	JOURNAL OF HEALTHCARE MANAGEMENT AND LEADERSHIP (JOHMAL) *** SAĞLIK YÖNETİMİ VE LİDERLİK DERGİSİ	
E-ISSN: 2667-5838	https://dergipark.org.tr/tr/pub/johmal	Paper Type: Research Paper, Makale Türü: Araştırma Makalesi
Sayı:1, Nisan 2023	Issue: 1, April 2023	Received Date / Geliş Tarihi: 16/02//2023 Accepted Date / Kabul Tarihi: 24/03/2023
ÇALIŞANLARIN KARIYER ADANMIŞLIĞININ ÖZNEL İYİ OLUŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ: SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA ◆◆◆ Investigation Of The Impact Of Employee Career Engagement On Their Subjective Well-Being: An Application In The Health Sector		
Atıf/ to Cite (APA): Karaşin, Y. ve Öztirak, M. (2023). Çalışanların Kariyer Adanmışlığının Öznel İyi Oluşları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama, Journal of Healthcare Management and Leadership (JOHMAL), (1), 46-56.		Yusuf KARAŞIN¹ Mesut ÖZTIRAK²
DOI: https://doi.org/10.35345/johmal.1252034		

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, çalışanların kariyer adanmışlıklarının öznel iyi oluş üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Çalışma kapsamına sağlık çalışanları alınmıştır. Çalışmanın evrenini, İstanbul ilinin Bakırköy, Bahçelievler ve Küçükçekmece ilçelerinde hem kamu hem de özel sektöre bağlı sağlık kurumlarında hizmet veren sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise çalışmaya gönüllü olarak katılmış 456 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Çalışanlara anket yöntemiyle ulaşılmıştır. Uygulanan ankette hem çevrimiçi hem de yüz yüze anket metodu kullanılmıştır. Katılımcılara kolayda örneklem yöntemiyle ulaşılmıştır. Toplanan verilerin analizinde IBM SPSS ve AMOS paket programından faydalanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, sağlık çalışanlarının kariyer adanmışlığının öznel iyi oluşu üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Sağlık çalışanlarının kariyer adanmışlığı düzeyi yüksek ise öznel olarak kendilerini daha iyi hissetme durumlarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Tespit edilen bir başka durum ise, sağlık çalışanlarının kariyer adanmışlık seviyeleri düşük ise öznel iyi oluş durumlarının da minimum düzeyde olduğudur. Toplumun her kesimine hizmet sunan sağlık çalışanları üzerinde bu çalışmanın yapılması çalışmanın özgün yanını ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer adanmışlığı, Öznel iyi oluş, Sağlık çalışanları

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the effect of career dedication of employees on subjective well-being. Healthcare workers were included in the study. The universe of the study consists of health workers serving in health institutions affiliated to both public and private sectors in Bakırköy, Bahçelievler and Küçükçekmece districts of Istanbul. The sample of the study consists of 456 health workers who voluntarily participated in the study. Employees were reached by questionnaire method. Both online and face-to-face survey methods were used in the applied survey. Participants were reached by easy sampling method. IBM SPSS and AMOS package program were used in the analysis of the collected data. As a result of the analysis, it has been determined that the career commitment of healthcare professionals has an effect on subjective well-being. It has been determined that if the level of career dedication of healthcare professionals is high, they feel better subjectively. Another detected situation is that if the career commitment levels of healthcare professionals are low, their subjective well-being is also at a minimum level. Conducting this study on health workers who provide services to all segments of the society reveals the original side of the study.

Keywords: Career engagement, Subjective well-being, Healthcare professionals

¹ Öğr. Gör., İstanbul Gedik Üniversitesi Gedik Meslek Yüksekokulu Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, yusuf.karasin@gedik.edu.tr, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4594-9290>

² Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Esenyurt Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu Dış Ticaret Bölümü, mesutoztirak@esenyurt.edu.tr, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4282-7293>

GİRİŞ

Değişen ve dönüşen iş yaşamında bireyler kalıcı olabilmek için kariyer kavramının bilincinde olmalıdırlar. Genellikle kariyer kavramı düşünüldüğünde bireyin işletme içerisindeki yeri ve başarıları için yerine getirilmesi gereken düşünceler akla gelmektedir. Çoğu zaman bu düşünceler yazılı olmak yerine sadece bireylerin zihninde kalabilmektedir. Bireyin kariyer süreci ancak iyi plan dâhilinde hedefler belirlenerek yönetilebilir. Bu aşamada motivasyon kavramı da önemli etkenlerden biridir. Motivasyon ile kariyer planlama yolunda daha somut adımlar atılmaktadır. Kariyer planlama, bireyin gelecekteki hedeflediği kariyerine ulaşmada izlemesi gereken bir süreç düşünülmektedir. Kariyer adanmışlığı kavramı ise kişinin kariyerini geliştirme amacıyla göstermiş olduğu proaktif davranışların düzeyidir. Bu kavram bireyin becerilerini daha da ileriye taşıması, kariyerini planlaması, kariyer hazırlığı yapması ve kariyer gelişimi süreçlerini içerebilmektedir (Korkmaz vd., 2020). Yaşanan değişmelerin takip edilmesi ve hızlı bir şekilde adapta olunması bunun sonucunda çevik bireylerin iş hayatında başarısının yüksek olması günümüzde gözlemlenen durumlar arasındadır. Kariyer basamaklarını öncesinde planlayan, hedeflerini belirleyen ve bunlara ulaşmak için her zaman çaba harcayan bireyler başarı kazandıkça daha çok motive olmakta, rekabetçilik özellikleri artmakta bunun sonucunda daha ilerisini hedeflemektedirler. Kariyerine adanmış bireylerin öz motivasyonu, örgütsel bağlılık duygusu da buradan gelmektedir. Öznel iyi oluş kavramı bireylerin kendi hayatlarına dair öznel değerlendirmelerini ve buna göre tecrübe etmiş oldukları iyi oluş düzeylerini tanımlamaktadır (Ryan ve Deci, 2001; Diener,2012; Dursun, 2021). İyi oluş bireyin yaşam kalitesini belirleyen bir kavramdır. İyi oluş, bireyin yaşamış olduğu ortam, sağlık durumu, boş vakitlerinin düzeyi ve nasıl değerlendirdiği, sosyal ortamdaki ilişkileri, aile içi ilişkiler, içerisinde bulunulan çevre, bilgi, amaç, hedef gibi kişisel gelişime yönelik ihtiyaçları ve finansal durumunu içerir. Bu bağlamda kendini kariyerine aday bir birey başarı kazandıkça öznel iyi oluş halinin de benzer düzeyde artış sağlayabileceği düşünülmektedir. Kişi geliştikçe ve daha bilgili, yetenekli hale geldikçe, kimliğini değerlendirmek, yeni hedefler belirlemek, yeni kariyer ufukları oluşturmak ve başarıları kutlamak için zaman ayırmanın onu iyi oluş haline yönleltecektir. Bu düşünceden dolayı da bu çalışma planlanmıştır. Bu çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarının kariyer adanmışlığı durumlarının öznel iyi oluş seviyeleri üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Zor şartlar altında, uzun çalışma saatleri boyunca hizmet veren sağlık çalışanları örneklem alınarak bu çalışmanın ortaya konması çalışmanın özgün değeridir.

LİTERATÜR TARAMASI

KARİYER ADANMIŞLIĞI

Kariyer adanmışlığı, çeşitli kariyer davranışları göstererek kişinin kariyerini geliştirme düzeyi olarak tanımlanmaktadır. Kariyer adanmışlığı, bireyin kariyer gelişimlerini arttırmak amacıyla meydana konan davranışlardan oluşmaktadır (Hirschi vd., 2014) . Kariyer adanmışlığı kavramı, her ne kadar çağrışım olarak benzer kavramları içeriyor olsa da kariyer bağlılığı, kariyer adaptasyonu ve kariyer motivasyonu kavramlarından farklıdır. Kariyer adanmışlığını diğer kavramlardan ayıran ise kariyer adanmışlığının davranışa yönelik bir kavram olmasıdır (Çakmak Otçuoğlu ve Akdoğanlı, 2019). Kariyer adanmışlığı, bireyin kariyerini geliştirmek için göstermiş olduğu proaktif davranışların seviyesi olmakla birlikte iş tutumlarını da etkilemektedir (Tunç ve Tunç, 2022). Kariyer adanmışlığı davranışının bireyde görülmesi için çeşitli faktörlerin olması gerekmektedir. Bu faktörler; zorunlu çalışma saatleri, işyerindeki huzursuzluk ve çalışma enerjisi olarak sıralanmaktadır (Nilforooshan ve Salimi, 2016). Kariyer adanmışlığı için diğer önemli faktörler ise kişisel hazırlık, sosyal etkileşim ve sektöre katılımıdır (Dopson vd., 2022).

Kariyer adanmışlığı ile yaşam doyumu arasında doğru yönlü bir ilişki bulunmaktadır (Ertekin, 2021). İş yaşamında mutlu olan bireyler, sosyal yaşamda da mutlu olabilmektedirler (Öztrak ve Orak, 2022)

Kariyer adanmışlığı ile memnuniyet arasında doğru yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca yaş ilerledikçe bireyin kariyer adanmışlığı seviyesinde azalma meydana gelmektedir (Upadyaya ve Salmelo-Aro, 2015).

Kariyer adanmışlığının alanyazında çeşitli araştırmalara konu olduğunu görmek mümkündür. Aşağıda bu çalışmalardan bazılarına değinilmiştir.

NEET(Not in education, not employment or training) olarak adlandırılan, eğitim durumu bulunmayan, halihazırda istihdamda olmayan ve iş için ortantasyonda bulunmayan 15-21 yaş arasında bulunan 2677 kişinin örneklem alındığı çalışmada ortaya çıkan sonuç kariyer adanmışlığında kariyer uyumunun etkisi olduğu şeklindedir (Su vd., 2020). Çakmak Otçuoğlu ve Akdoğanlı (2019) tarafından alana kazandırılan çalışmada algılanan kariyer bariyerleri ile kariyer adanmışlığı arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Bu durum da kariyer bariyerleri ile başa çıkmada kariyer adanmışlığına düşen görevi gözler önüne sermektedir. Tunç ve Tunç (2022) tarafından alana kazandırılan çalışmada rehber öğretmenler ile psikolojik ve rehberlik danışmanı öğrencilerin örneklem olarak alınmıştır. Çalışmada amaçlanan, kariyer adanmışlığı ile kariyer pişmanlığı arasındaki ilişkinin öğretmen ve öğrenciler açısından incelenmesidir. Bu doğrultuda oluşturulan ankete cevap veren 367 kişi örneklem olarak seçilmiştir. Çalışmada ortaya çıkan sonuç, rehber öğretmenlerinin öğrencilere göre kariyer adanmışlığı düzeylerinin yüksek olmasıdır. Bu durum da kariyer adanmışlığını etkileyen çalışma süresi faktörüne örnektir. Özman vd.(2022) tarafından ortaya konan çalışmada 388 kişi örneklem olarak seçilmiştir. Seçilen 388 kişinin ortak özelliği, spor gönüllüsü veya aday olmasıdır. Çalışmada bu kişilerin girişimci davranış ilişkileri ile kariyer adanmışlıkları arasındaki ilişki incelenmiştir. İnceleme sonucunda kariyer adanmışlığı ile girişimcilik davranışı arasında orta düzeyli bir ilişki bulunmaktadır. Kariyer adanmışlığı yüksek olan kişilerin girişimci davranış sergileme oranı daha yüksektir. Baluku vd. (2020) tarafından alana kazandırılan çalışmada üniversite son sınıfta öğrenim gören öğrencilerin psikolojik sermayelerinde etkili olan bir diğer faktörün de kariyer adanmışlığı olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda öğrencilerin eğitim hayatından mesleki istihdam alanına geçişte kariyer adanmışlığının önemini ortaya koymaktadır.

ÖZNEL İYİ OLUŞ

Öznel iyi oluş kavramı, en genel anlamıyla insanların hem bilişsel hem de duygusal açıdan insanların yaşamlarına ilişkin değerlendirmeler olarak tanımlanmaktadır (Diener, 2012).Öznel iyi oluş, yaşam doyumu, ruh sağlığı ve yaşamdan gelen mutluluk ve duygusal deneyimden oluşan bir kavramdır (Diener vd., 1999;Luhmann,2017; Dursun,2021). Öznel iyi oluş, insanların yaşamları hakkındaki değerlendirmelerine ve “optimum” durumlarına katkı sağlayan bulunan geniş bir kavramdır. Ryan ve Deci(2001)’ye göre öznel iyi oluş, bireyin psikolojik işleyiş ve deneyimlerini içermektedir.Öznel iyi oluş, temel bir insan kaygısıdır (Steel vd., 2008). Diğer bir ifadeyle öznel iyi oluş, insanların kendi yaşamlarını nasıl değerlendirildiğidir (Diener vd., 2017). Öznel iyi oluş bireyin kendi benliğindeki ve iş hayatındaki eylemlerinde yer alan olumlu özelliklerine katkı sağlayabilir. Dış dünyayı nasıl algıladıkları bireyin motivasyon ve eylem süreçlerine de katkıda bulunabilir (Öztırak ve Bayram, 2022).

Diener vd.(2017) tarafından alana kazandırılan çalışmada öznel iyi oluşun sağlık üzerindeki etkisinin ortaya konması amaçlanmıştır. Çalışmada ortaya konan sonuç, bazı durumlarda öznel iyi oluşun sağlığı etkileyeceği yönündedir. Bu konudaki çalışmaların artırılması gerektiği önerilmektedir. Howell ve Howell (2008) tarafından alana kazandırılan çalışmada gelişmekte olan ülkelerin öznel iyi oluş durumlarıyla ekonomik durumu arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda yüksek gelirli gelişmekte olan ülkelerde öznel iyi oluş durumlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Öznel iyi oluş kavramına duyulan önem ve bu konudaki çalışmaların son yıllarda arttığı görülmektedir. Genel olarak öznel iyi oluş ile kavramların sağlık, uzun ömür ve sosyal refah gibi konular üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir (Diener vd., 2018).

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, sağlık hizmetinde bulunan çalışanların kariyer adanmışlığı durumları ile öznel iyi oluş durumları arasındaki ilişkinin tespit edilmesidir.

Araştırmanın Modeli ve Hipotezi

Bu araştırmanın hipotezi; sağlık çalışanlarının kariyer adanmışlıkları ile öznel iyi oluş düzeyleri arasında istatistiksel anlamda bir ilişki bulunmaktadır şeklinde kurulmuştur.

Araştırmanın modeli ise Şekil 1'deki gibidir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini, İstanbul ili Bakırköy, Bahçelievler ve Küçükçekmece ilçelerinde kamu ve özel sağlık sektöründe hizmet veren sağlık çalışanları oluşturmaktadır. 05 Kasım - 30 Mart 2022 tarihleri arasında çevrimiçi ve yüz yüze anket yöntemiyle 600 çalışan kişiye ulaşılmıştır. Örneklem olarak ise nitelikli geri dönüş sağlayan 456 sağlık çalışanı araştırma kapsamına dâhil edilmiştir, uygun olmayan veriler çalışmaya dâhil edilmemiştir.

Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak anket tercih edilmiştir. Sağlık çalışanlarına uygulanan anket 3 bölümden oluşmaktadır. Bu anketin ilk bölümü, katılımcıların demografik bilgilerini içerirken, ikinci bölümde kariyer adanmışlığı düzeyini ölçmeye yönelik 5'li likert şeklinde sorular, üçüncü bölümde ise öznel iyi oluş durumunu ölçmeye yönelik 5'li likert şeklinde sorular yer almaktadır. Kariyer adanmışlığı düzeyini ölçmek için Hirschi vd.(2014) tarafından geliştirilen, Türkçe geçerlilik-güvenilirliği ise Muslu ve Temur (2021) tarafından alana kazandırılan ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek 9 sorudan oluşmaktadır. Öznel iyi oluş seviyesini Hills ve Argyle(2002) tarafından alana kazandırılan, Doğan ve Akıncı Çötök(2011) tarafından Türkçe geçerlilik-güvenilirlik çalışması yapılan, 5'li likert şeklindeki 7 sorudan oluşan ölçek kullanılmıştır.

Verilerin Analizi

Tüm istatistiksel analizler IBM SPSS ve AMOS paket programları kullanılarak yapılmıştır. Araştırma kapsamında ilk olarak ölçek puanları hesaplanmış ve puanların normal dağılıma uygunluğunun belirlenmesi adına basıklık ve çarpıklık katsayıları incelenmiştir. Ölçeklerin güvenilirlik katsayıları belirlendikten sonra, katılımcıların demografik bulguları ele alınmıştır. Kariyer adanmışlığı ve öznel iyi oluşa ilişkin Doğrulamalı Faktör Analizleri (DFA) ve Yol Haritası belirlendikten sonra iki değişken arasındaki ilişkiyi ölçmek için korelasyon analizi yapılmıştır.

Araştırmanın Etik Yönü

Bu araştırmanın etik kurulu İstanbul Esenyurt Üniversitesi Etik Kurulundan alınmıştır. Etik kurul tarihi 01.10.2021, sayısı ise 2021/09-11 dir.

BULGULAR

Tablo 1’de araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik, güvenilirlik, basıklık ve çarpıklık değerlerini içeren betimsel istatistikler yer almaktadır.

Tablo 1.Ölçeklere Ait Betimsel İstatistikler

	n	Minimum	Maximum	Ortalama	Ss	Çarpıklık	Basıklık	Güvenirlik
Kariyer Adanmışlığı Ölçeği	456	1,00	5,00	4,2251	,82295	-1,561	2,572	,945
Öznel İyi Oluş Ölçeği	456	1,00	5,00	3,4091	,79270	-,253	-,325	,787

Kariyer Adanmışlığı Ölçeği güvenilirlik katsayısı 0,800’den büyük olduğu için güvenilirliği çok yüksektir. Öznel İyi Oluş Ölçeği güvenilirlik katsayısı 0,600 ile 0,800 arasında olduğu için güvenilirliği oldukça yüksektir (Nunnally, 1967). Ölçek puanlarından elde edilen çarpıklık ve basıklık değerleri +3 ile -3 arasında olduğundan normallik (Groeneveld ve Meeden, 1984; Moors, 1986; Hopkins ve Weeks, 1990; De Carlo, 1997) sağlanmış olup analizde parametrik olan Pearson korelasyon testi kullanılmıştır.

Tablo 2’de araştırma kapsamına dâhil edilen katılımcılara ait demografik bilgiler yer almaktadır.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Bulguları

		n	%
Cinsiyet	Kadın	270	59,2
	Erkek	186	40,8
Yaşınız	18-21	40	8,8
	22-25	72	15,8
	26-29	94	20,6
	30 yaş üzeri	250	54,8
Medeni Durum	Bekâr	278	61,0
	Evli	178	39,0
Mesleki Kıdem	1 yıldan az	94	20,6
	1-5 yıl	134	29,4
	6-10 yıl	120	26,3
	11 yıl ve üstü	108	23,7
Öğrenim Durumu	Lise	18	3,9
	Ön lisans	118	25,9
	Lisans	88	19,3
	Lisansüstü	232	50,9
Çalışılan Pozisyon	Yönetici	90	19,7
	Personel	366	80,3
Çalıştığınız İşletme Türü	Kamu	94	20,6
	Özel	362	79,4
Gelir Düzeyi	8500 TL	52	11,4
	8501-10000 TL	6	1,3
	10001-11500 TL	4	,9
	11501-13000 TL	22	4,8
	13001-15000 TL	12	2,6
	15001-16000 TL	36	7,9
	16001-17500 TL	22	4,8
	17501-19000 TL	64	14,0
19001 TL üstü	238	52,2	

Katılımcıların %59,2 (n:270)’si kadındır. Katılımcıların %54,8 ‘si (n:250) 30 yaş ve üzeri olup, %61’i (n:278) bekârdır. Mesleki kıdem açısından incelendiğinde katılımcıların çoğunluğunun 1-10 yıl arasında (n:234) olduğu görülmektedir. Katılımcıların %50,9’u (n:232) lisansüstü eğitim seviyesinde öğrenim

durumuna sahiptir. %80,3 (n:366)'ü katılımcıların personel olup, %79,4 (n:362) özel sektör çalışanıdır. Katılımcıların n:238 (%52,2) 19001 TL üstü gelire sahiptir.

Tablo 3.Kariyer Adanmışlığı Ölçeğine İlişkin DFA Sonuçları

Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri	Hesaplanan Uyum İndeksleri
$\chi^2/sd <5$	3,68
GFI >0.90	0,96
AGFI >0.90	0,92
CFI >0.90	0,98
RMSEA <0.08	0,07
RMR <0.08	0,03

Uyum indekslerinin kabul edilebilir değerleri; $\chi^2/sd <5$, GFI >0.90, AGFI >0.90, CFI >0.90, RMSEA <0.08 ve RMR <0.08 şeklindedir (Munro, 2005; Hooper vd., 2008; Schumacker ve Lomax,2010).

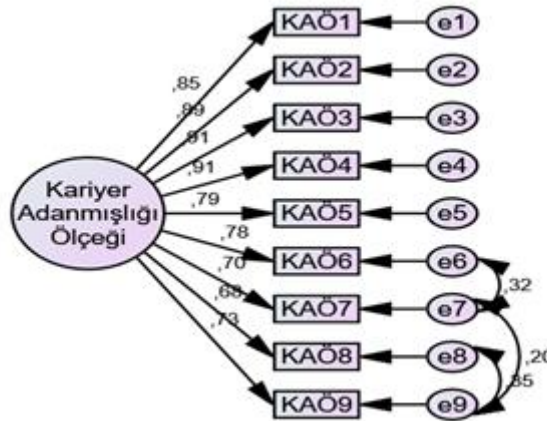
Tablo 3 incelendiğinde kariyer adanmışlığı ölçeğinin uyum indekslerinin olumlu olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Öznel İyi Oluş Ölçeğine İlişkin DFA Sonuçları

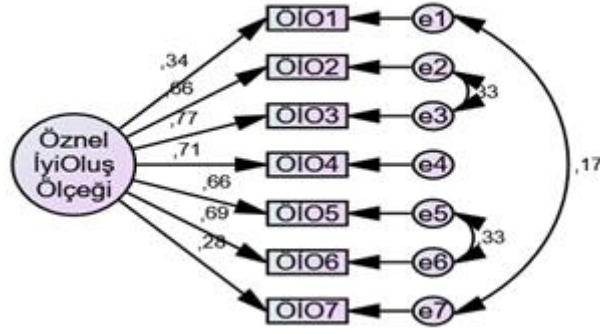
Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri	Hesaplanan Uyum İndeksleri
$\chi^2/sd <5$	3,76
GFI >0.90	0,98
AGFI >0.90	0,94
CFI >0.90	0,97
RMSEA <0.08	0,07
RMR <0.08	0,05

Tablo 4 incelendiğinde öznel iyi oluş ölçeğinin uyum indekslerinin olumlu olduğu görülmektedir.

Araştırma kapsamında kullanılan kariyer adanmışlığı ve öznel iyi oluş ölçeklerine ilişkin yol haritası aşağıdaki (Şekil 2 ve Şekil 3) gibidir.



Şekil 2. Kariyer Adanmışlığı Ölçeğine İlişkin Yol Haritası



Şekil 3. Öznel İyi Oluş Ölçeğine İlişkin Yol Haritası

Araştırma kapsamında incelenen kariyer adanmışlığı ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin belirlenmesi için korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz Tablo 5'teki gibidir.

Tablo 5. Kariyer Adanmışlığı ve Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

		Kariyer Adanmışlığı Ölçeği	Öznel İyi Oluş Ölçeği
Kariyer Adanmışlığı Ölçeği	r	1	,495**
	p		,000
Öznel İyi Oluş Ölçeği	r		1
	p		

**p<0,01

Kariyer Adanmışlığı Ölçeği ile Öznel İyi Oluş Ölçeği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi için yapılan Pearson korelasyon testi sonuçları aşağıda verilmiştir

Kariyer Adanmışlığı Ölçeği ile Öznel İyi Oluş Ölçeği arasında pozitif yönlü orta bir ilişki (r=0,95) bulunmaktadır.

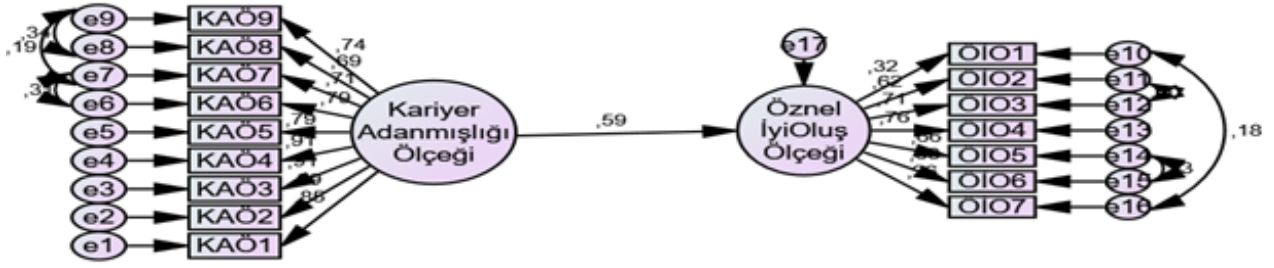
Değişkenler arasındaki etkiye ait Doğrulayıcı Faktör Analizi(DFA) sonuçları ve yol haritası aşağıdaki gibidir.

Etki için yapılan DFA analizinde oluşturulan yol haritası aşağıda verilmiştir. Yapılan DFA analizinde hesaplanan AGFI harici tüm uyum indekslerinin kabul edilebilir uyum indekslerini sağladığı görülmektedir. GFI değerinin 0.85 ve AGFI değerinin 0.80'in üzerinde olduğu (Anderson ve Gerbing (1984); Cole (1987); Marsh vd., (1988)) durumların da uyum için kabul edilebilir olduğunu belirtmektedirler.

Tablo 6. Değişkenler Arasındaki Etkiye Ait DFA Sonuçları

Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri	Hesaplanan Uyum İndeksleri
$\chi^2/sd < 5$	3,81
GFI >0.90	0,91
AGFI >0.90	0,87
CFI >0.90	0,94
RMSEA <0.08	0,07
RMR <0.08	0,06

Tablo 6 incelendiğinde değişkenler arasındaki uyum indeksleri olumludur.



Şekil 4. Değişkenler Arasındaki İlişkinin Yol Haritası

Araştırma kapsamında ele alınan değişkenler arasındaki ilişkinin yol haritası Şekil 4'deki gibidir. Bu iki değişken arasındaki etki sonuçları ise Tablo 7'de yer almaktadır.

Tablo 7. Değişkenler Arasındaki Etki Sonuçları

Etkilenen		Etkileyen	Beta	S.E.	C.R.	P
Öznel İyi Oluş Ölçeği	<---	Kariyer Adanmışlığı Ölçeği	,585	,047	5,761	***

*p<0,05

Kariyer Adanmışlığı öznel iyi oluşu pozitif etkilemektedir ($p<0,05$ Beta=0,585). Buna göre Kariyer Adanmışlığındaki bir puanlık değişim, öznel iyi oluş üzerinde 0,585 puanlık pozitif değişime etki etmektedir.

SONUÇ

Öznel iyi oluş, bireylerin yaşamlarındaki kalitenin önemli noktalarındandır. Bu kavramın ölçülmesi, bireylerin yaşadıkları hayatı daha iyi duruma nasıl getirebileceğinin belirlenmesine katkı sağlayabilmektedir. Bu kavram hakkında şimdiye kadar yapılan birçok çalışma özel iyi oluş düzeylerinin yüksek olması bireye sağladığı avantajların dışında toplumsal yaşama da, düzenli işleyiş konusunda katkı sağlamaktadır (Bayram vd.,2022; Diener ve Ryan, 2009).

Öznel iyi oluşun farklı bileşenlerine ayırıp güvenilir bir şekilde ölçülmesini istenmektedir. Bu bileşenler; bireyin yaşam doyum düzeyi, önemli yaşam alanlarından doyum, olumlu duyguları ve düşük düzeyde olumsuz duygulanımdır (Kesebir ve Diener, 2008). Kavramı etkileyen bileşenler demografik değişkenler haricinde bireyin eğitim düzeyi, sosyal ilişkileri ve kişiliği, karakteri gibi bileşenlere de bağlı olabilmektedir (Diener, 2009). Öznel iyi oluş kavramı bireyin kariyer adanmışlığını da etkileyebilmektedir. Kendini kariyerine adayın bir birey iş hayatında başarılı oldukça kendisinin başarıya duygusu motivasyonunu yükseltecek bu durumda sosyal yaşamdaki mutluluğuna da katkı sağlayabilecektir. Kariyer sürecinde başarısız olan, istediği yere ulaşamayan bireylerin mutluluk düzeyleri benzer oranda düşebilecektir. Çalışma kapsamına alınan sağlık çalışanlarının da çalışmış oldukları kuruma karşı kariyer adanmışlığı davranışında bulunması hem öznel iyi oluş seviyesini arttıracak hem de toplumun genelindeki sağlık düzeyinin yükselmesini sağlayacaktır. Hem bu çalışma hem de alanyazındaki diğer çalışmalar incelendiğinde bu konuyla ilgili olarak çalışanlara aşağıdaki gibi önerilerde bulunmaktadır.

- İş hayatına başlayan bireyler doğru kariyer planlaması yaparak hedefler belirlemelidirler
- Belirlenen hedeflere ulaşmak için, zaman yönetimi, etkili iletişim, kendini tanıma ve geliştirme konularına odaklanarak bıkmadan hareket etmelidirler
- Kendilerini belirlemiş oldukları kariyere adayın bireyler başarısız olduklarında kendi içsel öz motivasyonlarını yükseltmeyi bilmelidirler

- Öznel iyi oluş halini sosyal yaşamdaki değişkenler de (aile, evlilik, ilişkiler) etkilemektedir bu değişkenlerinde birinde veya bir kaçında başarısız olan bireyler iş hayatlarında da mutsuz, depresif, isteksiz olabilmektedir. Bireyler ikisi arasındaki dengeyi iyi kurmalıdır, spor ve meditasyon yaparak kendilerindeki stresi azaltabilirler.
- Sorunlardan ziyade çözüme ve sonuca odaklı bir düşünce tarzını benimsemelidirler

KAYNAKLAR

- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49, 155-173.
- Baluku, M. M., Mugabi, E. N., Nansamba, J., Matagi, L., Onderi, P., & Otto, K. (2021). Psychological capital and career outcomes among final year university students: The mediating role of career engagement and perceived employability. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 6, 55-80.
- Bayram, V., Öztürk, M., Özkan, A., & Akkaya, B. (2022). What is the moderating role of self-leadership between employment hope and career optimism. *Academy of Strategic Management Journal*, 21(2), 1-11.
- Chamberlain, K. (1988). On the structure of subjective well-being. *Social indicators research*, 20, 581-604.
- Cole, D. A. (1987). Utility of confirmatory factor analysis in test validation research. *Journal of consulting and clinical psychology*, 55(4), 584.
- Çakmak Otluoğlu, K., & Akdoğanlı, Ç. (2019). Algılanan kariyer bariyerleri ve kariyer bariyerleri ile başa çıkmanın kariyere adanmışlık üzerindeki etkisi: kadın çalışanlar üzerine bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, 3(2).
- DeCarlo, L. T. (1997). On the meaning and use of kurtosis. *Psychological methods*, 2(3), 292.
- Diener, E. (2009). *The science of well-being: The collected works of Ed Diener (Vol. 37, pp. 11-58)*. New York: Springer.
- Diener, E. (2012). New findings and future directions for subjective well-being research. *American psychologist*, 67(8), 590.
- Diener, E., & Ryan, K. (2009). Subjective well-being: A general overview. *South African journal of psychology*, 39(4), 391-406.
- Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour*, 2(4), 253-260.
- Diener, E., Pressman, S. D., Hunter, J., & Delgado-Chase, D. (2017). If, why, and when subjective well-being influences health, and future needed research. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 9(2), 133-167.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological bulletin*, 125(2), 276.
- Doğan, T., & Çötök, N. A. (2011). Oxford mutluluk ölçeği kısa formunun Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması [Adaptation of the short form of the Oxford happiness questionnaire into

- Turkish: A validity and reliability study]. Türk psikolojik danışma ve rehberlik dergisi, 4(36), 165-172.
- Dopson, L. R., Lee, P. C., Lee, M. J., & Lara, A. (2022). Perceived importance of career engagement initiatives in hospitality education. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 34(4), 291-299.
- Dursun, P. (2021). Optimism, hope and subjective well-being: a literature overview. *Çatalhöyük Uluslararası Turizm ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (6), 61-74.
- Ertekin, A. B. (2021) Kariyer Adanmışlığı İle Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 23(3), 128-141.
- Groeneveld, R. A., & Meeden, G. (1984). Measuring skewness and kurtosis. *Journal of the Royal Statistical Society: Series D (The Statistician)*, 33(4), 391-399.
- Hills, P., & Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and individual differences*, 33(7), 1073-1082.
- Hirschi, A., & Freund, P. A. (2014). Career engagement: Investigating intraindividual predictors of weekly fluctuations in proactive career behaviors. *The Career Development Quarterly*, 62(1), 5-20.
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2008, September). Evaluating model fit: a synthesis of the structural equation modelling literature. In 7th European Conference on research methodology for business and management studies (pp. 195-200).
- Hopkins, K. D., & Weeks, D. L. (1990). Tests for normality and measures of skewness and kurtosis: Their place in research reporting. *Educational and psychological measurement*, 50(4), 717-729.
- Howell, R. T., & Howell, C. J. (2008). The relation of economic status to subjective well-being in developing countries: a meta-analysis. *Psychological bulletin*, 134(4), 536.
- Kesebir, P., & Diener, E. (2008). In pursuit of happiness: Empirical answers to philosophical questions. *Perspectives on psychological science*, 3(2), 117-125.
- Korkmaz, O., Kırdök, O., Alkal, A., & Akça, M.Ş. (2020). Kariyer adanmışlık ölçeği: Proaktif kariyer davranışlarının ölçümünün geçerlik ve güvenirlik çalışması. *International Social Sciences Studies Journal*, 6(72).
- Luhmann, M. (2017). Using big data to study subjective well-being. *Current Opinion in Behavioral Sciences*, 18, 28-33.
- Marsh, H. W., Balla, J. R., & McDonald, R. P. (1988). Goodness-of-fit indexes in confirmatory factor analysis: The effect of sample size. *Psychological bulletin*, 103(3), 391.
- Moors, J. J. A. (1986). The meaning of kurtosis: Darlington reexamined. *The American Statistician*, 40(4), 283-284.
- Munro, B. H. (2005). *Statistical methods for health care research (Vol. 1)*. lippincott williams & wilkins.
- Muslu, A., & Temur, A. (2021). Proaktif Kariyer Adanmışlığı Davranışları Ölçeğinin Türkçeye Uyarlama ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Çalışması. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 15-28.
- Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1-10.

- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1967). Psychometric theory.
- Özman, C., Özsoy, D., Güneş,Ş. & Özer, İ.(2022). Spor Gönüllülerinde Kariyer Adanmışlığı ve Girişimci Davranış İlişkisinin İncelenmesi. *Beden Eğitimi Spor Sağlık ve Efor Dergisi*, 1(1):39-52
- Öztrak, M., & Bayram, V. (2022). Sağlık çalışanlarının kayırmacılık algıları ile örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi: Kamu ve özel hastaneler üzerinde karşılaştırmalı bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 10(3), 956-976.
- Öztrak, M., & Orak, B. (2022). Uzaktan çalışma süreçlerinde dijital zorbalığın örgütsel dışlanmaya etkisi üzerine bir çalışma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 10(2), 605-630.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52(1), 141-166.
- Schumacher, R. E., & Lomax, R. G. (2010). A beginners guide to structural equation modeling: SEM. NewJersey: Lawrence Erlbaum Associates
- Steel, P., Schmidt, J., & Shultz, J. (2008). Refining the relationship between personality and subjective well-being. *Psychological bulletin*, 134(1), 138.
- Su, X., Wong, V., & To, S. M. (2020). Amotivation, career engagement, and the moderating role of career adaptability of youth not in education, employment, or training. *Asia Pacific Career Development Journal*, 3(2), 1-18.
- Tunç, E & Tunç, M. F.(2022) Rehber Öğretmenler ile Psikolojik Danışman Adaylarının Kariyer Adanmışlıkları ve Kariyer Kararı Pişmanlıkları. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 5(2), 34-50.
- Upadyaya, K., & Salmela-Aro, K. (2015). Development of early vocational behavior: Parallel associations between career engagement and satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 66-74.