



Araştırma Makalesi / Research Article

PSİKOLOJİK DAYANIKLILIĞIN KARIYER UYUM YETENEKLERİNE ETKİSİNDE BİREYSEL YENİLİKÇİLİĞİN ARACI ROLÜ: TURİZM ÖĞRENCİLERİ ÖRNEĞİ*

Serkan AK^{1**}
Yeşim ARABOĞA²
Fatma EBAN³

Öz

Bu araştırmada turizm alanında lisans eğitimi almakta olan öğrencilerin psikolojik dayanıklılıklarının kariyer uyum yeteneklerine etkisinde bireysel yenilikçiliğin aracı rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Turizm Fakültesi'ne kayıtlı 206 lisans öğrencisi üzerinde bir anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizinde IBM AMOS 24, IBM SPSS 27 ve IBM SPSS Process Macro 4.2 paket programları kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre katılımcıların, psikolojik dayanıklılık ve bireysel yenilikçilik düzeylerinin ortalama düzeyde, kariyer uyum yeteneklerinin ise yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca psikolojik dayanıklılık, bireysel yenilikçilik ve kariyer uyum yetenekleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Hipotezlerin testi sonucunda, psikolojik dayanıklılığın bireysel yenilikçiliğe ve kariyer uyum yeteneklerine anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Aynı zamanda bireysel yenilikçiliğin kariyer uyum yeteneklerine anlamlı düzeyde etkisinin bulunduğu saptanmıştır. Araştırma sonucunda psikolojik dayanıklılığın kariyer uyum yeteneklerine etkisinde bireysel yenilikçiliğin aracı rolünün olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik dayanıklılık, Kariyer uyum yetenekleri, Bireysel yenilikçilik, Turizm öğrencileri

JEL Kodu: L83

THE MEDIATING ROLE OF INDIVIDUAL INNOVATIVENESS IN THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL RESILIENCE ON CAREER ADAPTABILITY: THE CASE OF TOURISM STUDENTS

Abstract

This study examined the mediating role of individual innovativeness in the effect of psychological resilience on career adaptability of undergraduate tourism students. In this context, a survey was conducted with 206 undergraduate students enrolled at the Van Yüzüncü Yıl University Faculty of Tourism. The obtained data were analyzed using the IBM AMOS 24, IBM SPSS 27, and IBM SPSS Process Macro 4.2 package programs. According to the study findings, the participants' psychological resilience and individual innovativeness levels were at an average level, and their career adaptability was high. In addition, significant positive relationships were found between psychological resilience, individual innovativeness, and career adaptability. The test of the hypotheses revealed that psychological resilience significantly affects individual innovativeness and career adaptability. At the same time, individual innovativeness was found to have a significant effect on career adaptability. The findings revealed that individual innovativeness plays a mediating role in the effect of psychological resilience on career adaptability.

Keywords: Psychological resilience, Career adaptability, Individual innovativeness, Tourism students

JEL Code: L83

* Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından (Karar no: 2024/149) çalışmanın etik açıdan uygun olduğu değerlendirilmiştir.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, ORCID: 0000-0002-9094-4202

^{**} **Sorumlu Yazar** (Corresponding Author): serkan.ak@dpu.edu.tr

² Öğr. Gör., Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, ORCID: 0000-0002-6875-8673

³ Dr. Öğr. Üyesi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, ORCID: 0000-0002-0222-7108

Başvuru Tarihi (Received): 01.05.2025 **Kabul Tarihi** (Accepted): 17.07.2025

Giriş

Yükseköğretime giriş ve yükseköğretimde eğitim görülmesi, genç bireylerin psikolojik bakış açıları üzerinde çeşitli etkilere sahip olabilmektedir. Bu etki gençlerde stresli durumlara ya da psikolojik sıkıntılara yol açabilmektedir (Feyisa, Merdassa ve Biru, 2022, s. 515). Nitekim üniversite eğitimi süreci okul ile sosyal hayat arasındaki kavşakta ortaya çıkan değişikliklere uyum sağlama sürecidir ve özellikle lisans öğrencileri kritik bir geçiş döneminde bulunmaktadır (Wu, Yu, Wu, Wan, Wang ve Lu, 2020, s. 1). Üniversite eğitimi sürecinde öğrenciler akademik beklentilerinin yanında kimlik geliştirme, finansal baskılar, yeni sosyal ağlar ve roller, yeni konut ve duygular gibi birçok zorlukla karşı karşıya kalmaktadır. Bu süreçte akademik performans ve diğer çeşitli sosyal ve psikolojik değişkenler, öğrencilerin bu stresli durumlarla nasıl başa çıktıklarından önemli ölçüde etkilenmektedir (Feyisa ve diğerleri, 2022, s. 515).

Öğrencilerin stres kaynaklarından kurtulma ve zorlukları aşma konusunda yeterli bir donanımına sahip olmamaları, psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklar yaşamalarına ve kendilerini güçsüz hissetmelerine neden olabilmektedir. Bu stresli durumlar karşısında öğrencilerin sahip olması gereken en önemli özelliklerinden biri, psikolojik dayanıklılıklarının yüksek olmasıdır (Güngörmüş, Okanlı ve Kocabeyoğlu, 2015, s. 9). Psikolojik dayanıklılık kavramı olarak bir bireyin stres, zorluk, travma veya felaketle karşı karşıya kaldığında gösterdiği uyum sağlama veya dayanıklılık kapasitesine atıfta bulunmaktadır. Böylece psikolojik dayanıklılık, büyük stres faktörlerinden sonra bir bireyin ruh sağlığı durumunun bir göstergesi olarak hizmet etmekte ve stresle başa çıkma çabalarından başarılı bir şekilde kurtulmada belirleyici bir faktör olmaktadır (Fan, Huang, Yang, Cheng ve Yu, 2024, s. 2). Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bireyler herhangi bir zorlukla karşılaştıklarında sonuca ulaşmak amacıyla direnmeye çalışmakta ve mücadeleden vazgeçmemektedir. Hatta bazı durumlarda bu zorlukları kendi kişisel gelişimleri açısından bir fırsat olarak değerlendirerek normal düzenine devam etme eğiliminde olmaktadır (Kavi ve Karakale, 2018, s. 57). Bu bağlamda bireylerin başa çıkma becerileri, psikolojik dayanıklılığının bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla öğrencilerin psikososyal ve duygusal gelişimini ve ruh sağlığını etkileyen bu süreçte, onların zorlukları nasıl aştıklarını anlamak oldukça önem arz etmektedir.

Küreselleşmeyle birlikte yaşanan değişimler, psikolojik dayanıklılığın yanında bireylerin yeni durumlara da uyum sağlamalarını zorunlu kılmaktadır. Bireylerin gerek iş gerekse de eğitim hayatında rekabet edebilmeleri için yenilikçi özellikler taşımaları da gerekmektedir (Işık ve Türkmendağ, 2016, s. 70). Bu bağlamda değerlendirilmesi gereken konulardan biri de bireysel yenilikçilik kavramıdır. Bireysel yenilikçilik; bireylerin yeni olan durumları kabullenmesi, bunlara yönelik risk alma, uyum sağlama ve yeni şeyleri tolere ederek deneyime açık olmasını ifade etmektedir (Genç, Yavuz ve Aydemir, 2017, s. 242). Yeniliklerin Yayılması Kuramı'na göre, bireysel yenilikçiliğe ilişkin farklılıklar, insanların yeni bir fikir, uygulama ya da nesneye karşı farklı tepkiler vermesine sebep olmaktadır. Bu aynı zamanda bir yeniliği benimsemeye yönelik yatkınlığı ifade etmektedir. Ayrıca bireyin yenilikçilik düzeyi, yeni bir durumun ortaya çıkmasında bireyin temel doğasını yansıtan kalıcı bir özellik olmaktadır (Yi, Fiedler ve Park, 2006, s. 394). Bireylerin birbirinden farklı olması nedeniyle bazı kişiler yeniliği daha fazla bazıları ise daha az benimsemekte, bazı kişiler değişime istekli olurken bazıları hiç ilgi duymamakta ve bazı kişiler risk alabilirken bazıları daha az risk alabilmektedir (Yenice ve Yavaşoğlu, 2018, s. 109).

Birçok yeniliği beraberinde getiren üniversite eğitiminin getirdiği yeni koşullardan biri de meslek seçimidir. Üniversite öğrencileri açısından meslek seçimi, bireylerin sosyoekonomik imkânları, iş çevresi ve yaşam koşulları açısından da önem taşımaktadır. Bu nedenle bireylerin kendileri açısından en doğru kararı vermeleri, yaşamı anlamlandırmaları ve mutlu bir yaşam sürmeleri kariyer gelişimlerini desteklemektedir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013, s. 412-413). Çünkü bireyler üniversite yaşamının belirli bir süreye hitap ettiğini ve sonrasında iş yaşamına başlayacağını

bilmektedir. Bu nedenle çevresel değişikliklere uyum sağlamanın yanında bireylerin kariyer gelişimlerini devam ettirecekleri meslek koluna da uyum sağlama kapasitesine sahip olmaları ve kariyer uyum yeteneklerini geliştirmiş olmaları gerekmektedir.

Kariyer uyum yeteneği, bireylerin mevcut veya öngörülen kariyer geliştirme görevleri, kariyer geçişleri ve kariyer zorluklarıyla başa çıkmaları için bir psikososyal kaynak veya öz ayarlama kapasitesi olarak görülmektedir (Xu, Lu, Fu, Zhu ve Zhao, 2025, s. 168). Bu yetenek, bireylerin fırsatları araştırmalarını, gelecek için planlar yapmalarını, optimal kararlar almalarını ve amaçlara ulaşmada etkili olan çevresel ve kişisel faktörleri yönetmelerini içermektedir (Duru ve Gültekin, 2020, s. 330). Kariyer uyum yetenekleri gelişmiş olan bireyler, mesleki ve sektörel geçişlere uyum sağlayabilmektedir. Bireylerin kariyer gelişim sürecinde hangi durumlarla ya da engellerle karşılaşabileceklerini ve bunları nasıl aşacaklarını planlamaları gerekmektedir. Bireyler bu engelleri doğru öngörüp çözümler üretebilirse kariyerlerine de o düzeyde uyum sağlayabilmektedir (Genç ve diğerleri, 2017, s. 242).

Üniversite eğitimi sürecinde öğrencilerin kariyerlerine yönelik belirledikleri hedefleri değişime de uğrayabilmektedir. Bu doğrultuda öğrenciler söz konusu değişimi her zaman kolaylıkla yönetememekte hatta bu hedeflere ulaşamayacaklarını düşünüp vazgeçebilmektedir. Bu değişimi yönetebilmek için bireylerin yeni durumlara uyum sağlayabilme gücüne sahip olmaları gerekmektedir (Bitmiş, Sökmen ve Turgut, 2013, s. 32). Bu noktada bireylerin yeni durumlara daha iyi uyum sağlayabilmeleri ve karşılaştıkları problemlere daha kolay çözüm bulabilmeleri açısından *psikolojik dayanıklılık* (Barnum, Snyder, Rapoff, Mani ve Thompson, 1998, s. 16), yeniliklere açık olup değişen koşullara ayak uydurabilmeleri açısından *bireysel yenilikçilik* ve yeniliklere açık olup öğrencilerin vizyonunu genişleterek iş yaşamlarında rekabet avantajı sağlayacak potansiyellerinin gelişmesine katkı sağlayabilmesi açısından (Yüksel, 2024, s. 251) ise *kariyer uyum yetenekleri* arasında bir bağlantı kurulabilmektedir. Zira dayanıklı bir yapı ve yenilikçi özellikler, öğrencilerin iş arama tekniklerini değiştirmeleri, işe uyum gösterebilmeleri, farklı meslekler arasında geçiş yapabilmeleri ve tekrar iş bulabilmelerine kadar kariyer yollarının her adımında etkili olabilmektedir. Dolayısıyla bireylerin kariyer uyum yetenekleri eğitim ile geliştirilebilir bir özelliğe sahip olsa da kişinin sahip olduğu karakteristik yapısı ve psikolojik özelliklerinden önemli ölçüde etkilenebilmektedir. Böylece kariyer uyum yeteneğinin farkında olan bireyler hem bilişsel hem de duygusal olarak kariyer hayatları boyunca daha özgüvenli, meraklı, sorumluluk sahibi ve başarılı olabilmektedir (Taş ve Alparslan, 2020, s. 418).

Turizm sektörünün diğer sektörlerden farklı nitelikler sergilemesi, bu sektörde ele alınan faaliyetlerin içerik ve yapısının farklı gelişmesi ve turizmin bir hizmet sektörü olması, bu alanda eğitim alan potansiyel insan kaynağının yetiştirilmesini ve belirli bir plan program dâhilinde eğitilmesini zorunlu kılmaktadır (Keleş, Çınar ve Akmeşe, 2020, s. 667). Bu bağlamda turizm eğitimi alan öğrenciler, eğitim sürecinde fiziki altyapı, staj, istihdam ve kariyer sorunlarıyla karşı karşıya kalabilmektedir. Bu sorunlar genellikle uygulama imkânının kısıtlı olması, turistik bölgelerdeki öğrencilere göre dezavantajlı olmaları, motivasyon kaybı, staj yeri ve deneyiminin yetersiz olması, eğitim alınan alanda istihdam edilememe ya da kariyer aşamalarının zor geçilmesi gibi çeşitli durumlar şeklinde ortaya çıkmaktadır (Gülenç Birsan ve Erdoğan, 2024, s. 31-33). Bu kapsamda özellikle turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer uyum yetenekleriyle birlikte psikolojik dayanıklılık ve bireysel yenilikçilik seviyelerinin yüksek olması iş yaşamında başarılı olmaları açısından çok önemlidir.

Üniversite eğitimi alan bireyler, toplumun değişimi ve gelişimi açısından temel yapı taşlarından biridir. Bu bireylerin gelecek ile ilgili umut ve beklentileri hem ruh sağlıklarını hem de yaşamlarından memnuniyet seviyelerini etkileyebilmektedir (Yavuzer, Demir, Meşeci ve Sertelin, 2005, s. 94). Bundan dolayı öğrencilerin bu konuya ilişkin düşüncelerinin tespit edilmesi önemlidir. Alan yazında öğrencilerin psikolojik dayanıklılık, bireysel yenilikçilik ve kariyer uyum

yeteneklerini inceleyen çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Ancak yapılan alan yazın taraması sonucunda söz konusu değişkenleri birlikte ele alan ve özellikle turizm eğitiminde bunu irdeleyen bütüncül çalışmalara rastlanmamıştır. Bu araştırma ile alan yazındaki bu boşluğun doldurulması hedeflenmektedir. Dolayısıyla bu çalışmada turizm alanında lisans eğitimi almakta olan öğrencilerin psikolojik dayanıklılıklarının kariyer uyum yeteneklerine etkisinde bireysel yenilikçiliğin aracı rolünün incelenmesi amaçlanmaktadır.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Psikolojik Dayanıklılık

İlk kez 1970’li yıllarda kullanılan ve “olumsuzlukların varlığında bile sağlıklı ve uyarlanabilir sonuçları sürdürme kapasitesi” şeklinde geniş bir çerçevede ifade edilen (Garmezy, 1974, s. 77-98) dayanıklılık kavramı, “zorluk, travma, trajedi, tehditler veya önemli stres faktörleri karşısında yüksek düzeyde uyum sağlama süreci” olarak tanımlanmaktadır (Denckla ve diğerleri, 2020, s. 3). Latince “resiliens” kelimesinden türeyen psikolojik dayanıklılık kavramına ilişkin yapılan tanımlamaların alan yazında farklılaştığı görülmektedir (Doğan, 2015, s. 94). Genel anlamda psikolojik dayanıklılık, uyum sağlama ve başarıya ulaşma durumunu belirtmektedir (Tosunoğlu ve Yıldırım, 2019, s. 23). Tusaie ve Dyer (2004, s. 3-4), bu kavramı zorlu hayat tecrübelerinden kurtulma yeteneği, değişim veya kötü olayların üstesinden başarıyla gelme yeteneği olarak tanımlamaktadır. Öte yandan psikolojik dayanıklılık Türkçe alan yazında “psikolojik sağlamlık”, “kendini toparlama gücü” ve “yılmazlık” şeklinde de kullanılmaktadır (Doğan, 2015, s. 94).

Alan yazında farklı araştırmacılar tarafından geliştirilmiş çeşitli dayanıklılık kuramları bulunmaktadır. Bu kuramların ortak görüşü, dayanıklılığın zaman içinde değişen dinamik bir süreç olduğudur. Araştırmaların çoğu, bireyin dayanıklılık gösterip göstermemesinin, süreçteki çeşitli faktörlerin etkileşimine bağlı olduğunu kabul etmektedir. Bazı kuramlar kişilik ve mizaç gibi bireysel özelliklere, bazıları ise sosyal destek gibi çevresel faktörlere odaklanmaktadır. Genellikle belirli gruplara yönelik geliştirilen bu kuramlar, her yaş ve duruma uyarlanabilecek genel bir kuram ihtiyacını doğurmuştur. Bu alanda sıklıkla kullanılan Richardson’ın (2002) Dayanıklılık Kuramı; birey, aile ve toplum düzeyinde uygulanabilen ve birçok bilim alanından beslenen kuramlardan biridir. Richardson (2002), dayanıklılık araştırmalarını üç döneme ayırmaktadır. İlk dalga, zor koşullara olumlu tepki veren bireylerin koruyucu özelliklerini; ikinci dalga, stres ve zorluklarla başa çıkmayı; üçüncü dalga ise bireyleri kendini gerçekleştirilmeye yönlendiren motivasyonları incelemektedir. Bu kuram, bireyin içinde zorluklar, yaşam olayları ve koruyucu faktörlerden etkilenen biyolojik, psikolojik ve ruhsal bir denge olduğunu savunmaktadır (Richardson, 2002, s. 307; Fletcher ve Sarkar, 2013, s. 16-17).

Psikolojik dayanıklılık alt boyutlar açısından incelendiğinde alan yazında kavramsal olarak farklı kullanımlarının olduğu görülmektedir. Nitekim Kobasa’ya göre (1979, s. 5-6) psikolojik dayanıklılığın; “bağlanma”, “mücadeleci kişilik” ve “kontrol” olmak üzere üç temel alt boyutu bulunmaktadır (Mund, 2016, s. 35). Bu doğrultuda bağlanma, bireyin çevresindeki ilişkilerde, zorlayıcı ve stresli durumlarla başa çıkabilmek için inanç ve değerlerinden faydalanarak güç kazanmasıdır (Terzi, 2008, s. 2). Kontrol eğilimi, kişinin çevresinde olan olayları kendi gayretiyle etkileyebileceğine inanma ve bu doğrultuda hareket etme eğilimi olarak tanımlanmıştır. Mücadeleci kişilik ise istikrardan çok değişimi yaşamın doğal bir parçası olarak kabul eder ve güvenlik tehditlerinden ziyade, kişisel gelişim için teşvik edici fırsatlar yaratmaya odaklanmaktadır (Mund, 2016, s. 35).

Psikolojik dayanıklılığın kariyer gelişimi alanında kullanılması, pozitif psikoloji yaklaşımına ve ilkelerine dayanmaktadır. Bu yaklaşımın temelinde problemleri olaylara ilişkin risk unsurlarını belirlemek yerine, kişilerin stresli durumları aşmasına yardımcı olacak güçlü yönlerini ortaya çıkarmak bulunmaktadır (Barto, Lambert ve Brott, 2015, s. 53-56).

1.2. Bireysel Yenilikçilik

Yenilik; topluma, bireye, gruba ve işletmelere önemli seviyede yarar sağlayacak biçimde tasarlanan ve benimsenen ürünler, düşünceler, süreçler veya prosedürlerin yönetsel açıdan takdim ve uygulaması olarak tanımlanmaktadır (Zacher ve Wilden, 2014, s. 3). Genellikle bilgi sistemleri uygulaması çalışmalarında kabul edilen bir kuram olan Yeniliklerin Yayılması Kuramı, diğer benimseme modellerinde olduğu gibi, bireylerin yenilikleri nasıl algıladığına odaklanarak, bir topluluğun söz konusu yeniliği kabul etme ya da reddetme kararlarını açıklamaya çalışmaktadır. Bu bağlamda kuram, teknolojinin sürekli evrildiği bir dünyada, bireylerin değişime nasıl adapte olduğunu anlamak açısından değerli bir çerçeve sunmaktadır (Demir, 2006, s. 368). Yenilik, mutlaka dünya genelinde ilk kez ortaya çıkan bir buluş olmak zorunda değildir. Bir şeyin örgütler ya da bireyler tarafından daha önce kullanılmamış ya da deneyimlenmemiş olması, o birey veya örgüt için yenilik sayılmasında yeterli olmaktadır. Bu kapsamda yenilik; yeni bir ürün, teknoloji, düşünsel yaklaşım ya da problem çözme yöntemi şeklinde tanımlanabilmektedir (Tosuntaş ve Çubukçu, 2019, s. 959).

Rogers (1995, s. 6-7) yenilik ile ilişkili olarak yenilikçiliği, “bir bireyin sistem içinde yeni düşünceleri diğerlerinden daha erken benimseme derecesi” şeklinde ifade etmektedir (Bubou ve Job, 2022, s. 5-6). Çelik (2013, s. 57-58) kişilerin yenilikçiliğe karşı farklı yönelimleri ve deneyimleri olduğunu vurgulamaktadır. Yenilikçiliğe yönelik oluşan bu bireysel farklılıklar, alan yazında bireysel yenilikçilik olarak isimlendirilmektedir. Bireysel yenilikçilik kavramı bir bireyin herhangi bir yeni bilgi teknolojisini deneme isteğini ölçmek için tasarlanmıştır (Agarwal ve Prasad, 1998, s. 204-205). Alan yazında bireysel yenilikçilik ile ilgili farklı tanımlar bulunmaktadır. Genel olarak bireysel yenilikçilik, sürekli olan ve bir bireyin yeniliği nasıl algıladığını ve yeniliğe nasıl tepki verdiğini belirleyen bir özellik ve yatkınlık olarak teorize edilmektedir (İmran, 2019, s. 38-39).

Bireysel yenilikçilik çeşitli faktörlerden etkilenmektedir. Kültür, inanç ve toplumu yöneten değerler bu faktörlerden bazılarıdır (Heydari, Rakhshan, Torabizadeh ve Salimi, 2023, s. 2). Bireysel yenilikçilik kişilik özelliği olarak, genel yenilikçilik, yaşam yenilikçiliği, doğuştan yenilikçilik ve küresel özellik yenilikçiliği olarak farklı şekillerde isimlendirilmiştir (Aldahdouh, Korhonen ve Nokelainen, 2019, s. 24-25). Bireysel yenilikçilik yaklaşımına göre, bazı bireyler diğerlerinden daha yenilikçidir ve bu nedenle bir yeniliği grubun çoğunluğundan daha erken benimsemektedir (Hurt, Joseph ve Cook, 1977, s. 59; Martins, 2018, s. 364). Yeniliğin sağladığı kazançları fark etmeyen kişiler, bu kazançları fark etmiş ancak henüz tam anlamıyla kabul etmeyen kişiler olarak değerlendirilmektedir (Özkeçeci, Caymaz ve Akyön, 2022, s. 218).

Bireysel yenilikçilik yaklaşımı, belirli özelliklere ya da eğilimlere sahip bireylerin, değişimlere farklı tepkiler verme eğiliminde olduklarını vurgulamaktadır. Bu özelliğe sahip bireyler diğer insanlardan farklı olarak risk almaya istekli olmakta ve değişikliklere daha kolay uyum sağlamaktadır (Bubou ve Job, 2022, s. 5). Ancak bireyler her zaman yenilikçi davranış sergilememektedir. Bireysel yenilikler, bireylerin daha iyi hayatlar sürmelerini veya sosyal yapılarını yeniden şekillendirmelerine katkıda bulunmaktadır. Bunlara ek olarak bireysel yenilikler; kişilerin gereksinimlerini karşılamalarına, daima kendilerini geliştirmelerine ve yaşam koşullarını iyileştirmelerine olanak sağlamaktadır. Bu nedenle sosyal ve bireysel amaçlara ulaşmak için başlangıçta bireysel yenilikçilik teşvik edilmelidir (Basalan, Aslankoc ve Şahin, 2020, s. 352-353).

Bireysel yenilikçiliğin; “değişime direnç”, “risk alma”, “deneyime açıklık” ve “fikir önderliği” olmak üzere toplam dört alt boyutu bulunmaktadır. Bu kapsamda değişime direnç, bireylerin değişime ve yeniliğe karşı olan kaygılarını ifade etmektedir (Kılıçer ve Odabaşı, 2010, s. 157). Fikir önderliği, kişinin yeni fikirleri diğerlerinden daha önce benimsemesi ve diğer kişileri de peşinden sürüklemesi olarak açıklanmaktadır. Deneyime açıklık, yenilikçilerin yeni ürün ve

düşünceleri deneme ve riski benimseyip kabul etme eğilimi olarak belirtilmektedir. Risk alma ise yenilikçi bireylerin deneyime açıklıklarına sebep olan önemli bir özellik olarak yeni gelişmeleri takip edip uygulamaları sonucunda kazanç elde etmeleri şeklinde açıklanmaktadır (Yıldız, 2019, s. 22-26).

Bireysel yenilikçilik konusunda yapılan alan yazın taraması sonucunda çeşitli alanlarda yapılmış çalışmalara rastlanılmıştır. Karahan ve Patır (2019) tarafından öğrencilerin bireysel yenilikçi kapasitelerinin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmada, kadınların erkeklere kıyasla kendine güven, risk alma ve yenilikçilik puanlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Çalışmada öğrencilerin üniversiteye ilk başladıkları yıl kendine güvenlerinin, risk alma seviyelerinin ve yenilikçi düzeylerinin daha yüksek olduğu bilgisine de ulaşılmıştır. Hendarman ve Cantner (2018) tarafından yapılan başka bir çalışmada ise çalışanların bireysel düzeydeki becerileri ile bireysel yenilikçilik düzeyleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Çalışma, çalışanların yumuşak becerileri ile sert becerilerinin bireysel yenilikçilik düzeyleri ile anlamlı ve pozitif bir şekilde ilişkili olduğunu göstermiştir.

1.3. Kariyer Uyum Yetenekleri

Super (1974) tarafından Kariyer Gelişim Kuramı çerçevesinde kullanılan kariyer olgunluğu terimi, kariyer uyum yeteneği (kariyer uyumluluğu) kavramının temelini oluşturmaktadır. Kariyer uyumluluğu, bir kişinin modern zamanlardaki değişikliklere uyum sağlama kapasitesi ve eylemleridir (Pontoh ve diğerleri, 2024, s. 16014). Aslında kariyer uyumluluğu, Savickas (2005) tarafından geliştirilen Kariyer İnşası Kuramı'nın temel unsurlarından biridir. Söz konusu kuram, bireysel kariyer gelişimini, kişinin öznel benliği ile dış dünyadaki nesnel gerçeklik arasındaki uyumu dinamik bir biçimde kurma süreci olarak tanımlamaktadır. Bu kurama göre her birey, kendine özgü yaşam deneyimlerinden yola çıkarak farklı kariyer hikâyeleri inşa etmektedir. Kariyer İnşası Kuramı, geçmiş anılara, güncel yaşantılara ve geleceğe dair planlara kişisel anlam yükleyerek bireylerin kariyerlerini anlamlı bir şekilde oluşturmalarına olanak tanımaktadır. Bu kuram, bireyin kariyer yönünü belirlemesinde anlam duygusuna dayalı bir perspektif sunmaktadır. Kuram; mesleki kişilik, kariyer uyumluluğu ve yaşam teması olmak üzere üç unsurdan oluşmaktadır. Mesleki kişilik, bireyin kariyerle ilişkili değerlerini, yeteneklerini, ihtiyaçlarını ve ilgi alanlarını yansıtmaktadır. Yaşam teması ise bireyin kariyer tercihlerinin ardındaki motivasyonları, bu seçimlerin anlamını ve bireyin dünyaya bakışını şekillendiren benzersiz anlatısını ifade etmektedir (Savickas ve Porfeli, 2012, s. 662; Wang ve Li, 2024, s. 1-2). Savickas ve Porfeli (2012, s. 662) kariyer uyumunu, “bireyin işte veya çalışma koşullarında karşı karşıya kaldığı sorunlar için kullanabileceği öz düzenleme güçleri veya kapasiteleri” olarak açıklamaktadır (Korkmaz ve Cenkseven Önder, 2019, s. 59; Savickas ve Porfeli, 2012, s. 662).

Kariyer uyumu, bireyin kariyer sürecindeki stresli durumlarla güçlü bir şekilde baş etmesini ve çeşitli durumlardan dolayı değişen kariyer dünyasına kolaylıkla uyum sağlama yeteneğini ifade etmektedir. Bunlar dışında kariyer uyumu; bugün ile geçmiş arasında bağlantı kurma, belirlenen hedeflere ulaşmak için zorluklarla yüzleşme, gelişen kariyer fırsatlarını değerlendirme noktasında kalıcı olma, hem dış dünya hem de kendisi ile ilgili konularda bilgi edinmede istekli olma hususunda kişisel güce sahip olunmasını gerekli kılmaktadır (Harry ve Coetzee, 2013, s. 3; Kaplan, 2019, s. 1612). Johnston (2016, s. 1) kariyer uyumluluğunu; mesleki görevler, farklı alanlardaki işlere geçişler ve beklenmeyen zorluklarla başa çıkabilmek için hem hazırlıklı olma hem de mevcut kaynakları kullanabilme becerisini içeren bir psikososyal yapı olarak tanımlamaktadır.

Kariyer uyum yeteneğinin; “ilgi”, “merak”, “güven” ve “kontrol” olmak üzere toplam dört alt boyutu bulunmaktadır. İlgi, bireylerin geleceğe odaklanmalarına ve bir sonraki aşamalar için hazırlık yapmalarına yardımcı olmaktadır. Merak, kişinin farklı durumlar ve rollerde kendini sorgulamasına rehberlik etmektedir. Diğer yandan araştırma deneyimleri ve bilgi arayışları, bireylerin yaşam tasarımlarını seçmeleri için istek ve güven duygusu yaratmaktadır. Son olarak

kontrol ise bireylerin sebat ve çaba göstererek geleceğe ulaşma sorumluluğunu taşımasına, aynı zamanda kendilerini ve çevrelerini şekillendirmelerine yardımcı olmaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012, s. 663; Korkmaz ve Cenkseven Önder, 2019, s. 60).

Kariyer uyum yeteneğini etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler arasında; yaş ve cinsiyet, öz saygı, öz yeterlik, iş yaratma ve işe katılım, kariyer kaynakları, kariyer yeterlikleri, duygusal zekâ, proaktif kişilik, kariyer iyimserliği, kariyer memnuniyeti, mesleki refah, maaş, işten ayrılma niyeti, teknoloji ve iş sosyal desteği yer almaktadır (Pontoh ve diğerleri, 2024, s. 16013). Kariyer uyumluluğu, bireylerin profesyonel yaşamda öz kavramlarını genişletmelerine, iyileştirmelerine ve uygulamaya koymalarına olanak tanımaktadır. Bu süreç, iş yaşamını şekillendirmekte, yaşam tatminini artırmakta ve kariyerin temel yapısını oluşturmaktadır (Chen ve diğerleri, 2020, s. 2-3).

Kariyer uyum yeteneği ile ilgili yapılan alan yazın taraması sonucunda çeşitli değişkenlerle konunun çalışıldığı görülmektedir. Örneğin Yang, Feng, Meng ve Qiu (2019) kariyer uyum yeteneğinin çalışan refahı üzerindeki etkisini inceledikleri bir çalışmalarında kariyer uyum yeteneğinin çalışan refahı üzerinde pozitif yönde etkili olduğu sonucunu bulmuşlardır. Benzer şekilde Akkermans, Paradniké, Van der Heijden ve De Vos (2018) tarafından Litvanya'daki lisans öğrencileri ile gerçekleştirilen bir çalışmada, kariyer uyumu ve kariyer yeterliklerinin öğrencilerin refah ve performansı üzerindeki pozitif etkisi ortaya konmuştur. Ayrıca kariyer uyumluluğu, bireylerin yeni veya değişen koşullara verdiği olumlu tepkileri ifade ettiğinden bireysel yenilikçilik kavramı ile ilişkilidir (Rençber ve Paşaoğlu Baş, 2023, s. 163).

1.4. Alan Yazın Taraması ve Hipotez Geliştirme

Bandura'nın (1986) Sosyal Bilişsel Kuramı'na göre, bireyin öz yeterliği; motivasyonun, davranışsal esnekliğin ve yeni durumlara uyumun temel belirleyicisi durumundadır. Bu bağlamda psikolojik dayanıklılığı bireyin öz yeterliğiyle ilişkilendirmek mümkündür. Nitekim psikolojik dayanıklılığın bireyin deneyimlediği öz yeterlik duygusunu güçlendirerek yenilikçi davranışların benimsenmesini kolaylaştırdığı düşünülmektedir. Rogers'ın (2003) Yeniliklerin Yayılması Kuramı'na göre ise yeni fikirlerin benimsenme süreci yalnızca bilişsel veya teknolojik bir tercih olarak değil, aynı zamanda belirsizliği azaltmaya yönelik işleyen bir iletişim süreci olarak değerlendirilmektedir. Bu noktada belirsizlik, bir olayın gerçekleşmesiyle ilgili olarak bir dizi alternatifin algılanma derecesi ve bu alternatiflerin göreceli olasılıklarıdır (Rogers, 2003, s. 6). Kuram kapsamında psikolojik dayanıklılığın temel bileşenlerinden biri olan bireylerin belirsizlik ve risk karşısındaki tolerans düzeylerinin yenilikçilik davranışlarını etkilediği ortaya konmaktadır (Rogers, 2003, s. 248-249). Bu bağlamda belirsizliği önemli bir stres kuramı olarak kabul gören Hobfoll'un (1989) Kaynakların Korunması Kuramı çerçevesinde ele almak mümkündür. Kuram insanların kaynakları korumaya, korumaya ve inşa etmeye çalıştığı ve onları tehdit eden şeyin bu değerli kaynakların potansiyel veya gerçek kaybı olduğu varsayımına dayanmaktadır (Hobfoll, 1989, s. 513). Bu açıdan öz saygı, kontrol ve psikolojik dayanıklılık gibi kişisel kaynaklar, bireylerin strese yanıt verme yeteneğinde temel unsurlardır. Bu kapsamda önemli olduğu düşünülen kişisel kaynaklar arasında yer alan psikolojik dayanıklılığın stresli ve belirsiz durumlarla başa çıkmada belirleyici olduğudur. Bu durumun da inovasyon gibi riskli davranışlara olan eğilimi doğrudan etkilediği düşünülmektedir (Hobfoll, 2002, s. 311-312). En nihayetinde psikolojik sermaye bileşenlerinden biri olan psikolojik dayanıklılık, bireylerin farklı koşullar içerisinde sergilediği durumları ve bu koşulları karşılama gücünü ifade etmektedir (Luthans, 2002, s. 702). Psikolojik dayanıklılık kuramı da bireylerin farklı koşullar karşısındaki başa çıkma becerileri ile çevresel faktörlerin buna etkilerini açıklamaktadır. Kuram bireylerin doğuştan gelen yeteneklerini çevresel destekler ile işleyerek psikolojik dayanıklılığın arttığını savunmaktadır (Yavrutürk, 2024, s. 264). Yani bireyin karşılaştığı yeni durumlara karşı uyumunu, dayanma gücünü ve yenilikler karşısındaki tepkilerini (Masten, 2001, s. 235) ifade ederken bireyin

yenilikçilik düzeyini de etkilediğini ortaya koymaktadır. Yenilikçilik Kanter'e göre (1988) üç aşamalı karmaşık davranışlar ile oluşmaktadır. Birinci aşamada, birey sorunun farkına varmakta ve buna çözüm önerileri getirmektedir. İkinci aşamada, yenilik fikrini yaratan bireyin bulduğu çözüm önerilerini harekete geçirecek destekler aramaktadır. Üçüncü aşamada ise yenilikçi davranış sergileyen kişi çözümün uygulanıp denenmesi için yeni modeller üretmektedir (Carmeli, Meitar ve Weisberg, 2006, s. 78). Bu durum psikolojik dayanıklılık ve bireysel yenilikçi özellikler arasında doğrudan bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Alan yazın incelendiğinde Ziyae, Mobaraki ve Saeediyoun (2015) tarafından yapılan çalışmada sadece psikolojik sermaye boyutlarından biri olan psikolojik dayanıklılığın yeniliği geliştirdiği tespit edilmiştir. Aynı şekilde Amir (2014) tarafından yapılan çalışmada dayanıklılığın bireysel yenilikçilikteki rolü araştırılmış ve dayanıklılık boyutları ile bireysel yenilikçilik arasında pozitif bir ilişki olduğu desteklenmiştir. Darıcan ve Mete (2020) tarafından yapılan çalışmada da psikolojik dayanıklılığın bireysel yenilikçilik boyutlarından olan fikir önderliğini %69,4 ve risk almayı %60,7 arttırdığı, değişime direnci ise %56,2 azalttığı belirlenmiştir. Bunun yanında Kemer ve Gökalp (2021) tarafından yapılan çalışmada da psikolojik dayanıklılık ve bireysel yenilikçilik arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Dolayısıyla alan yazında belirtilen kuramsal yaklaşımlara ve benzer araştırma sonuçlarına dayanarak **H₁** hipotezi ileri sürülmüştür.

H₁: Psikolojik dayanıklılığın bireysel yenilikçilik üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.

Yeniliğin bireyler ve toplum üzerindeki etkisini açıklamaya çalışan Yeniliklerin Yayılması Kuramı, bireylerin bir yeniliği nasıl algıladıklarına ve bu doğrultuda yeniliği benimseme ya da reddetme kararlarına odaklanmaktadır (Demir, 2006, s. 368). Bu kuramsal yaklaşım, bireysel düzeyde yenilikçi eğilimlerin anlaşılması açısından önemli bir zemin oluşturmaktadır. Bu kapsamda geliştirilen bireysel yenilikçilik kavramı, bireylerin yeni fikir ve uygulamaları ortaya koyma, kabul etme ve uygulama süreçlerini ifade etmektedir (Aslan, 2023, s. 40). Nitekim yenilikleri erken benimseyen bireylerin, söz konusu yenilikleri yalnızca çevresel düzeyde değil, bireysel yaşamlarına da etkili biçimde entegre ettikleri gözlemlenmektedir (Akan ve Abu, 2023, s. 1447). Bu bireysel özelliklerin günlük yaşantının yanında bireylerin kariyer yönelimlerine ve seçim süreçlerine de etki ettiği görülmektedir. Özellikle yeniliğe ve değişime açık bireylerin, kariyer yaşamlarında karşılaştıkları belirsizlikler karşısında daha esnek davrandıkları ve değişen iş koşullarına daha hızlı uyum sağladıkları bildirilmektedir (Genç ve diğerleri, 2017, s. 250). Bu durum, bireylerin değişken mesleki ortamlarda sergilediği psikolojik ve davranışsal esnekliğin, kuramsal düzlemde de ele alınmasını gerektirmektedir.

Lent, Brown ve Hackett'in (1994) Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı çerçevesinde bireylerin kariyer hedefleri ve seçimlerinin; çevresel koşullar, geçmiş başarıları ve sosyal desteklerle şekillenen öz yeterlik düzeyine bağlı olarak gerçekleştiği ele alınmaktadır (Lent ve diğerleri, 1994, s. 88-89). Bu bağlamda öz yeterlik düzeyinin yenilikçiliği artırdığı ve kariyer uyum yeteneklerini geliştirdiği söylenebilmektedir. Savickas'ın (2005) Kariyer İnşası Kuramı da bireylerin mesleki davranışlarına anlam ve yön yükledikleri yorumlayıcı ve kişilerarası süreçlerin kapsamlı bir açıklamasını sağlamaktadır (Savickas, 2005, s. 42). Bu kuram kapsamında öne çıkan kariyer uyum yetenekleri de bir bireyin mesleki belirsizlik ve değişime esnek, yaratıcı ve proaktif bir şekilde yanıt verme kapasitesi olarak dikkat çekmektedir. Yenilikçilik, bu uyum yeteneklerinin önemli alt boyutları olan merak ve güven boyutlarını güçlendirebilmektedir (Savickas, 2005, s. 50-60). Savickas ve Porfeli (2012, s. 662) tarafından detaylı bir şekilde değerlendirilen Kariyer Uyum Yetenekleri, bireylerin iş yaşamında karşılaştıkları sorunlar karşısında kullanabilecekleri öz düzenleme güçleri ve psikolojik kaynaklara vurgu yapmaktadır. Öte yandan, günümüz iş dünyasında sürekli değişen dinamikler, bireylerin yalnızca mesleki yeterlik değil; aynı zamanda esneklik, dayanıklılık ve çeviklik gibi niteliklerle donanmış olmasını zorunlu kılmaktadır. Zacher (2014, s. 21-22), çalışanların farklı iş taleplerine, gruplara ve ortamlara uyum sağlama yeteneğinin

giderek daha stratejik bir önem kazandığını vurgulamaktadır. Bu çerçevede, kariyer gelişiminin sadece bireysel düzeyde değil, örgütsel ve kurumsal düzeyde de desteklenmesi önem arz etmektedir. Özellikle üniversitelerde yer alan kariyer gelişim merkezlerinin, öğrencilerin bireysel özelliklerini dikkate alan, yenilikçiliği teşvik eden ve kariyer planlamalarını destekleyen yaklaşımlar benimsemesi bu sürecin etkinliğini artıracaktır (Genç ve diğerleri, 2017, s. 250). Bu bilgiler ışığında bireylerin bireysel yenilikçilik özelliklerinin kariyer uyum yetenekleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olacağı düşünülmektedir.

Alan yazında yapılan çalışmalara bakıldığında da bu düşünce desteklenmektedir. Brown (2015) tarafından çalışmada oldukça yetenekli ve farklı alanlarda çalışan bireylerin kariyer uyum yeteneklerinin gelişiminde zorlu çalışma ve yeniliğe yol açan faaliyetlere katılma eğilimlerinin etkili olduğu tespit edilmiştir. Genç ve diğerleri (2017) bireysel yenilikçilik ve kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında öncü ve yenilikçi olarak tanımlanan öğrencilerin gelenekçi, kuşkucu ve sorgulayıcı olarak nitelenen öğrencilere kıyasla kariyer uyumluluk düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Abukhait, Bani-Melhem ve Shamsudin (2020) tarafından yapılan çalışmada kariyer uyumluluğu ile yenilikçi davranış arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Bu kapsamda yüksek kariyer uyumluluğuna sahip çalışanların iş ile ilgili sorunları çözme, yeni teknolojileri takip etme ve yeni çalışma yöntemleri geliştirme gibi yenilikçi davranışlar sergileyebileceği sonucuna ulaşılmıştır. Pelenk (2017) tarafından yapılan çalışmada ise bireysel yenilikçilik kapsamında risk alma ve fikir liderliğinin iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Buna karşılık, değişime direnç boyutunun iş performansı üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Kurtuldu, Doğan, İnan ve Yıldırım (2024) tarafından yapılan bir çalışmada, öğretmenlerin olumlu gelecek beklentilerinin ve bireysel yenilikçi düzeylerinin okudukları sınıfa ve üniversite türüne göre farklılaştığı, ayrıca bireysel yenilikçi düzeyinin olumlu gelecek beklentisine pozitif yönlü bir etkide bulunduğu ortaya konmuştur. Alan yazında belirtilen kuramsal yaklaşımlara ve benzer araştırma sonuçlarına dayanarak **H₂** hipotezi geliştirilmiştir.

H₂: Bireysel yenilikçiliğin kariyer uyum yetenekleri üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.

Psikolojik dayanıklılık, bireylerin güçlü yönlerini ele alarak zorlukların üstesinden nasıl gelebileceklerini göstermektedir. Bireyin olumsuz bir durumla karşılaşması, riskler ve koruyucu etkenlerin etkileşime geçmesi ile duruma uyum sağlamasını ifade etmektedir (Akçakanat, Uzunbacak ve Köse, 2018, s. 175). Bu ise iş ortamında rekabet üstünlüğüne zemin hazırlaması nedeniyle stratejik bir unsur olma özelliği taşımaktadır. Dayanıklılığın da içinde bulunduğu psikolojik sermaye her bireyde mevcut olan, bulunma düzeyleri birçok etmenden etkilenen ve kişiden kişiye farklılık arz eden soyut bir yapıdır. Bu nedenle bireylerin psikolojik sermaye düzeyinin meslek seçimi ve kariyer planlarını etkilediği düşünülmektedir (Taş ve Alparlan, 2020, s. 418). Giderek belirsiz hale gelen ekonomik koşullar için bireylerin beklenmedik veya istenmedik sonuçları planlaması açısından psikolojik dayanıklılığını yüksek tutarak karmaşık ve belirsiz kariyer süreçlerine hazırlık yapmaları gerekmektedir. Böylece bireylerin kariyerlerini yeniden inşa etmelerini sağlayacak bir zihniyet ve davranışsal kapasitesi ortaya çıkacaktır (Lent, 2018, s. 210). Yani, bireylerin stresli ortamlara, yoğun rekabetin yaşandığı iş koşullarına uyum sağlaması gerekmektedir. Bu aşamada bireyin sahip olduğu kariyer uyum yeteneğinin düzeyini bilmesi önem arz etmektedir (Taş ve Alparlan, 2020, s. 418). Kariyer uyum yetenekleri ilgi, kontrol, merak ve güven bileşenlerinden oluşmakta ve bu yeteneklere kaynaklık etmektedir (Savickas ve Porfeli, 2012, s. 663). Dolayısıyla kariyer uyum yeteneklerinin bileşenleri bireylerin kariyerle ilgili sorunların üstesinden gelmesinde olumlu katkıları olan ve sorunu çözmesine yarayan davranışlardan oluşmaktadır. Bu bileşenler bilişsel ve duygusal davranış kapasitesinin bir çıktısı olarak amaçların anlaşılmasını kolaylaştırmakta, iş şartlarını bütün ayrıntıları ile değerlendirmekte ve kariyer gelişimini güçlendirmektedir (Coetzee ve Harry, 2014, s. 92).

Sonuç olarak Hobfoll'un (1989) Kaynakların Korunması Kuramı kapsamında psikolojik kaynakların korunmasının uyum gücünü geliştirmesi (Hobfoll, 1989, s. 516) ve Savickas'ın (2005) Kariyer İnşası Kuramı kapsamında kariyer uyumluluğunun bir bireyin mevcut ve yakın mesleki gelişim görevleri, mesleki geçişler ve kişisel travmalarla başa çıkmak için hazır olma ve kaynaklarını belirten psikososyal bir yapı olarak kabul edilmesi (Savickas, 2005, s. 51) bütüncül açıdan değerlendirildiğinde, psikolojik dayanıklılığın bireylerin kariyer gelişim sürecinde karşılaştıkları belirsizlik, risk ve değişime karşı daha dirençli ve uyumlu davranışlar sergilemelerine yardımcı olduğu söylenebilir. Buradan hareketle psikolojik bir temele dayanan dayanıklılık ve kariyer uyum yetenekleri değişkenleri arasında bir ilişki olduğu ve birbirini etkileyebilme kapasitesine sahip olduğu düşünülmektedir.

Alan yazındaki çalışmalar da bu düşünceyi desteklemektedir. Şeker ve Çapri (2023) tarafından yapılan çalışmada psikolojik dayanıklılık ile kariyer uyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Xu ve diğerleri (2020) tarafından yapılan çalışmada, ergenlerin ruhsal sağlık sorunlarında kariyer uyum yeteneği ve dayanıklılığın rolü araştırılmıştır. Araştırmanın sonucunda, kariyer uyum yeteneğinin ruh sağlığı sorunlarını negatif yönlü etkilediği ve psikolojik dayanıklılığın kariyer uyum yeteneği ve ruh sağlığı sorunları arasındaki ilişkide aracı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Pang, Wang, Liu, Fang, Chen ve Wen (2021) tarafından yapılan çalışmada ise psikolojik dayanıklılık ve kariyer uyumluluğunun öğrencilerin kariyer kararı verme zorluklarını azaltabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda alan yazında belirtilen kuramsal yaklaşımlara ve benzer araştırma sonuçlarına dayanarak H₃ hipotezi ileri sürülmüştür.

H₃: Psikolojik dayanıklılığın kariyer uyum yetenekleri üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.

Bireylerin psikolojik durumunun göstergesi niteliğinde olan psikolojik dayanıklılık, bireylere zorlu görevler karşısında üstünlük sağlayabilmek amacıyla güvene sahip olma, içinde bulunduğu ya da gelecekteki zamanlarda başarabileceğine yönelik olumlu beklenti ve sorunların üstesinden gelme gibi bazı özellikleri kazandırmaktadır (Erkmen ve Esen, 2013, s. 24). Bu özellikler bireylere belirsizlik, başarısızlık, terslik ya da anlaşmazlık durumlarında kendilerini toparlamaları için katkı vererek stresin azaltılmasını ve bu durumlarla mücadele edebilme yeteneği sergileyen kişisel özellik yüklemektedir (Maddi, 2006, s. 227). Bununla baş edebilmek için başarıyı sağlayan psikolojik dayanıklılığın yanında bireylerin sahip olduğu yenilikçi davranış da buna katkı sağlamaktadır. Yenilikçi davranış sorunun neden kaynaklandığını tespit ederek yeni fikirler ve çözüm seçeneklerini ortaya koyup bu yeniliklerin hemen uygulanmasını sağlamaktadır (Örücü ve Çınar, 2019, s. 278). Dolayısıyla bireylerin yeni fikirlere ve çözümlere uyum sağlayabilmeleri açısından yenilikçi özelliklere sahip olması önem taşımaktadır. Bu nedenle bireysel yenilikçilik bireylere rekabet üstünlüğü sağlayarak kariyer gelişimlerine yardımcı olacaktır. Kariyer gelişiminin en önemli basamaklarından biri ise bireylerin sahip olduğu kariyer uyum yeteneğidir. Kariyer uyum yetenekleri, bireylerin yeni iş bulmaları ya da farklı işlere geçebilmelerinde etkili olan bireysel özelliklerden biridir (Koen, Klehe, Van Vianen, Zikic ve Nauta, 2010, s. 128; Guan ve diğerleri, 2013, s. 562). Mesleki psikolojinin bir temeli olan kariyer uyum yeteneği bireylerin nitelik sorununun ortadan kaldırılması, iş arama stratejilerine etki etmesi gibi birçok kariyer çıktısının da öncülü olmaktadır ve eğitimle geliştirilebilecek psikolojik bir değişkendir. Bu nedenle mesleki eğitim kariyer uyumuna katkı sağlayan önemli bir faktördür (Yeşiltaş, Akdağ, Çeken ve Gürlek, 2014, s. 1287-1288).

Sonuç olarak psikolojik dayanıklılığın bireylerde yaratıcı ve yenilikçi eğilimleri artırarak kariyer uyum yeteneklerini güçlendirdiği düşünülmektedir. Ancak yapılan alan yazın taramasında psikolojik dayanıklılık, bireysel yenilikçilik ve kariyer uyum yeteneğini bir arada ele alan ve bu değişkenler arasında aracılık ilişkisini inceleyen bütüncül bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu durum söz konusu değişkenler arasındaki ilişkiler konusunda alan yazında bir boşluk olduğunu

göstermektedir. Bu kapsamda Bandura'nın (1986) Sosyal Bilişsel Kuramı; Hobfoll'un (1989) Kaynakların Korunması Kuramı; Lent ve diğerlerinin (1994) Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, Rogers'ın (2003) Yeniliklerin Yayılması Kuramı ve Savickas'ın (2005) Kariyer İnşası Kuramı gibi konuyla ilişkilendirilen kuramsal gerekçeler ışığında bireysel yenilikçiliğin hem psikolojik dayanıklılık düzeyinden etkilenebileceği hem de kariyer uyum yeteneklerinin şekillenmesinde belirleyici bir rol üstlenebileceği düşüncesine dayanarak **H₄** hipotezi geliştirilmiştir:

H₄: Psikolojik dayanıklılığın kariyer uyum yeteneklerine etkisinde bireysel yenilikçiliğin aracı etkisi vardır.

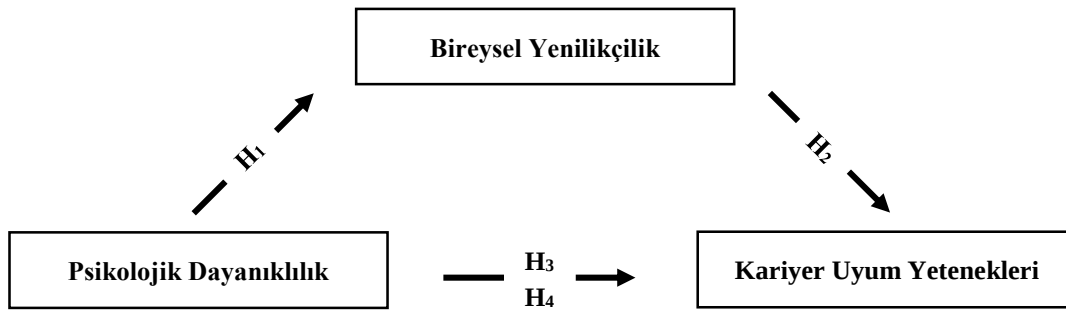
2. Yöntem

Araştırma öncesinde Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan (Karar no: 2024/149) izin alınmıştır. Tercih edilen araştırma yöntemi; araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, veri toplama aracı ve veri analiz yöntemi alt başlıklar dâhilinde açıklanmıştır.

2.1. Araştırma Modeli

Araştırmanın modeli aşağıda Şekil 1 üzerinde sunulmuştur.

Şekil 1: *Araştırma Modeli*



2.2. Evren ve Örneklem

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Turizm Fakültesi'nde öğrenim görmekte olan toplam 414 lisans öğrencisi bu araştırmanın evrenini oluşturmuştur. Zaman ve erişilebilirlik gibi birtakım sınırlılıklar nedeniyle araştırmada örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Buna göre minimum örneklem büyüklüğü 414 kişilik evreni yeterli şekilde temsil edebilecek düzeyde %95 güven aralığı ve %5 örnekleme hatası parametrelerine dayanarak 200 olarak belirlenmiştir (Ural ve Kılıç, 2018, s. 43; Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, s. 89). Bu kapsamda 14 Mayıs ile 11 Haziran 2024 tarihleri arasında 206 kişiye anket uygulanmıştır. Örneklem, olasılıklı olmayan bir örnekleme tekniği olan kolayda örnekleme yöntemiyle seçilmiştir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Nicel araştırma yönteminin tercih edildiği bu araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniğinden faydalanılmıştır. Oluşturulan anket formunda öncelikle katılımcılardan demografik ve bireysel özelliklerini (cinsiyet, yaş, sınıf ve bölüm) tespit etmeye yönelik hazırlanan bazı kapalı uçlu soruları yanıtlamaları istenmiştir.

Katılımcıların psikolojik dayanıklılık düzeylerinin ölçülmesinde altı maddelik "Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği" (Doğan, 2015) tercih edilmiştir. Tek faktörde toplanan bu ölçeğin maddeleri, katılımcılar tarafından "hiç uygun değil (1)" ile "tamamen uygun (5)" arasında değişen beşli Likert tipi bir derecelendirme üzerinden değerlendirilmiştir. Ölçekte bulunan üç madde (2, 4 ve 6 numaralı maddeler) ters puanlanmıştır.

Katılımcıların bireysel yenilikçilik düzeylerini ölçmek amacıyla Kılıçer ve Odabaşı'nın (2010) Türkçeye uyarladığı dört faktörlü ve 20 maddeden oluşan “Bireysel Yenilikçilik Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekte yer alan sekiz madde “değişime direnç” alt boyutu, beş madde “fikir önderliği” alt boyutu, beş madde “deneyime açıklık” alt boyutu ve iki madde “risk alma” alt boyutu altındadır. Katılımcılardan ölçekte yer alan maddelere ne düzeyde katıldıklarını “kesinlikle katılmıyorum (1)” ile “kesinlikle katılıyorum (5)” arasında değişen beşli Likert ölçeği kapsamında derecelendirmeleri istenmiştir. Ölçekte yer alan sekiz madde (4, 6, 7, 10, 13, 15, 17, 20 numaralı maddeler) ters puanlanmıştır.

Son olarak “ilgi”, “kontrol”, “merak” ve “güven” olmak üzere altışar maddeden oluşan dört faktörlü 24 maddeli “Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği” (Buyukgoze-Kavas, 2014) aracılığıyla katılımcıların kariyer uyum yetenekleri değerlendirilmiştir. Katılımcılar bu ölçek kapsamındaki her bir maddeyi beşli Likert tipi bir derecelendirme üzerinden “hiç güçlü değil (1)” ile “çok güçlü (5)” arasında değişen değerlerde puanlamıştır.

2.4. Veri Analiz Yöntemi

Araştırma kapsamında yürütülen anket uygulaması neticesinde toplanan verilerin analiz edilme sürecinde IBM AMOS 24, IBM SPSS 27 ve IBM SPSS Process Macro 4.2 paket programlarından yararlanılmıştır. Araştırmada öncelikle normal dağılım şartının sağlanıp sağlanmadığının belirlenmesi noktasında verilerin skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerleri analiz edilmiş ve ortak yöntem yanlılığı probleminin var olup olmadığının saptanması için Harman'ın tek faktör analizi uygulanmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklere yönelik birtakım güvenirlik ve geçerlik analizleri yapılmıştır. Bu kapsamda IBM SPSS 27 aracılığıyla içsel tutarlılık analizi gerçekleştirilmiş IBM AMOS 24 aracılığıyla da doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. Ayrıca kullanılan ölçeklere ve katılımcılara ilişkin betimleyici istatistikler ve Pearson Korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Araştırma hipotezleri ise Process Macro 4.2 kapsamındaki Model 4 üzerinden bootstrap tekniğine dayalı olarak yapılan regresyon analizleriyle test edilmiştir.

3. Bulgular

3.1. Katılımcılara İlişkin Genel Bilgiler

Bu araştırmada katılımcılar ağırlıklı olarak (%66,5) kadın öğrencilerden oluşmuştur. Yaş dağılımına bakıldığında, en büyük grubu (%52,9) 21-23 yaş aralığındaki öğrenciler oluştururken katılımcıların sadece %13,6'sının 18-20 yaş aralığında olduğu görülmüştür. Sınıf düzeyleri incelendiğinde ise dengeli bir dağılım söz konusudur. Öte yandan katılımcıların %43,2'si rekreasyon yönetimi, %36,9'u gastronomi ve mutfak sanatları ve %19,9'u turizm işletmeciliği bölümü öğrencisidir.

Tablo 1: Katılımcı Profili

	Değişken	Sayı	%
Cinsiyet	Kadın	137	66,5
	Erkek	69	33,5
Yaş	18-20 Yaş	28	13,6
	21-23 Yaş	109	52,9
	24 Yaş ve Üzeri	69	33,5
Sınıf	Birinci Sınıf	57	27,7
	İkinci Sınıf	55	26,7
	Üçüncü Sınıf	48	23,3
	Dördüncü Sınıf	46	22,3
Bölüm	Gastronomi ve Mutfak Sanatları	76	36,9
	Rekreasyon Yönetimi	89	43,2
	Turizm İşletmeciliği	41	19,9
TOPLAM		206	100,0

3.2. Normallik Testi

Araştırma verilerinin normal dağılıp dağılmadığının tespit edilmesinde çarpıklık ve basıklık değerleri kontrol edilmiştir. Normal dağılımın sağlanması için çarpıklık ve basıklık değerinin sıfıra yakınlığı arzu edilmekle birlikte (Tabachnick ve Fidell, 2019, s. 68) -2,0 ile +2,0 arasında bulunması da yeterli görülmektedir (George ve Mallery, 2024, s. 115). Bu çalışmada psikolojik dayanıklılık ölçeğinin çarpıklık değeri 0,035 ve basıklık değeri -0,645 olarak hesaplanmıştır. Bireysel yenilikçilik ölçeğinin çarpıklık değeri 0,075 ve basıklık değeri -0,404 olarak saptanmıştır. Kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin ise çarpıklık değeri -0,760 ve basıklık değeri 0,462 olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla bu çalışmada tercih edilen ölçeklere ilişkin hesaplanan çarpıklık ve basıklık değerleri ile araştırma verilerinin normal dağılıma sahip olduğu ortaya konmuştur.

3.3. Ortak Yöntem Yanlılığı

Bu çalışmada ortak yöntem yanlılığı probleminin bulunup bulunmadığını tespit etmek amacıyla Harman'ın tek faktör analizi testi gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucunda ilk faktörün toplam varyansın sadece %31,005'ini açıkladığı görülmüştür. Elde edilen değer, kritik (sınır) değer olarak kabul edilen oranının (%50) altında olması nedeniyle kabul edilebilir bir düzeyde olduğu saptanmış ve dolayısıyla çalışmada ortak yöntem yanlılığı probleminin olmadığı tespit edilmiştir (Podsakoff, MacKenzie, Lee ve Podsakoff, 2003, s. 889).

3.4. Doğrulayıcı Faktör Analizi, Güvenirlik ve Geçerlik

Araştırmada kullanılan ölçeklere DFA uygulanmıştır. Altı maddeli psikolojik dayanıklılık ölçeğine gerçekleştirilen DFA sonucunda ölçek üzerinde model uyumu artırmak amacıyla modifikasyon işlemi uygulanmış (pd2-pd4, pd2-pd6 ve pd4-pd6 maddelerine ilişkin hata terimleri arasında kovaryanslar çizilerek) ve bunun sonucunda ölçeğin standardize edilmiş faktör yüklerinin 0,616 ile 0,879 arasında değiştiği görülmüştür. Toplam 24 maddeden oluşan ve dört faktörlü bir yapıda incelenen kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin standardize edilmiş faktör yükleri incelendiğinde söz konusu faktör yüklerinin ilgi alt boyutunda 0,860 ile 0,892; kontrol alt boyutunda 0,731 ile 0,923; merak alt boyutunda 0,822 ile 0,924 ve güven alt boyutunda 0,798 ile 0,877 arasında değiştiği belirlenmiştir. 20 maddelik bireysel yenilikçilik ölçeğine dört faktörlü bir yapıda gerçekleştirilen DFA sonucunda ise standardize edilmiş faktör yüklerinin değişime direnç alt boyutunda 0,548 ile 0,771; fikir önderliği alt boyutunda 0,587 ile 0,856; deneyime açıklık alt boyutunda 0,693 ile 0,864 ve risk alma alt boyutunda 0,649 ile 0,677 arasında değiştiği görülmüştür. Sonuç olarak ölçeklerde yer alan tüm maddelerin faktör yüklerinin kritik değer olan 0,50'nin üzerinde olduğu saptanmıştır (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2019, s. 663).

Gerçekleştirilen DFA sonucunda, psikolojik dayanıklılık ölçeğine ait uyum indekslerinin ($\chi^2/df=2,171$; $RMSEA=0,076$; $SRMR=0,014$; $CFI=0,992$; $NFI=0,986$; $TLI=0,980$; $IFI=0,992$;

$GFI=0,979$), bireysel yenilikçilik ölçeğine ilişkin uyum indekslerinin ($\chi^2/df=1,870$; $RMSEA=0,065$; $SRMR=0,065$; $CFI=0,928$; $NFI=0,859$; $TLI=0,917$; $IFI=0,929$; $GFI=0,870$) ve kariyer uyum yetenekleri ölçeğine ilişkin uyum indekslerinin ($\chi^2/df=1,971$; $RMSEA=0,069$; $SRMR=0,041$; $CFI=0,950$; $NFI=0,904$; $TLI=0,944$; $IFI=0,950$; $GFI=0,841$) tamamının kabul edilebilir uyum kriterlerini sağladığı tespit edilmiştir (Awang, 2012, s. 64; Çelik ve Yılmaz, 2016, s. 39; Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008, s. 54-55; İlhan ve Çetin, 2014, s. 31; Meydan ve Şeşen, 2015, s. 37; Simon ve diğerleri, 2010, s. 237-239).

Ölçeklerin güvenirliğini değerlendirmek adına içsel tutarlılık analizi uygulanarak ölçeklerin Cronbach's Alpha kat sayıları hesaplanmıştır. Cronbach's Alpha kat sayıları, alt boyutlar düzeyinde incelendiğinde, kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin ilgi alt boyutu için 0,953; kontrol alt boyutu için 0,928; merak alt boyutu için 0,953 ve güven alt boyutu için 0,932; bireysel yenilikçilik ölçeğinin değişime direnç alt boyutu için 0,882; fikir önderliği alt boyutu için 0,869; deneyime açıklık alt boyutu için 0,887 ve risk alma alt boyutu için 0,605 olarak hesaplanmıştır. Genel ölçek düzeyinde değerlendirildiğinde ise Cronbach's Alpha kat sayıları, psikolojik dayanıklılık ölçeğinde 0,915; bireysel yenilikçilik ölçeğinde 0,853; kariyer uyum yetenekleri ölçeğinde 0,958 olarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla katsayının 0,60 ile 0,80 arasında olması durumunda güvenirliğin kabul edilebilir düzeyde olduğu; 0,80 ve üzerindeki değerlerin ise yüksek güvenirliğe işaret ettiği dikkate alındığında genel olarak ölçeklerin güvenirliklerinin ve içsel tutarlılıklarının yüksek olduğu söylenebilir (Garson, 2013, s. 38-39; Kozak, 2018, s. 132).

Ölçeklerin yakınsak (birleşim) ve ıraksak (ayrışım) geçerliğini tespit etmek için CR (Composite Reliability), AVE (Average Variance Extracted), MSV (Maximum Shared Squared Variance) ve ASV (Average Shared Squared Variance) değerleri hesaplanmıştır. Bu kapsamda öncelikle tek faktörlü psikolojik dayanıklılık ölçeği için CR ve AVE değerleri sırasıyla 0,896 ve 0,595 olarak hesaplanmıştır. Bu değerlerden hareketle tek faktörden oluşan psikolojik dayanıklılık ölçeğinde yakınsak geçerliğin sağlandığı görülmüştür ($CR>0,70$; $AVE>0,50$; $CR>AVE$).

Kariyer uyum yetenekleri ölçeğine ilişkin CR, AVE, MSV ve ASV değerleri ise ilgi alt boyutu ($CR=0,953$; $AVE=0,773$; $MSV=0,378$; $ASV=0,294$), kontrol alt boyutu ($CR=0,929$; $AVE=0,687$; $MSV=0,353$; $ASV=0,303$), merak alt boyutu ($CR=0,953$; $AVE=0,773$; $MSV=0,460$; $ASV=0,397$) ve güven alt boyutu ($CR=0,953$; $AVE=0,773$; $MSV=0,460$; $ASV=0,345$) şeklinde alt boyutlar kapsamında ele alınmıştır. Bu değerler doğrultusunda kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin tüm alt boyutlarında yakınsak ve ıraksak geçerlik kriterleri sağlanmıştır ($CR>0,70$; $AVE>0,50$; $CR>AVE$; $AVE>MSV$; $AVE>ASV$). Bireysel yenilikçilik ölçeği de değişime direnç ($CR=0,881$; $AVE=0,484$; $MSV=0,095$; $ASV=0,032$), fikir önderliği ($CR=0,869$; $AVE=0,575$; $MSV=0,387$; $ASV=0,194$), deneyime açıklık ($CR=0,889$; $AVE=0,618$; $MSV=0,387$; $ASV=0,258$) ve risk alma ($CR=0,611$; $AVE=0,440$; $MSV=0,292$; $ASV=0,162$) alt boyutları üzerinden ele alınmıştır. Saptanan değerler sonucunda fikir önderliği ve deneyime açıklık alt boyutları için yakınsak ve ıraksak geçerlik kriterlerinin tamamının sağlandığı görülmüştür ($CR>0,70$; $AVE>0,50$; $CR>AVE$; $AVE>MSV$; $AVE>ASV$). Öte yandan ölçekteki değişime direnç ve risk alma alt boyutlarına ilişkin AVE değerlerinin kritik değerin (0,50) biraz altında kaldığı ancak CR değerlerinin AVE değerlerinin üzerinde kabul edilebilir değerlerde ($>0,60$) olduğu ve aynı zamanda AVE değerlerinin de MSV ve ASV değerlerinden yüksek olduğu dikkate alındığında bu alt boyutlar için de yakınsak ve ıraksak geçerliğin kabul edilebilir düzeyde olduğu ifade edilebilir. Bu bağlamda sonuç olarak araştırmada kullanılan ölçeklerin tamamında yakınsak ve ıraksak geçerliğin sağlandığı söylenebilir (Alain ve diğerleri, 2021, s. 491; Awang, Afthanorhan, Mohamad ve Asri, 2015, s. 41; Hair ve diğerleri, 2019, s. 760).

3.5. Ölçeklere İlişkin Betimleyici İstatistikler ve Korelasyon Analizi

Psikolojik dayanıklılık, bireysel yenilikçilik ve kariyer uyum yetenekleri ölçeklerine ilişkin korelasyon katsayıları, genel ortalama ve standart sapma değerleri aşağıda Tablo 2'de

gösterilmiştir. Buna göre, katılımcıların yüksek seviyede kariyer uyum yeteneklerine sahip olduğu, psikolojik dayanıklılık ve bireysel yenilikçilik düzeylerinin ise ortalama değerlerde olduğu görülmektedir.

Tablo 2: *Betimleyici İstatistikler ve Korelasyon Değerleri*

Ölçekler	Betimleyici İstatistikler		Pearson Korelasyon Katsayıları		
	Genel Ortalama	Standart Sapma	PD	BY	KUY
Psikolojik Dayanıklılık (PD)	3,336	0,931	1	0,284**	0,258**
Bireysel Yenilikçilik (BY)	3,635	0,534	0,284**	1	0,416**
Kariyer Uyum Yetenekleri (KUY)	4,117	0,663	0,258**	0,416**	1

**· $p < 0,01$

Tablo 2’deki korelasyon analizi bulguları, psikolojik dayanıklılık ile bireysel yenilikçilik arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki ($r=0,284$; $p<0,01$) olduğunu ortaya koymuştur. Aynı zamanda bulgular bireysel yenilikçilik ile kariyer uyumu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki ($r=0,416$; $p<0,01$) olduğunu göstermiştir. Ayrıca kariyer uyum yetenekleri ile psikolojik dayanıklılık arasında da pozitif bir ilişki ($r=0,258$; $p<0,01$) gözlemlenmiştir. Bu bağlamda psikolojik dayanıklılık ile bireysel yenilikçilik ve kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkilerin düşük/zayıf düzeyde, kariyer uyum yetenekleri ile bireysel yenilikçilik arasındaki ilişkinin ise orta düzeyde olduğunu söylemek mümkündür (Ural ve Kılıç, 2018, s. 232).

3.6. Hipotezlerin Testi

Aracılık etkisinin test edilmesi için tercih edilen Process Model 4 kapsamında psikolojik dayanıklılık bağımsız değişken, kariyer uyum yetenekleri bağımlı değişken, bireysel yenilikçilik ise aracı değişken olarak yer almıştır. Model kapsamında aracılık etkisi, Bootstrap yöntemi ile belirlenen 5000 örneklem üzerinden elde edilen %95 anlamlılık düzeyindeki güven aralıklarına göre değerlendirilmiştir. Bu kapsamda doğrudan ve dolaylı etkiler için hesaplanan analizlere ilişkin sonuçlar Tablo 3 üzerinde sunulmuştur.

Tablo 3: *Hipotezlerin Testine İlişkin Analiz Sonuçları*

Etki	Değişken	B	β	SE	t	p	R ²	LLCI	ULCI
Direkt	PD → BY	0,163	0,284	0,038	4,229	0,000**	0,081	0,087	0,239
	BY → KUY	0,463	0,373	0,082	5,673	0,000**	0,194	0,302	0,624
	PD → KUY	0,108	0,152	0,047	2,317	0,021*		0,016	0,201
Toplam	PD → KUY	0,183	0,258	0,048	3,816	0,000**	0,067	0,089	0,279
Dolaylı	PD → KUY	0,075	0,106	0,026				0,032	0,134

*· $p < 0,05$; **· $p < 0,01$; B: Standartlaştırılmamış Beta Katsayısı; B: Standartlaştırılmış Beta Katsayısı; SE: Standart Hata; t: t Değeri R²: Çoklu Açıklayıcılık Katsayısı; LLCI: Alt Sınır Güven Aralığı; ULCI: Üst Sınır Güven Aralığı; PD: Psikolojik Dayanıklılık; BY: Bireysel Yenilikçilik; KUY: Kariyer Uyum Yetenekleri

Aracılık etkisi test edilmeden önce model kapsamındaki direkt etkiler değerlendirildiğinde; psikolojik dayanıklılığın bireysel yenilikçiliğe pozitif ve anlamlı bir etkisi ($B=0,163$; $p<0,01$) bulunduğu gözlemlenmiştir. Dolayısıyla **H₁** hipotezi desteklenmiştir. Ayrıca başka bir sonuç olarak bireysel yenilikçiliğin kariyer uyum yeteneklerine pozitif yönde anlamlı bir etkisi ($B=0,463$; $p<0,01$) olduğu saptanmıştır. Bu bağlamda **H₂** hipotezi desteklenmiştir. Öte yandan psikolojik dayanıklılığın kariyer uyum yeteneklerine pozitif ve anlamlı bir etki yaptığı ($B=0,108$; $p<0,05$) belirlenmiştir. Aynı zamanda toplam etki bakımından da psikolojik dayanıklılığın kariyer uyum yeteneklerine pozitif yönlü anlamlı bir etkisi ($B=0,183$; $p<0,01$) söz konusudur. Bu kapsamda **H₃** hipotezi desteklenmiştir. Aracılık etkisi analizi sonucuna göre, bireysel yenilikçiliğin psikolojik dayanıklılık ile kariyer uyum yetenekleri arasında aracılık rolünün olduğu

tespit edilmiştir. Buna göre psikolojik dayanıklılık kariyer uyum yeteneklerini bireysel yenilikçilik üzerinden dolaylı olarak etkilemektedir ($B=0,075$). Bu durumda bootstrap testi sonucunda hesaplanan alt ve üst sınır güven aralığı değerleri sıfırı içermediğinden (0,032-0,134) bireysel yenilikçiliğin aracı etkisinden söz edilebilmektedir (Hayes, 2022, s. 103). Dolayısıyla araştırmanın temel hipotezi olan **H₄** hipotezi de desteklenmiştir.

4. Sonuç

Bu araştırma turizm eğitimi almakta olan lisans öğrencilerinin psikolojik dayanıklılıklarının kariyer uyum yeteneklerine etkisinde bireysel yenilikçiliğin aracı rolünün değerlendirilmesi üzerine tasarlanmıştır. Araştırma sonuçları, turizm öğrencilerinin psikolojik dayanıklılık ve bireysel yenilikçilik düzeylerinin ortalama düzeyde, kariyer uyum yeteneklerinin ise yüksek düzeyde olduğunu göstermiştir. Bu sonuçlar alan yazındaki turizm öğrencileri üzerinde yürütülen ilgili bazı çalışmaların (Akbaba ve Özel, 2021; Işık ve Türkmendağ, 2016; Keleş ve diğerleri, 2020; Mesci, Mesci ve Tizgili, 2019; Söz, Karabulut ve Başer, 2022; Tanrıverdi, Yılmaz, Pala ve Ercan, 2019; Uslu, Doruköz, Durmaz, Çivilidağ ve Demirbaş, 2024; Yeşiltaş ve diğerleri, 2014) bulgularıyla örtüşmektedir.

Psikolojik dayanıklılık bağlamında elde edilen sonuçlar, Söz ve diğerlerinin (2022) turizm öğrencilerinin psikolojik dayanıklılıklarını ortalama düzeyde tespit ettikleri çalışmalarıyla benzerlik göstermektedir. Bu kapsamda turizm sektöründe çalışma ortamının stres, belirsizlik ve değişkenlik barındırdığı dikkate alındığında turizm alanında eğitim gören öğrencilerin daha yüksek düzeyde psikolojik dayanıklılık geliştirmelerinin beklendiği unutulmamalıdır. Elde edilen bu bulgu, öğrencilerin psikolojik dayanıklılığının geliştirilmesinde turizm eğitiminin kısmen yetersiz kalmasıyla ilişkili olabileceği gibi Türkiye’de genç nüfusu temsil eden öğrencilerin içinde bulundukları sosyokültürel koşullar ile de alakalı olabilir.

Kariyer uyum yeteneklerine ilişkin elde edilen sonuçlar da turizm öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerinin yüksek olarak tespit edildiği bazı çalışmaları (Akbaba ve Özel, 2021; Tanrıverdi ve diğerleri, 2019; Uslu ve diğerleri, 2024; Yeşiltaş ve diğerleri, 2014) destekler niteliktedir. Bu durumda öğrencilerin mesleki hedeflerine ilişkin farkındalıklarının ve yeteneklerinin güçlü olduğu söylenebilir. Bu noktada üniversitelerin kariyer planlamaya ilişkin verdiği hizmetlerin ve uygulamalı eğitimin öğrencilerde bu tür olumlu algılar oluşmasına katkı sunduğu düşünülebilir. Ancak öğrencilerin yüksek uyum yeteneği algısı, mevcut eğitim ortamı ve kısıtlı sektör deneyimleriyle şekillenmiş olabileceğinden gelecekteki kariyer adımlarında uyum sorunları ve hayal kırıklıkları dikkatle takip edilmelidir.

Turizm öğrencilerinin saptanan ortalama bireysel yenilikçilik düzeyleri, gerek bazı alt boyutlar açısından (Işık ve Türkmendağ, 2016) gerek genel bireysel yenilikçilik açısından (Keleş ve diğerleri, 2020; Mesci ve diğerleri, 2019) alan yazın ile paralellik göstermektedir. Bu paralellik gerek dünya genelindeki gerek Türkiye’deki genç nüfusun dijitalleşmeye hızlı uyum sağlaması ve yeniliklere açıklığının beklenen bir çıktısı olarak değerlendirilebilir. Öte yandan öğrencilerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin ortalama bir seviyede kalması da bireysel özellikler ile bağlantılı olarak uygulama odaklı turizm sektörü ve turizm eğitiminde öğrencilere yenilikçi davranış sergileme fırsatlarının yeterince sunulamamasına bağlanabilir.

Bu çalışmada psikolojik dayanıklılık, bireysel yenilikçilik ve kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler ortaya konmuştur. Hipotez testlerinin sonuçları, psikolojik dayanıklılığın hem bireysel yenilikçiliğe hem de kariyer uyum yeteneklerine anlamlı etkisinin bulunduğunu göstermiştir. Diğer bir deyişle öğrencilerin psikolojik dayanıklılık düzeyi arttıkça, bireysel yenilikçilik ve kariyer uyum yetenekleri de artmaktadır. Bu durum Bandura’nın (1986) Sosyal Bilişsel Kuramı’nı, Rogers’ın (2003) Yeniliklerin Yayılması Kuramı’nı ve Hobfoll’un (1989) Kaynakların Korunması Kuramı’nı ve Savickas’ın (2005) Kariyer İnşası Kuramı’nı kısmen doğrular niteliktedir. Bu bağlamda alan yazın incelendiğinde benzer olarak Şeker ve Çapri (2023)

psikolojik dayanıklılık ile kariyer uyumu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkiyi tespit etmiştir. Pang ve diğerleri (2021) tarafından üniversite öğrencilerinin psikolojik dayanıklılık ve kariyer uyumluluğunun öğrencilerin kariyer kararı verme zorluklarını azaltabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir çalışmada da (Amir, 2014) psikolojik dayanıklılık alt boyutları ile yenilikçi davranış alt boyutları arasında ilişki saptanmıştır. Aynı şekilde Novi ve Etikariena (2022) tarafından yapılan çalışmada da üniversite öğrencilerinin psikolojik dayanıklılıkları ile yenilikçi davranışları arasındaki ilişki doğrulanmış, Ziyae ve diğerleri (2015) tarafından yapılan çalışmada ise psikolojik dayanıklılığın yeniliği geliştirdiği ortaya konmuştur. Elde edilen bu sonuçlar ışığında psikolojik dayanıklılığın bireysel yenilikçilik ve kariyer uyum yetenekleri arasında etkileşim dikkate alınarak eğitsel ve mesleki açıdan önemli bir temel kaynak olarak değerlendirilebileceği söylenebilir.

Araştırmanın başka bir sonucu olarak bireysel yenilikçiliğin kariyer uyum yeteneklerine anlamlı düzeyde etkisinin bulunduğu saptanmıştır. Bu etkileşimi Lent ve diğerlerinin (1994) Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, Rogers'ın (2003) Yeniliklerin Yayılması Kuramı ve Savickas'ın (2005) Kariyer İnşası Kuramı ile ilişkilendirmek doğru bir yaklaşım olacaktır. Öte yandan alan yazın incelendiğinde de bu sonuca benzer olarak Genç ve diğerleri (2017), öğrencilerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin kariyer uyumluluğu algılarını etkilediğini belirlemişlerdir. Brown (2015) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise bireylerin kariyer uyum yeteneklerinin gelişiminde zorlu çalışma ve yeniliğe yol açan faaliyetlere katılma eğilimlerinin etkili olduğu tespit edilmiştir. Abukhait ve diğerleri (2020) tarafından da turizm personelinin kariyer uyumluluğu ile yenilikçi davranış arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bağlamda yüksek kariyer uyumluluğuna sahip personelin iş ile ilgili sorunları çözme, yeni teknolojileri takip etme ve yeni çalışma yöntemleri geliştirme gibi yenilikçi davranışlar sergileyebileceği saptanmıştır. Dolayısıyla elde edilen bu sonuç çerçevesinde yenilikçi bireylerin kariyer uyum süreçlerinde daha başarılı olacakları ve istihdam olanaklarının yüksek olacağı öne sürülebilir.

Son olarak araştırmanın temel amacı doğrultusunda geliştirilen hipotezin test edilmesi sonucunda psikolojik dayanıklılığın kariyer uyum yeteneklerine etkisinde bireysel yenilikçiliğin aracı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, bireysel yenilikçilik, psikolojik dayanıklılık ile kariyer uyum yetenekleri arasında aracılık rolüne sahiptir. Bu kapsamda psikolojik dayanıklılık kariyer uyum yeteneklerini bireysel yenilikçilik üzerinden dolaylı olarak etkilemektedir. Bu sonuçtan hareketle psikolojik dayanıklılığın yeniliğe açık ve eğitime uyum sağlamayı daha kolay geliştirdiği ve bunun da kariyer uyumu ve mesleki hedeflere ulaşma kapasitesini artırdığı söylenebilir. Dolayısıyla elde edilen bu sonuç, kuramsal gerekçelerle (Bandura, 1986; Hobfoll, 1989; Lent ve diğerleri, 1994; Rogers, 2003; Savickas, 2005) ilişkilendirilen bu üç kavramın birbirini tamamlayıcı bir işlev gördüğüne ve psikolojik dayanıklılığın bireysel yenilikçilik yoluyla kariyer uyum yeteneklerini desteklediğine yönelik ampirik bir kanıt sunmaktadır.

Bu araştırmanın psikolojik dayanıklılık, bireysel yenilikçilik ve kariyer uyum yeteneklerini bir arada inceleyen ilk çalışma olması nedeniyle alan yazına önemli ölçüde katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ancak sonuçlar değerlendirilirken sahip olunan birtakım sınırlılıklarının da göz önünde bulundurulması önemlidir. İlk olarak, anket yoluyla elde edilen veriler katılımcıların davranışlarını tam olarak yansıtmayabilir. Diğer taraftan, bu araştırma Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Turizm Fakültesi öğrencileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu konuda farklı üniversitelerde ve farklı demografik gruplarla yapılacak çalışmalar, sonuçların daha geniş bir perspektiften aktarılmasını kolaylaştırabilir. Örneğin turizm rehberliği bölümü öğrencilerinin de katılımının mümkün olacağı geniş bir örneklem üzerinde başka araştırmaların yürütülmesi önerilebilir. Aynı zamanda spesifik olarak bazı turizm bölümleri özelinde (sadece rekreasyon yönetimi öğrencileri gibi) yapılacak araştırmalar ile alan yazına katkı sağlanabilir. Öte yandan bu konuda çalışacak araştırmacıların, çalışmalarını çeşitli alanlardaki turizm personeli üzerinde yürütmeleri de turizm profesyonellerinin değerlendirilmeleri noktasında fayda sağlayabilir. Son

olarak araştırmacılara turizm sektöründe kariyer yapma niyeti, kariyer kaygısı, yapay zekâ kaygısı ve algılanan stres gibi değişkenlerin eklenmesi yoluyla modeli geliştirmeleri önerilebilir.

Değerlendirilen araştırma sonuçları ışığında üniversitelere de birtakım önerilerde bulunmak mümkündür. Bu doğrultuda üniversitelerde öğrencilerin psikolojik dayanıklılığını yükseltmek için rehberlik ve psikolojik danışmanlık uygulamalarında yenilikçi düşüncenin ve kariyer uyum yeteneklerinin dikkate alınması sağlanabilir. Aynı zamanda öğrencilerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin yükseltilebilmesinde teknolojik ve sektörel gelişmelerin yakından takip edilerek ders müfredatlarının geliştirilmesi (yapay zekâ ve turizm sektörü gibi) faydalı olabilir. Ayrıca müfredatlara teorik derslerin dışında işletmede mesleki eğitim gibi dönemsel uygulamalı dersler eklenerek sürecin akademik personel ve turizm profesyonellerinin iş birliğiyle yönetilmesi, öğrencilerin bireysel yenilikçilik davranışları ve kariyer uyum yeteneklerine fayda sağlayabilir. Bununla birlikte birinci sınıftan itibaren başta akademik danışmanları olmak üzere tüm akademik personel aracılığıyla öğrencilerin kariyer planlamalarına ilişkin katkı sağlayacak etkinliklere (sertifika programları, kongreler, kariyer günü etkinlikleri, konferanslar gibi) yönlendirilmesi, katılımlarının teşvik edilmesi ve sürecin etkin takibinin sağlanması, öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerini geliştirebilir ve/veya bu konuda bireysel farkındalık kazandırabilir.

Yazar Katkı Oranı (Authorship Contributions): Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Kaynakça

- Abukhait, R., Bani-Melhem, S. ve Shamsudin, F. (2020). Do employee resilience, focus on opportunity, and work-related curiosity predict innovative work behaviour? The mediating role of career adaptability. *International Journal of Innovation Management*, 24(7), 1-30.
- Agarwal, R. ve Prasad, J. (1998). A conceptual and operational definition of personal innovativeness in the domain of information technology. *Information Systems Research*, 9(2), 204-215.
- Akan, A. ve Abu, N. K. (2023). Bireysel yenilikçilikle ilgili yapılan tezlere yönelik bir analiz. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, (57), 1446-1469.
- Akbaba, M. ve Özel, G. (2021). Turizm eğitimi alan öğrencilerin proaktif kişilik, kariyer uyum yetenekleri ile yaşam doyumu arasındaki ilişki. *Turkish Studies-Social Sciences*, 16(5), 1659-1678.
- Akçakanat, T., Uzunbacak, H. H. ve Köse, S. (2018). Akademisyenlerin psikolojik sağlamlık ve mutluluklarının belirleyicileri olarak sosyal ve örgütsel destek. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 173-193.
- Akkermans, J., Paradniké, K., Van der Heijden, B. I. ve De Vos, A. (2018). The best of both worlds: The role of career adaptability and career competencies in students' well-being and performance. *Frontiers in Psychology*, 9, 1678, 1-13.
- Alain, C. B., Rostin, M. M. M., Joël, K. N. N., Hypolite, M. M., Donatien, K. N.-N., Koffi, T. A. ve diğerleri (2021). Development and validation of a customer satisfaction measuring instrument with laboratory services at the University Hospital of Kinshasa, Democratic Republic of the Congo (DRC). *American Journal of Industrial and Business Management*, 11, 481-498.
- Aldahdouh, T. Z., Korhonen, V. ve Nokelainen, P. (2019). What contributes to individual innovativeness? A multilevel perspective. *International Journal of Innovation Studies*, 3(2), 23-39.

- Amir, M. T. (2014). *The role of resilience in individual innovation*. [Yayımlanmamış doktora tezi]. School of Management - Edith Cowan University Faculty of Business and Law, Western Australia.
- Aslan, G. (2023). *Okul yöneticilerinin vizyoner liderlik davranışları ile öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Awang, Z. (2012). *Structural equation modeling using AMOS graphic*. Shah Alam: Penerbit Universiti Teknologi MARA.
- Awang, Z., Afthanorhan, A., Mohamad, M. ve Asri, M. A. M. (2015). An evaluation of measurement model for medical tourism research: the confirmatory factor analysis approach. *International Journal of Tourism Policy*, 6(1), 29-45.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Barnum, D. D., Snyder, C. R., Rapoff, M. A., Mani, M. M. ve Thompson, R. (1998). Hope and social support in psychological adjustment of children who have survived burn injuries and their matched controls. *Children's Health Care*, 27(1), 15-30.
- Barto, H., Lambert, S. ve Brott, P. (2015). Career adaptability, resiliency and perceived obstacles to career development of adolescent mothers. *Professional Counselor*, 5(1), 53-66.
- Basalan, F, Aslankoç, R. ve Sahin, G. (2020). Individual innovativeness: An example of midwifery of primary health care services in Turkey, *International Journal of Caring Sciences*, 13(1), 352-358.
- Bitmiş, M. G., Sökmen, A. ve Turgut, H. (2013). Psikolojik dayanıklılığın tükenmişlik üzerine etkisi: örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 27-40.
- Brown, A. (2015). Developing career adaptability and innovative capabilities through learning and working in Norway and the United Kingdom. *Journal of the Knowledge Economy*, 6(2), 402-419.
- Bubou, G. M. ve Job, G. C. (2022). Individual innovativeness, self-efficacy and e-learning readiness of students of Yenagoa study centre, National Open University of Nigeria. *Journal of Research in Innovative Teaching & Learning*, 15(1), 2-22.
- Buyukgoze-Kavas, A. (2014). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale-Turkish form and its relation to hope and optimism. *Australian Journal of Career Development*, 23(3), 125-132.
- Carmeli, A., Meitar, R. ve Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower*, 27(1), 75-90.
- Chen, H., Fang, T., Liu, F., Pang, L., Wen, Y., Chen, S. ve diğerleri (2020). Career adaptability research: A literature review with scientific knowledge mapping in web of science. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(16), 5986.
- Coetzee, M. ve Harry, N. (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 90-97.
- Çelik, H. E. ve Yılmaz, V. (2016). *LISREL 9.1 ile yapısal eşitlik modellemesi: Temel kavramlar-uygulamalar-programlama* (3. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çelik, K. (2013). The relationship between individual innovativeness and self-efficacy levels of student teachers. *International Journal of Scientific Research in Education*, 6(1), 56-67.

- Darican, Ş. ve Mete, M. (2020). The effect of psychological capital on personal innovation: The case of education sector. *Eurasian Academy of Sciences Eurasian Econometrics, Statistics & Empirical Economics Journal*, 16, 53-67.
- Demir, K. (2006). Rogers'ın yeniliğin yayılması teorisi ve internetten ders kaydı, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 47(47), 367-392.
- Denckla, C. A., Cicchetti, D., Kubzansky, L. D., Seedat, S., Teicher, M. H., Williams, D. R. ve diğerleri (2020). Psychological resilience: an update on definitions, a critical appraisal, and research recommendations. *European Journal of Psychotraumatology*, 11(1), 1-18.
- Doğan, T. (2015). Kısa psikolojik sağlamlık ölçeği'nin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1), 93-102.
- Duru, H. ve Gültekin, F. (2020). Eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer stresleri, kariyer uyum yetenekleri ve mentörlük arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Education Journal*, 28(1), 328-337.
- Erkmen, T. ve Esen, E. (2013). Psikolojik sermaye ölçeğinin geçerlilik ve güvenirlik çalışması. *Öneri Dergisi*, 10(39), 23-30.
- Fan, J., Huang, Y., Yang, F., Cheng, Y. ve Yu, J. (2024). Psychological health status of Chinese university students: based on Psychological Resilience Dynamic System Model. *Frontiers in Public Health*, 12, 1382217.
- Feyisa, B. R., Merdassa, A. B. ve Biru, B. (2022). Psychological resilience and coping strategies among undergraduate students in Ethiopia: A cross-sectional study. *International Journal of Adolescence and Youth*, 27(1), 515-527.
- Fletcher, D. ve Sarkar, M. (2013). Psychological resilience: A review and critique of definitions, concepts, and theory. *European Psychologist*, 18(1), 12-23.
- Garnezy, N. (1974). The study of competence in children at risk for severe psychopathology. E. J. Anthony ve C. Koupernik (Ed.), *The child in his family: Children at psychiatric risk: III içinde* (ss. 77-98). New York: Wiley.
- Garson, G. D. (2013). Validity and reliability. *Asheboro, NC: Statistical Associates Publishers*. 9-28.
- Genç, E., Yavuz, K. ve Aydemir, S. (2017). Bireysel yenilikçilik düzeyinin kariyer uyumluluğu algısına etkisi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (60), 240-252.
- George, D. ve Mallery, P. (2024). *IBM SPSS statistics 29 step by step: A simple guide and reference* (18. Baskı). New York, NY: Routledge.
- Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L. ve diğerleri (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 561-570.
- Gülenç Birsen, A. ve Erdoğan, H. A. (2024). Turizm öğrencilerinin aldıkları eğitime ve kariyer beklentilerine ilişkin algıları. *NEUGastro*, 3(1), 29-50.
- Güngörmüş, K., Okanlı, A. ve Kocabeyoğlu, T. (2015). Hemşirelik öğrencilerinin psikolojik dayanıklılıkları ve etkileyen faktörler. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 6(1), 9-14.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8. Baskı). Hampshire: Cengage.

- Harry, N. ve Coetzee, M. (2013). Sense of coherence, career adaptability and burnout of early-career Black staff in the call centre environment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-10.
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (3. Baskı). New York, NY: Guilford Press.
- Hendarman, A. F. ve Cantner, U. (2018). Soft skills, hard skills, and individual innovativeness. *Eurasian Business Review*, 8, 139-169.
- Heydari, N., Rakhshan, M., Torabizadeh, C. ve Salimi, G. (2023). Research article individual innovation from the perspective of nursing students: A qualitative study. *BMC Nursing*, 22(1), 1-12.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307-324.
- Hooper, D., Coughlan, J. P. ve Mullen, M. R. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Hurt, H.T., Joseph, K. ve Cook, C. (1977). Scales for the measurement of innovativeness. *Human Communication Research*, 4(1), 58-65.
- Işık, C. ve Türkmendağ, T. (2016). Atatürk Üniversitesi turizm fakültesi öğrencilerinin bireysel yenilikçilik algılarının belirlenmesi. *Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, 1, 70-99.
- İlhan, M. ve Çetin, B. (2014). LISREL ve AMOS programları kullanılarak gerçekleştirilen yapısal eşitlik modeli (YEM) analizlerine ilişkin sonuçların karşılaştırılması. *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, 5(2), 26-42.
- İmran, A. (2019). Personality traits, individual innovativeness and satisfaction with life, 2018 *Journal Of Innovation & Knowledge*, 4, 38-46.
- Johnston, C. S. (2016). *A systematic review of the career adaptability literature and future outlook*. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3-30.
- Kanter, R. M. (1988). When a thousand flowers bloom: structural, collective, and social conditions for innovation in organization. *Research in Organizational Behaviour*, 10, 169-211.
- Kaplan, B. T. (2019). Üniversitelerin rekreasyon etkinliklerinin kariyer uyum yetenekleri ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *International Journal Of Social And Humanities Sciences Research (Jshsr)*, 6(38), 1611-1622.
- Karahan, M. ve Patır, S. (2019). Üniversite öğrencilerinin bireysel yenilikçilik kapasitelerinin belirlenmesi. *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(13), 42-58.
- Kavi, E. ve Karakale, B. (2018). Çalışan psikolojisi açısından psikolojik dayanıklılık. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 7(17), 56-77.
- Keleş, H. Çınar, K. ve Akmeşe, H. (2020). Turizm fakültesi öğrencilerinin bireysel inovasyon algılarının bölüm memnuniyetine etkisi. *Journal of Humanities and Tourism Research*, 10(3), 664-679.
- Kemer, A. S. ve Gökalp, K. (2021). Determination of the effects of innovativeness levels of the elderly on their psychological resilience. *Perspectives in Psychiatric Care*, 57(2), 1-6.

- Kılıçer, K. ve Odabaşı, H. F. (2010). Bireysel yenilikçilik ölçeği (BYÖ): Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38(38), 150-164.
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1-11.
- Koen, J., Klehe, U. C., Van Vianen, A. E. M., Zikic, J. ve Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality. The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 126-139.
- Korkmaz, O. ve Cenkseven Önder, F. (2019). The relation between life goals and career adaptabilities: An investigation of the mediating role of hope. *Education and Science*, 44(200), 59-76.
- Kozak, M. (2018). *Bilimsel araştırma: Tasarım, yazım ve yayım teknikleri* (4. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Kurtuldu, T., Doğan, İ., İnan, M. ve Yıldırım, M. (2024). Examining the relationship between individual innovativeness and positive future expectation levels of physical education teacher candidates. *International Journal of Sport Culture and Science*, 12(2), 234-247.
- Lent, R. W. (2018). Future of work in the digital world: preparing for instability and opportunity. *The Career Development Quarterly*, 66(3), 205-219.
- Lent, R. W., Brown, S. D. ve Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behaviour*, 23, 695-706.
- Maddi, S. R. (2006). Building and integrated positive psychology. *The journal of positive psychology*, 1(4), 226-229.
- Martins, J. (2018). The Individual innovativeness theory: a framework to investigate teachers' views on technology. *ICICTE 2018 Proceedings*, 360-370.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227-238.
- Mesci, M. Mesci, Z. ve Tizgili, S. (2019). Turizm öğrencilerinin yenilikçilik eğilimleri algılarının demografik farklılıkları açısından incelenmesi. *Yorum Yönetim Yöntem Uluslararası Yönetim Ekonomi ve Felsefe Dergisi*, 7(3), 155-164.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları* (2. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Mund, P. (2016). Kobasa concept of hardiness. *International Research Journal of Engineering, IT & Scientific Research*, 2(1), 34-40.
- Niles, S. G. ve Harris-Bowlsbey, J. (2013). *Career development interventions in the 21st century* (4. Baskı). New Jersey: Pearson.
- Novi, A. ve Etikariena, A. (2022). The relationship between resilience and innovative work behavior among college students. *Jurnal Humaniora Dan Ilmu Pendidikan*, 1(2), 109-120.
- Örücü, E. ve Çınar, B. (2019). Pozitif psikolojik sermayenin yenilikçi davranış üzerindeki etkisi: bankacılık sektöründe bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 275-291.

- Özkeçeci, Z., Caymaz, E. ve Akyön, F. V. (2022). The relationship between individual innovation and intellectual capital in social media: The case of faculty of fine arts and architecture students at Necmettin Erbakan University. *TRT Akademi*, 7(14), 212-235.
- Pang, L., Wang, X., Liu, F., Fang, T., Chen, H. ve Wen, Y. (2021). The relationship between college students' resilience and career decision-making difficulties: the mediating role of career adaptability. *Psychology*, 12(6), 872-886.
- Pelenk, S. E. (2017). Bireysel yenilikçi davranışların bireysel iş performansı üzerindeki etkisi: Teknoloji çalışanları üzerinde bir araştırma. *JOEEP: Journal of Emerging Economics and Policy*, 2(2), 2-14.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y. ve Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Pontoh, G. T., Ferdiansyah, M. I., Baja, H. K., Nurtanio, I., Jermias, J., Christian, F. ve diğerleri (2024). Career Adaptability of Accounting Profession Toward the Era of Society 5.0. Library of Progress-Library Science, *Information Technology & Computer*, 44(3), 16012-16025.
- Rençber, İ. ve Paşaoğlu Baş, D. (2023). Linking perceived social support, career adaptability, and innovative behavior: A two-wave study. *The Career Development Quarterly*, 71(3), 162-174.
- Richardson, G. E. (2002). *The metatheory of resilience and resiliency*. *Journal of Clinical Psychology*, 58(3), 307-321.
- Rogers, E. M. (1995). *Diffusion of innovations* (4. Baskı). New York: The Free Press.
- Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of innovations* (5. Baskı). New York: The Free Press.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. S. D. Brown ve R. W. Lent (Ed.), *Career development and counseling* içinde (ss. 42-70). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Savickas, M. L. ve Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673.
- Simon, D., Kriston, L., Loh, A., Spies, C., Scheibler, F., Wills, C. ve diğerleri (2010). Confirmatory factor analysis and recommendations for improvement of the Autonomy-Preference-Index (API). *Health Expectations*, 13(3), 234-243.
- Söz, F. N., Karabulut, E. ve Başer, G. (2022). Covid-19'un turizm fakültesi öğrencilerinin akademik ve psiko-sosyal durumu üzerindeki etkisi. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 6(4), 1050-1067.
- Super, D. E. (1974). *Measuring vocational maturity for counseling and evaluation*. Washington, DC: National Vocational Guidance Association.
- Şeker, G. ve Çapri, B. (2023). Kariyer uyumluluğu ile yaşam doyumu ve psikolojik sağlık arasındaki ilişkide umudun aracı rolü. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(40), 1274-1292.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2019). *Using multivariate statistics* (7. Baskı). New York, NY: Pearson.

- Tanrıverdi, H., Yılmaz, A., Pala, B. ve Ercan, F. Z. (2019). Kişilik özellikleri, duygusal zekâ, kariyer uyum yeteneği ve turizmde kariyer yapma isteği arasındaki ilişkilerin incelenmesi: İstanbul Üniversitesinde turizm işletmeciliği eğitimi alan öğrenciler üzerine bir araştırma. *Uluslararası Turizm, Ekonomi ve İşletme Bilimleri Dergisi (IJTEBS)*, 3(1), 41-56.
- Taş, M. A. ve Alparslan, A. M. (2020). Kültürel değerler, psikolojik sermaye ve kariyer uyum yeteneği ilişkisine dair bir saha araştırması. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(Özel Sayı), 417-440.
- Terzi, Ş. (2008). Üniversite öğrencilerinin psikolojik dayanıklılıkları ve algıladıkları sosyal destek arasındaki ilişki. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 3(29), 1-11.
- Tosunoğlu, B. ve Yıldırım, O. (2019). An investigation of psychological resilience sub-dimensions in terms of personality features of bank employees. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12, 22-31.
- Tosuntaş, Ş. B. ve Çubukçu, Z. (2019). Yeniliklerin yayılması teorisi bağlamında öğretmen adaylarının bulut teknolojisi kullanımlarını etkileyen faktörler. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 957-976.
- Tusaie K. ve Dyer, J. (2004). Resilience: A historical review of the construct. *Holistic Nursing Practice*, 18, 3-8.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2018). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi* (5. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Uslu, B., Doruköz, K. D., Çivilidağ, A., Durmaz, Ş. ve Demirbaş, A. (2024). Gastronomi öğrencilerinde kariyer uyum yetenekleri ve kariyer stresi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 14(4), 1404-1423.
- Wang, D. ve Li, Y. (2024) Career construction theory: tools, interventions, and future trends. *Front Psychol.* 15:138123. 1-9.
- Wu, Y., Yu, W., Wu, X., Wan, H., Wang, Y. ve Lu, G. (2020). Psychological resilience and positive coping styles among Chinese undergraduate students: a cross-sectional study. *BMC Psychology*, 8, 1-11.
- Xu, C., Gong, X., Fu, W., Xu, Y., Xu, H., Chen, W. ve diğerleri (2020). The role of career adaptability and resilience in mental health problems in Chinese adolescents. *Children and Youth Services Review*, 112(2), 1-7.
- Xu, M., Lu, H., Fu, J., Zhu, H. ve Zhao, Y. (2025). The relationship between basic psychological needs satisfaction and career adaptability among university students: The roles of grit and career decision-making self-efficacy. *Behavioral Sciences*, 15(2), 167- 181.
- Yang, X., Feng, Y., Meng, Y. ve Qiu, Y. (2019). Career adaptability, work engagement, and employee well-being among Chinese employees: The role of guanxi. *Frontiers in Psychology*, 10, 1029.
- Yavrutürk, A. R. (2024). Okullarda psikolojik sağlık ve inovasyon: yenilikçi psikolojik danışmanlık uygulamaları. *Mediterranean Journal of Humanities*, 14(2), 261-275.
- Yavuzer, H., Demir, İ., Meşeci, F. ve Sertelin, Ç. (2005). Günümüz gençliğinin gelecek beklentileri. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 93-103.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.

- Yenice, N. ve Yavaşoğlu, N. (2018). Fen bilgisi öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik düzeyleri ile bireysel yaratıcılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 14(2), 107-128.
- Yeşiltaş, M., Akdağ, G., Çeken, H. ve Gürlek, M. (2014). Kariyer uyum yetenekleri turizm sektörüne bağlılığı etkiler mi? Lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilere yönelik bir uygulama. A. Kılıçlar (Ed.), *15. Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı* içinde (ss. 1286-1300). Ankara.
- Yıldız, E. (2019). *Okul yöneticilerinin dönüştürücü liderlik davranışlarının öğretmenlerin bireysel yenilikçilik algılarına etkisi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Yi, M. Y., Fiedler, K. D. ve Park, J. S. (2006). Understanding the role of individual innovativeness in the acceptance of IT-based innovations: Comparative analyses of models and measures. *Decision Sciences*, 37(3), 393-426.
- Yüksel, O. (2024). Sağlık kurumları işletmeciliği öğrencilerinin bireysel yenilikçilik algıları ile olumlu gelecek beklentileri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 249-264.
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 21-30.
- Zacher, H. ve Wilden, R. G. (2014). A daily diary study on ambidextrous leadership and self-reported employee innovation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(4), 813-820.
- Ziyae, B., Mobaraki, M. H. ve Saeediyoun, M. (2015). The effect of psychological capital on innovation in information technology. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 5(8), 1-12.