

# Kendi Kendini Yönetmenin Yordayıcıları: Kimlik Algısı, Sınırsız Kariyer ve Psikolojik Esneklik

Osman SÖNER, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, ORCID ID: 0000-0001-9741-5357  
Hazel DURU, Bursa Uludağ Üniversitesi, ORCID ID: 0000-0002-1669-6407

## Öne Çıkanlar

- Olumlu kimlik algısı, kendi kendini yönetmeyi anlamlı şekilde yordamaktadır.
- Psikolojik hareketlilik, kendi kendini yönetmenin önemli bir yordayıcısıdır.
- Olumsuz kimlik algısı, kendi kendini yönetme ile negatif ilişkilidir.
- Fiziksel hareketlilik, kendi kendini yönetmeyi anlamlı şekilde yordamamaktadır.
- Kariyer tutumlarında kimlik algısı ve psikolojik esneklik kritik rol oynamaktadır.

## Öz

*Bu çalışmada; yetişkin bireylerin sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumları, kimlik algıları ve psikolojik esneklik düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemek için korelasyonel model kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini: yaşları 18-61 arasında değişen ve aktif olarak iş hayatında yer alan 393 yetişkin birey oluşturmaktadır. Çalışmada araştırmacılar tarafından oluşturulan 'Kişisel Bilgi Formu' ile daha önce geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmış olan 'Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer Ölçeği', 'Kimlik Algısı Ölçeği' ve 'Psikolojik Esneklik Ölçeği' kullanılmıştır. Araştırmada; olumsuz kimlik algısı ile kendi kendini yönetme ve değerlere göre hareket etme değişkenleri arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Olumlu kimlik algısı ile kendi kendini yönetme ve değerlere göre hareket etme değişkenleri arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. Bunun yanında; olumlu kimlik algısı ile psikolojik hareketlilik ve fiziksel hareketlilik değişkenleri arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki vardır. Kendi kendini yönetme değişkeni ile psikolojik hareketlilik, fiziksel hareketlilik değişkenleri arasında pozitif yönde ve psikolojik esneklik arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. Psikolojik hareketlilik ile psikolojik esneklik değişkenleri arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Çoklu regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; olumlu kimlik algısının ve psikolojik hareketliliğin kendi kendini yönetme stilini anlamlı bir şekilde yordadığı saptanmıştır. Bunun yanında; fiziksel hareketliliğin kendi kendini yönetme stilini anlamlı bir şekilde yordamadığı sonucuna ulaşılmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** Çok yönlü kariyer, kimlik algısı, sınırsız kariyer, psikolojik esneklik



Inönü Üniversitesi  
Eğitim Fakültesi Dergisi  
Cilt 26, Sayı 2, 2025  
ss. 1110-1143  
DOI  
10.17679/inuefd.1638088

Makale Türü  
Araştırma Makalesi

Gönderim Tarihi  
11.02.2025

Kabul Tarihi  
28.07.2025

## Önerilen Atıf

Söner, O. ve Duru, H. (2025). Kendi kendini yönetmenin yordayıcıları: Kimlik algısı, sınırsız kariyer ve psikolojik esneklik. *Inönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 26(2), 1110-1143. DOI: 10.17679/inuefd.1638088

Bu makale 13-15 Aralık 2024 tarihlerinde İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesinde düzenlenen 7. ASOS Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumunda özet sözel bildiri olarak sunulmuştur.



Content of this journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

## 1. Giriş

Günümüzde iş dünyası, hızla değişen dinamikleri ve belirsizlikleriyle bireylerin kariyer yönetiminde daha proaktif ve esnek olmalarını zorunlu kılabilir. Geleneksel kariyer yaklaşımlarının sınırlarını aşan çok yönlü ve sınırsız kariyer modelleri, bireylerin farklı sektörler ve roller arasında özgürce hareket edebilmesine olanak sağlarken, bu süreçte bireyin içsel kaynakları belirleyici bir rol oynayabilmektedir. Özellikle, psikolojik esneklik; bireylerin değişen koşullara uyum sağlama ve değer odaklı kararlar alma becerisini desteklerken kimlik algısı bireyin kariyer yolculuğunda kendini anlamlandırmasına ve hedeflerini netleştirmesine rehberlik edebilmektedir. Ancak, bu unsurların bir arada bireylerin kariyerlerini nasıl şekillendirdiği ve kendi kendini yönetme becerisini nasıl etkilediği yeterince keşfedilmemiştir. Bu araştırma; bireylerin çok yönlü kariyer tutumlarında kendi kendini yönetme becerilerinin kimlik algısı, sınırsız kariyer ve psikolojik esneklik gibi temel faktörlerden nasıl etkilendiğini inceleyerek bireysel ve örgütsel düzeyde yenilikçi stratejiler geliştirilmesine katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

### 1.1. Çok Yönlü Kariyer

“Çok yönlü kariyer” kavramı, bireylerin farklı sektörler, iş rolleri ve çalışma modelleri arasında esnek geçişler yaparak kariyerlerini yönetmelerini ifade eder (Söner vd., 2024). İlk kez Hall (1998) tarafından tanımlanan bu kavram; bireylerin becerileri, değerleri ve ilgileri doğrultusunda kendi kariyerlerini şekillendirmelerine olanak tanır. Bu kariyer modelinin temelinde “kendi kendini yönetme” ve “değerlerine göre hareket etme” kavramları yer alır, böylece bireyler kariyerlerini örgütten bağımsız olarak yönetebilir (Briscoe ve Hall, 2006; Volmer ve Spurk, 2011). Modern iş dünyasında belirsizlik ve değişim öne çıktığı için bireylerin kendi değerleri doğrultusunda iş ve yaşam tatmini sağlamaları önem kazanır (Sullivan ve Baruch, 2009; Greenhaus ve Powell, 2006). Çok yönlü kariyer, bireyin içsel motivasyon kaynaklarını (iş tatmini ve gelişim gibi) ön planda tutarken dışsal başarı kriterlerine olan bağımlılığı azaltır (Segers vd., 2008; Grimland vd., 2012) ve bireyin büyüme ihtiyaçlarını karşılarken güvence sağlar (Hall, 2004; Waters vd., 2014). Çok yönlü kariyer yaklaşımına göre, öğrenme ve becerilerini geliştirme sorumluluğu bireye aittir (Söner, 2024). Görüldüğü üzere bu bağlamda çok yönlü kariyer kavramının, yaşam boyu kariyer gelişimi için önemli bir unsur olduğu ifade edilebilir. Kariyer gelişiminin yaşam boyu süren bir süreç olduğu düşünüldüğünde, bireylerin kendi değerleri ve yeterlilikleri doğrultusunda esnek biçimde kariyer seçenekleri oluşturması ve bu seçeneklere yönelmesi, kesintisiz bir döngü oluşturmaktadır. Nitekim Super (1957) geliştirdiği yaşam boyu yaşam alanı kuramında, bireylerin kariyer gelişimlerinin tüm yaşam boyunca sürdüğünü, etkili ve işlevsel gelişimsel temelli müdahalelerle de kariyer gelişiminin yaşam boyu desteklenebileceğini ortaya koymuştur (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2017).

“Kendi kendini yönetme” kavramı, çok yönlü kariyer modeli içinde bireyin bağımsız olarak hedefler belirleyip bu hedeflere ulaşma sürecini ifade eder (Hall, 2004). Hall ve Moss (1998), bu modelin, bireyleri kendi değerlerine göre kariyerlerini yönetmeye teşvik ettiğini vurgular. Briscoe ve Hall (2006) kendi kendini yönetmeyi, çok yönlü kariyerin temel boyutlarından biri olarak tanımlar ve bireyin değer ve önceliklerine göre kariyer yolunu belirlemesini sağlar. Kendi kendini yönetme becerisi yüksek olan bireyler, kariyerlerinde esneklik kazanarak iş tatmini ve başarıyı artırabilirler (Segers vd., 2008). Waters ve Moore (2002) bu becerinin bireyin kariyer hedeflerine sürdürülebilir motivasyonla ulaşmasını sağladığını belirtirken, Lent ve Brown (2013) öz-yeterlik ve hedef belirleme gibi kişisel yetkinliklerin önemine işaret eder. Sonuç olarak; kendi kendini yönetme, bireylerin esnek, değer odaklı ve proaktif bir kariyer inşa etmelerini sağlayan önemli bir kaynak olarak öne çıkar.

Çok yönlü kariyer yaklaşımı üzerine yapılan araştırmalar, bu modelin bireylerin iş tatmini ve kariyer başarısı üzerindeki olumlu etkilerini göstermektedir. Örneğin, Volmer ve Spurk (2011), çok yönlü kariyer tutumuna sahip bireylerin iş ve yaşam tatmininin daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Özellikle, bireyin kariyerini kendi değerleri doğrultusunda yönetmesinin

motivasyon ve öz saygı üzerinde olumlu bir etkisi olduğu vurgulanmaktadır (Grimland vd., 2012). Ayrıca; iş kaybı yaşayan bireylerde yapılan araştırmalar, çok yönlü kariyer yaklaşımının bireylerin bu tür zorluklarla daha etkili bir şekilde başa çıkmalarını sağladığını göstermektedir (Eby ve Buch, 1995; Gubler vd., 2014). Bu kişiler; işsiz kaldıkları dönemde, kendilerini değerlendirme ve yeni planlar yapma fırsatı bulmuşlardır. Bununla birlikte; Kanfer ve diğerleri (2001) işsizliğin bazı bireylerde öz saygı kaybına neden olduğunu belirtmiş, bu durumun bireysel değerlerin ve iş özerkliğinin eksikliğinde olumsuz etkiler yaratabileceğini ifade etmiştir. Briscoe ve Hall (2006) ise çok yönlü kariyer yaklaşımının bireylerin iş dünyasının belirsiz yapısına uyum sağlamalarına yardımcı olduğunu, böylece kariyer başarılarının artmasına katkı sunduğunu belirtmişlerdir. Söner ve diğerleri (2024) eğitim yöneticileri ile yaptıkları çalışmada sınırsız ve çok yönlü kariyerin, eğitim yöneticilerinin öznel kariyer başarısını önemli ölçüde açıkladığı sonucuna ulaşmıştır. Kale ve Günel (2022) turist rehberleriyle yaptıkları çalışmada çok yönlü kariyerin değerlerine göre hareket etme boyutunun, kariyer bağlılığı üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkiye, kendi kendini yönetme alt boyutunun ise kariyer bağlılığı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir.

## 1.2. Sınırsız Kariyer

Sınırsız kariyer kavramı; bireysel yetkinlikler ve sürekli öğrenme üzerine kurulu, sınırları aşan bir yaklaşım olarak modern iş dünyasında kendini göstermiştir (Söner vd., 2024). Alan yazınında, bireyin tek bir örgütte veya pozisyonla sınırlanmadığı iş olanakları dizisi olarak tanımlanır (Arthur ve Rousseau, 1994; DeFillippi ve Arthur, 1994). "Sınır" kavramı burada; bireyin sabit bir meslek, pozisyon veya örgütte sınırlı kalmadan kariyer yolunu özgürce şekillendirebilmesini ifade eder. Günümüzde çalışanlar, yaşam boyu tek bir örgütte ya da tek bir pozisyonla kısıtlanmak yerine farklı kariyer fırsatlarını değerlendirmektedirler. Arthur ve Rousseau (2001) sınırsız kariyer kavramını altı ana unsurla detaylandırmıştır:

1. Çalışanların farklı işverenlerin sınırlarını aşarak hareket edebilmesi (örneğin, Silikon Vadisi'ndeki iş gücü hareketliliği),
2. Mevcut örgüt dışında da pazarlanabilir ve geçerli olabilme (örneğin, akademisyenlik),
3. Dışsal bağlantıların ve bilgi kaynaklarının sürekliliği,
4. Geleneksel hiyerarşi ve kariyer gelişimi kalıplarını kırma,
5. Kişisel veya ailesel nedenlerle kariyer imkânlarını reddetme,
6. yapısal kısıtlamalara rağmen sınırsız bir gelecek algısı geliştirme.

Sullivan ve Arthur (2006), sınırsız kariyeri fiziksel hareketlilik ve psikolojik hareketlilik olmak üzere iki boyutta tanımlamıştır. Fiziksel hareketlilik, bireyin kariyerinde somut değişiklikler yaparak farklı işlere veya sektörlerle geçiş yapmasıdır. Psikolojik hareketlilik ise bireyin bu geçişleri yapabilme kapasitesine dair algısını ifade eder. Birey, iş çevresinde zenginlik ve çeşitlilik arzularken bu geçişleri gerçekleştirme becerisine güvenmektedir (Sullivan ve Arthur, 2006). Çalışanlar, fiziken iş yerlerinden ayrılmadan da psikolojik hareketlilik sergileyebilir. Sınırsız kariyer geleneksel kariyerden daha kısa süreli, belirsiz ve değişken yapısıyla öne çıkar ve proje bazlı, yarı zamanlı veya serbest çalışma gibi esnek modelleri içermektedir. Günümüzde bireyler, geleneksel kariyer yapısının dışına çıkarak bu esnek modelleri tercih edebilmektedir. Bazı bireyler için sınırsız kariyer bir tercih olurken, bazıları için iş kaybı veya pozisyon değişiklikleri gibi zorlayıcı faktörler nedeniyle bir zorunluluk hâline gelebilmektedir (Sullivan, 1999). Çalışanlar, kimi zaman mecbur kaldıkları için iş yaşamına ara vermekte ya da proje bazlı işlere yönelmektedir. Araştırmalar; kadınların daha fazla iş değiştirdiklerini (Valcour ve Tolbert, 2003), kariyerlerine ara verdiklerini (Cabrera, 2007), çalışma saatlerini azalttıklarını (Bianchi, Robinson ve Milkie, 2006; Mainiero ve Sullivan, 2005), yarı zamanlı çalışanların çoğunlukla kadınlardan oluştuğunu ve bu nedenle kesintili/parçalanmış kariyerlere sahip olduklarını göstermektedir (Biemann, Zacher ve Feldman, 2012). Bu durum, kadınların sınırsız kariyerin fiziksel hareketlilik

boyutunda erkeklere kıyasla daha aktif olduklarını ortaya koymaktadır. Yurt içi alan yazınında da paralel bir şekilde Özçelik (2017) kadınların kariyer gelişim engellerini incelediği çalışmada kadınların iş yaşamında görece temsil oranlarının düşük olduğunu, yönetsel pozisyonlarda ve teknik işlerde daha az yer aldıklarını, bunun yanında cam tavan engeli ile karşılaştıklarını ortaya koymuştur. İnandı ve diğerleri (2009) kadın öğretmenlerin kariyer gelişimlerinin önündeki engelleri inceledikleri çalışmada, kadın öğretmenlerin, aile sebeplerden (çocuk bakımı, ev yaşamı vb.) dolayı kariyer gelişiminde daha fazla sorunla karşı karşıya kaldıklarını tespit etmiştir.

### 1.3. Kimlik Algısı

Kimlik gelişimi; bireyin sosyal çevresiyle etkileşimi sonucu şekillenen, değişken ve dinamik bir süreçtir. Psikoanalitik yaklaşımla Erikson; kimlik duygusunun insan doğasının temel bir gereksinimi olduğunu ve ergenlik döneminde bireylerin kimlik kazanma veya rol karmaşası çatışması yaşadığını belirtmiştir (Erikson, 1956). Bu süreçte bireyler; kim oldukları ve yaşamlarına nasıl yön verecekleri konusunda karar verirken, tutarlı bir kimlik geliştiremeyenler ya toplumdan soyutlanma ya da sosyal kimlikleriyle aşırı özdeşleşme riski taşır (Marcia, 1966). Marcia, Erikson'un teorisini genişleterek, bireyin kendini keşfetmesinin ve sağlıklı bir kimlik oluşturmalarının gelişimsel açıdan kaçınılmaz olduğunu savunmuştur (Marcia, 1966). Kimlik, bireyin kendisi ve çevresiyle kurduğu anlamlı bir bağ olarak tanımlanabilir ve bu bağ; geçmiş, şimdi ve gelecek arasında süreklilik sağlar (Rutherford, 1998; Dubar, 1991). Kimlik gelişimi, bireyin yaşam boyu öğrenme ve deneyim yoluyla kazandığı kavrayışlarla şekillenir ve değişime açıktır (Bilgin, 2007; Santrock, 2015). Fromm, kimliği varoluşsal bir ihtiyaç olarak tanımlarken; Mead, bireyin kendisine dışarıdan bakarak sosyal ilişkiler yoluyla bu ihtiyacı karşıladığını ifade etmiştir (Fromm, 1995; Strauss, 1962). Benzer şekilde Rollo May, kimlik inşasının bireyin kendine yabancılaşmaması için anlamlı bir çaba gerektirdiğini belirtir (May, 1983). Bauman, kimliği belirsizlikten kaçış olarak değerlendirirken, bireyin kendini ve sınırlarını tanımlama ihtiyacına dikkat çeker (Bauman, 1998). Turner (2019) ve Jenkins (2014) ise kimliğin, bireyin sosyal aidiyetlerini yansıttığını, ancak toplumsal yapıların değişmesiyle sürekli yenilendiğini savunur. Schwartz (2006) ve Giddens (1991) kimliğin, bireysel yaşam öyküsünün ve sosyal bağlamların etkisiyle gelişen dinamik bir süreç olduğunu vurgular. Bu nedenle kimlik; sabit bir yapı olmayıp, bireyin sosyal kategoriler, kültürel değerler ve yaşam öyküsüyle şekillenen ve sürekli dönüşen bir olgudur (Giddens, 1991; Jenkins, 2014; Karaduman, 2010; Schwartz, 2006). Kimlik gelişimi; bireyin sosyal çevresiyle etkileşim içinde dinamik bir süreç olarak şekillenir ve yaşam boyu deneyimlerle sürekli değişir. Bu süreç; bireyin geçmiş, şimdi ve gelecek arasında anlamlı bir bağ kurarak sosyal aidiyetlerini ve kişisel kimliğini yeniden tanımlamasını içerir.

### 1.4. Psikolojik Esneklik

Psikolojik esneklik; bireyin değişen iç ve dış koşullara uyum sağlayarak değerleri doğrultusunda davranışlarını değiştirme veya sürdürme yeteneği olarak tanımlanır (Hayes vd., 2011; Luoma, Hayes ve Walser, 2010). Kabul ve Kararlılık Terapisi (Acceptance and Commitment Therapy-ACT) bağlamında geliştirilen bu kavram; bireyin yaşantılarını dikkat ve açıklıkla kabul etmesini, geçmiş ve geleceğe takılı kalmaksızın şimdiki an ile temas etmesini ve değerlerine uygun eylemlerde bulunmasını içerir (Hayes vd., 2006; Harris, 2016). Psikolojik esnekliğin altı temel boyutu; kabul, bilişsel ayrışma, an ile esnek temas, gözlemleyen benlik, değerler ve değer odaklı eylemler olarak belirlenmiştir (Luoma, Hayes ve Walser, 2010; Kul ve Türk, 2020). Bu alt boyutlar; bireyin zihinsel kaynaklarını yeniden yapılandırmasına, zorluklara karşı işlevsel başa çıkma stratejileri geliştirmesine ve yaşam kalitesini artırmasına olanak sağlar (Kashdan ve Jonathan, 2010; Toprak vd., 2020). Psikolojik esneklik, bireyin zorlayıcı yaşam deneyimlerini değiştirmeye çalışmak yerine onları kabul ederek değerlerine yönelmesini sağlarken, bu sürecin ruh sağlığı üzerinde olumlu etkiler yarattığı ifade edilmektedir (Harris, 2016; Gaukroger, 2018; Söner ve Pirim, 2022). Psikolojik esnekliği yüksek bireyler, stres karşısında daha az deneyimsel kaçınma sergilemekte, daha az kronik ağrı ve depresyon yaşamaktadırlar; ayrıca fiziksel ve psikolojik sağlık düzeyleri de daha yüksek olmaktadır (Berghoff vd., 2018; Hayes vd., 2006; Röcke

ve Brose, 2013). Psikolojik katılık olarak tanımlanan düşük psikolojik esneklik düzeyleri ise; depresyon, kaygı bozukluğu ve psikoz gibi klinik durumlarla ilişkilidir (Yavuz vd., 2015). Ayrıca; psikolojik esnekliğin iyi oluş ve anlamlı yaşamla pozitif ilişkisi olduğu, bu bireylerin yaşamdan daha fazla doyum aldığı ve daha yüksek bir yaşam kalitesine sahip olduğu bulunmuştur (Bluett vd., 2014; Francisa vd., 2016; Karakuş, 2020). Psikolojik esneklik, bireyin değişen koşullara uyum sağlayarak yaşantıları kabul etmesi ve değerleri doğrultusunda kararlı adımlar atmasını ifade eder. Bu yetenek, kişinin zorluklarla başa çıkma becerisini artırarak hem ruh sağlığını destekler hem de yaşamdan daha fazla anlam ve doyum almasını sağlar.

### 1.5. Mevcut Çalışma

Günümüz iş dünyasında belirsizlik ve değişim, bireylerin kariyerlerini etkin bir şekilde yönetmesini zorunlu hâle getirmiştir. Çok yönlü ve sınırsız kariyer modelleri, bireylere farklı sektörler ve roller arasında esnek geçişler yapma ve kariyerlerini kendi değerleri doğrultusunda bağımsız şekilde yönetme imkânı tanımaktadır. Ancak; bu süreçte kimlik algısı, sınırsız kariyer tutumları ve psikolojik esneklik gibi içsel faktörlerin eksikliği, bireylerin kendi kendini yönetme becerilerinde zorluklar yaşamasına neden olabilmektedir. Psikolojik esneklik; bireylerin zorluklar karşısında anla temas ederek değer odaklı kararlar almasını sağlarken, kimlik algısı; bireyin kendisini tanıyarak kariyer hedeflerini belirlemesine rehberlik eder. Buna karşın, bu unsurların bir arada nasıl etkileştiğine dair sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır. Bu çalışma; bireylerin kariyerlerinde kendi kendini yönetme becerilerini etkileyen kimlik algısı, sınırsız kariyer tutumları ve psikolojik esneklik gibi faktörleri incelemeyi amaçlamıştır. Elde edilecek bulgular; hem bireysel kariyer danışmanlığına hem de değişen iş dünyasında etkili stratejiler geliştirmek isteyen organizasyonlara önemli katkılar sunacaktır. Bu noktadan hareketle; araştırmanın soruları şu şekilde belirlenmiştir:

1. Yetişkin bireylerin çok yönlü kariyer, sınırsız kariyer, kimlik algıları ve psikolojik esneklikleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Yetişkin bireylerin çok yönlü kariyer tutumlarında kendi kendini yönetme kimlik algısı, sınırsız kariyer ve psikolojik esneklik tarafından anlamlı bir şekilde yordanmakta mıdır?

## 2. Yöntem

### 2.1. Araştırma Deseni

Araştırma; nicel araştırma yöntemleri kullanılarak yapılmıştır. Araştırmada; yetişkin bireylerin sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumları, kimlik algıları ve psikolojik esneklik düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemek için korelasyonel model kullanılmıştır. İki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkileri belirlemek ve neden sonuca ilişkin bilgi edinebilmek amacıyla yapılan araştırmalara korelasyonel araştırma denmektedir (Büyüköztürk vd., 2016).

### 2.2. Örneklem/Araştırma Grubu

Bu çalışmada; örnekleme, yaşları 18-61 arasında değişen ve aktif olarak iş hayatında yer alan 393 yetişkin birey (237 kadın, 156 erkek,  $M_{yaş} = 36.09$  yaş,  $SD=14.49$ ) oluşturmaktadır. Katılımcıların diğer demografik özellikleri Tablo 1'de sunulmuştur. Katılımcıların gönüllülük ilkesini sağlamak amacıyla, çalışmaya katılmayı kabul eden katılımcılarla süreç yürütülmüş ve buradan hareketle, örnekleme türleri arasından uygun örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Uygun örnekleme yönteminde; katılımcılar ulaşılması kolay, araştırma için uygun ve araştırmaya katılmayı kabul eden gönüllü bireylerden seçilir (Büyüköztürk vd., 2016).

**Tablo 1.**  
*Katılımcıların Demografik Özellikleri*

|                      |                      | <i>f</i> | %    |
|----------------------|----------------------|----------|------|
| <b>Cinsiyet</b>      | <b>Kadın</b>         | 237      | 60,3 |
|                      | <b>Erkek</b>         | 156      | 39,7 |
| <b>Çocuk Sayısı</b>  | <b>Çocuk Olmayan</b> | 193      | 49,1 |
|                      | <b>1 Çocuk</b>       | 30       | 7,6  |
|                      | <b>2 Çocuk</b>       | 78       | 19,8 |
|                      | <b>3 Çocuk</b>       | 57       | 14,5 |
|                      | <b>4 Çocuk</b>       | 16       | 4,1  |
|                      | <b>5 Çocuk</b>       | 13       | 3,3  |
|                      | <b>6 Çocuk</b>       | 5        | 1,3  |
|                      | <b>7 Çocuk</b>       | 1        | 0,3  |
| <b>Eğitim Durumu</b> | <b>Okuryazar</b>     | 7        | 1,8  |
|                      | <b>İlkokul</b>       | 38       | 9,7  |
|                      | <b>Ortaokul</b>      | 22       | 5,6  |
|                      | <b>Lise</b>          | 48       | 12,2 |
|                      | <b>Ön Lisans</b>     | 51       | 13   |
|                      | <b>Lisans</b>        | 197      | 50,1 |
|                      | <b>Lisansüstü</b>    | 30       | 7,6  |

### 2.3. Veri Toplama Araçları

**2.3.1. Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer Ölçeği:** Briscoe ve diğerlerinin (2006) geliştirdiği ölçeğin Türkçeye uyarlaması Kale ve Özer (2012) tarafından yapılmıştır. Ölçek, çok yönlü ve sınırsız kariyer tutumlarını ayrı ayrı ölçmektedir. Çok yönlü kariyer tutumları ölçeğinde; 11 ifade bulunmaktadır ve beşli Likert tipidir (1: hiçbir zaman, 5: her zaman). Çok Yönlü Kariyer Ölçeğinin güvenilirlik kat sayısı .84 olarak bulunmuştur. Sınırsız Kariyer Tutumları Ölçeği ise 12 ifadeden oluşmaktadır ve beşli likert tipi bir ölçektir. Sınırsız kariyer ölçeğinin güvenilirlik katsayısı .82 olarak bulunmuştur. “Çok yönlü kariyer” için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri %80, “sınırsız kariyer” için ise %79 olarak tespit edilmiştir. Bunun yanında, ölçme aracının geliştirilme aşamasında uyum iyiliği indeksi değerlerinin incelenmediği görülmüştür. Bu araştırmada; Çok Yönlü Kariyer Tutumları Ölçeğinin güvenilirlik katsayısı .85, Sınırsız Kariyer Tutumları Ölçeğinin güvenilirlik katsayısı ise, .82 olarak bulunmuştur.

**2.3.2. Kimlik Algısı Ölçeği:** Ölçek, Ersanlı ve Şanlı (2015) tarafından bireylerin kimlik algılarını değerlendirebilmek amacıyla geliştirilmiştir. Olumlu kimlik algısı ve olumsuz kimlik algısı olmak üzere iki faktör ve toplam 19 maddeden oluşmaktadır. Ölçek; 1 (“Hiç Katılmıyorum”) ile 5 (“Tamamen Katılıyorum”) arasında değerlendirilen Likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin madde toplam korelasyon değerleri, 0,543 ile 0,685 arasında değişmektedir. Ölçeğin uyum iyiliği indeksleri;  $\chi^2/sd = 1.559$ ,  $p < .05$ , CFI = .91, GFI = .91, RMSEA = .047, AGFI= .89, SRMR= .056 olarak belirlenmiştir. Kimlik algısının olumsuzluğu ve kimlik algısının olumluluğu faktörlerine ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları sırasıyla; .87 ve .86 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ise; olumsuz kimlik algısı için .81, olumlu kimlik algısı için ise .81 olarak hesaplanmıştır.

**2.3.4. Psikolojik Esneklik Ölçeği:** Francis ve diğerleri (2016) tarafından geliştirilen ölçek; Karakuş ve Akbay (2020) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek; toplam 28 maddeden ve beş alt boyuttan oluşmaktadır. Alt Boyutlar; değer ve değer doğrultusuna davranış, an’da olma, kabul, bağlamsal benlik ve ayrışma şeklinde sıralanabilir. Yedili Likert tipinde olan ölçekte, 11 madde ters kodlanmaktadır. Yüksek puanlar, yüksek düzeyde psikolojik esnekliği göstermektedir.

Ölçeğin güvenirlik katsayısı, .79 olarak hesaplanmıştır. Bunun yanında; ölçme aracının geliştirilme aşamasında, uyum iyiliği indeksi değerlerinin incelenmediği görülmüştür. Bu araştırmada ise ölçeğin güvenirlik katsayısı, .87 olarak bulunmuştur.

#### 2.4. Verilerin Analizi

Veriler; eksik değer, aykırı değer, normallik, çoklu doğrusal bağlantı açısından incelenmiş ve paratmetrik testler olarak kullanılabileceği saptanmıştır. Veriler; hatalı kodlama açısından incelenmiş ve formları boş bırakan katılımcıların ölçekleri değerlendirme dışı bırakılmıştır. Aykırı değer analizinde, Mahalonobis uzaklık değerine bakılmıştır. Son aşamada; çoklu doğrusal bağlantı için VIF ve tolerans değerleri incelenmiştir. Bu değerler Tablo 2’de sunulmuştur. Alan yazında, VIF değerinin 10’a eşit ya da 10’dan büyük olması (Birkez & Dodge, 1993; akt. Vupa & Gürnlü Alma, 2008) ve tolerans değerinin .10’un altında bulunması durumunda, anlamlı bir çoklu doğrusal bağlantı (multicollinearity) sorununun varlığından söz edilmektedir. Değişkenler arasında, çoklu doğrusal bağlantı bulunmamıştır. Yapılan incelemeler sonucunda, analiz için gerekli sayıltıları karşılayan 393 veri ile analizler yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesinde; korelasyonel analiz yapılmış ve bu analiz için SPSS 29.0 programı kullanılmıştır. Bulunan ilişkinin güven aralıkları %95 alt ve üst sınırlarındaki değerleri bulmak için JAMOVİ ve yine ilişkinin tasvir edilmesi için JASP ile ağ analizi yapılmıştır.

**Tablo 2.**

*Betimleyici Değerler*

| Değişkenler                  | Basıklık | Çarpıklık | Durbin-Watson | Cook's |      | Mahalanobis |        |
|------------------------------|----------|-----------|---------------|--------|------|-------------|--------|
|                              |          |           |               | Min.   | Max. | Min.        | Max.   |
| 1- Pozitif kimlik            | -0,542   | 0,305     |               |        |      |             |        |
| 2- Negatif kimlik            | 0,305    | -0,395    |               |        |      |             |        |
| 3- Kendi kendini yönetme     | -0,606   | -0,183    | 1.900         | .000   | .054 | .046        | 27.613 |
| 3- Psikolojik hareketlilik   | -0,251   | -0,347    |               |        |      |             |        |
| 4- Fiziksel hareketlilik     | -0,497   | 0,464     |               |        |      |             |        |
| 5-Psikolojik esneklik toplam | -0,257   | 1,233     |               |        |      |             |        |

#### 3. Bulgular

Kimlik algısının alt boyutları, çok yönlü ve sınırsız kariyer tutumları ve psikolojik esneklik değişkenleri arasındaki ilişkiler Pearson-Momentler Çarpımı Korelasyonu ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 3’te verilmiştir.

**Tablo 3.**

*Değişkenler Arasındaki Pearson-Momentler Çarpımı Korelasyon Değerleri*

| Değişkenler              | 1      | 2     | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Güven Aralıkları |            |
|--------------------------|--------|-------|---|---|---|---|---|------------------|------------|
|                          |        |       |   |   |   |   |   | 95% CI Üst       | 95% CI Alt |
| 1. Kendi kendini yönetme | -      |       |   |   |   |   |   |                  |            |
| 2. Olumsuz kimlik        | -.19** | -     |   |   |   |   |   | -.093            | -.284      |
| 3. Olumlu kimlik         | .36**  | .39** | - |   |   |   |   | .444             | -.307      |

|                                       |       |       |       |       |       |     |   |       |       |
|---------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|---|-------|-------|
| <b>4. Değerlere göre hareket etme</b> | .55*  | .14** | .36** | -     |       |     |   | .618  | .480  |
| <b>5. Psikolojik hareketlilik</b>     | .31** | .05   | .28** | .28** | -     |     |   | .401  | .222  |
| <b>6. Fiziksel hareketlilik</b>       | .18** | .02   | .16** | .23** | .25** | -   |   | .275  | .084  |
| <b>7. Psikolojik esneklik toplam</b>  | -.12* | .04   | -.06  | .11** | -.05  | .02 | - | -.025 | -.022 |

\*p<.05, \*\*p<.001

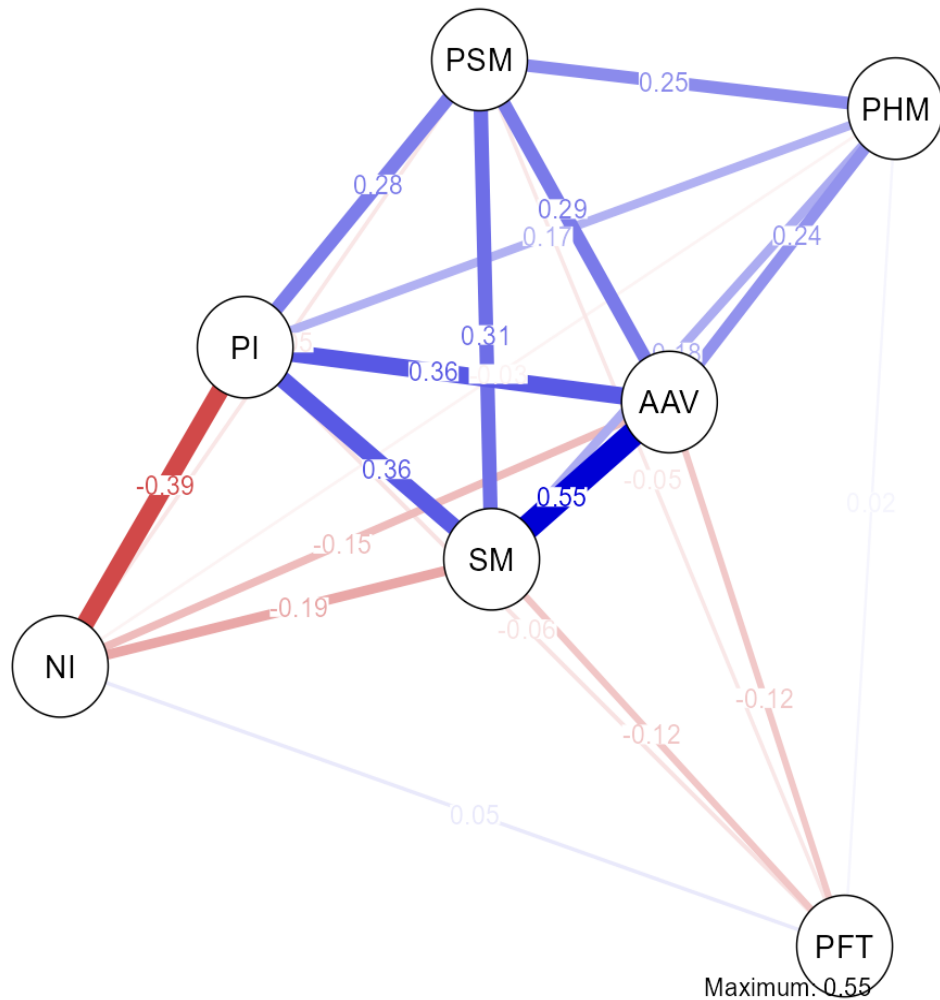
Tablo 3'te görüldüğü gibi; kendi kendini yönetme ile diğer değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde, olumsuz kimlik ile negatif yönlü, anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r = -.19$ ,  $p < .01$ , 95% CI  $[-.284, -.093]$ ), bu da bireyin kendini yönetme becerileri arttıkça olumsuz kimlik algısının azaldığını göstermektedir. Buna karşılık, olumlu kimlik ile pozitif yönlü, anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ( $r = .36$ ,  $p < .01$ , 95% CI  $[.259, .412]$ ), yani kendini yönetme becerisi güçlü olan bireylerin olumlu bir benlik algısı geliştirme olasılığı daha yüksektir. Kendi kendini yönetme ile değerlere göre hareket etme arasında güçlü bir pozitif ilişki bulunmuştur ( $r = .55$ ,  $p < .01$ , 95% CI  $[.480, .618]$ ), bu da kendini yönetebilen bireylerin değerlerine daha bağlı şekilde hareket ettiğini göstermektedir. Kendi kendine yönetme ile psikolojik hareketlilik arasında anlamlı bir pozitif ilişki saptanmıştır ( $r = .31$ ,  $p < .01$ , 95% CI  $[.222, .401]$ ), bu durum kendini yönetebilen bireylerin psikolojik olarak daha esnek ve uyumlu olabileceğini düşündürmektedir. Benzer şekilde, kendi kendini yönetme ile fiziksel hareketlilik arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur ( $r = .18$ ,  $p < .05$ , 95% CI  $[.084, .275]$ ), bu da öz düzenleme becerisi yüksek bireylerin fiziksel olarak daha aktif olabileceğini göstermektedir. Son olarak, kendi kendini yönetme ile psikolojik esneklik toplam puanı arasında negatif yönlü, ancak anlamlı olmayan bir ilişki bulunmuştur ( $r = -.12$ ,  $p > .05$ , 95% CI  $[-.025, -.022]$ ), yani psikolojik esnekliğin kendini yönetme ile belirgin bir bağlantısı olmadığı görülmektedir. Bu bulgular; genel olarak, bireyin öz düzenleme becerilerinin kimlik algısı, değerlere bağlılık, hareketlilik ve esneklik gibi çeşitli psikososyal faktörlerle önemli ölçüde ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu çalışmada, değişkenler arasındaki ilişkileri daha net bir şekilde görselleştirmek ve yorumlamak amacıyla ağ analizi kullanılmıştır. Ağ analizi, değişkenler arasındaki bağları ortaya koyarak hangi faktörlerin birbirini desteklediğini veya engellediğini belirlemeye yardımcı olan etkili bir yöntemdir. Analizde, pozitif korelasyonlar mavi çizgilerle, negatif korelasyonlar ise kırmızı çizgilerle gösterilmiş, böylece değişkenler arasındaki etkileşimler netleştirilmiştir. Ayrıca, merkezi konumda bulunan değişkenler belirlenerek, bunların diğer değişkenler üzerindeki etkileri analiz edilmiştir. Bu yaklaşım, teorik modellerin geçerliliğini değerlendirmek ve değişkenler arasındaki dinamikleri daha iyi anlamak için önemli bir araç sağlamaktadır. Elde edilen bulgular; kariyer danışmanlığı, eğitim ve politika geliştirme gibi alanlarda daha etkili stratejiler oluşturmak için rehber niteliğinde olabilir. Analiz sürecinde JASP programı kullanılmış olup, sonuçlar Şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1.

Ağ Analizi



*Not:* NI: Negatif Kimlik; PI: Pozitif Kimlik; SM: Kendi Kendini Yönetme; AAV: Değerlere Göre Hareket Etme; PSM: Psikolojik Hareketlilik; PHM: Fiziksel Hareketlilik; PFT: Psikolojik Esneklik Toplam

Şekil 1, değişkenler arasındaki ilişkileri görselleştiren bir ağ analizi modelini göstermektedir. Ağ analizi, değişkenler arasındaki bağları belirginleştirmek ve bu değişkenlerin birbirleriyle olan etkileşimlerini anlamak amacıyla kullanılmıştır. Şekilde; mavi çizgiler pozitif korelasyonları, kırmızı çizgiler ise negatif korelasyonları temsil etmektedir. Çizgilerin kalınlığı ise; korelasyon katsayılarının büyüklüğünü göstermektedir. Analiz sonuçları, Kendi Kendini Yönetme (SM) değişkeninin ağın merkezi düğümlerinden biri olduğunu göstermektedir. SM ile Değerlere Göre Hareket Etme (AAV) arasında güçlü bir pozitif korelasyon olduğu görülmektedir. Bu ilişki, öz düzenleme becerileri yüksek bireylerin, değerlerine bağlı kararlar alma eğiliminde olduğunu desteklemektedir. Olumlu Kimlik (PI) ile SM arasında da anlamlı ve pozitif bir ilişki gözlemlenmiştir, bu da kendini yönetme becerileri yüksek bireylerin daha güçlü bir kimlik algısına sahip olabileceğini göstermektedir. Bununla birlikte, SM ile Olumsuz Kimlik (NI) arasında anlamlı ve negatif bir korelasyon bulunmuştur. Yani düşük öz düzenleme becerilerinin, bireyin kendisini olumsuz bir kimlik algısıyla tanımlama olasılığını artırabileceği söylenebilir. Ayrıca,

Psikolojik Hareketlilik (PSM) ve Fiziksel Hareketlilik (PHM) değişkenlerinin ağda önemli bağlantılara sahip olduğu, bu değişkenlerin hem SM hem de AAV ile pozitif ilişkili olduğu görülmektedir. Son olarak, Psikolojik Esneklik (PFT) değişkeni ağın çevresel bir düğümü olarak daha zayıf bağlantılar göstermektedir. NI ve PFT arasındaki negatif korelasyon dikkat çekici olup, olumsuz kimlik algısının psikolojik esneklik üzerinde baskılayıcı bir etkisi olabileceğine göstermektedir.

Olumsuz kimlik algısı, psikolojik hareketlilik, fiziksel hareketlilik ve psikolojik esneklik değişkenlerinin çok yönlü kariyer tutumunda kendi kendini yönetme stilini yordamasına ilişkin Çoklu Regresyon Analizi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

**Tablo 4.**

*Kendi Kendini Yönetmenin Yordayıcılarına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları*

| Model                          | <i>B</i> | <i>SE<sub>B</sub></i> | <i>β</i> | <i>t</i> | <i>p</i> | <i>Tolerans Değerleri</i> | <i>Varyans Büyütme Faktörü</i> |
|--------------------------------|----------|-----------------------|----------|----------|----------|---------------------------|--------------------------------|
| <b>Olumlu kimlik</b>           | .17      | .03                   | .25      | 4.90     | .00**    | .77                       | 1.30                           |
| <b>Olumsuz kimlik</b>          | -.04     | .02                   | .07      | -1.5     | .12      | .84                       | 1.18                           |
| <b>Psikolojik hareketlilik</b> | .15      | .03                   | .21      | 4.4      | .00**    | .87                       | 1.14                           |
| <b>Fiziksel hareketlilik</b>   | .08      | .04                   | .08      | 1.7      | .08      | .92                       | 1.08                           |

**\*\*p<.01, \*p<.05, R=.43, F=29.39, R<sup>2</sup>= .19, Düzeltilmiş R<sup>2</sup>=.18**

Tablo 4'te görüldüğü gibi; çalışanlarda kendi kendini yönetmenin yordayıcılarını belirlemeye yönelik yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; olumlu kimlik algısının ( $\beta=.25$ ,  $p<.01$ ) ve psikolojik hareketliliğin ( $\beta=.21$ ,  $p<.01$ ) kendi kendini yönetme stilini anlamlı bir şekilde açıkladığı tespit edilmiştir. Bunun yanında; fiziksel hareketliliğin ( $\beta=.05$ ,  $p>.05$ ) ve olumsuz kimlik algısının ( $\beta=.07$ ,  $p>.05$ ) kendi kendini yönetme stilini anlamlı bir şekilde yordamadığı sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak, olumlu kimlik algısının ve psikolojik hareketliliğin çalışanların kendi kendini yönetmesini %18 oranında anlamlı bir şekilde açıkladığı tespit edilmiştir.

#### 4. Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada yetişkin bireylerin çok yönlü kariyer tutumları, kimlik algıları ve psikolojik esneklik düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemek için korelasyonel model kullanılmıştır. Araştırma sonucunda çok yönlü kariyer alt boyutlarından olan kendi kendini yönetme ile olumlu kimlik arasında pozitif yönlü, olumsuz kimlik arasında ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca, olumlu kimlik algısının kendi kendini yönetmenin anlamlı bir yordayıcısı olduğu ancak olumsuz kimlik algısının anlamlı bir yordayıcı olmadığı saptanmıştır. Alan yazınında yer alan çalışmalar incelendiğinde, Tarhan'ın (2019) yapmış olduğu çalışmada; olumlu kimlik özellikleri olan dışadönüklük, uzlaşılabilirlik, öz disiplin, ve deneyime açıklık ile çok yönlü kariyer

alt boyutlarından kendi kendini yönetme arasında pozitif yönlü; olumsuz kimlik özelliği olan nevrotiklik ile ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunması araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir. Yine; Hirschi, Niles ve Akos'un (2011) ve Martincin ve Stead'ın (2015) yapmış oldukları farklı çalışmalarda nevrotiklik ile çok yönlü kariyer tutumu ve alt boyutları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunması araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir. Ibarra'nın (2003) kimliklerin yaparak yaşayarak öğrenme yoluyla geliştiğini savunan görüşü, bu ilişkilerin bireylerin kendi yönetim becerilerini geliştirmede önemli bir etken olduğunu göstermektedir. Hayes ve Smith (2005) ile Hoare ve diğerleri (2012); öz-yönetim becerilerinin, bireyin kimlik algısı ile uyum içinde daha pratik yeniliklere ve bağlılık yaklaşımına ilham kaynağı sunduğunu belirtmektedir. Luken ve De Folter (2019) ise kimlik algısının, özellikle olumlu kimlik algısının, bireylerin öz-yönetim becerilerini anlamlı şekilde etkilediğini destekleyen bir çerçeve sunmaktadır. Olumsuz kimlik algısının; kendi kendini yönetme üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmaması, bu sürecin daha çok olumlu kimlik inşasına dayalı olduğunu ve bireylerin olumlu bir kimlik algısı geliştirmelerinin öz-yönetim becerilerinde kritik bir rol oynadığını göstermektedir.

Yapılan bu çalışmada; ayrıca çok yönlü kariyer alt boyutlarından kendi kendini yönetme ile psikolojik ve fiziksel hareketlilik arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Psikolojik hareketliliğin kendi kendini yönetmenin anlamlı bir yordayıcısı olduğu ancak fiziksel hareketliliğin anlamlı bir yordayıcı olmadığı saptanmıştır. Alan yazınında yer alan çalışmalar incelendiğinde; kendi kendini yönetme ile psikolojik ve fizyolojik hareketlilik arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunması araştırma bulgularını destekler niteliktedir (Kale ve Günel, 2022; Özer ve Kale, 2020; Tarhan Över ve Ersoy Kart, 2021; Volmer ve Spurk, 2011; Wiernik ve Kostal, 2019). Aynı araştırma bulguları; kendi kendini yönetme ile psikolojik hareketlilik arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu, ancak fiziksel hareketliliğin bu bağlamda anlamlı bir yordayıcı olmadığını ortaya koymuştur. Hall (2002), değişken kariyer yöneliminin bireylerin psikolojik esnekliğini artırarak kendi kendini yönetme becerilerini geliştirdiğini belirtmiştir. Ayrıca; Briscoe ve Hall (2006), bireylerin psikolojik hareketlilik eğilimlerinin, kariyer kararlarını bağımsız bir şekilde yönetme becerileriyle doğrudan ilişkili olduğunu, ancak fiziksel hareketlilik gibi dışsal faktörlerin bu süreçte daha sınırlı bir rol oynadığını vurgulamıştır. Bu durum, bireylerin psikolojik hareketliliği içsel bir dinamik olarak kullanarak kariyerlerinde daha aktif bir kontrol sağladığını, ancak fiziksel hareketliliğin bu süreçte daha çok çevresel faktörlere bağlı kaldığını açıklamaktadır.

Araştırmanın sonuçları; bireylerin kimlik algıları, çok yönlü kariyer tutumları ve psikolojik esneklik düzeyleri arasındaki ilişkilerin karmaşık ve çok boyutlu bir yapıya sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Olumlu kimlik algısının; bireylerin kendi kendini yönetme becerileri üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu, bunun aksine olumsuz kimlik algısının bu bağlamda anlamlı bir etkisinin bulunmadığı saptanmıştır. Bu durum, bireylerin olumlu kimlik algıları inşa etmesinin, kariyer yönetim becerilerini geliştirmede kritik bir rol oynadığını göstermektedir. Ayrıca; psikolojik hareketlilik ile kendi kendini yönetme arasında pozitif bir ilişki bulunurken, fiziksel hareketliliğin bu süreçte anlamlı bir yordayıcı olmadığı belirlenmiştir. Bu bulgu, yetişkin bireylerin kariyer yolculuklarında psikolojik esneklik ve içsel motivasyon gibi faktörlerin dışsal faktörlerden daha etkili olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak; bireylerin olumlu kimlik algılarını ve psikolojik hareketliliklerini geliştirebilecek stratejilere odaklanması, kariyer yönetim becerilerini artırmada etkili bir yaklaşım sunmaktadır. Bu bağlamda, bireylerin kendilerini yönetme becerilerinin desteklenmesi hem kişisel hem de profesyonel yaşamlarında daha sürdürülebilir başarılar elde etmelerini sağlayabilir.

Araştırma bulguları doğrultusunda; bireylerin kimlik algıları, psikolojik hareketlilik ve kendi kendini yönetme becerileri arasındaki ilişkileri desteklemek için çeşitli öneriler sunulabilir. Öncelikle, olumlu kimlik algısını geliştirmek amacıyla bireylerin öz farkındalıklarını artıracak eğitim programları düzenlenebilir. Bu programlar, bireylerin güçlü yönlerini tanımalarına ve olumsuz kimlik özelliklerini yönetmelerine yardımcı olacak öz değerlendirme araçları ve

rehberlik içeriklerini içermelidir. Psikolojik hareketlilik becerilerini desteklemek için bireylerin değişen koşullara uyum sağlamalarını kolaylaştıracak atölye çalışmaları ve grup terapileri sunulabilir. Bu çalışmalar, bireylerin esnekliklerini artırarak belirsizlik durumlarında daha etkili kararlar almalarına katkı sağlayabilir. Ayrıca, bireylerin kariyer yönetimi becerilerini güçlendirmek için mentorluk programları hayata geçirilebilir. Bu programlar, deneyimli bireylerin, özellikle genç çalışanlara kariyerlerini nasıl yönetecekleri konusunda rehberlik etmesini sağlayabilir. Eğitim ve iş ortamlarında, bireylerin öz yönetim becerilerini geliştirmelerini destekleyen uygulamalar teşvik edilmelidir. Örneğin; bireylerin zaman yönetimi, hedef belirleme ve öz disiplin gibi becerilerini geliştirmelerine yardımcı olacak eğitim modülleri tasarlanabilir. Son olarak, bireylerin psikolojik hareketlilik ve olumlu kimlik algısını destekleyen sosyal destek sistemlerinin geliştirilmesi önerilmektedir. Aile, arkadaşlar ve meslektaşların bu süreçte bireyleri cesaretlendirmesi ve olumlu geri bildirim sağlaması, kariyer yönetiminde daha başarılı sonuçlara yol açabilir. Bu tür stratejiler, bireylerin hem kişisel hem de mesleki yaşamlarında daha tatmin edici ve sürdürülebilir bir başarı elde etmelerine katkıda bulunabilir.

**Etik Komite Onayı:** Bu araştırma için İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Araştırma ve Yayın Etik Kurulundan 03.02.2025 tarihinde 2025-01 sayılı oturumundan 36 nolu karar ile izin alınmıştır.

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Yazar Katkıları:** Yazarlar; bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve yayımlanması için eşit düzeyde katkı sağlamışlardır.

**Çıkar Çatışması:** Yazar(lar); bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve yayımlanmasına ilişkin herhangi bir potansiyel çıkar çatışması beyan etmemiştir.

**Finansal Destek:** Yazar(lar); bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve yayımlanması için herhangi bir finansal destek almamıştır.

**Yapay Zekâ Kullanımı Bildirimi:** Yazarlar, bu makalenin dil gramer kontrolü için Grammarly ve Quilbot yapay zekâ araçlarından faydalanmıştır.

### Kaynakça

- Arthur, M. B., & Rousseau, D. (2001). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. Oxford University Press.
- Bauman, Z. (1998). From pilgrim to tourist: A short history of identity. In S. Hall & P. du Gay (Eds.), *Questions of cultural identity* (pp. 19-36). Sage Publications.
- Berghoff, C. R., McDermott, M. J., & Dixon-Gordon, K. L. (2018). Psychological flexibility moderates the relationship between PTSD symptoms and daily pain interference. *Personality and Individual Differences*, 124, 130–134. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.12.012>
- Bianchi, S. M., Robinson, J. P., & Milkie, M. A. (2006). *Changing rhythms of American family life*. Russell Sage Foundation.
- Biemann, T., Zacher, H., & Feldman, D. C. (2012). Career patterns: A twenty-year panel study. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 159–170. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.06.003>
- Bilgin, N. (2007). *Kimlik İnşası*. Aşina Kitaplar.
- Bluett, E. J., Homan, K. J., Morrison, K. L., Levin, M. E., & Twohig, M. P. (2014). Acceptance and commitment therapy for anxiety and OCD spectrum disorders: An empirical review. *Journal of Anxiety Disorders*, 28(6), 612–624. <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2014.06.008>
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 4–18. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.002>
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 30–47. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.003>
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (2. Basım). Pegem Akademi.
- Cabrera, E. F. (2007). Opting out and opting in: Understanding the complexities of women's career transitions. *Career Development International*, 12(3), 218–237. <https://doi.org/10.1108/13620430710745872>
- DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 307–324. <https://www.jstor.org/stable/2488429>
- Dubar, C. (1991). *La socialisation: Construction des identités sociales et professionnelles*. Armand Colin.
- Eby, L. T., & Buch, K. (1995). Job loss as career growth: Responses to involuntary career transitions. *The Career Development Quarterly*, 44(1), 26–42. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1995.tb00526.x>
- Erikson, E. H. (1956). The problem of ego identity. *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 4(1), 56–121. <https://doi.org/10.1177/000306515600400104>
- Ersanlı, K., & Şanlı, E. (2015). Self-perceived Identity Scale: A scale development study. *American International Journal of Social Science*, 4(6), 184–194.
- Francisa, A. W., Dawson, D. L., & Golijani-Moghaddam, N. (2016). The development and validation of the Comprehensive assessment of Acceptance and Commitment Therapy

- processes (CompACT). *Journal of Contextual Behavioral Science*, 5(3), 134-145. <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2016.05.003>
- Fromm, E. (1995). *Erdem ve mutluluk: Ahlâk psikolojisi üzerine bir inceleme* (A. Yörükân, Çev.; 3. basım). Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Gaukroger, C. E. D. (2018). *The role of psychological flexibility within detection and regulation of emotion* (Doctoral dissertation). Leeds University, UK.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity: Self and society in the late modern age*. Stanford University Press.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92. <https://psycnet.apa.org/doi/10.2307/20159186>
- Grimland, S., Vigoda-Gadot, E., & Baruch, Y. (2012). Career attitudes and success of managers: The impact of chance event, protean, and traditional careers. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(6), 1074-1094. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.560884>
- Gubler, M., Arnold, J., & Coombs, C. (2014). Reassessing the protean career concept: Empirical findings, conceptual components, and measurement. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 23-40. <https://doi.org/10.1002/job.1908>
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 8-16. <https://www.jstor.org/stable/4165349>
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Sage.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>
- Hall, D. T. (2006). *Careers in and out of organizations*. Sage.
- Hall, D. T., & Moss, J. E. (1998). The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt. *Organizational Dynamics*, 26(3), 22-37. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(98\)90012-2](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(98)90012-2)
- Harris, R. (2016). *ACT'i kolay öğrenmek: İlkeler ve ötesi için hızlı bir başlangıç* (H. T. Karatepe & K. F. Yavuz, Çev.; 1. baskı). Litera Yayıncılık.
- Hayes, C., & Duckworth, M. P. (2006). Acceptance and commitment therapy and traditional cognitive behavior therapy approaches to pain. *Cognitive and Behavioral Practice*, 13(3), 185-187. <https://doi.org/10.1016/j.cbpra.2006.04.002>
- Hayes, S. C., & Smith, S. (2005). *Get out of your mind & into your life: The new acceptance & commitment therapy*. New Harbinger Publishing.
- Hayes, S. C., Luoma, J. B., Bond, F. W., Masuda, A., & Lillis, J. (2006). Acceptance and commitment therapy: Model, process and outcomes. *Behavior Research and Therapy*, 44(1), 1-25. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2005.06.006>
- Hayes, S. C., Villatte, M., Levin, M., & Hildebrandt, M. (2011). Open, aware, and active: Contextual approaches are an emerging behavioral and cognitive therapy trend. *Annual Review of Clinical Psychology*, 7, 141-168. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev-clinpsy-032210-104449>
- Hirschi, A., Niles, S. G., & Akos, P. (2011). Engagement in adolescent career preparation: Social support, personality and the development of choice decidedness and congruence. *Journal of Adolescence*, 34(1), 173-182. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2009.12.009>

- Hoare, P. N., McIlveen, P., & Hamilton, N. (2012). Acceptance and commitment therapy (ACT) as a career counselling strategy. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 12(3), 171-187. <https://doi.org/10.1007/s10775-012-9224-9>
- Ibarra, H. (2003). *Working identity: Unconventional strategies for reinventing your career*. Harvard Business School Press.
- İnandi, Y., Özkan, S., Peker, S., & Atik, Ü. (2009). Kadın öğretmenlerin kariyer geliştirme engelleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 77-96.
- Jenkins, R. (2014). *Social identity*. Routledge.
- Kale, E., & Günel, G. (2022). Turist rehberlerinin çok yönlü / sınırsız kariyer tutumlarının kariyer başarıları ve kariyer bağlılığına etkisi. *Ahi Evran Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(3), 872-887. <https://doi.org/10.31592/aeusbed.1106764>
- Kale, E., & Özer, S. (2012). İşgörenlerin çok yönlü ve sınırsız kariyer tutumları: Hizmet sektöründe bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(2), 173-196.
- Kanfer, R., Wanberg, C., & Kantrowitz, T. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 837-855. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.837>
- Karaduman, S. (2010). Modernizmden postmodernizme kimliğin yapısal dönüşümü. *Journal of Yaşar University*, 17(5), 2886-2899.
- Karakuş, S. (2020). *Otantiklik ve yaşam doyumunun aleksitimi ile açıklanmasında psikolojik esnekliğin aracı rolü* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Mersin Üniversitesi.
- Karakuş, S., & Akbay, S. E. (2020). Psikolojik Esneklik Ölçeği: Uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 32-43.
- Kashdan, T. B., & Jonathan, R. (2010). Psychological flexibility as a fundamental aspect of health. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 865-878. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2010.03.001>
- Kul, A., & Türk, F. (2020). Kabul ve Adanmışlık Terapisi (ACT) üzerine bir derleme çalışması. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 10(16), 3373-3805. <https://doi.org/10.26466/opus.741907>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557-568. <https://doi.org/10.1037/a0033446>
- Luoma, J. B., Hayes, S. C., & Walser, R. D. (2010). *Learning ACT: An acceptance & commitment therapy skills-training manual for therapists*. New Harbinger Publications.
- Luken, T., & De Folter, A. (2019). Acceptance and commitment therapy fuels innovation of career counselling. In N. Arthur, R. Neault, & M. McMahon (Eds.), *Career theory and models at work: Ideas for practice* (pp. 195-206). CERIC (Canadian Education and Research Institute for Counselling).
- Mainiero, L. A., & Sullivan, S. E. (2005). Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the "opt-out" revolution. *Academy of Management Executive*, 19, 106-123.
- Marcia, J. E. (1966). Development and validation of ego-identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3(5), 551-558. <https://doi.org/10.1037/h0023281>
- Martincin, K. M., & Stead, G. B. (2015). Five-factor model and difficulties in career decision making: A meta-analysis. *Journal of Career Assessment*, 23, 3-19. <https://doi.org/10.1177/1069072714523081>



- May, R. (1983). *The discovery of being: Writings in existential psychology*. W. W. Norton & Company.
- Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2017). Understanding and applying theories of career development. In *Career development interventions* (pp. 32-69). Pearson.
- Özçelik, M. K. (2024). Çalışma hayatında kadının yeri ve kariyer gelişim engelleri. *The Journal of Academic Social Science*, 52(52), 49-70.
- Özer, S., & Kale, E. (2020). The relationship among protean career, boundaryless career, career satisfaction, perceived employability and turnover intention. *International Journal of Eurasia Social Sciences*, 41, 956-1003. <https://doi.org/10.35826/ijoess.2644>
- Röcke, C., & Brose, A. (2013). Intraindividual variability and stability of affect and well-being: Short-term and long-term change and stabilization processes. *GeroPsych: The Journal of Gerontopsychology and Geriatric Psychiatry*, 26(3), 185-199. <https://doi.org/10.1024/1662-9647/a000094>
- Rutherford, J. (1998). *The art of life: On living, love and death*. Pluto Press.
- Santrock, J. W. (2015). *Yaşam boyu gelişim: Gelişim psikolojisi: Life-span development*. Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık.
- Schwartz, S. J. (2006). A theory of identity development: Recent developments and issues. *Identity: An International Journal of Theory and Research*, 6(1), 7–22. [https://doi.org/10.1207/s1532706xido601\\_2](https://doi.org/10.1207/s1532706xido601_2)
- Segers, J., Inceoglu, I., Vloeberghs, D., Bartram, D., & Henderickx, E. (2008). Protean and boundaryless careers: A study on potential motivators. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 212–230. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.05.001>
- Söner, O., & Pirim, M. T. (2022, June 13-15). Anne-babaların olumlu ve olumsuz ebeveyn-çocuk ilişkisi, mental iyi oluş ve psikolojik esneklik arasındaki ilişkisinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. 23. *Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi "Sürdürülebilir Kalkınma için Psikolojik Danışma ve Rehberlik"*. İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.
- Söner, O., Dünder, F., Koşar, M., Şarlayan, G., Ece, F., & Kangal, Y. (2024). Eğitim yöneticilerinin kariyer başarılarının sırrı: Sınırsız ve çok yönlü kariyer yoluyla demografik değişkenlerin gücünün keşfi. *Journal of Management Theory and Practices Research*, 5(1), 1-14.
- Strauss, A. L. (1962). *The social psychology of George Herbert Mead*. Phoenix Publishing.
- Sullivan, S. E. (1999). The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of Management*, 25, 457-484. <https://doi.org/10.1177/014920639902500308>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.001>
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542-1571. <https://doi.org/10.1177/0149206309350082>
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers: An introduction to vocational development*. Oxford, England: Harper & Bros.
- Tarhan, E. (2019). *Kadın akademisyenlerin sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumları: Kişilik ve toplumsal cinsiyet rolleri açısından bir inceleme* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi.



- Tarhan Över, E., & Ersoy Kart, M. (2021). Kadın akademisyenlerin sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumlarının kişilik açısından incelenmesi. *İş ve İnsan Dergisi*, 8(1), 73-90. <https://doi.org/10.18394/iid.732033>
- Toprak, T. B., Arıcak, O. T., & Yavuz, K. F. (2020). Tıp fakültesi öğrencilerinde tükenmişlik derecesi psikolojik esneklik ve değerler arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Bilişsel Davranışçı Psikoterapi ve Araştırmalar Dergisi*, 9(1), 16-27. <https://doi.org/10.5455/JCBPR.26978>
- Turner, J. H. (2019). *On human nature: The biology and sociology of what made us human*. Routledge.
- Valcour, P. M., & Tolbert, P. S. (2003). Gender, family, and career in the era of boundarylessness: Determinants and effects of intra- and inter-organizational mobility. *International Journal of Human Resource Management*, 14(5), 768-787. <https://doi.org/10.1080/0958519032000080794>
- Volmer, J., & Spurk, D. (2011). Protean and boundaryless career attitudes: Relationships with subjective and objective career success. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 43(3), 207-218.
- Vupa, Ö., & Gürünlü Alma, Ö. (2008). Doğrusal regresyon çözümlemesinde çoklu bağlantı probleminin sapan değer içeren küçük örneklemelerde incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Fen Dergisi*, 31, 97-107.
- Waters, L., Briscoe, J. P., Hall, D. T., & Wang, L. (2014). Protean career attitudes during unemployment and reemployment: A longitudinal perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 405-419. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.03.003>
- Waters, L. E., & Moore, K. A. (2002). Self-management and coping at work. In R. G. Lord, R. J. Klimoski, & R. Kanfer (Eds.), *Emotions in the workplace: Understanding the structure and role of emotions in organizational behavior* (pp. 225–250). Jossey-Bass.
- Wiernik, B. M., & Kostal, J. W. (2019). Protean and boundaryless career orientations: A critical review and meta-analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 66(3), 280-307. <http://dx.doi.org/10.1037/cou0000324>
- Yavuz, K. F. (2015). Kabul ve kararlılık terapisi (ACT) genel bir bakış. *Türkiye Klinikleri*, 8(2), 21-2

## Predictors of Self-Directedness: Perception of Identity, Boundaryless Career, and Psychological Flexibility

**Osman SÖNER, İstanbul Sabahattin Zaim University, ORCID ID: 0000-0001-9741-5357**

**Hazel DURU, Bursa Uludağ University, ORCID ID: 0000-0002-1669-6407**

### Highlights

- Positive self-concept significantly predicts self-regulation.
- Psychological mobility is an important predictor of self-management.
- Negative self-perception is negatively related to self-management.
- Physical mobility does not significantly predict self-management.
- Self-perception and psychological flexibility play a critical role in career attitudes.

### Abstract

*In this study, a correlational model was used to examine the relationships between adult individuals' boundaryless and protean career attitudes, identity perceptions, and psychological flexibility levels. The sample of the study consisted of 393 adult individuals aged 18-61 who were actively participating in the workforce. The study utilized the "Personal Information Form" created by the researchers, along with the "Boundaryless and Protean Career Scale," "Identity Perception Scale," and "Psychological Flexibility Scale," which had previously undergone validity and reliability studies. The study found a low-level, negative, statistically significant relationship between negative identity perception and the variables of self-management and acting according to values. A moderate, positive, statistically significant relationship was found between positive identity perception and the variables of self-management and acting according to values. In addition, there is a low level of positive correlation between positive identity perception and psychological mobility and physical mobility variables. It was determined that there is a positive correlation between the self-management variable and psychological mobility and physical mobility variables, and a negative correlation between psychological flexibility. A negative and significant relationship was found between psychological mobility and psychological flexibility variables. When the results of the multiple regression analysis were examined, it was determined that positive identity perception and psychological mobility significantly predicted self-management style. In addition, it was concluded that physical mobility did not significantly predict self-management style.*

**Keywords:** Protean career, perception of identity, boundaryless career, psychological flexibility

### Suggested Citation

Söner, O., & Duru, H. (2025). Predictors of self-management: Identity perception, boundaryless career, and psychological flexibility. *İnönü University Journal of Education*, 26(2), 1110-1143. DOI: 10.17679/inuefd.1638088

*This article was presented as an abstract oral presentation at the 7th ASOS International Social Sciences Symposium held at İstanbul Sabahattin Zaim University on 13-15 December 2024.*



İnönü University  
Journal of the Faculty of  
Education  
Vol 26, No 2, 2025  
pp. 1110-1143  
[DOI](#)  
10.17679/inuefd.1638088

[Article Type](#)  
Research Article

[Received](#)  
11.02.2025

[Accepted](#)  
28.07.2025

## 1. Introduction

With its rapidly changing dynamics and uncertainties, today's business world may require individuals to be more proactive and flexible in managing their careers. Protean and Boundaryless career models that transcend the boundaries of traditional career approaches enable individuals to move freely between different sectors and roles. In contrast, the individual's internal resources can play a decisive role in this process. In particular, psychological flexibility supports individuals' ability to adapt to changing conditions and make value-based decisions. At the same time, identity perception can guide individuals in understanding themselves and clarifying their goals during their career journey. However, how these elements shape individuals' careers and affect their self-management skills has not been sufficiently explored. This research aims to contribute to developing innovative strategies at both the individual and organizational levels by examining how self-management skills in individuals' protean career attitudes are influenced by fundamental factors such as identity perception, boundaryless career, and psychological flexibility.

### 1.1. Protean Career

A "protean career" refers to individuals managing their careers by making flexible transitions between different sectors, job roles, and working models (Söner et al., 2024). First defined by Hall (1998), this concept allows individuals to shape their careers in line with their skills, values, and interests. At the core of this career model are the concepts of "self-management" and "acting in accordance with one's values," enabling individuals to manage their careers independently of the organization (Briscoe and Hall, 2006; Volmer and Spurk, 2011). In today's uncertain and rapidly changing business world, individuals must achieve job and life satisfaction in line with their values (Sullivan and Baruch, 2009; Greenhaus and Powell, 2006). A protean career prioritizes the individual's internal sources of motivation (such as job satisfaction and development) while reducing dependence on external success criteria (Segers et al., 2008; Grimland et al., 2012) and provides security while meeting the individual's growth needs (Hall, 2004; Waters et al., 2014). According to the protean career approach, the responsibility for learning and developing skills lies with the individual (Söner, 2024). As can be seen, in this context, the concept of a protean career is an important element for lifelong career development. Considering that career development continues throughout life, individuals' ability to flexibly create options for themselves and pursue careers appropriate to their values and competencies is a continuous cycle. Indeed, Super (1957) demonstrated in his lifelong life-span theory that individuals' career development continues throughout their entire lives and that career development can be supported throughout life with effective and functional developmental interventions (Niles and Harris-Bowlsbey, 2017).

"Self-management" refers to individuals independently setting goals and achieving them within a protean career model (Hall, 2004). Hall and Moss (1998) emphasize that this model encourages individuals to manage their careers according to their values. Briscoe and Hall (2006) define self-management as one of the fundamental dimensions of a protean career, enabling individuals to determine their career path according to their values and priorities. Individuals with high self-management skills can increase job satisfaction and success by gaining career flexibility (Segers et al., 2008). Waters and Moore (2002) note that this skill enables individuals to achieve their career goals with sustainable motivation. Lent and Brown (2013) highlight the importance of personal competencies such as self-efficacy and goal setting. In conclusion, self-management emerges as an important resource that enables individuals to build flexible, value-oriented, and proactive careers.

Research on the protean career approach shows that this model positively affects individuals' job satisfaction and career success. For example, Volmer and Spurk (2011) found that individuals with a protean career attitude have higher job and life satisfaction. It is

emphasized that managing one's career in line with one's values positively affects motivation and self-esteem (Grimland et al., 2012). Additionally, studies conducted on individuals who have experienced job loss indicate that a protean career approach enables individuals to cope more effectively with such challenges (Eby and Buch, 1995; Gubler et al., 2014). These individuals found opportunities to assess themselves and make new plans during their period of unemployment. However, Kanfer et al. (2001) noted that unemployment can lead to a loss of self-esteem in some individuals, which can have negative effects in the absence of individual values and job autonomy. Briscoe and Hall (2006) stated that a protean career approach helps individuals adapt to the uncertain nature of the workplace, thereby contributing to increased career success. Söner et al. (2024) concluded in their study with education managers that boundaryless and protean careers significantly explain the subjective career success of education managers. Kale and Günel (2022) found in their study with tourist guides that acting according to the values of a protean career has a negative and significant effect on career commitment, while the sub-dimension of self-management has a positive and significant effect on career commitment.

### **1.2. Boundaryless Career**

The boundaryless career has emerged in the modern business world as an approach based on individual competencies and continuous learning that transcends boundaries (Söner et al., 2024). The literature defines it as a series of job opportunities in which the individual is not limited to a single organization or position (Arthur and Rousseau, 1994; DeFillippi and Arthur, 1994). The concept of "boundary" here refers to the ability of individuals to freely shape their career paths without being limited to a fixed profession, position, or organization. Today, employees evaluate different career opportunities rather than being restricted to a single organization or position. Arthur and Rousseau (2001) detail the concept of the boundless career with six main elements: 1. The ability of employees to move beyond the boundaries of different employers (e.g., labor mobility in Silicon Valley), 2. Being marketable and valid outside the current organization (e.g., academia), 3. Continuity of external connections and information sources, 4. Breaking traditional hierarchy and career development patterns, 5. Rejecting career opportunities for personal or family reasons, 6. Developing a perception of a boundaryless future despite structural constraints. Sullivan and Arthur (2006) define a boundaryless career in two dimensions: physical mobility and psychological mobility. Physical mobility refers to an individual making concrete changes in their career by transitioning to different jobs or sectors. Psychological mobility, conversely, refers to an individual's perception of their capacity to make such transitions. Individuals desire richness and diversity in their work environment and trust in their ability to make these transitions (Sullivan and Arthur, 2006). Employees can demonstrate psychological mobility without physically leaving their workplace. The boundaryless career stands out from the traditional career with its shorter duration, uncertainty, and variability, and includes flexible models such as project-based, part-time, or freelance work. Individuals can choose these flexible models by stepping outside the traditional career structure. While a limitless career may be a choice for some individuals, it may become a necessity for others due to challenging factors such as job loss or position changes (Sullivan, 1999). Employees sometimes take a break from their careers or turn to project-based work because they are forced to do so. Research shows that women change jobs more often (Valcour and Tolbert, 2003), take breaks from their careers (Cabrera, 2007), and reduce their working hours (Bianchi, Robinson, and Milkie, 2006; Mainiero and Sullivan, 2005), that part-time workers are predominantly women and therefore have interrupted/fragmented careers (Biemann, Zacher, and Feldman, 2012). This situation reveals that women are more active than men in the physical mobility dimension of boundaryless careers. Similarly, in the domestic literature, Özçelik (2017) examined the barriers to women's career development and found that women are relatively underrepresented in the workforce, hold fewer managerial positions and technical jobs, and face the glass ceiling barrier. In their study examining the barriers to career development for

female teachers, Inandı and others (2009) found that female teachers face more challenges in their career development due to family reasons (childcare, home life, etc.).

### **1.3. Perception of Identity**

Identity development is a variable and dynamic process shaped by an individual's interaction with their social environment. Using a psychoanalytic approach, Erikson stated that a sense of identity is a fundamental requirement of human nature and that adolescents experience identity formation or role confusion conflicts during adolescence (Erikson, 1956). Individuals decide who they are and how to direct their lives during this process. However, those who fail to develop a consistent identity risk becoming isolated from society or overly identifying with their social identity (Marcia, 1966). Marcia expanded on Erikson's theory, arguing that self-discovery and forming a healthy identity are developmentally inevitable (Marcia, 1966). Identity is a meaningful connection between the individual and their environment, providing continuity between the past, present, and future (Rutherford, 1998; Dubar, 1991). Identity development is shaped by the insights gained through lifelong learning and experience and is open to change (Bilgin, 2007; Santrock, 2015). While Fromm defines identity as an existential need, Mead states that the individual meets this need by looking at themselves from the outside through social relationships (Fromm, 1995; Strauss, 1962). Similarly, Rollo May states that constructing identity requires a meaningful effort to prevent the individual from becoming alienated from themselves (May, 1983). Bauman evaluates identity as an escape from uncertainty and draws attention to the individual's need to define themselves and their boundaries (Bauman, 1998). Turner (2019) and Jenkins (2014) argue that identity reflects an individual's social affiliations but is constantly renewed as social structures change. Schwartz (2006) and Giddens (1991) emphasize that identity is a dynamic process shaped by an individual's life story and social context. Therefore, identity is not a fixed structure but a phenomenon shaped by the individual's social categories, cultural values, and life story and constantly changing (Giddens, 1991; Jenkins, 2014; Karaduman, 2010; Schwartz, 2006). Identity development is shaped as a dynamic process through interaction with the individual's social environment and continuously changes throughout life. This process involves the individual redefining their social affiliations and personal identity by establishing meaningful connections between the past, present, and future.

### **1.4. Psychological Flexibility**

Psychological flexibility is an individual's ability to adapt to internal and external conditions and change or maintain their behavior in line with their values (Hayes et al., 2011; Luoma, Hayes, & Walser, 2010). Developed in the context of Acceptance and Commitment Therapy (ACT), this concept involves the individual accepting their experiences with attention and openness, connecting with the present moment without being stuck in the past or future, and engaging in actions consistent with their values (Hayes et al., 2006; Harris, 2016). The six core dimensions of psychological flexibility are acceptance, cognitive defusion, flexible engagement with the present moment, observing self, values, and value-oriented actions (Luoma, Hayes, & Walser, 2010; Kul & Türk, 2020). These sub-dimensions enable individuals to restructure their mental resources, develop functional coping strategies for challenges, and improve their quality of life (Kashdan and Jonathan, 2010; Toprak et al., 2020). Psychological flexibility enables individuals to accept challenging life experiences rather than trying to change them, directing them toward their values, and it is stated that this process has positive effects on mental health (Harris, 2016; Gaukroger, 2018; Söner and Pirim, 2022). Individuals with high psychological flexibility exhibit less experiential avoidance in the face of stress, experience less chronic pain and depression, and have better physical and psychological health (Berghoff et al., 2018; Hayes et al., 2006; Röcke and Brose, 2013). Low levels of psychological flexibility, defined as psychological rigidity, are associated with clinical conditions such as depression, anxiety disorders, and psychosis (Yavuz et al., 2015). Furthermore, psychological flexibility has been found to have a positive relationship with well-being and meaningful life, with these individuals

deriving greater satisfaction from life and having a higher quality of life (Bluett et al., 2014; Francisa et al., 2016; Karakuş, 2020). Psychological flexibility refers to an individual's ability to adapt to changing conditions, accept experiences, and take decisive steps in line with their values. This ability enhances an individual's ability to cope with difficulties, thereby supporting mental health and enabling them to derive greater meaning and satisfaction from life.

### **1.5. Present Study**

In today's business world, uncertainty and change have made it imperative for individuals to manage their careers effectively. Versatile and boundaryless career models allow individuals to create flexible transitions between different sectors and roles and to manage their careers independently in line with their values. However, the lack of internal factors such as identity perception, boundaryless career attitudes, and psychological flexibility can cause individuals to experience difficulties in their self-management skills. Psychological flexibility enables individuals to make value-oriented decisions by connecting with their inner selves in the face of difficulties. At the same time, identity perception guides individuals in determining their career goals by recognizing themselves. However, there is limited research on how these elements interact. This study examines factors such as identity perception, boundaryless career attitudes, and psychological flexibility that affect individuals' career self-management skills. The findings will contribute to individual career counseling and organizations seeking to develop effective strategies in the changing business world. Based on this, the research questions have been determined as follows:

1. Is there a meaningful relationship between adult individuals' protean careers, boundaryless careers, identity perceptions, and psychological flexibility?
2. Are adult individuals' protean career attitudes meaningfully predicted by self-management identity perception, boundaryless career, and psychological flexibility?

## **2. Method**

### **2.1. Research Design**

The research was conducted using quantitative research methods. The research used a correlational model to examine the relationships between adult individuals' boundaryless and protean career attitudes, identity perceptions, and psychological flexibility levels. Research conducted to determine the relationships between two or more variables and to obtain information about the cause of the result is called correlational research (Büyüköztürk et al., 2016).

### **2.2. Sample/Research Group**

This study includes a sample of 393 adults (237 women, 156 men, M age = 36.09 years, SD = 14.49) aged between 18 and 61 who are actively engaged in working life. The other demographic characteristics of the participants are presented in Table 1. To ensure the principle of voluntariness, the process was conducted with participants who agreed to participate in the study, and based on this, an appropriate sampling method was selected from among the types of sampling. In the appropriate sampling method, participants are selected from individuals who are easy to reach, suitable for the research, and willing to participate in the study (Büyüköztürk et al., 2016).

**Table 1.**  
*Demographic Characteristics of Participants*

|                           |                          | <i>f</i> | %    |
|---------------------------|--------------------------|----------|------|
| <b>Gender</b>             | <b>Woman</b>             | 237      | 60,3 |
|                           | <b>Man</b>               | 156      | 39,7 |
| <b>Number of Children</b> | <b>No Children</b>       | 193      | 49,1 |
|                           | <b>1 Child</b>           | 30       | 7,6  |
|                           | <b>2 Children</b>        | 78       | 19,8 |
|                           | <b>3 Children</b>        | 57       | 14,5 |
|                           | <b>4 Children</b>        | 16       | 4,1  |
|                           | <b>5 Children</b>        | 13       | 3,3  |
|                           | <b>6 Children</b>        | 5        | 1,3  |
|                           | <b>7 Children</b>        | 1        | 0,3  |
| <b>Educational Status</b> | <b>Literate</b>          | 7        | 1,8  |
|                           | <b>Elementary School</b> | 38       | 9,7  |
|                           | <b>Middle School</b>     | 22       | 5,6  |
|                           | <b>High School</b>       | 48       | 12,2 |
|                           | <b>Associate Degree</b>  | 51       | 13   |
|                           | <b>Graduate</b>          | 197      | 50,1 |
|                           | <b>Post Graduate</b>     | 30       | 7,6  |

### 2.3. Data Collection Tools

**2.3.1. Boundaryless and Protean Career Scale.** The Turkish adaptation of the scale developed by Briscoe et al. (2006) was carried out by Kale and Özer (2012). The scale measures multidimensional and boundaryless career attitudes separately. The protean career attitudes scale consists of 11 statements and is a five-point Likert scale (1: never, 5: always). The reliability coefficient of the protean career scale was found to be .84. The boundaryless career attitudes scale consists of 12 statements and is a five-point Likert-type scale. The reliability coefficient of the boundaryless career scale was found to be .82. The Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) value was found to be 80% for “protean career” and 79% for “boundaryless career.” In addition, it was observed that the goodness-of-fit index values were not examined during the development phase of the measurement tool. In this study, the coefficient of the protean career attitudes scale was found to be .85, while the reliability coefficient of the boundaryless career attitudes scale was .82.

**2.3.2. Perception of Identity Scale.** The scale was developed by Ölçek, Ersanlı, and Şanlı (2015) to assess individuals' perceptions of identity. It consists of two factors, positive identity perception and negative identity perception, and 19 items. The scale is a Likert-type measure rated from 1 (“Strongly Disagree”) to 5 (“Strongly Agree”). The item-total correlation values of the scale range from 0.543 to 0.685. The goodness-of-fit indices of the scale are as follows:  $\chi^2/df = 1.559$ ,  $p < .05$ , CFI = .91, GFI = .91, RMSEA = .047, AGFI = .89, SRMR = .056. The reliability analysis results for the factors of negative and positive identity perceptions were found to be .87 and .86, respectively. This study calculated the reliability coefficients as .81 for negative identity perception and .81 for positive identity perception.

**2.3.4. Psychological Flexibility Scale.** The scale developed by Francis et al. (2016) was adapted into Turkish by Karakuş and Akbay (2020). The scale consists of a total of 28 items and five subdimensions. The sub-dimensions can be listed as follows: values and value-oriented behavior, being in the moment, acceptance, contextual self, and differentiation. In the seven-

point Likert-type scale, 11 items are reverse-coded. High scores indicate a high level of psychological flexibility. The reliability coefficient of the scale was calculated as .79. However, it was observed that the goodness-of-fit index values were not examined during the development phase of the measurement tool. In this study, the reliability coefficient of the scale was found to be .87.

## 2.4. Data Analyses

The data were examined in terms of missing values, outliers, normality, and multicollinearity, and were found to be suitable for parametric tests. The data were reviewed for coding errors, and the scales of participants who left the forms blank were excluded from the evaluation. In the outlier analysis, the Mahalanobis distance value was examined. The VIF and tolerance values were examined for multicollinearity in the final stage. These values are presented in Table 2. In the literature, it is stated that if the VIF value is equal to or greater than 10 (Birkeç and Dodge, 1993; cited in Vupa and Gürünlü Alma, 2008) and the tolerance value is less than .10, there is a significant multicollinearity problem. No multicollinearity was found between the variables. As a result of the examinations, analyses were conducted using 393 data points that met the necessary assumptions for analysis. A correlation analysis was performed using the SPSS 29.0 program to examine the relationship between the variables. JAMOVİ was used to find the values of the confidence intervals at the lower and upper limits of 95%, and JASP was used to describe the relationship through network analysis.

**Table 2.**

*Descriptive Values*

| Variables                          | Skewness | Kurtosis | Durbin-Watson | Cook's |      | Mahalanobis |        |
|------------------------------------|----------|----------|---------------|--------|------|-------------|--------|
|                                    |          |          |               | Min.   | Max. | Min.        | Max.   |
| 1-Positive Identity                | -0,542   | 0,305    |               |        |      |             |        |
| 2- Negative Identity               | 0,305    | -0,395   |               |        |      |             |        |
| 3-Self-Management                  | -0,606   | -0,183   |               |        |      |             |        |
| 4- Psychological Mobility          | -0,251   | -0,347   | 1.900         | .000   | .054 | .046        | 27.613 |
| 5- Physical Activity               | -0,497   | 0,464    |               |        |      |             |        |
| 6- Psychological Flexibility Total | -0,257   | 1,233    |               |        |      |             |        |

## 3. Results

The correlations between the subdimensions of identity perception, protean and boundaryless career attitudes, and psychological flexibility variables were examined using Pearson's moment correlation coefficient, and the results are presented in Table 3.

**Table 3.**

*Pearson's Moment Correlation Coefficients Between Variables*

| Variables | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Confidence Intervals |              |  |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|----------------------|--------------|--|
|           |   |   |   |   |   |   |   |                      |              |  |
|           |   |   |   |   |   |   |   | 95% CI Upper         | 95% CI Lower |  |

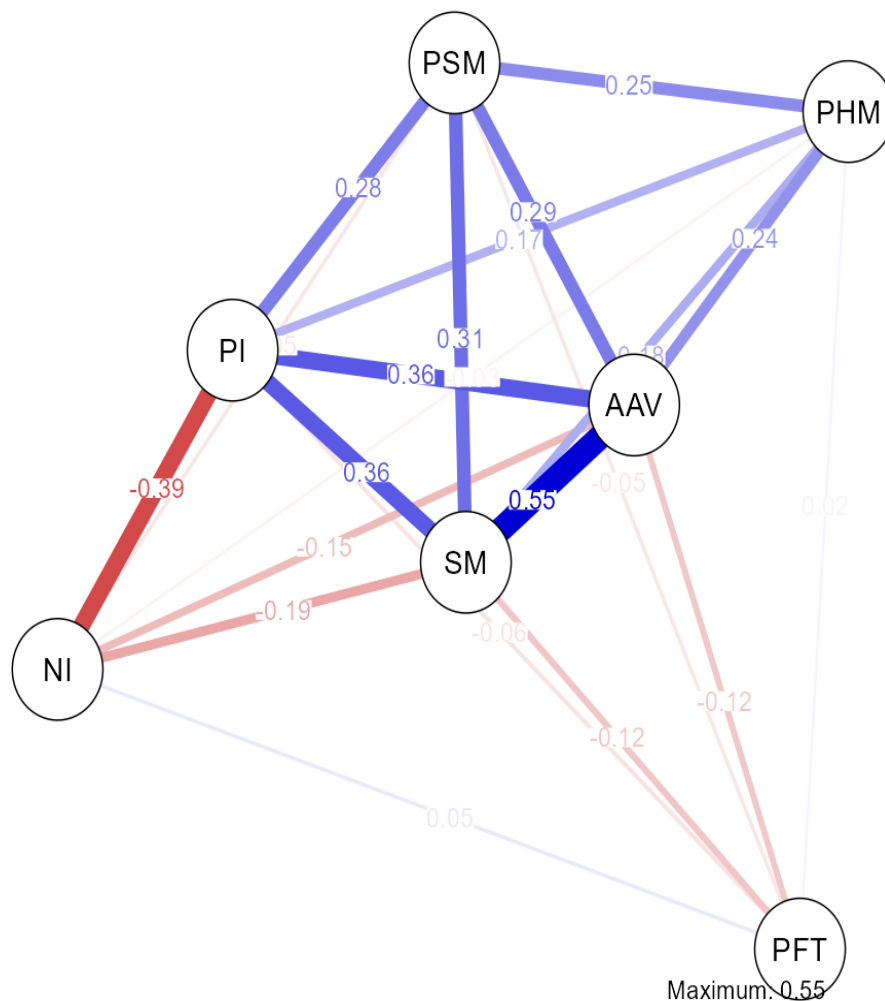


|                                           |        |       |       |       |       |     |   |       |       |
|-------------------------------------------|--------|-------|-------|-------|-------|-----|---|-------|-------|
| <b>1. Self-management</b>                 | -      |       |       |       |       |     |   |       |       |
| <b>2. Negative Identity</b>               | -.19** | -     |       |       |       |     |   | -.093 | -.284 |
| <b>3. Positive Identity</b>               | .36**  | .39** | -     |       |       |     |   | .444  | -.307 |
| <b>4. Acting according to values</b>      | .55*   | .14** | .36** | -     |       |     |   | .618  | .480  |
| <b>5. Psychological mobility</b>          | .31**  | .05   | .28** | .28** | -     |     |   | .401  | .222  |
| <b>6. Physical activity</b>               | .18**  | .02   | .16** | .23** | .25** | -   |   | .275  | .084  |
| <b>7. Psychological flexibility total</b> | -.12*  | .04   | -.06  | .11** | -.05  | .02 | - | -.025 | -.022 |

\*p<.05, \*\*p<.001

As shown in Table 3, when examining the relationships between self-management and other variables, a negative, significant relationship was found between self-management and negative identity ( $r = -.19$ ,  $p < .01$ , 95% CI [-.284, -.093]). This indicates that their negative self-identity decreases as an individual's self-management skills increase. In contrast, a positive, significant relationship was found between positive self-identity and self-management ( $r = .36$ ,  $p < .01$ , 95% CI [.259, .412]), meaning that individuals with strong self-management skills are more likely to develop a positive self-identity. A strong positive relationship was found between self-management and acting according to values ( $r = .55$ ,  $p < .01$ , 95% CI [.480, .618]), indicating that individuals who can manage themselves act in a manner more aligned with their values. A significant positive relationship was found between self-management and psychological flexibility ( $r = .31$ ,  $p < .01$ , 95% CI [.222, .401]), suggesting that individuals who can manage themselves may be more psychologically flexible and adaptable. Similarly, a positive relationship was found between self-regulation and physical mobility ( $r = .18$ ,  $p < .05$ , 95% CI [.084, .275]), suggesting that individuals with high self-regulation skills may be more physically active. Finally, a negative but non-significant relationship was found between self-management and total psychological flexibility score ( $r = -.12$ ,  $p > .05$ , 95% CI [-.025, -.022]), indicating that psychological flexibility does not have a clear connection with self-management. These findings generally reveal that an individual's self-regulation skills are significantly related to various psychosocial factors such as identity perception, commitment to values, mobility, and flexibility.

This study used network analysis to visualize and interpret the relationships between variables more clearly. Network analysis effectively helps identify which factors support or hinder each other by revealing the connections between variables. In the analysis, positive correlations are shown with blue lines, while negative correlations with red lines clarify the interactions between variables. Additionally, variables in central positions were identified, and their effects on other variables were analyzed. This approach provides an important tool for evaluating the validity of theoretical models and better understanding the dynamics between variables. The findings may guide the development of more effective strategies in career counseling, education, and policy development. The JASP program was used in the analysis process, and the results are presented in Figure 1.

**Figure 1.***Network Analysis*

*Note: NI: Negative identity; PI: Positive identity; SM: Self-management; AAV: Acting according to values; PSM: Psychological mobility; PHM: Physical mobility; PFT: Psychological flexibility Total*

Figure 1 shows a network analysis model that visualizes the relationships between variables. Network analysis was used to clarify the connections between variables and understand their interactions. In the figure, blue lines represent positive correlations, while red lines represent negative correlations. The thickness of the lines indicates the magnitude of the correlation coefficients. The analysis results show that the Self-Management (SM) variable is one of the central nodes of the network. SM and Acting According to Values (AAV) correlate strongly. This relationship supports the idea that individuals with high self-regulation skills tend to make decisions based on their values. A significant and positive relationship was also observed between Positive Identity (PI) and SM, suggesting that individuals with high self-management skills may have a stronger sense of identity. However, a significant and negative correlation was found between SM and Negative Identity (NI). Thus, low self-regulation skills may increase the likelihood of individuals defining themselves with a negative identity

perception. Additionally, the variables Psychological Mobility (PSM) and Physical Mobility (PHM) have significant connections in the network, and these variables are positively related to both SM and AAV. Finally, the Psychological Flexibility (PFT) variable shows weaker connections as an environmental node. The negative correlation between NI and PFT is noteworthy, suggesting that negative self-perception may inhibit psychological flexibility.

The results of the multiple regression analysis regarding the prediction of self-management style in multidimensional career attitudes based on positive identity perception, psychological mobility, and physical mobility variables are presented in Table 4.

**Table 4.**

*Multiple Regression Analysis Results Related to Self-Management Indicators*

| <b>Model</b>                  | <b>B</b> | <b>SE<sub>B</sub></b> | <b><math>\beta</math></b> | <b>t</b> | <b>p</b> | <b>Tolerance</b> | <b>VIF</b> |
|-------------------------------|----------|-----------------------|---------------------------|----------|----------|------------------|------------|
| <b>Positive Identity</b>      | .17      | .03                   | .25                       | 4.90     | .00**    | .77              | 1.30       |
| <b>Negative Identity</b>      | -.04     | .02                   | .07                       | -1.5     | .12      | .84              | 1.18       |
| <b>Psychological mobility</b> | .15      | .03                   | .21                       | 4.4      | .00**    | .87              | 1.14       |
| <b>Physical activity</b>      | .08      | .04                   | .08                       | 1.7      | .08      | .92              | 1.08       |

**\*\*p<.01,\*p<.05, R=.43, F=29.39, R<sup>2</sup>= .19, Adjusted R<sup>2</sup>=.18**

As shown in Table 4, when the results of the multiple regression analysis conducted to determine the predictors of self-management in employees were examined, it was found that positive identity perception ( $\beta=.25$ ,  $p<.01$ ) and psychological mobility ( $\beta=.21$ ,  $p<.01$ ) significantly explained the self-management style. On the other hand, it was concluded that physical mobility ( $\beta=.08$ ,  $p>.05$ ) and negative self-perception ( $\beta=.07$ ,  $p>.05$ ) did not significantly predict self-management style. As a result, it was determined that positive self-perception and psychological mobility significantly explained 18% of employees' self-management.

#### **4. Discussion, Conclusions, and Recommendations**

This study used a correlational model to examine the relationships between adult individuals' boundaryless and protean career attitudes, identity perceptions, and psychological flexibility levels. The study's results revealed a positive relationship between self-management, one of the protean career sub-dimensions, and positive identity, and a negative relationship between self-management and negative identity. Furthermore, it was found that positive identity perception was a significant predictor of self-management, while negative identity perception was not a significant predictor. When reviewing studies in the literature, Tarhan's (2019) study found that positive identity traits such as extraversion, agreeableness, self-discipline, and openness to experience, and the multidimensional career subdimensions, while neuroticism, a negative identity trait, was found to have a negative relationship with self-management, supporting the research findings. Similarly, the studies conducted by Hirschi, Niles, and Akos (2011) and Martincin and Stead (2015) found a negative relationship between

neuroticism and protean career attitudes and subdimensions, which supports the research findings. Ibarra's (2003) view that identities develop through learning by doing demonstrates that these relationships are important in developing individuals' management skills. Hayes and Smith (2005) and Hoare et al. (2012) state that self-management skills inspire more practical innovations and commitment approaches in line with the individual's identity perception. On the other hand, Luken and De Folter (2019) present a framework supporting that identity perception, especially positive identity perception, significantly affects individuals' self-management skills. The fact that negative identity perception is not a meaningful predictor of self-management suggests that this process is based more on positive identity construction and that developing a positive identity perception plays a critical role in self-management skills.

This study found a positive and significant relationship between self-management, one of the multidimensional career sub-dimensions, and psychological and physical mobility. It was found that psychological mobility is a significant predictor of self-management, but physical mobility is not a significant predictor. When the studies in the literature are examined, the finding of a positive and significant relationship between self-management and psychological and physiological mobility supports the research findings (Kale and Günel, 2022; Özer and Kale, 2020; Tarhan Över and Ersoy Kart, 2021; Volmer and Spurr, 2011; Wiernik and Kostal, 2019). The same research findings reveal a positive and significant relationship between self-management and psychological mobility, but physical mobility is not a significant predictor in this context. Hall (2002) states that variable career orientation increases individuals' psychological flexibility and develops their self-management skills. Additionally, Briscoe and Hall (2006) emphasized that individuals' psychological mobility tendencies are directly related to their ability to manage career decisions independently. Still, external factors such as physical mobility play a more limited role in this process. This situation explains that individuals use psychological mobility as an internal dynamic to gain more active control over their careers. Still, physical mobility remains more dependent on environmental factors in this process.

The study results reveal that the relationships between individuals' identity perceptions, multidimensional career attitudes, and psychological flexibility levels have a complex and multidimensional structure. It was found that positive identity perceptions significantly predict individuals' self-management skills, whereas negative identity perceptions have no significant effect in this context. This finding shows that building positive identity perceptions is critical in developing career management skills. Furthermore, while a positive relationship was found between psychological mobility and self-management, physical mobility was determined to have no significant predictive effect. This finding shows that factors such as psychological flexibility and internal motivation are more effective than external factors in the career journeys of adult individuals. In conclusion, focusing on strategies to enhance individuals' positive identity perceptions and psychological mobility offers an effective approach to improving career management skills. In this context, supporting individuals' self-management skills can enable them to achieve more sustainable success in their personal and professional lives.

Based on the research findings, various recommendations can be made to support the relationships between individuals' identity perceptions, psychological mobility, and self-management skills. First, educational programs can be organized to increase individuals' self-awareness and develop a positive identity perception. These programs should include self-assessment tools and guidance content to help individuals identify their strengths and manage their negative identity traits. To support psychological mobility skills, workshops and group therapies can be offered to help individuals adapt to changing conditions. These activities can contribute to individuals' flexibility, enabling them to make more effective decisions in uncertain situations. In addition, mentoring programs can be implemented to strengthen individuals' career management skills. These programs can enable experienced individuals to guide young employees, particularly in managing their careers. Practices supporting self-management skills

development should be encouraged in educational and work environments. For example, training modules can be designed to help individuals develop skills such as time management, goal setting, and self-discipline. Finally, it is recommended that social support systems be developed to support individuals' psychological mobility and positive identity perception. Encouraging individuals and providing positive feedback from family, friends, and colleagues during this process can lead to more successful outcomes in career management. Such strategies can contribute to individuals achieving more satisfying and sustainable success in their personal and professional lives.

**Ethics Committee Approval:** Permission for this research was obtained from the Research and Publication Ethics Committee of Istanbul Sabahattin Zaim University on February 3, 2025, with decision number 36 from session number 2025-01.

**Peer Review:** External, independent.

**Author Contributions:** The authors have contributed equally to this article's research, authorship, and publication.

**Conflict of Interest:** The author(s) have not declared any potential conflicts related to this article's research, authorship, and publication.

**Financial Support:** The author(s) have not received any financial support for this article's research, authorship, and publication.

**Artificial Intelligence Usage Disclosure:** The authors have used Grammarly and Quilbot artificial intelligence tools to check the language and grammar of this article.

## References

- Arthur, M. B., & Rousseau, D. (2001). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. Oxford University Press.
- Bauman, Z. (1998). From pilgrim to tourist: A short history of identity. In S. Hall & P. du Gay (Eds.), *Questions of cultural identity* (pp. 19-36). Sage Publications.
- Berghoff, C. R., McDermott, M. J., & Dixon-Gordon, K. L. (2018). Psychological flexibility moderates the relationship between PTSD symptoms and daily pain interference. *Personality and Individual Differences*, 124, 130–134. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.12.012>
- Bianchi, S. M., Robinson, J. P., & Milkie, M. A. (2006). *Changing rhythms of American family life*. Russell Sage Foundation.
- Biemann, T., Zacher, H., & Feldman, D. C. (2012). Career patterns: A twenty-year panel study. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 159–170. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.06.003>
- Bilgin, N. (2007). *Kimlik İnşası*. Aşina Kitaplar.
- Bluett, E. J., Homan, K. J., Morrison, K. L., Levin, M. E., & Twohig, M. P. (2014). Acceptance and commitment therapy for anxiety and OCD spectrum disorders: An empirical review. *Journal of Anxiety Disorders*, 28(6), 612–624. <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2014.06.008>
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 4–18. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.002>
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 30–47. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.003>
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (2. Basım). Pegem Akademi.
- Cabrera, E. F. (2007). Opting out and opting in: Understanding the complexities of women's career transitions. *Career Development International*, 12(3), 218–237. <https://doi.org/10.1108/13620430710745872>
- DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 307–324. <https://www.jstor.org/stable/2488429>
- Dubar, C. (1991). *La socialisation: Construction des identités sociales et professionnelles*. Armand Colin.
- Eby, L. T., & Buch, K. (1995). Job loss as career growth: Responses to involuntary career transitions. *The Career Development Quarterly*, 44(1), 26–42. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1995.tb00526.x>
- Erikson, E. H. (1956). The problem of ego identity. *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 4(1), 56–121. <https://doi.org/10.1177/000306515600400104>
- Ersanlı, K., & Şanlı, E. (2015). Self-perceived Identity Scale: A scale development study. *American International Journal of Social Science*, 4(6), 184–194.
- Francisa, A. W., Dawson, D. L., & Golijani-Moghaddam, N. (2016). Developing and validating the Comprehensive Assessment of Acceptance and Commitment Therapy Processes

- (CompACT). *Journal of Contextual Behavioral Science*, 5(3), 134-145. <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2016.05.003>
- Fromm, E. (1995). *Erdem ve mutluluk: Ahlâk psikolojisi üzerine bir inceleme* (A. Yörükân, Çev.; 3. basım). Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Gaukroger, C. E. D. (2018). *The role of psychological flexibility within detection and regulation of emotion* (Doctoral dissertation). Leeds University, UK.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity: Self and society in the late modern age*. Stanford University Press.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92. <https://psycnet.apa.org/doi/10.2307/20159186>
- Grimland, S., Vigoda-Gadot, E., & Baruch, Y. (2012). Career attitudes and success of managers: The impact of chance event, protean, and traditional careers. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(6), 1074-1094. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.560884>
- Gubler, M., Arnold, J., & Coombs, C. (2014). Reassessing the protean career concept: Empirical findings, conceptual components, and measurement. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 23-40. <https://doi.org/10.1002/job.1908>
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 8-16. <https://www.jstor.org/stable/4165349>
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Sage.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>
- Hall, D. T. (2006). *Careers in and out of organizations*. Sage.
- Hall, D. T., & Moss, J. E. (1998). The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt. *Organizational Dynamics*, 26(3), 22-37. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(98\)90012-2](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(98)90012-2)
- Harris, R. (2016). *ACT'i kolay öğrenmek: İlkeler ve ötesi için hızlı bir başlangıç* (H. T. Karatepe & K. F. Yavuz, Çev.; 1. baskı). Litera Yayıncılık.
- Hayes, C., & Duckworth, M. P. (2006). Acceptance and commitment therapy and traditional cognitive behavior therapy approaches to pain. *Cognitive and Behavioral Practice*, 13(3), 185-187. <https://doi.org/10.1016/j.cbpra.2006.04.002>
- Hayes, S. C., & Smith, S. (2005). *Get out of your mind & into your life: The new acceptance & commitment therapy*. New Harbinger Publishing.
- Hayes, S. C., Luoma, J. B., Bond, F. W., Masuda, A., & Lillis, J. (2006). Acceptance and commitment therapy: Model, process, and outcomes. *Behavior Research and Therapy*, 44(1), 1-25. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2005.06.006>
- Hayes, S. C., Villatte, M., Levin, M., & Hildebrandt, M. (2011). Open, aware, and active: Contextual approaches are emerging in behavioral and cognitive therapy. *Annual Review of Clinical Psychology*, 7, 141-168. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev-clinpsy-032210-104449>
- Hirschi, A., Niles, S. G., & Akos, P. (2011). Engagement in adolescent career preparation: Social support, personality and the development of choice decidedness and congruence. *Journal of Adolescence*, 34(1), 173-182. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2009.12.009>

- Hoare, P. N., McIlveen, P., & Hamilton, N. (2012). Acceptance and commitment therapy (ACT) as a career counselling strategy. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 12(3), 171-187. <https://doi.org/10.1007/s10775-012-9224-9>
- Ibarra, H. (2003). *Working identity: Unconventional strategies for reinventing your career*. Harvard Business School Press.
- İnandi, Y., Özkan, S., Peker, S., & Atik, Ü. (2009). Kadın öğretmenlerin kariyer geliştirme engelleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 77-96.
- Jenkins, R. (2014). *Social identity*. Routledge.
- Kale, E., & Günel, G. (2022). Turist rehberlerinin çok yönlü / sınırsız kariyer tutumlarının kariyer başarıları ve kariyer bağlılığına etkisi. *Ahi Evran Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(3), 872-887. <https://doi.org/10.31592/aeusbed.1106764>
- Kale, E., & Özer, S. (2012). İşgörenlerin çok yönlü ve sınırsız kariyer tutumları: Hizmet sektöründe bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(2), 173-196.
- Kanfer, R., Wanberg, C., & Kantrowitz, T. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 837-855. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.837>
- Karaduman, S. (2010). Modernizmden postmodernizme kimliğin yapısal dönüşümü. *Journal of Yaşar University*, 17(5), 2886-2899.
- Karakuş, S. (2020). *Otantiklik ve yaşam doyumunun aleksitimi ile açıklanmasında psikolojik esnekliğin aracı rolü* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Mersin Üniversitesi.
- Karakuş, S., & Akbay, S. E. (2020). Psikolojik Esneklik Ölçeği: Uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 32-43.
- Kashdan, T. B., & Jonathan, R. (2010). Psychological flexibility as a fundamental aspect of health. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 865-878. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2010.03.001>
- Kul, A., & Türk, F. (2020). Kabul ve Adanmışlık Terapisi (ACT) üzerine bir derleme çalışması. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 10(16), 3373-3805. <https://doi.org/10.26466/opus.741907>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557-568. <https://doi.org/10.1037/a0033446>
- Luoma, J. B., Hayes, S. C., & Walser, R. D. (2010). *Learning ACT: An acceptance & commitment therapy skills-training manual for therapists*. New Harbinger Publications.
- Luken, T., & De Folter, A. (2019). Acceptance and commitment therapy fuels innovation of career counselling. In N. Arthur, R. Neault, & M. McMahon (Eds.), *Career theory and models at work: Ideas for practice* (pp. 195-206). CERIC (Canadian Education and Research Institute for Counselling).
- Mainiero, L. A., & Sullivan, S. E. (2005). Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the "opt-out" revolution. *Academy of Management Executive*, 19, 106-123.
- Marcia, J. E. (1966). Development and validation of ego-identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3(5), 551-558. <https://doi.org/10.1037/h0023281>
- Martincin, K. M., & Stead, G. B. (2015). Five-factor model and difficulties in career decision making: A meta-analysis. *Journal of Career Assessment*, 23, 3-19. <https://doi.org/10.1177/1069072714523081>



- May, R. (1983). *The discovery of being: Writings in existential psychology*. W. W. Norton & Company.
- Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2017). Understanding and applying theories of career development. In *Career development interventions* (pp. 32-69). Pearson.
- Özçelik, M. K. (2024). Çalışma hayatında kadının yeri ve kariyer gelişim engelleri. *The Journal of Academic Social Science*, 52(52), 49-70.
- Özer, S., & Kale, E. (2020). The relationship among protean career, boundaryless career, career satisfaction, perceived employability, and turnover intention. *International Journal of Eurasia Social Sciences*, 41, 956-1003. <https://doi.org/10.35826/ijoess.2644>
- Röcke, C., & Brose, A. (2013). Intraindividual variability and stability of affect and well-being: Short-term and long-term change and stabilization processes. *GeroPsych: The Journal of Gerontopsychology and Geriatric Psychiatry*, 26(3), 185-199. <https://doi.org/10.1024/1662-9647/a000094>
- Rutherford, J. (1998). *The art of life: On living, love, and death*. Pluto Press.
- Santrock, J. W. (2015). *Yaşam boyu gelişim: Gelişim psikolojisi: Life-span development*. Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık.
- Schwartz, S. J. (2006). A theory of identity development: Recent developments and issues. *Identity: An International Journal of Theory and Research*, 6(1), 7-22. [https://doi.org/10.1207/s1532706xido601\\_2](https://doi.org/10.1207/s1532706xido601_2)
- Segers, J., Inceoglu, I., Vloeberghs, D., Bartram, D., & Henderickx, E. (2008). Protean and boundaryless careers: A study on potential motivators. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 212-230. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.05.001>
- Söner, O., & Pirim, M. T. (2022, June 13-15). Anne-babaların olumlu ve olumsuz ebeveyn-çocuk ilişkisi, mental iyi oluş ve psikolojik esneklik arasındaki ilişkisinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. 23. *Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi "Sürdürülebilir Kalkınma için Psikolojik Danışma ve Rehberlik"*. İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.
- Söner, O., DüNDAR, F., Koşar, M., Şarlayan, G., Ece, F., & Kangal, Y. (2024). Eğitim yöneticilerinin kariyer başarılarının sırrı: Sınırsız ve çok yönlü kariyer yoluyla demografik değişkenlerin gücünün keşfi. *Journal of Management Theory and Practices Research*, 5(1), 1-14.
- Strauss, A. L. (1962). *The social psychology of George Herbert Mead*. Phoenix Publishing.
- Sullivan, S. E. (1999). The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of Management*, 25, 457-484. <https://doi.org/10.1177/014920639902500308>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.001>
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542-1571. <https://doi.org/10.1177/0149206309350082>
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers: An introduction to vocational development*. Harper & Bros.
- Tarhan, E. (2019). *Kadın akademisyenlerin sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumları: Kişilik ve toplumsal cinsiyet rolleri açısından bir inceleme* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi.

- Tarhan Över, E., & Ersoy Kart, M. (2021). Kadın akademisyenlerin sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumlarının kişilik açısından incelenmesi. *İş ve İnsan Dergisi*, 8(1), 73-90. <https://doi.org/10.18394/iid.732033>
- Toprak, T. B., Arıcak, O. T., & Yavuz, K. F. (2020). Tıp fakültesi öğrencilerinde tükenmişlik derecesi psikolojik esneklik ve değerler arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Bilişsel Davranışçı Psikoterapi ve Araştırmalar Dergisi*, 9(1), 16-27. <https://doi.org/10.5455/JCBPR.26978>
- Turner, J. H. (2019). *On human nature: The biology and sociology of what made us human*. Routledge.
- Valcour, P. M., & Tolbert, P. S. (2003). Gender, family, and career in the era of boundarylessness: Determinants and effects of intra- and inter-organizational mobility. *International Journal of Human Resource Management*, 14(5), 768-787. <https://doi.org/10.1080/0958519032000080794>
- Volmer, J., & Spurk, D. (2011). Protean and boundaryless career attitudes: Relationships with subjective and objective career success. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 43(3), 207-218.
- Vupa, Ö., & Gürünlü Alma, Ö. (2008). Doğrusal regresyon çözümlemesinde çoklu bağlantı probleminin sapan değer içeren küçük örneklemelerde incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Fen Dergisi*, 31, 97-107.
- Waters, L., Briscoe, J. P., Hall, D. T., & Wang, L. (2014). Protean career attitudes during unemployment and reemployment: A longitudinal perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 405-419. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.03.003>
- Waters, L. E., & Moore, K. A. (2002). Self-management and coping at work. In R. G. Lord, R. J. Klimoski, & R. Kanfer (Eds.), *Emotions in the workplace: Understanding the structure and role of emotions in organizational behavior* (pp. 225–250). Jossey-Bass.
- Wiernik, B. M., & Kostal, J. W. (2019). Protean and boundaryless career orientations: A critical review and meta-analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 66(3), 280-307. <http://dx.doi.org/10.1037/cou0000324>
- Yavuz, K. F. (2015). Kabul ve kararlılık terapisi (ACT) genel bir bakış. *Türkiye Klinikleri*, 8(2), 21-2

#### **İletişim/Correspondence**

Dr. Öğr. Üyesi/Assist Prof. Dr. Osman SÖNER  
osman.soner@izu.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi/Assist Prof. Dr. Hazel DURU  
hazelduru@uludag.edu.tr