör analizleri AMOS 23 programı yardımı ile gerçekleştirilmiştir. Model-veri seti uyum dereceleri, Schermelleh-Engel ve diğerleri (2003) tarafından belirlenen uyum indeksleri (Tablo 3) kullanılarak değerlendirilmiştir.

Tablo 3: Model Uyum İndeksleri

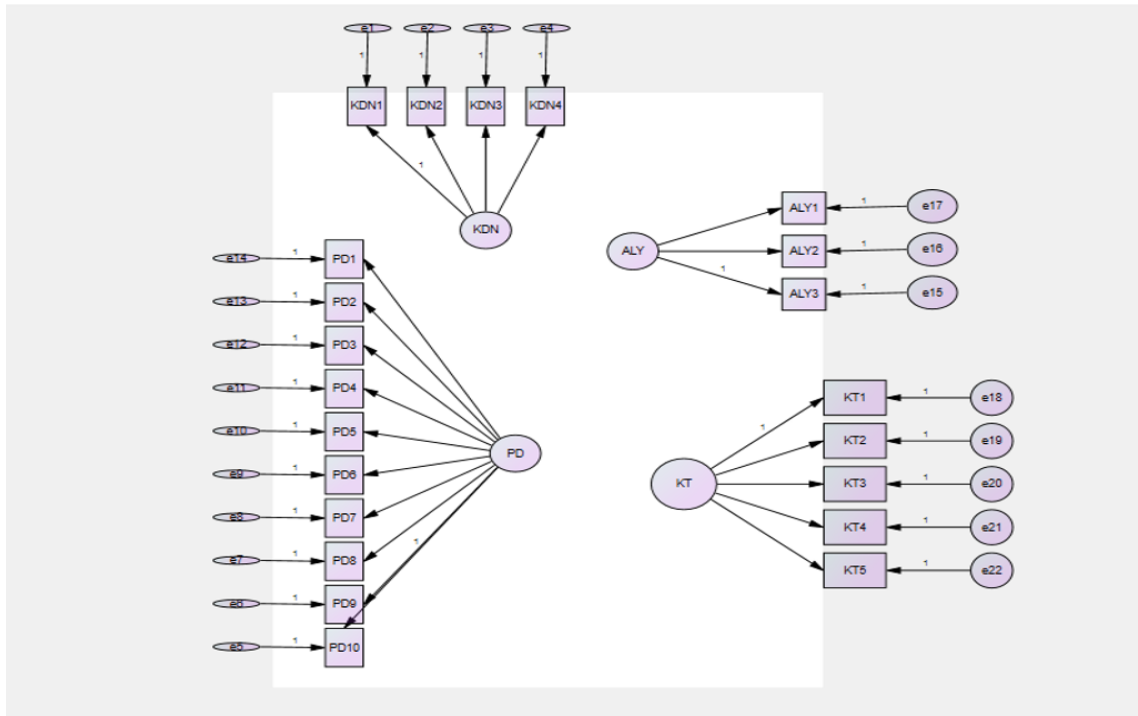
	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
<b>CFI</b>	$.97 \leq CFI \leq 1$	$.95 \leq CFI \leq .97$
<b>NFI</b>	$.95 \leq NFI \leq 1$	$.90 \leq NFI \leq .95$
<b>GFI</b>	$.95 \leq GFI \leq 1$	$.90 \leq CFI \leq .95$
<b>RMSEA</b>	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$
<b>CMIN/df</b>	$0 \leq CMIN/df \leq 2$	$2 \leq CMIN/df \leq 3$

CFI= Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi), NFI= Normed Fit Index (Normlaştırılmış Uyum İndeksi), GFI= Goodness of Fit Index (Uyum İyilik İndeksi), RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation (Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı), CMIN/df= Kikare / Serbestlik Derecesi

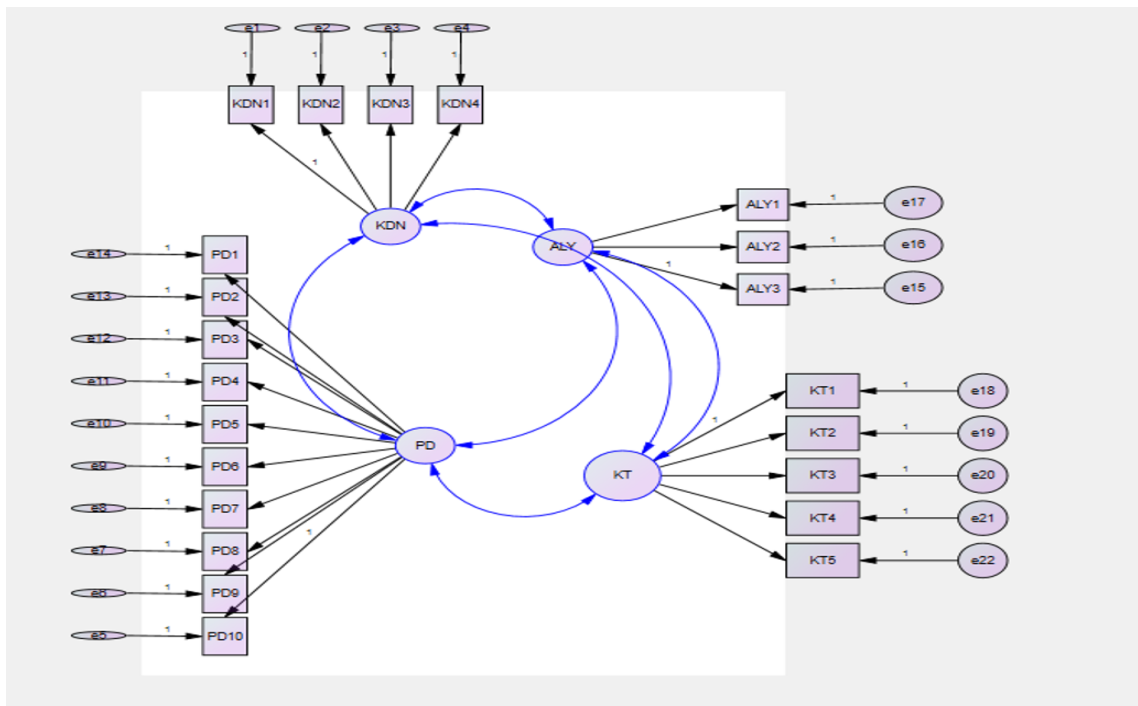
**Kaynak:** Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller. (2003). Evaluating the fit of structural equation models. Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8 (2), s. 52.

Çalışmada bulunan değişkenler için kullanılan ölçeklerin tümü tek boyutludur. Bu nedenle ölçekler için yapılan doğrulayıcı faktör analizlerin anlamlı olması adına, dört değişkenin örtük değişken olarak modellendiği ve aynı anda analize dahil edildiği dört faktörlü bir model oluşturularak doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi için oluşturulan ilk modelde örtük değişkenler arasında kovaryans tanımlanmadan analiz gerçekleştirilmiş (Şekil 6.) olup, oluşturulan ikinci modelde ise örtük değişkenler arasında kovaryans tanımlanarak doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir (Şekil 7.)

Şekil 6. Model 1



Şekil 7. Model 2





Tablo 4: Modellerin Ölçek İfadelerinin Faktör Yükleri

	Model 1	Model 2	Model 3
<b>Kariyer Değişirme Niyeti (KDN)</b>			
KDN1	.81	.81	.81
KDN2	.89	.88	.88
KDN3	.91	.91	.91
KDN4	.77	.77	.77
<b>Psikolojik Dayanıklılık (PD)</b>			
PD1	.52	.53	.52
PD2	.63	.63	.62
PD3	.38	.38	-
PD4	.54	.53	.49
PD5	.49	.49	.49
PD6	.70	.71	.71
PD7	.70	.70	.70
PD8	.77	.77	.78
PD9	.76	.76	.76
PD10	.68	.68	.67
<b>Alternatiflerin Yetersizliği (ALY)</b>			
ALY1	.89	.85	.85
ALY2	.81	.84	.84
ALY3	.57	.59	.59
<b>Kariyer Tatmini (KT)</b>			
KT1	.82	.82	.82
KT2	.92	.93	.93
KT3	.73	.72	.93
KT4	.88	.87	.87
KT5	.58	.59	.59

Gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizlerinin sonucunda ölçek ifadelerinin faktör yükleri göz önüne alındığında, psikolojik dayanıklılık örtük değişkeninde yer alan 3. ifadenin (PD3) faktör yükünün 0.38 olduğu belirlenmiştir. Faktör yükleri

ele alınırken 0.4 ve üstü eşik değeri olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle psikolojik dayanıklılık faktörü altında yer alan 3. ifade (PD3) çıkarılarak üçüncü bir model oluşturulmuş ve bu modelin de analizleri Model 3 şeklinde çalışmaya dahil edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, modeller arasındaki faktör yükleri karşılaştırıldığında Model 3'te yer alan ifadelerin tümünün faktör yüklerinin 0.4 değerinden büyük olduğu görülmektedir. Aynı zamanda, Model 3'te bulunan ifadelerin faktör yükleri Model 1 ve Model 2'de bulunan ifadelerle karşılaştırıldığında aralarında büyük farklar olmadığı, hatta bazı ifadelerin faktör yüklerinin 3 modelde de aynı olduğu ortaya çıkmıştır.

**Tablo 5: Modellerin Karşılaştırılması 1**

	<b>Model 1</b>	<b>Model 2</b>
<b>X2</b>	495.26	446.10
<b>df</b>	209	203
<b>X2/df</b>	2.37	2.19
<b>CFI</b>	.87	.89
<b>RMSEA</b>	.08	.07

**Tablo 6: Modellerin Karşılaştırılması 2**

	<b>Model 2</b>	<b>Model 3</b>
<b>X2</b>	446.10	388.77
<b>df</b>	203	183
<b>X2/df</b>	2.19	2.12
<b>CFI</b>	.89	.91
<b>RMSEA</b>	.07	.07

Modellerin uyum iyilik değerleri karşılaştırmaları Tablo 5 ve Tablo 6'da yer almaktadır. Modeller arasında uyum iyilikleri Kikare Tablosu aracılığıyla karşılaştırıldığında, Model 2'nin, Model 1'e göre uyum iyilikleri değerleri bakımından ( $\Delta df=6$ ,  $\Delta x^2=49.16$ ) daha iyi olduğunu söylemek mümkündür. Diğer

tarafından, Model 3'ün uyum iyilik değerlerinin de Model 2'ye göre ( $\Delta df=20$ ,  $\Delta x^2=57.33$ ) daha iyi olduğu görülmektedir. Ancak Model 2'nin uyum iyilik değerlerinin kabul edilir düzeyde olması, PD3 ifadesinin faktör yükünün (.38) 0.4 değerine çok yakın olması ve de bu maddeyi ölçekten çıkardığımızda güvenilirliğin dramatik bir şekilde artış göstermemesi nedeniyle (ölçek cronbach alpha=.85, madde atılınca cronbach alpha=.86) psikolojik dayanıklılık ölçeğinden PD3 ifadesinin çıkarılması tercih edilmemiştir. Bu çalışmada yapılan analizlere, hazırlanan anket formundaki bütün ölçek ifadeleri dahil edilmiştir.

### 2.3.3. Güvenilirlik Analizleri

Çalışmada kullanılan ölçeklere yapılan faktör analizlerinin sonrasında, güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda her bir ölçek için Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) güvenilirlik değerleri Tablo 7'deki gibi bulunmuştur. Ölçeklerin güvenilirlik değerlerinin Nunnally (1978) tarafından belirtilen .70 referans değerini sağladığı ortaya çıkmıştır.

**Tablo 7: Ölçeklerin Güvenilirlik Değerleri**

Ölçek Adı	Cronbach Alpha
Kariyer Değiştirme Niyeti Ölçeği	.91
Connor-Davidson Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği 10	.85
Kariyer Tatmini Ölçeği	.89
Alternatiflerin Yetersizliği Ölçeği	.81

**Tablo 8: Kariyer Değiştirme Niyeti Ölçeği Güvenilirlik Analizi**

	<b>Madde Atılınca Ölçek Ortalaması</b>	<b>Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu</b>	<b>Madde Atılınca <math>\alpha</math></b>
<b>KDN1</b>	10.88	.75	.89
<b>KDN2</b>	10.80	.85	.86
<b>KDN3</b>	10.20	.85	.86
<b>KDN4</b>	10.26	.73	.90

**Tablo 9: Connor-Davidson Psikolojik Dayanıklılık 10 Ölçeği Güvenilirlik Analizi**

	<b>Madde Atılınca Ölçek Ortalaması</b>	<b>Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu</b>	<b>Madde Atılınca <math>\alpha</math></b>
<b>PD1</b>	34.00	.50	.84
<b>PD2</b>	33.15	.61	.84
<b>PD3</b>	32.84	.38	.86
<b>PD4</b>	31.43	.53	.84
<b>PD5</b>	32.64	.48	.85
<b>PD6</b>	32.30	.62	.83
<b>PD7</b>	30.50	.66	.83
<b>PD8</b>	31.83	.65	.83
<b>PD9</b>	32.23	.66	.83
<b>PD10</b>	31.48	.62	.83

**Tablo 10: Kariyer Tatmini Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları**

	<b>Madde Atılınca Ölçek Ortalaması</b>	<b>Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu</b>	<b>Madde Atılınca <math>\alpha</math></b>
<b>KT1</b>	12.50	.76	.86
<b>KT2</b>	11.76	.85	.84
<b>KT3</b>	12.74	.68	.87
<b>KT4</b>	11.77	.83	.84
<b>KT5</b>	13.93	.55	.90

**Tablo 11: Alternatiflerin Yetersizliği Ölçeği Güvenilirlik Analizi**

	Madde Atılınca Ölçek Ortalaması	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Atılınca $\alpha$
ALY1	77.79	.72	.63
ALY2	70.53	.68	.68
ALY3	76.96	.53	.84

### 2.3.4. Değişkenlerin Betimleyici İstatistikleri ve Korelasyon Analizi

#### Sonuçları

Çalışmada yer alan psikolojik dayanıklılık, kariyer tatmini, kariyer değiştirme niyeti ve alternatiflerin yetersizliği değişkenlerinin betimleyici istatistik analizi sonuçları Tablo 12'deki gibidir.

**Tablo 12: Betimleyici İstatistikler**

	N	Min.	Maks.	Ortalama	Standart sapma	Eğiklik	Basıklık
Kariyer değiştirme niyeti	204	1	5	3.43	1.06	-.34	-.58
Kariyer tatmini	204	1	5	3.40	.87	-.65	.31
Psikolojik dayanıklılık	204	1	5	3.64	.62	-.35	.64
Alternatiflerin yetersizliği	204	1	7	3.75	1.63	.11	.33

Kariyer değiştirme niyeti, kariyer tatmini, psikolojik dayanıklılık ve alternatiflerin yetersizliği değişkenleri ile Pearson Korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analizin sonuçları ise Tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13: Korelasyon Analizi

	1	2	3	4	5	6	7
1. Cinsiyet	1						
2.Yaş	.13	1					
3.Eğitim durumu	-.02	.14*	1				
4.KT	.02	.08	.18**	1			
5.PD	.14*	.08	.14*	.28**	1		
6.ALY	-.06	.00	.03	-.30**	-.17*	1	
7.KDN	.00	.10	.04	.00	.21**	.06	1

KT: Kariyer Tatmini, PD: Psikolojik Dayanıklılık, ALY: Alternatiflerin Yetersizliği, KDN: Kariyer Değişirme Niyeti

\* Korelasyon .05 düzeyinde anlamlı, \*\* Korelasyon .01 düzeyinde anlamlı, Cinsiyet (1=kadın, 0=erkek)

Kariyer değiştirme niyeti ile psikolojik dayanıklılık arasında pozitif yönde anlamlı bir korelasyon olduğu ortaya çıkmıştır ( $r = .21$ ,  $p < .01$ ). Bu sonuca göre, bireyin psikolojik dayanıklılık düzeyi arttıkça kariyer değiştirme niyetinin de artma eğiliminde olduğu ifade edilebilmektedir. Yaş, cinsiyet ve eğitim durumu gibi demografik değişkenler ile kariyer değiştirme niyeti arasında anlamlı bir korelasyonun olmadığı tespit edilmiştir.

### 2.3.5.Hipotez Testleri

Çalışmanın ilk hipotezini test etmek üzere doğrusal regresyon analizi yapılmıştır ve analizin sonuçlarına Tablo 14'te yer verilmiştir. Gerçekleştirilen regresyon analizinde psikolojik dayanıklılık bağımsız değişken, kariyer değiştirme niyeti ise bağımlı değişken olarak bulunmaktadır.

**Tablo 14: Psikolojik Dayanıklılık ile Kariyer Değiştirme Niyeti Arasındaki İlişki**

	<b>B</b>	<b>SH</b>	<b>B</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
Sabit	2.08	.43		4.81	.00
Psikolojik dayanıklılık	.37	.11	.21	3.18	.00

Bağımlı değişken: Kariyer Değiştirme Niyeti

Basit regresyon analizinin sonucuna göre psikolojik dayanıklılık ile kariyer değiştirme niyeti arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmış ve böylelikle H1 desteklenmiştir. ( $F=10.13$ ,  $R^2= .04$ ,  $R=.21$ ,  $p< .05$ ).

**Tablo 15. Psikolojik Dayanıklılık ile Kariyer Tatmini Arasındaki İlişki**

	<b>B</b>	<b>SH</b>	<b>B</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
Sabit	1.96	.34		5.63	.00
Psikolojik dayanıklılık	.39	.09	.28	4.18	.00

Bağımlı değişken: Kariyer Tatmini

H2 hipotezinde psikolojik dayanıklılığın kariyer tatmini ile ilişkisi test edilmiştir. Gerçekleştirilen basit regresyon analizinin sonuçlarına göre psikolojik dayanıklılık ile kariyer tatmini arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır ( $F= 17.51$ ,  $R^2= .08$ ,  $R=.28$ ,  $p<.05$ ). Analiz sonuçlarına Tablo 15'te yer verilmiştir.

**Tablo 16. Kariyer Tatmini ile Kariyer Değiştirme Niyeti Arasındaki İlişki**

	<b>B</b>	<b>SH</b>	<b>B</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
Sabit	3.72	.30		12.39	.00
Kariyer tatmini	.08	.08	-.70	-.99	.32

Bağımlı değişken: Kariyer Değiştirme Niyeti

Çalışmanın bir diğer hipotezinde ise kariyer tatmini ile kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişki araştırılmaktadır. Bu ilişkiyi ölçmek için kariyer tatmini bağımsız

değişken, kariyer değiştirme niyeti ise bağımlı değişken olmak üzere basit bir regresyon analizi kullanılmıştır. Bu analizin sonuçları Tablo 16'daki gibidir. Regresyon analizi sonucuna göre kariyer tatmini ile kariyer değiştirme niyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ( $F = .99$ ,  $R^2 = .00$ ,  $R = .07$ ,  $p > .05$ ). Bu sonuçtan hareket ile H3 reddedilmiştir.

Çalışmanın dördüncü hipotezinde ise psikolojik dayanıklılık ile kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişkide kariyer tatminin aracılık rolü Process Makro (Hayes, 2018) üzerinden test edilmiştir.



Tablo 17: Aracılık Analizi Sonuçları

Bağımlı  
değişken:KT

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.28	.07	.70	17.51	1	202	.00
Model	B	SE	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	1.96	.34	5.63	.00	1.27	2.65
PD	.39	.09	4.18	.00	.20	.58

Bağımlı değişken: KDN

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.25	.06	1.07	7.17	2.00	201.00	.00
Model	B	SE	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	2.42	.46	5.24	.00	1.51	3.33
KT	-.17	.08	-2.01	.04	-0.34	-.003
PD	.44	.12	3.64	.00	0.20	0.67

Toplam etki  
modeli

Bağımlı değişken : KDN

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.21	.04	1.08	10.13	1.00	202.00	.00
Model	B	SE	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	2.08	.43	4.81	.00	1.22	2.93
PD	.37	.11	3.18	.00	.14	.60

**Tablo 18: Toplam ve Dolaylı Etkiler**

	B	SE	t	p	LLCI	ULCI
<b>PD'nin KDN üzerindeki toplam etkisi</b>	.37	.11	3.18	.00	.14	.60
<b>PD'nin KDN üzerindeki direkt etkisi</b>	.44	.12	3.64	.00	.20	.67
	B	Boot SE	BootLLCI	BootULCI		
<b>PD'nin KDN üzerindeki dolaylı etkisi</b>	KT	-.06	.03	-.16	-.01	

KDN:Kariyer Değişirme Niyeti, KT:Kariyer Tatmini, PD: Psikolojik Dayanıklılık

Aracılık analizinin sonuçlarına göre (Tablo 17), psikolojik dayanıklılığın, kariyer tatmini üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi bulunmaktadır ( $B=.39, p<.05$ ). Aracı değişken rolündeki kariyer tatmininin, kariyer değiştirme niyeti üzerinde ise anlamlı ve negatif yönde bir etkisi olduğu ortaya çıkmıştır ( $B=-.17, p<.05$ ). Aynı zamanda, psikolojik dayanıklılığın ise kariyer değiştirme niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif direkt etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır ( $B=.44, p<.05$ ).

Tablo 18'de Bootstrap yöntemi ile edilen toplam ve dolaylı etkiler sonuçları bulunmaktadır. Buna göre, psikolojik dayanıklılığın, kariyer değiştirme niyeti üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, dolayısıyla kariyer tatmininin psikolojik dayanıklılık ile kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişkiye aracılık ettiği ortaya çıkmıştır ( $B=-.06, [-.16 -.01]$ ). Diğer bir ifade ile, psikolojik dayanıklılık; kariyer tatminini artırmakta ve artan kariyer tatmini ise kariyer değiştirme niyetini azaltmaktadır. Bu sonuçlardan hareketle, psikolojik dayanıklılık ile kariyerdeğişirme niyeti arasındaki ilişkide kariyer tatmininin kısmi aracı rolünde olduğu tespit edilmiş ve H4 kabul edilmiştir.

Çalışmanın son hipotezinde ise psikolojik dayanıklılık ile kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişkide alternatiflerin yetersizliğinin düzenleyici rolünde olup olmadığı test edilmiştir.

**Tablo 19: Düzenleyicilik Analizi Sonuçları**

Bağımsız değişken : KDN

<b>R</b>	<b>R-sq</b>	<b>MSE</b>	<b>F</b>	<b>df1</b>	<b>df2</b>	<b>p</b>
.24	.05	1.08	4.17	3.00	200.00	.00
<b>Model</b>	<b>B</b>	<b>SE</b>	<b>t</b>	<b>p</b>	<b>LLCI</b>	<b>ULCI</b>
Sabit	3.43	.07	46.55	.00	3.28	3.57
ALY	.06	.04	1.45	.14	-.02	.15
PD	.40	.11	3.41	.00	.17	.64
Etkileşim terimi	-.03	.06	-.50	.61	-.15	.08

KDN: Kariyer Değişirme Niyeti, ALY: Alternatiflerin Yetersizliği, PD: Psikolojik dayanıklılık, Etkileşim terimi: Psikolojik Dayanıklılık x Alternatiflerin Yetersizliği

Düzenleyicilik rolü analizi Process Makro (Hayes, 2018) üzerinden test edilmiş ve analiz sonuçları Tablo 19'da verilmiştir. Gerçekleştirilen analizde etkileşim teriminin istatistiki olarak anlamlı olmadığı ortaya çıkmış ve psikolojik dayanıklılık ile kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişkide alternatiflerin yetersizliği değişkenin düzenleyici rolü olmadığı tespit edilmiştir (B=-.03, t=-.50, p=.61, [-.15 .08]). Bu sonuç ile birlikte, Hipotez 5 reddedilmiştir.

**Tablo 20: Hipotez Değerlendirmeleri**

Hipotezler	Sonuçlar
<b>H1</b> Psikolojik dayanıklılık ile kariyer değiştirme niyeti arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.	Kabul edildi.
<b>H2</b> Psikolojik dayanıklılık ile kariyer tatmini arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.	Kabul edildi.
<b>H3</b> Kariyer tatmini ile kariyer değiştirme niyeti arasında negatif yönde bir ilişki vardır.	Reddedildi.
<b>H4</b> Psikolojik dayanıklılık ile kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişkide kariyer tatmini aracı rolündedir.	Kabul edildi.
<b>H5</b> Psikolojik dayanıklılık ile kariyer değiştirme niyeti arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır. Alternatiflerin yetersizliği bu ilişkide düzenleyici rolündedir. şöyle ki iş alternatiflerinin yetersiz algılandığı durumlarda, ilişkinin gücü zayıflayacaktır.	Reddedildi.

### 2.3.6. Ek Analizler

Kariyer değiştirme niyeti, psikolojik dayanıklılık ve kariyer tatmini değişkenlerinin demografik değişkenler ile ilişkileri ek analizler yapılarak değerlendirilmiştir. Ek analizler, SPSS programı üzerinden T test ve tek yönlü ANOVA testi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 21: ANOVA Testi Bulguları

	Değişkenler	N	Ortalama	Standart sapma	Standart Hata	F	$\rho$
<b>KDN</b>	20-25	25	3.20	.83	.17	1.02	.40
	26-30	77	3.31	1.17	.13		
	31-35	53	3.62	1.05	.14		
	36-40	28	3.63	1.01	.19		
	41-45	13	3.31	1.08	.30		
	46 ve üstü	5	3.60	.76	.34		
	Total	201	3.43	1.07	.08		
	<b>PD</b>	20-25	25	3.48	.50		
26-30		77	3.61	.59	.07		
31-35		53	3.74	.77	.11		
36-40		28	3.72	.61	.12		
41-45		13	3.68	.45	.13		
46 ve üstü		5	3.58	.43	.19		
Total		201	3.64	.62	.04		
<b>KT</b>		20-25	25	3.50	.48	.10	1.21
	26-30	77	3.31	.92	.10		
	31-35	53	3.43	.99	.14		
	36-40	28	3.36	.89	.17		
	41-45	13	3.51	.65	.18		
	46 ve üstü	5	4.24	.57	.26		
	Total	201	3.41	.88	.06		
	<b>KDN</b>	Üniversite	102	3.39	1.02	.10	
Lisansüstü		94	3.46	1.12	.12		
Doktora		5	3.70	1.16	.52		
Total		201	3.43	1.07	.08		
<b>PD</b>	Üniversite	102	3.53	.65	.06	4.45	.01
	Lisansüstü	94	3.78	.57	.06		
	Doktora	5	3.36	.45	.20		
	Total	201	3.64	.62	.04		
	Üniversite	102	3.26	.96	.09		

<b>KT</b>	Lisansüstü	94	3.54	.75	.08	3.73	.02
	Doktora	5	4.00	.79	.35		
	Total	201	3.41	.88	.06		

KDN: Kariyer Değişirme Niyeti Psikolojik Dayanıklılık, KT: Kariyer Tatmini

**Tablo 22: T Testi Bulguları**

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	t	p
<b>KDN</b>	K	117	3.42	1.01	.09	-.09	.92
	E	84	3.43	1.13	.12		
<b>PD</b>	K	117	3.57	.67	.06	-2.06	.04
	E	84	3.74	.54	.05		
<b>KT</b>	K	117	3.38	.88	.08	-.39	.69
	E	84	3.43	.86	.09		

KDN: Kariyer Değişirme Niyeti Psikolojik Dayanıklılık, KT: Kariyer Tatmini, K:Kadın, E:Erkek

Bu analizlere göre bireylerin kariyer değiştirme niyetleri cinsiyete, yaş gruplarına ve eğitim seviyesine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bireylerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri ise, yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermezken, cinsiyet ( $p < .05$ ) ve eğitim seviyelerine ( $p < .05$ ) göre farklılaşmaktadır. Erkeklerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin (ort.=3.74), kadınlara (ort.= 3.57) göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Bunlarla birlikte, bireylerin kariyer tatmin düzeyleri cinsiyet ve yaş gruplarına göre farklılık göstermediği ancak kariyer tatmin düzeylerinin eğitim seviyelerine ( $p < .05$ ) göre farklılık gösterdiği bulunmuştur (Tablo 21 ve Tablo 22).

### 3.BÖLÜM: TARTIŞMA

Bu araştırmada psikolojik dayanıklılık ile kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişki de kariyer tatmini ve alternatifleri yetersizliğinin aracı ve dzenleyici rolleri incelenmiştir. Bu amaç doğrultusunda araştırmada iki model test edilmiştir. İlk olarak, psikolojik dayanıklılık ile kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişkide kariyer tatmininin aracılık rolü incelenmiştir. İkinci olarak ise, psikolojik dayanıklılık ve kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişkide alternatiflerin yetersizliğinin dzenleyici rolü ele alınmiştir. Veriler anket yöntemi aracılığıyla toplanmiştir. Araştırmanın amacı kapsamında elde edilen veri kar topu örneklem yöntemi ile beyaz yakalı çalışanlardan elde edilmiştir.

İleri sürülen ilişkileri incelemek amacıyla kurulan hipotezler Process Makro (Hayes, 2018) kullanılarak aracılık ve dzenleyicilik analizleri ile test edilmiştir. Önceki bölümlerde detaylı bir şekilde ele alınan değişkenler arasındaki ilişkiler ve bulgular bu bölümde açıklanmaya ve yorumlanmaya çalışılacaktır. Bununla birlikte, araştırmanın kısıtları değerlendirilmiş ve gelecekte konu kapsamında yapılacak araştırmalara öneriler sunulmuştur.

Elde edilen sonuçlara göre psikolojik dayanıklılık ile kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişkide kariyer tatmininin kısmi aracılık rolü olduğu belirlenmiştir. Diğer taraftan, söz konusu ilişkide alternatiflerin yetersizliğinin dzenleyici rolü olmadığı görülmüştür.

Çalışmanın amacı kapsamında iki model oluşturulmuş ve 5 hipotez geliştirilmiştir. Araştırma kapsamında geliştirilen ilk hipotez psikolojik dayanıklılığın, kariyer değiştirme niyetini pozitif yönde tahmin ettiği yönündedir. Diğer bir deyişle, psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bireylerin kariyer değiştirme niyetlerinin de

yüksek olduğu varsayılmıştır. Bu hipotezin test edilmesi sonucunda, psikolojik dayanıklılık ile kariyer değiştirme niyeti arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuç ile birlikte H1 desteklenmiştir.

Literatürde psikolojik dayanıklılık ile kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların sayısının oldukça sınırlı olduğu görülmüştür. Bu nedenle kariyer değiştirme niyetine yakın olduğu varsayılan mesleği bırakma niyeti, işten ayrılma niyeti, kariyer değiştirme gibi değişkenleri de kapsayan çalışmalar incelenmiştir. Bu çalışmalardan önemli bir kısmının örneklemini öğretmenler oluşturmaktadır (Hong, 2012; Mansfield, vd., 2014; Arnup ve Bowles, 2016; Lee, vd., 2021; Liu, vd., 2021). Bu araştırmaların sonuçlarına göre, psikolojik dayanıklılığı yüksek olan öğretmenlerin mesleklerinden ayrılma niyetlerinin düşük olduğu ortaya çıkmıştır (Hong, 2012; Mansfield, 2014; Arnup ve Bowles, 2016). Diğer taraftan, örneklemini öğretmenlerden (Lee, vd., 2021; Liu, vd., 2021) ve doktorlardan (Zang, vd., 2020) oluşan bir kısım çalışmada psikolojik dayanıklılık düzeyi arttıkça, işten ayrılma niyetinin azaldığı bulgusu elde edilmiştir. Bu çalışmalarda psikolojik dayanıklılığın olumlu olarak etkilediği zorluklar, mesleklerin (öğretmenlik, doktorluk) doğaları gereği sahip olduğu güçlükler, koşullar ve stres faktörleri olarak kurgulanmıştır. Dolayısıyla, ele alınan çalışmalarda psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bireylerin mesleklerinin getirdiği çeşitli zorluklar ile başa çıktıkları ve mesleklerini sürdürme niyetine sahip oldukları ortaya çıkmıştır.

Bu çalışmada ise kariyer değiştirme niyeti, bireyin konfor alanından çıkması, içsel motivasyonu ile yeni ve alışılmadık kariyer alternatiflerini değerlendirmesi, yeniden bir kariyer inşa etmeye cesaret etmesi, mevcut kariyerinin sağladığı maddi ve maddi olmayan ödüllerden feragat etmesi ve bunların sonucunda karşılaşacağı belirsizliklerin bulunduğu bir süreç yaşamaya karar vermesi ve



kariyer değiştirmeye istekli olması olarak tanımlanmaktadır. Başka bir ifade ile, kariyer değiştirme niyetine sahip olmak, bireye çeşitli zorluklar ve stres faktörleri yaşatmaktadır. Psikolojik dayanıklılık ise, bu çalışmada bireyin yaşadığı bu zorlukları ve stres faktörleri aşmaya ve azaltmaya yarayan bireysel bir kaynak olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımlamalardan hareket ile çalışmada, psikolojik dayanıklılık ile kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişkinin yönü pozitif olarak test edilip, analiz sonucunda bu ilişkinin istatistiki olarak anlamlı ve olumlu yönde olduğu bulunmuştur. Ferraro ve diğerlerinin (2018) yaptığı çalışmada da psikolojik dayanıklılık ile kariyer değiştirme niyeti arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu bulunmuş ve bu çalışma ile benzer bir sonuç elde edilmiştir.

Çalışmanın ikinci hipotezi psikolojik dayanıklılık ile kariyer tatmini arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu ile ilgilidir. Bu hipotezde, bireylerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri arttıca kariyer tatmin düzeylerinin de arttığı varsayılmıştır. Hipotezin test edilmesi sonucunda, psikolojik dayanıklılık ile kariyer tatmini arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Elde edilen bu bulgu ile birlikte, H2 desteklenmiştir. Literatürde bulunan önceki çalışmaların bulguları da çalışmanın bu bulgusunu destekler niteliktedir (Lounsbury, vd., 2003; Haar ve Staniland, 2016; Srivastava ve Madan, 2020).

Çalışmanın üçüncü hipotezi, kariyer tatmini ile kariyer değiştirme niyeti arasında negatif yönde bir ilişki olduğu hakkında kurgulanmıştır. Bireylerin kariyer tatmin düzeyleri azaldıkça, kariyer değiştirme niyetlerinin arttığı varsayılmıştır. Gerçekleştirilen hipotez testinde kariyer tatmini ile kariyer değiştirme niyeti arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu sonuç ile birlikte, H3 reddedilmiştir. Ulaşmak istediği kariyer noktasında olmayan bireyin Kontrol Teorisi'ne (Deifendorff ve Gosserand, 2003) göre bir uyumsuzluk yaşaması ve bu uyumsuzluğu gidermek için kariyer değiştirme niyetine sahip olması

beklenmektedir. Literatürde bulunan çalışmalarda da bu beklenti bağlamında bulgular elde edilmiştir. Bu çalışmaların bir kısmında kariyer tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır (Guan, v.d., 2014; Nae ve Choi, 2021). Ancak, bu çalışmada kariyer tatmini ile kariyer değiştirme niyeti arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Elde edilen bu bulgu ile birlikte çalışma kapsamında, bireysel bir faktör olan kariyer tatminin, bu örnekleme kariyer değiştirme niyetini etkilemediği ifade etmek mümkün olmaktadır. Ajzen'in (2002) Planlanmış Davranış Teorisi temel alınarak yorumlandığında, kariyer değiştirme niyetinin oluşmasını sağlayan faktörler arasında tutumlar, öznel normlar ve algılanan davranışsal kontrol bulunmaktadır. Kariyer tatmini, bu çalışmada kariyer değiştirme niyetinin oluşmasını sağlayacak bir tutum olarak kabul edilmiştir. Ancak, niyeti açıklayan faktörler arasında öznel normlar ve algılanan davranışsal kontrolün bulunması, tek başına kariyer tatminin; kariyer değiştirme niyetini açıklamamasını anlaşılabilir kılmaktadır. Bunun yanı sıra, kariyer tatminin ortalamasının 5 üzerinden 3.40 olduğu göz önüne alındığında, örnekleme oluşturan bireylerin kariyer tatmin düzeylerinin yüksek olduğunu söylemek mümkün olabilmektedir. Katılımcıların, eğitim düzeyleri ve iş hayatlarındaki pozisyonlarının yüksek olması kariyer tatmin düzeylerinin de yüksek olmasını açıklayabilmektedir. Bu profildeki çalışanların ulaştıkları noktadaki kariyerlerine yaptıkları yatırımların fazla olduğu düşünüldüğünde, mevcut kariyerlerini terk etmeleri durumunda katlanacakları maliyetlerin de fazla olacağı ifade edilebilir. Kariyer tatmini ile kariyer değiştirme niyeti arasında doğrudan anlamlı bir ilişkinin olmaması örneklemin bu özellikleri ile açıklanabilir.

Çalışmanın dördüncü hipotezinde, psikolojik dayanıklılık ile kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişkide kariyer tatminin aracı rolü test edilmiştir. Gerçekleştirilen analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre, kariyer tatmininin, psikolojik dayanıklılık ve kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişkide kısmi aracı rolünde

olduğu ortaya çıkmıştır. Psikolojik dayanıklılığın bireylerdeki kariyer tatminini arttırdığı, artan kariyer tatmininin ise bireylerin kariyer değiştirme niyetini azalttığı ortaya çıkmıştır.

Çalışmanın beşinci ve son hipotezinde ise, psikolojik dayanıklılık ile kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişkide alternatiflerin yetersizliğinin dzenleyici rolü test edilmiştir. İş alternatiflerinin yetersiz algılandığı durumlarda, ilişkinin gücünün zayıflaması beklenmiştir. Ancak, gerçekteştirilen dzenleyicilik testi sonucunda istatistiki olarak anlamlı bir sonuç elde edilememiştir. Bu nedenle, H5 reddedilmiştir. Diğer taraftan, yapılan korelasyon analizi sonucuna göre psikolojik dayanıklılık ile alternatiflerin yetersizliği arasında negatif yönde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bireylerin iş alternatiflerini yetersiz olarak algılamadığı görölmektedir. Bununla birlikte, psikolojik dayanıklılık değişkeni 5'li skalada ölçölmüş olup, ortalama değer 3.64 olarak bulunmuştur. Bu durumda örnekleme oluşturan bireylerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin yüksek olduğunu söylemek mümkün olmaktadır. Psikolojik dayanıklılığın, bireylere güç veren içsel bir kaynak olduğu düşünöldüğünde, örnekleme oluşturan bireylerin mevcut işlerinden ayrıldıklarında yeni bir iş bulmada zorlanmayacaklarını düşünmeleri makul bir zemine oturmaktadır. Bunun yanı sıra, örnekleme oluşturan katılımcıların eğitim düzeylerinin yüksek olması (lisans düzeyi: %50, lisanüstü düzeyi: %46, katılımcıların işlerinden ayrıldıkları takdirde yeni bir iş bulmakta zorluk yaşamayacaklarını düşünmelerine neden olabilir.

### **3.1.ÇALIşMANIN KISITLARI VE GELECEK ÇALIşMALARA ÖNERİLER**

Tüm çalışmalarda bulunan kısıtlar gibi bu çalışmanın da bazı kısıtları bulunmaktadır. Çalışmada veri anket yöntemi ile toplanmıştır ve bilindiği üzere anket çalışmaları sosyal beğerlilik hatasını içermekte ve bu da çalışmanın ilk kısıtı olarak ortaya çıkmaktadır. Gelecek çalışmalarda araştırma metodu için nicel

ve nitel yöntemlerin bir arada kullanılmasının bu kısıtın olumsuz etkisini azaltacağı düşünülmektedir.

Araştırma anketi, kartopu yöntemi ile farklı meslek gruplarındaki ve sektörlerdeki sınırlı sayıdaki beyaz yakalı çalışandan toplanmıştır. Bu nedenle elde edilen sonuçlar tüm beyaz yakalı çalışanlara genellenemez, çalışmanın bir diğer kısıtını ise bu durum oluşturmaktadır. Gelecek çalışmalarda örneklem seçimi yapılırken, sadece tek bir meslek grubuna odaklanması ve tabakalandırma örneklem yöntemi ile bu meslek grubunu temsil eden, farklı coğrafi yerlerde yaşayan çalışanlardan veri elde edilmesi, odaklanılan meslek grubunun temsil edilirliliğini arttıracığı için bu kısıtın etkisinin azaltılabileceği değerlendirilmektedir.

Çalışmada elde edilen verilerin belirli bir zaman diliminde bir kez toplanmasının ortak yöntem varyansı problemine neden olabileceği dikkate alınmalıdır (Podsakoff, vd., 2003). Bu nedenle, gelecekte yürütülmesi planlanan çalışmalar için boylamsal yöntem ile veri toplanması önerilmektedir. Böylelikle, kariyer değiştirme niyetinin zaman içinde yaşa veya kıdeme göre değişip değişmeyeceğinin analizini yapmak da mümkün olacaktır.

Planlanmış Davranış Teorisi'ne göre niyeti oluşturan faktörler arasında tutumlar, öznel normlar ve algılanan davranışsal kontrol bulunmaktadır (Ajzen, 2002). Bu çalışmada kariyer değiştirme niyetini etkileyen tutum, kariyer tatmini ile ölçülmüştür. Ancak, kariyer değiştirme niyetini etkileyen öznel normlar ve algılanan davranışsal kontrol faktörleri için bir ölçümün yapılmaması, çalışmanın bir diğer kısıtını oluşturmaktadır. Bu kapsamda gelecek çalışmalarda, bireyin çevresindeki kişilerin kariyer değiştirme niyetine karşı olan tutumlarının ölçülmesi önerilmektedir.

Bu çalışmada psikolojik dayanıklılık ile kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişkide aracılık ve düzenleyicilik etkilerinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Kariyer tatminin bu ilişkide kısmi aracılık rolü olduğu bulunmuştur. Psikolojik dayanıklılık ile kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişkide alternatiflerin yetersizliğinin düzenleyici rolünün ise anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Psikolojik dayanıklılık ile kariyer değiştirme niyeti arasındaki ilişkiye aracılık eden ve bu ilişkiyi düzenleyen farklı değişkenlerin incelenmesi ise bu çalışmanın gelecek çalışmalara sunduğu son öneridir.

Günümüzde çağdaş kariyer yaklaşımlarının kariyer değiştirmeyi teşvik etmesi, bireylerin kendi sorumluluklarını alarak kariyerlerini yönetmeye eğilimli olmaları, yaşam sürelerinin uzaması gibi faktörler kariyer değiştirme oranlarını olumlu bir şekilde etkilemektedir. Bunların yanı sıra, psikolojik dayanıklılık bireylerin hem kariyer değiştirme niyetlerini arttırmakta hem de kariyer tatminlerini olumlu yönde etkilemektedir. Bu kapsamda çalışmanın bulguları ışığında, örgütlerin bir taraftan çağdaş kariyer yaklaşımlarının getirdiği kariyer hareketliliğine, diğer taraftan çalışanlarını bünyelerinde tutmak için bireylerin kariyer tatmin düzeylerine odaklanmaları önem arz etmektedir. Şöyle ki, örgütler bireylerin kariyer değiştirme davranışından yararlanarak kendileri için gerekli olan deneyimli yetenekleri iş piyasasından bulma şansı elde ederken, uyguladıkları insan kaynakları politikalarını da bu yetenekleri keşfetme ve elinde tutma stratejileri ile işe alım politikaları ve sürdürülebilirlik yönleri üzerinden geliştirmelidirler. Diğer taraftan, psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bireyler, iş yerinde proaktif davranışlar göstererek hem örgüte hem de bu davranışlar sayesinde kariyer tatmin düzeylerini arttırarak kendilerine faydalı olmaktadır. Bu kapsamda örgütler; ücret, gelişme ve terfi fırsatları, iş yeri koşullarının iyileştirilmesi vb. gibi faktörleri iyileştirerek çalışanların kariyer tatminlerini arttırma amacını belirleyebilir ve bu amaca uygun insan kaynakları politikaları geliştirebilirler.

## KAYNAKÇA

- Ahn, J., Dik, B. J., & Hornback, R. (2017). The experience of career change driven by a sense of calling: An interpretative phenomenological analysis approach. *Journal of vocational behavior, 102*, 48-62.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes, 50(2)*, 179-211.
- Ajzen, I. (2002). Perceived behavioral control, self-efficacy, locus of control, and the theory of planned behavior 1. *Journal of applied social psychology, 32(4)*, 665-683.
- Ajzen, I. (2006). Constructing a theory of planned behavior questionnaire, 1-7.
- Alvord, M. K., & Grados, J. J. (2005). Enhancing resilience in children: A proactive approach. *Professional psychology: research and practice, 36(3)*, 238-245.
- Arnup, J., & Bowles, T. (2016). Should I stay or should I go? Resilience as a protective factor for teachers' intention to leave the teaching profession. *Australian Journal of Education, 60(3)*, 229-244.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 26(2)*, 177-202.
- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of organizational behavior, 295-306*.
- Baggerly, J., & Osborn, D. (2006). School counselors' career satisfaction and commitment: Correlates and predictors. *Professional School Counseling, 197-205*.
- Baker, F. R., Baker, K. L., & Burrell, J. (2021). Introducing the skills-based model of personal resilience: Drawing on content and process factors to build resilience

- in the workplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(2), 458-481.
- Bandura, A., & Walters, R. H. (1977). *Social learning theory* (Vol. 1). Prentice Hall: Englewood cliffs.
- Bardoel, E. A., & Drago, R. (2021). Acceptance and strategic resilience: An application of conservation of resources theory. *Group & Organization Management*, 46(4), 657-691.
- Barnett, B. R., & Bradley, L. (2007). The impact of organisational support for career development on career satisfaction. *Career development international*, 12(7), 617-635.
- Baruch, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human resource management review*, 16(2), 125-138.
- Başkurt, A. B. (2017). Career Change Intention Among Millennial Professionals (Doctoral dissertation, Koç University).
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Beutell, N. J., & Wittig-Berman, U. (1999). Predictors of work-family conflict and satisfaction with family, job, career, and life. *Psychological Reports*, 85(3), 893-903.
- Bickerton, G. R., Miner, M. H., Dowson, M., & Griffin, B. (2014). Spiritual resources and work engagement among religious workers: A three-wave longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(2), 370-391.
- Blokker, R., Akkermans, J., Tims, M., Jansen, P., & Khapova, S. (2019). Building a sustainable start: The role of career competencies, career success, and career shocks in young professionals' employability. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 172-184.

- Bonanno, G. A., & Mancini, A. D. (2008). The human capacity to thrive in the face of potential trauma. *Pediatrics*, 121(2), 369-375.
- Bonanno, G. A., Galea, S., Bucciarelli, A., & Vlahov, D. (2007). What predicts psychological resilience after disaster? The role of demographics, resources, and life stress. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 75(5), 671.
- Brown, D. (Ed.). (2002). *Career choice and development*. John Wiley & Sons.
- Campbell-Sills, L., & Stein, M. B. (2007). Psychometric analysis and refinement of the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC): Validation of a 10-item measure of resilience. *Journal of Traumatic Stress: Official Publication of The International Society for Traumatic Stress Studies*, 20(6), 1019-1028.
- Carless, S. A., & Bernath, L. (2007). Antecedents of intent to change careers among psychologists. *Journal of Career Development*, 33(3), 183-200
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1982). Control theory: A useful conceptual framework for personality-social, clinical, and health psychology. *Psychological Bulletin*, 92(1), 111-135.
- Chiu, R. K., & Francesco, A. M. (2003). Dispositional traits and turnover intention. *International Journal of Manpower*, 24(3), 284-298.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76-82.
- Conner, M. (2020). Theory of planned behavior. *Handbook of Sport Psychology*, 1-18.
- Cook, I. (2021). Who Is Driving the Great Resignation? *Harvard Business Review*. 01.05.2022 tarihinde <https://hbr.org/2021/09/who-is-driving-the-great-resignation> adresinden erişilmiştir.



- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Conceptualizations of intrinsic motivation and self-determination. In *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior* (11-40). Springer, Boston, MA.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Diefendorff, J. M., & Gosserand, R. H. (2003). Understanding the emotional labor process: A control theory perspective. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(8), 945-959.
- DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 307-324.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management* 13th ed. Pearson.
- Ergeneli, A. (2016). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Nobel: İstanbul
- Feldman, D. C., & Ng, T. W. (2007). Careers: Mobility, embeddedness, and success. *Journal of Management*, 33(3), 350-377.
- Ferraro, H. S., Prussia, G., & Mehrotra, S. (2018). The impact of age norms on career transition intentions. *Career Development International*, 23(2), 212-229.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior*. New York, NY: Wiley.
- Fisher, D. M., Ragsdale, J. M., & Fisher, E. C. (2019). The importance of definitional and temporal issues in the study of resilience. *Applied Psychology*, 68(4), 583-620.

- Fletcher, D., & Sarkar, M. (2013). Psychological resilience. *European Psychologist*, 1-33.
- Frank, E., McMurray, J. E., Linzer, M., Elon, L., & Society of General Internal Medicine Career Satisfaction Study Group. (1999). Career satisfaction of US women physicians: results from the Women Physicians' Health Study. *Archives of Internal Medicine*, 159(13), 1417-1426.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational behavior*, 26(4), 331-362.
- Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1988). Predictors for managers' career mobility, success, and satisfaction. *Human Relations*, 41(8), 569-591.
- Genet, J. J., & Siemer, M. (2011). Flexible control in processing affective and non-affective material predicts individual differences in trait resilience. *Cognition and Emotion*, 25(2), 380-388.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2010). *Career Management*. Sage.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of management Journal*, 33(1), 64-86.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step Bysstep: A Simple Guide and Reference*.
- Godshalk, V. M., & Sosik, J. J. (2003). Aiming for career success: The role of learning goal orientation in mentoring relationships. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 417-437.
- Guan, Y., Wen, Y., Chen, S. X., Liu, H., Si, W., Liu, Y., . & Dong, Z. (2014). When do salary and job level predict career satisfaction and turnover intention among Chinese managers? The role of perceived organizational career management and career anchor. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(4), 596-607.

Haar, J., & Staniland, N. (2016). The Influence of Psychological Resilience on the Career Satisfaction of Māori Employees: Exploring the Moderating Effects of Collectivism. *New Zealand Journal of Human Resources Management*, 16, 58-72.

Hagmaier, T., Abele, A. E., & Goebel, K. (2018). How do career satisfaction and life satisfaction associate?. *Journal of Managerial Psychology*, 33(2), 142-160.

Hale, J. L., Householder, B. J., & Greene, K. L. (2002). *The theory of reasoned action. The Persuasion Handbook: Developments in Theory and Practice*, 14, 259-286.

Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Perspectives*, 10(4), 8-16.

Hall, D. T., & Moss, J. E. (1998). The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt. *Organizational Dynamics*, 26(3), 22-37.

Hayes, A. F. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (2nd edition). New York, The Guilford Press.

Heppner, M. J., Multon, K. D., & Johnston, J. A. (1994). Assessing psychological resources during career change: Development of the Career Transitions Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 44(1), 55-74.

Herrman, H., Stewart, D. E., Diaz-Granados, N., Berger, E. L., Jackson, B., & Yuen, T. (2011). What is resilience?. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 56(5), 258-265.

Hess, A. J. (2021). The great reimagination of work': Why 50% of workers want to make a career change. 01.05.2022 tarihinde <https://www.cnbc.com/2021/10/12/why-50percent-of-workers-want-to-make-a-career-change-new-survey.html> adresinden erişilmiştir.

- Higgins, M. C. (2001). Changing careers: The effects of social context. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 22(6), 595-618.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513.
- Hobfoll, S. E., Stevens, N. R., & Zalta, A. K. (2015). Expanding the science of resilience: Conserving resources in the aid of adaptation. *Psychological Inquiry*, 26(2), 174-180.
- Hofgaard, L. S., Nes, R. B., & Røysamb, E. (2021). Introducing two types of psychological resilience with partly unique genetic and environmental sources. *Scientific Reports*, 11(1), 1-13.
- Hong, J. Y. (2012). Why do some beginning teachers leave the school, and others stay? Understanding teacher resilience through psychological lenses. *Teachers and Teaching*, 18(4), 417-440.
- Ibarra, H. (2002). How to stay stuck in the wrong career. *Harvard Business Review*, 80(12), 40-48.
- IJntema, R. C., Burger, Y. D., & Schaufeli, W. B. (2019). Reviewing the labyrinth of psychological resilience: Establishing criteria for resilience-building programs. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 71(4), 288-304.
- Karairmak, Ö. (2010). Establishing the psychometric qualities of the Connor–Davidson Resilience Scale (CD-RISC) using exploratory and confirmatory factor analysis in a trauma survivor sample. *Psychiatry Research*, 179(3), 350-356.
- Khapova, S. N., Arthur, M. B., Wilderom, C. P., & Svensson, J. S. (2007). Professional identity as the key to career change intention. *Career Development International*.

Kidd, S., & Shahar, G. (2008). Resilience in homeless youth: The key role of self-esteem. *American Journal of Orthopsychiatry*, 78(2), 163-172.

Killgore, W. D., Taylor, E. C., Cloonan, S. A., & Dailey, N. S. (2020). Psychological resilience during the COVID-19 lockdown. *Psychiatry Research*, 291, 113216.

Kline, R. B. (2011). Principles and practice of structural equation modeling (3. ed). New York, NY: Guilford Press.

Klotz, A. (2021). Anthony Klotz on defining the great resignation. The Verse. 01.05.2022 tarihinde <https://www.theversemedia.com/articles/anthony-klotz-defining-the-great-resignation> adresinden erişilmiştir.

Ko, J. W., Price, J. L., & Mueller, C. W. (1997). Assessment of Meyer and Allen's three-component model of organizational commitment in South Korea. *Journal of Applied Psychology*, 82(6), 961.

Kong, H., Cheung, C., & Song, H. (2012). From hotel career management to employees' career satisfaction: The mediating effect of career competency. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 76-85.

Korman, A. K., Mahler, S. R., & Omran, K. A. (1983). Work ethics and satisfaction, alienation, and other reactions. *Handbook of Vocational Psychology*, 2, 181-206.

Kossek, E. E., & Perrigino, M. B. (2016). Resilience: A review using a grounded integrated occupational approach. *Academy of Management Annals*, 10(1), 00-00.

Kurumu, T. D., & Sözlük, T. (2009). Türk Dil Kurumu Yayınları. Türk Dil Kurumu Basımevi.

- Laschinger, H. K. S. (2012). Job and career satisfaction and turnover intentions of newly graduated nurses. *Journal of Nursing Management, 20*(4), 472-484.
- Lee, Y. H., Richards, K. A. R., & Washburn, N. (2021). Mindfulness, resilience, emotional exhaustion, and turnover intention in secondary physical education teaching. *European Review of Applied Psychology, 71*(6), 100625.
- Lounsbury, J. W., Park, S. H., Sundstrom, E., Williamson, J. M., & Pemberton, A. E. (2004). Personality, career satisfaction, and life satisfaction: Test of a directional model. *Journal of Career Assessment, 12*(4), 395-406.
- Lounsbury, J. W., Loveland, J. M., Sundstrom, E. D., Gibson, L. W., Drost, A. W., & Hamrick, F. L. (2003). An investigation of personality traits in relation to career satisfaction. *Journal of Career Assessment, 11*(3), 287-307.
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review, 5*(1), 25-44.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge* (Vol. 198). Oxford: Oxford University Press.
- Luthar, S. S. (1999). *Poverty and Children's Adjustment* (Vol. 41). Sage.
- Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development, 71*(3), 543-562.
- Madden, T. J., Ellen, P. S., & Ajzen, I. (1992). A comparison of the theory of planned behavior and the theory of reasoned action. *Personality and social psychology Bulletin, 18*(1), 3-9.
- Mahoney, J., Ntoumanis, N., Mallett, C., & Gucciardi, D. (2014). The motivational antecedents of the development of mental toughness: A self-determination theory perspective. *International Review of Sport and Exercise Psychology, 7*(1), 184-197.

- Mansfield, C., Beltman, S., & Price, A. (2014). 'I'm coming back again!' The resilience process of early career teachers. *Teachers and Teaching*, 20(5), 547-567.
- Martins, L. L., Eddleston, K. A., & Veiga, J. F. (2002). Moderators of the relationship between work-family conflict and career satisfaction. *Academy of Management Journal*, 45(2), 399-409.
- Masten, A. S., & Garmezy, N. (1985). Risk, vulnerability, and protective factors in developmental psychopathology. *Advances In Clinical Child Psychology*, 1-52.
- Masten, A. S., Best, K. M., & Garmezy, N. (1990). Resilience and development: Contributions from the study of children who overcome adversity. *Development and Psychopathology*, 2(4), 425-444.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227.
- McGee, G. W., & Ford, R. C. (1987). Two (or more?) dimensions of organizational commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment scales. *Journal of Applied Psychology*, 72(4), 638.
- McGinley, S., O'Neill, J., Damaske, S., & Mattila, A. S. (2014). A grounded theory approach to developing a career change model in hospitality. *International Journal of Hospitality Management*, 38, 89-98.
- McGinley, S. P. (2018). Shifting patterns: How satisfaction alters career change intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 74, 202-213.
- McGonagle, A. K., Beatty, J. E., & Joffe, R. (2014). Coaching for workers with chronic illness: Evaluating an intervention. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 385-398.
- McKevitt, D., Carbery, R., & Lyons, A. (2017). A profession but not a career? Work identity and career satisfaction in project management. *International Journal of Project Management*, 35(8), 1673-1682.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology, 69*(3), 372-378.

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Gellatly, I. R. (1990). Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *Journal of Applied Psychology, 75*(6), 710-720.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61-89.

Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin, 86*(3), 493.

Nae, E. Y., & Choi, B. K. (2021). Career satisfaction, subjective well-being and turnover intention: an attachment style perspective. *Baltic Journal of Management, 17*(1), 1-17.

Nunnally, J. C. (1978). *An overview of psychological measurement. Clinical Diagnosis of Mental Disorders, 97-146*, Springer.

Oxford Learner's Dictionaries, Find definitions, translations, and grammar explanations at Oxford Learner's Dictionaries, 02.01.2021 tarihinde <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/> adresinden erişilmiştir.

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology, 59*(5), 1-21.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology, 88*(5), 879.



- Rhodes, S. R., & Doering, M. M. (1993). Intention to change careers: Determinants and process. *The Career Development Quarterly*, 42(1), 76-92.
- Richardson, G. E. (2002). The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of Clinical Psychology*, 58(3), 307-321.
- Rutter, M. (1987). Psychosocial resilience and protective mechanisms. *American Journal Of Orthopsychiatry*, 57(3), 316-331.
- Ryan, R. M., Kuhl, J., & Deci, E. L. (1997). Nature and autonomy: An organizational view of social and neurobiological aspects of self-regulation in behavior and development. *Development And Psychopathology*, 9(4), 701-728.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller. (2003). Evaluating the fit of structural equation models. Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8 (2), s. 52-60.
- Seery, M. D., Holman, E. A., & Silver, R. C. (2010). Whatever does not kill us: cumulative lifetime adversity, vulnerability, and resilience. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 99(6), 1025-1041
- Sheldon, K. M., Turban, D. B., Brown, K. G., Barrick, M. R., & Judge, T. A. (2003). Applying self-determination theory to organizational research. In *Research in personnel and human resources management*. Emerald Group Publishing Limited., 22, 357-393.
- Smith, K. J., Emerson, D. J., Boster, C. R., & Everly Jr, G. S. (2020). Resilience as a coping strategy for reducing auditor turnover intentions. *Accounting Research Journal*.
- Smith, P., Caputi, P., & Crittenden, N. (2012). How are women's glass ceiling beliefs related to career success?. *Career Development International*, 17(5), 458-474.

Southwick, S. M., Sippel, L., Krystal, J., Charney, D., Mayes, L., & Pietrzak, R. (2016). Why are some individuals more resilient than others: the role of social support. *World Psychiatry, 15*(1), 77.

Srivastava, S., & Madan, P. (2020). The relationship between resilience and career satisfaction: Trust, political skills and organizational identification as moderators. *Australian Journal of Career Development, 29*(1), 44-53.

Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal Of Vocational Behavior, 69*(1), 19-29.

Sull, D., Sull C., Zweig, B. (2022). Toxic Culture Is Driving the Great Resignation. *MIT Sloan Management Review*. 01.05.2022 tarihinde <https://sloanreview.mit.edu/article/toxic-culture-is-driving-the-great-resignation/#ref1> adresinden erişilmiştir.

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2019). *Using Multivariate Statistics* (7th ed.). Boston, MA: Pearson.

Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology, 46*(2), 259-293.

Trigueros, R., Aguilar-Parra, J. M., Cangas-Díaz, A. J., Fernández-Batanero, J. M., Mañas, M. A., Arias, V. B., & López-Liria, R. (2019). The influence of the trainer on the motivation and resilience of sportspeople: A study from the perspective of self-determination theory. *PloS One, 14*(8), 1-16.

Troesch, L. M., & Bauer, C. E. (2020). Is teaching less challenging for career switchers? First and second career teachers' appraisal of professional challenges and their intention to leave teaching. *Frontiers In Psychology, 10*, 3067.

Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal Of Personality And Social Psychology, 86*(2), 320-333.

U.S. Bureau of Labor Statistics (2021). Job Openings in January 2021 Little Different from One Year Earlier. U.S. Bureau of Labor Statistics

Van Breda, A. D. (2018). A critical review of resilience theory and its relevance for social work. *Social Work, 54*(1), 1-18.

Wang, H., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2016). A review of job crafting research. *Proactivity At Work: Making Things Happen In Organizations, 1-44*.

Veenhoven, R. (1996). The study of life-satisfaction. Eötvös University Press. Retrieved from (1-37). <http://hdl.handle.net/1765/16311>

Wasti, S. A. (2003). Organizational commitment, turnover intentions and the influence of cultural values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 76*(3), 303-321.

Windle, G. (2011). What is resilience? A review and concept analysis. *Reviews In Clinical Gerontology, 21*(2), 152-169.

Xiao, Y., Becerik-Gerber, B., Lucas, G., & Roll, S. C. (2021). Impacts of working from home during COVID-19 pandemic on physical and mental well-being of office workstation users. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 63*(3), 181-190.

Zhang, X., Bian, L., Bai, X., Kong, D., Liu, L., Chen, Q., & Li, N. (2020). The influence of job satisfaction, resilience and work engagement on turnover intention among village doctors in China: A cross-sectional study. *BMC Health Services Research, 20*, 1-11.



T.C.  
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Rektörlük

Sayı : E-35853172-300-00001610592  
Konu : Sıla Can DEMİR (Etik Komisyon İzni)

15.06.2021

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi: 28.05.2021 tarihli ve E-12908312-300-00001587785 sayılı yazınız.

Enstitünüz İşletme (Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış) Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi **Sıla Can DEMİR**'in **Prof. Dr. Pınar BAYHAN KARAPINAR** danışmanlığında hazırladığı “**Psikolojik Dayanıklılık ve Alternatiflerin Yetersizliğinin Kariyer Tatmini ve Kariyer Değişirme Niyetleri Üzerindeki Etkisi**” başlıklı tez çalışması Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun **08 Haziran 2021** tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla rica ederim.

Prof. Dr. Vural GÖKMEN  
Rektör Yardımcısı

**Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Belge Doğrulama Kodu: FD3E892F-9A81-4BAA-A331-21A1027C8018

Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/hu-ebys>

Adres: Hacettepe Üniversitesi Rektörlük 06100 Sıhhiye-Ankara  
E-posta: yazimd@hacettepe.edu.tr İnternet Adresi: www.hacettepe.edu.tr Elektronik  
Ağ: www.hacettepe.edu.tr  
Telefon: 0 (312) 305 3001-3002 Faks:0 (312) 311 9992  
Kep: hacettepeuniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi için: Sevda TOPAL  
Bilgisayar İşletmeni  
Telefon: 03123051008





HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih: 08/06/2022

Tez Başlığı: Psikolojik Dayanıklılık ve Alternatiflerin Yetersizliğinin Kariyer Tatmini ve Kariyer Değişirme Niyetleri Üzerindeki Etkisi

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 88 sayfalık kısmına ilişkin, 08/06/2022 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda işaretlenmiş filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 9 'dur.

Uygulanan filtrelemeler:

- Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç
- Kaynakça hariç
- Alıntılar hariç
- Alıntılar dâhil
- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Tarih ve İmza

Adı Soyadı: Sıla Can DEMİR

Öğrenci No: N19132894

Anabilim Dalı: İşletme

Programı: Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Tezli Yüksek Lisans

**DANIŞMAN ONAYI**

UYGUNDUR.

Prof. Dr. Pınar BAYHAN KARAPINAR



**HACETTEPE UNIVERSITY  
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES  
MASTER'S THESIS ORIGINALITY REPORT**

**HACETTEPE UNIVERSITY  
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES  
BUSINESS ADMINISTRATION DEPARTMENT**

Date: 08/06/2022

Thesis Title : The Impacts of Psychological Resilience and Lack of Alternatives on Career Satisfaction and Career Change Intentions

According to the originality report obtained by myself/my thesis advisor by using the Turnitin plagiarism detection software and by applying the filtering options checked below on 08/06/2022 for the total of 88 pages including the a) Title Page, b) Introduction, c) Main Chapters, and d) Conclusion sections of my thesis entitled as above, the similarity index of my thesis is 9 %.

Filtering options applied:

- Approval and Declaration sections excluded
- Bibliography/Works Cited excluded
- Quotes excluded
- Quotes included
- Match size up to 5 words excluded

I declare that I have carefully read Hacettepe University Graduate School of Social Sciences Guidelines for Obtaining and Using Thesis Originality Reports; that according to the maximum similarity index values specified in the Guidelines, my thesis does not include any form of plagiarism; that in any future detection of possible infringement of the regulations I accept all legal responsibility; and that all the information I have provided is correct to the best of my knowledge.

I respectfully submit this for approval.

Date and Signature

**Name Surname:** Sila Can Demir  
**Student No:** N19132894  
**Department:** Business Administration  
**Program:** Management and Organizational Behaviour

**ADVISOR APPROVAL**

APPROVED.

\_\_\_\_\_  
Prof. Dr. Pınar BAYHAN KARAPINAR