

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

UMUDUN KARIYER GELECEĞİ ALGILAMALARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE PSİKOLOJİK DAYANIKLILIĞIN ROLÜ*

THE ROLE OF PSYCHOLOGICAL RESILIENCE IN THE IMPACT OF HOPE ON CAREER FUTURE PERCEPTIONS

Seda TERZİOĞLU** 

Emel ESEN*** 

Öz

Bu çalışmanın temel amacı, bankacılık sektöründe çalışan bireylerin umut, psikolojik dayanıklılık ve kariyer geleceği algılamaları arasındaki ilişkileri belirlemek, umut ve kariyer geleceği algılamaları arasındaki ilişkide, psikolojik dayanıklılığın düzenleyici rolünü tespit etmeye çalışmaktır. Araştırma, İstanbul'da faaliyet gösteren bankalarda çalışan 302 kişi üzerinde anket yoluyla gerçekleştirilmiştir. Anket formu demografik bilgiler, kariyer geleceği algılamaları, umut ve psikolojik dayanıklılık ölçeklerinden oluşmaktadır. Elde edilen veriler faktör analizi, tanımlayıcı istatistikler, regresyon analizi ve güvenilirlik analizi ile değerlendirilmiştir. Umut ve psikolojik dayanıklılığın kariyer geleceği algılamaları üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu bulunmuştur. Psikolojik dayanıklılığın umut ve kariyer geleceği algılamaları arasındaki ilişkiyi düzenlemediği sonucuna ulaşılmıştır. Bulgular, umut ve psikolojik dayanıklılığın bankacılık sektöründe çalışan bireylerin kariyerlerine dair olumlu bakış açılarını geliştirmede önemli bir rol oynadığını göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Umut, Kariyer Geleceği, Psikolojik Dayanıklılık

Jel Sınıflandırması: M1, M10

Abstract

In this study, the effect of hope on career future perceptions was investigated. In addition, the aim was to determine the moderating role of psychological resilience in this effect. In this study, a research was conducted on employees working in the banking sector in Istanbul. The data were obtained through an electronic survey. In this context, 302 people were reached. The questionnaire form consists of questions

* Bu makale Seda Terzioğlu'nun 2019 yılında Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde tamamladığı "Umudun Kariyer Geleceği Algılamaları Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Rolü" başlıklı yüksek lisans tez çalışmasından üretilmiştir.

** Yüksek Lisans Mezunu, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi, İstanbul, E-Mail: sedaterziogluu@gmail.com, ORCID ID: 0000-0001-7383-2770

*** Prof. Dr., Yıldız Teknik Üniversitesi, İşletme Bölümü, Örgütsel Davranış Anabilim Dalı, İstanbul, E-Mail: emeloz@yildiz.edu.tr, ORCID ID: 0000-0001-5753-3252

How to cite this article/Atf için: Terzioğlu, S., & Esen, E. (2024) umudun kariyer geleceği algılamaları üzerindeki etkisinde psikolojik dayanıklılığın rolü. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 46(1), 60-77. DOI: 10.14780/muiibd.1497500

Makale Gönderim Tarihi: 06.11.2023

Yayına Kabul Tarihi: 08.12.2023

Benzerlik Oranı: %20



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

about demographic information, career future perceptions, hope, and psychological resilience. Factor analysis, descriptive statistics, regression analysis, and reliability analysis were performed to evaluate the data obtained in the study. The hypothesis that hope has an effect on career future perceptions was put forward in the study. At the same time, it was also tried to determine whether psychological resilience has a moderating role on the effect of hope on career future perceptions. When the results were examined, it was determined that hope had a significant effect on career future perceptions. However, it was seen that the moderating effect of psychological resilience on the effect of hope on career future perceptions was not supported.

Keywords: Hope, Career Future, Psychological Resilience

Jel Classification: M1, M10

1. Giriş

İnsanların olumlu ve olumsuz özellikleri ile ilgili çeşitli araştırmalar yapılmaktadır. Psikoloji de tarihsel olarak olumsuz durumları konu edinen araştırmaları, merkezine almıştır. Bu alanda bazı araştırmalar stres ve başarısızlık gibi olumsuz konuları ele alırken umut, yaratıcılık, sevgi gibi başka birçok olumlu özellikler de incelenmekte ve bu konular da yaşamı önemli kılmaktadır. Bu olumlu araştırmalarda da genel olarak, insan olmanın, yaratıcılığın ve neşenin gelişmek ve iyileşmek için önemli olduğunu ileri sürmüşlerdir (Gillham ve Seligman, 1999, s. 163).

İş hayatında da pozitif konuların ele alındığı çalışmaların sayısı günden güne artmaktadır. Pozitif örgütsel davranış olarak kavramsallaştırılan bu alanda incelenen değişkenler, geliştirilebilirdir ve performansa dönük çıktılara yansımaktadır. Bu alan umut, iyimserlik, dayanıklılık, yüksek iş tatmini, iş yaşamında mutluluk ve örgütsel bağlılık gibi konuları pekiştirirken, iş hayatında iyimserlik, nezaket, cömertlik ve mizah gibi olumlu karakteristik özellikleri taşıyan çalışanların performans düzeylerinin daha yüksek olduğunu ortaya çıkarmıştır (Donaldson ve Ko, 2010, s. 178-179). Pozitif örgütsel davranışın yansımalarından biri olan ve umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılıkla ifade edilen psikolojik sermaye ile birlikte örgütlerin performansı artmakta, rekabet avantajı ile birlikte çalışanlar gelişmektedir (Çetin ve Basım, 2012, s. 126). Örneğin, çalışanlar iyimser ve öz-yeterliliğe sahip ise amaca ulaşma ve değişimlerle başa çıkma ile ilgili olumlu beklenti içindedirler. Psikolojik dayanıklılığı yüksek olanlar stresli ortamlarda olsalar bile olumlu duygular içinde olmaya eğilimli olmuşlardır (Avey vd., 2008, s. 56).

Bu çalışmada psikolojik sermaye kavramının değişkenleri olan umut ve psikolojik dayanıklılık araştırma modelinde ayrı ayrı ele alınmıştır. Umudun, çalışanların kariyer geleceği algılamalarında etkisinin olacağı, psikolojik dayanıklılığın ise bu ilişkide düzenleyici etkisinin olacağı varsayılmıştır. Kariyer yönetimi ve kariyer tercihlerinde çalışanların kişilik özelliklerinin belirlenmesi önemlidir (Rottinghaus vd., 2012, s. 124-125). Bu sebeple, kişiler kendi kariyerlerinin planlanmasında ve denetiminde önemli görevler üstlendikleri için (Can, 2005, s. 402) umut ve psikolojik dayanıklılık gibi geliştirilebilir özellikleri belirleyici olacaktır. Çalışma, psikolojik sermaye değişkeninin önemli bileşenleri olan umut ve psikolojik dayanıklılığın, ayrı ayrı ele alındığı bir araştırma modelini test etmesi ve bu bileşenlerin kariyer geleceği algılamaları ile ilişkisini ele alması açısından önemli olacaktır, bununla birlikte bireylerin gelecekteki kariyer planlamalarına ilişkin tutumların belirlenmesi açısından da bu çalışma literatüre katkıda bulunacaktır.

2. Literatür Taraması

2.1. Kariyer ve Kariyer Geleceği Algısı

Kariyer, bireylerin geçmişte yaptıkları işleri nasıl deneyimlediklerini belirtmektedir (Noe, 2009, s. 400). Kişinin adım adım ve devamlı olarak ileri gitmesi ile, belirli olan bir meslekte aşama kaydetme, örgütte ise yükselme olarak belirtilmektedir (Bayraktaroğlu, 2006, s. 137).

Kalafat (2012, s. 171)'a göre kariyer uyumluluğu kavramı kişinin gelecekte meydana gelebilecek değişimlerin üstesinden gelmesi, becerileri ile ilgili olarak bir görüşünün olması, işindeki yeni görevlerinde kendini rahat hissetmesi ve kariyer planlamalarının ansızın değişmesi ile birlikte kendini toparlayabilme yeteneğidir. Bireyler kariyer iyimserliğine sahip ise fikir değiştirme konusu ile ilgili olarak karşılaştırıldıklarında daha yetenekli oldukları ortaya çıkmıştır. Bu kişiler stres ve problemlerin üstesinden gelme, hedef odaklı, psikolojik olarak da uyumludurlar. İyimser bireyler durumlara daha kolay uyum sağlarlar (Aspinwall vd., 2001, s. 218).

Kariyer geleceği ile farklı kişilik özelliklerinin ve bazı demografik özelliklerin ilişkisine dair çalışmalar mevcuttur. Kalafat (2014) kariyer geleceğinin, deneyime açıklık ve sorumluluk kişilik özellikleri ile pozitif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Eryılmaz ve Mutlu (2017) farklı gelişim zamanlarında olan kişilerin ruh sağlıklarının olumlu olmasının, kariyer gelişimlerini de olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Kütükcü (2018) cinsiyetin kariyer geleceği algısı ile pozitif bir ilişkisi olduğunu ifade etmiştir. Kim ve Choi (2019), merakı yüksek olanların, kariyer kararı ile ilişkili olarak yeterlilik duygusunun olduğunu belirtmiştir. Leung vd. (2021) yetkinlik esnekliğinin yüksek kariyer uyumu seviyeleri ile ilişkili olduğunu belirtmiştir. Nikander vd.'ye (2022) göre benlik saygısı ile kariyer uyumluluğu düzeyleri arasında pozitif bir ilişki vardır

2.2. Umut

Umut, amaç için harekete geçiren düşünce ya da inanç olarak ifade edilmektedir. Bununla birlikte umut, arzunun duygusal yoğunluğunun aracı gücü olarak açıklanmaktadır (Lopez vd., 2003, s. 92-93). Umut, bireyin motivasyonunu sağlamaktadır. Bununla birlikte motivasyon bireyin performansını etkileyerek psikolojik sermayenin temelini meydana getirmektedir. Umut, amaç ile ilgili enerji ve amacı planlama ile ilgilidir (Peterson vd., 2011, s. 430). Dolayısıyla umut hedefe ulaşmak için irade gücü ve amaçlara ulaşma yollarının planlanması olarak da ifade edilmektedir (Snyder vd., 1991, s. 570-571). Umudu yüksek kişilerin motivasyonları da yüksek olmaktadır. Umudu yüksek olan bireyler amaçlarını elde etmek için harekete geçerken bundan dolayı hem keyif alacak hem de olumlu hisler içinde olacaktır. Buna rağmen daha az umutlu bireyler amaçlarını elde etmek için harekete geçerken isteksiz ve olumsuz hisler içinde olacaktır (Snyder, 2002, s. 254). Umut düzeyleri yüksek olan bireyler, hedeflerini elde edebilmek için çeşitli yollar geliştirebilirler. Sıkıntılarının üstesinden gelmeyi öğrendiklerinde ise bu kişiler yaratıcı bir durum elde edebilirler (Korkmazer vd., 2016, s. 272).

2.3. Psikolojik Dayanıklılık

Dayanıklılık gerek pozitif gerekse de negatif durumların üstesinden gelmeyi ifade etmektedir. Sadece zorlu koşulların üstesinden gelebilme değil aynı zamanda zorlu koşullarla başa çıkarak, eskisinden daha iyi duruma gelmedir. Elde edilen çalışmalar ile birlikte dayanıklılığın performans ile ilişkili olduğu ortaya konmuştur. Aynı zamanda dayanıklılık hoşnutluk, bağlılık, iş tutumları ve mutluluk ile ilişkilidir (Luthans vd., 2008, s. 222).

Psikolojik dayanıklılıkla ilgili çalışmalar şu şekilde özetlenmiştir. Önder ve Gülay (2008) çalışmasında kız öğrencilerin erkek öğrencilerden daha yüksek psikolojik dayanıklılığa sahip olduğunu bulmuştur. Tümlü ve Receptoğlu (2013) yaşam doyumu ile psikolojik dayanıklılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu bulmuştur. Bu ilişki orta düzeydedir. Sarıkaya (2015) benlik saygısı ile psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Ergenç (2016) yaş arttıkça dayanıklılığın daha az olduğunu belirtmiştir. Karataş (2016) psikolojik dayanıklılık ile başa çıkma durumları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Genç (2019) meslek elemanlarının psikolojik dayanıklılıklarının orta düzeyde olduğunu belirtmiştir. Akduru (2020) umut, dayanıklılık, öz-yeterlilik ve iyimserliğin iç girişimciliği pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir. Labrague (2021) Covid-19 pandemisi sırasında sağlık çalışanları arasında psikolojik ve zihinsel sağlığı korumak için başa çıkma davranışları, dayanıklılık ve sosyal desteğin etkinliğini desteklediğini ortaya koymuştur. Söner ve Gültekin (2021) Covid-19 salgını boyunca sokağa çıkma yasağı olan ergenlerin psikolojik sağlamlık ve umut düzeylerinde anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Smith ve Emerson (2021) dayanıklılığın stres ve akademik yetersizlik ile önemli bir negatif ilişkisi olduğu belirlenmiştir.

Yukarıda yer alan çalışmalar doğrultusunda psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bireylerin yaşam doyumu, umut, öz-yeterlilik, iyimserlik düzeylerinde de artış olacağı söylenebilmektedir.

2.4. Pozitif Örgütsel Davranış ve Psikolojik Sermaye

Pozitif psikoloji, pozitif durumlar ile ilgilenmektedir. Bundan dolayı pozitif psikoloji insanların ve kurumların gelişimini sağlayan bir bilim olarak açıklanmaktadır (Gable ve Haidt, 2005, s. 103). Pozitif psikoloji bakış açısı pozitif örgütsel davranış ile ilgili yapılan araştırmalar sonucunda psikolojik sermaye kavramı olarak ortaya çıkmıştır (Kutani ve Oruç, 2014, s. 146-147).

Psikolojik sermaye; öz-yeterlilik, psikolojik dayanıklılık, umut ve iyimserlik kavramlarından oluşmaktadır. Bu bileşenler pozitif örgütsel davranışın benzersiz, ölçülebilir, pozitif, geliştirilebilir ve performans ile ilgili ilişkisi olduğunu ifade etmektedir (Luthans ve Youssef, 2004, s. 153). Psikolojik sermaye pozitif örgütsel davranış temeline dayanarak ifade edilmiştir. Pozitif örgütsel davranış performans ile ilişkisi olan pozitif konular ile ilgilenmektedir (Avey vd., 2008, s. 52-53).

3. Hipotezlerin Oluşturulması

Kişinin karşı karşıya kalacağı zorluklar ile kıyaslandığında da umut, kariyer gelişiminde önemli bir rol oynamaktadır (Diemer ve Blustein, 2007, s. 98; Hirschi vd., 2015, s. 38). Bu çalışma ile umudun kariyer geleceği algılamaları üzerinde etkisi olduğu ifade edilmiştir.

Örgütler, bireylerin iş ve kariyer memnuniyetlerini ölçmek için çeşitli uygulamalar düzenleyebilirler. Çalışan memnuniyeti anketleri, dönemlik iletişim aktiviteleri gibi uygulamalar ile çalışanların psikolojik durumları incelenebilir (Çakan, 2020, s. 272). Konuk (2020)'un yapmış olduğu çalışmada, umut odaklı kariyer gelişimi modeline göre psikoeğitim programının katılımcıların umut ve kariyer geleceği düzeylerine etkisi araştırılmıştır. Araştırma sonucuna göre psikoeğitim programına katılanların, katılmayanlara göre kariyer umudu yeterlilik düzeylerinin anlamlı olarak arttığı sonucu ortaya konmuştur (Şen-Baz, 2019, s. 154-155). Umudun kariyer üzerindeki etkisinden hareketle bu çalışmanın ilk hipotezi, umudun kariyer geleceği algılamaları üzerindeki etkisine odaklanmış ve aşağıdaki gibi ortaya konmuştur:

Hipotez 1: Umudun kariyer geleceği algılamaları üzerinde etkisi bulunmaktadır.

Kara (2019)'nın yapmış olduğu çalışmada, hemşirelerin psikolojik dayanıklılık, mesleğe bağlılık ve iş yükü algısı arasında olan ilişki araştırılmıştır. Araştırma sonucunda hemşirelerin psikolojik dayanıklılık ile mesleğe bağlılık arasında pozitif ve anlamlı, mesleğe bağlılık ile iş yükü arasında ve psikolojik dayanıklılık ve iş yükü arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Çağlayaner (2019)'in yapmış olduğu çalışmada; çalışanların psikolojik dayanıklılık ve umutlarının tükenmişliklerini yordayıp yordadığı araştırılmıştır. Umudun tükenmişliğin en güçlü yordayıcısı olduğu belirlenmiştir. Ayrıca psikolojik dayanıklılığın umuttan sonra tükenmişliğin bir diğer yordayıcısıdır. Çiltaş (2019)'in yapmış olduğu çalışmada, kadınların psikolojik dayanıklılığı ile umut düzeyleri arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Araştırma sonucuna göre psikolojik dayanıklılık ile umut düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif ilişki belirlenmiştir. Kadınların umutları arttıkça psikolojik dayanıklılıklarının da arttığı sonucu ortaya konmuştur. Alpay (2020)'in yapmış olduğu çalışmada, psikolojik dayanıklılık ile değer odaklı yaşam arasında olan ilişkide kırsal ve kentsel alanda yaşamının düzenleyici etkisi araştırılmıştır. Umudun etkisi ile birlikte artan kariyer geleceği algılamaları, yüksek dayanıklılık düzeyleri ile daha da artmaktadır. Dolayısıyla çalışmanın ikinci hipotezi aşağıdaki gibi önerilmiştir:

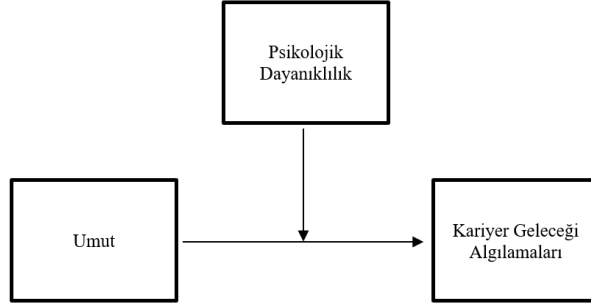
Hipotez 2: Umudun kariyer geleceği algılamaları üzerindeki etkisinde psikolojik dayanıklılığın düzenleyici rolü bulunmaktadır.

3. Araştırma

3.1. Araştırma Modeli

Bu çalışmada bağımsız değişken umuttur. Kariyer geleceği algılamaları ise bağımlı değişkendir. Psikolojik dayanıklılık ise düzenleyici değişken olarak analize dahil edilmiştir. Şekil 1 araştırma modelini sunmaktadır.

Şekil 2: Araştırma Modeli



4. Yöntem

4.1. Katılımcılar

Araştırmayı İstanbul'da banka sektöründe çalışan 302 katılımcı oluşturmaktadır. Tablo 1'de katılımcıların demografik özellikleri açıklanmıştır.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Bilgileri

Değişkenler		Sayı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	171	56,6
	Erkek	131	43,4
Yaş	20-25	26	8,6
	26-30	96	31,8
	31-35	85	28,1
	36-40	50	16,6
	41 ve üzeri	45	14,9
Medeni Durum	Evli	166	55,0
	Bekar	136	45,0
Öğrenim Durumu	Lise	10	3,3
	Ön Lisans	13	4,3
	Lisans	237	78,5
	Yüksek Lisans	42	13,9
Banka Türü	Özel	245	81,1
	Kamu	57	18,9
Şimdiki İş Yerinizdeki Çalışma Süresi	0-5	122	40,4
	6-10	107	35,4
	11-15	41	13,6
	16 ve üzeri	32	10,6
Toplam Çalışma Süresi	0-5	64	21,2
	6-10	112	37,1
	11-15	58	19,2
	16 ve üzeri	68	22,5
Şirketteki Unvan	Gişe Görevlisi	49	16,2
	Müşteri Temsilcisi	70	23,2
	Uzman Yardımcısı	27	8,9
	Uzman	62	20,5
	Yönetici	94	31,1

Araştırmada kolayda ve kartopu örnekleme yöntemi ele alınmıştır. Kolayda örnekleme yöntemi, diğer örnekleme tekniklerine göre yapılması kolay, ucuz ve hızlıdır. Kartopu örnekleme yöntemi ise araştırmacıların uygun katılımcı tespit etmesi, daha sonra da bu katılımcılar yolu ile yeni katılımcıların örnekleme yer alması ile belirlenebilir (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 132-133).

Katılımcıların 171'i (%56,6) kadın, 131'i (%43,4) erkektir. Katılımcılar yaş açısından incelendiği zaman 20-25 yaş aralığında olan 26 (%8,6) kişi, 26-30 yaş aralığında olan 96 (%31,8) kişi, 31-35 yaş aralığında olan 85 (%28,1) kişi, 36-40 yaş aralığında olan 50 (%16,6) kişi, 41 ve üzeri yaş aralığında olan 45 (%14,9) kişi yer almaktadır. Evli olan 166 (%55), bekar olan 136 (%45) katılımcı bulunmaktadır. Öğrenim durumları açısından incelendiği zaman 10 (%3,3) lise, 13 (%4,3) ön lisans, 237 (%78,5) lisans ve 42 (%13,9) yüksek lisans katılımcı olduğu görülmüştür. Banka türü olarak 245 (%81,1) katılımcı özel sektörde, 57 (%18,9) katılımcı kamu sektöründe çalışmaktadır. Şimdiki iş yerinde çalışma süresi olarak incelendiği zaman 0-5 yıl arası 122 (%40,4) çalışan, 6-10 yıl arası 107 (%35,4) çalışan, 11-15 yıl arası 41 (%13,6) çalışan, 16 ve üzeri yıl ise 32 (%10,6) çalışan yer almaktadır. Toplam çalışma süresi açısından incelendiği zaman 0-5 yıl arası 64 (%21,2) çalışan, 6-10 yıl arası 112 (%37,1) çalışan, 11-15 yıl arası 58 (%19,2) çalışan, 16 ve üzeri yıl ise 68 (%22,5) çalışan yer almaktadır. Katılımcıların şirketteki unvanları incelendiği zaman 49 (%16,2) gişe görevlisi, 70 (%23,2) müşteri temsilcisi, 27 (%8,9) uzman yardımcısı, 62 (%20,5) uzman ve 94 (%31,1) yönetici yer almaktadır.

4.2. Ölçme Araçları

Araştırma için Google Forms ile hazırlanan anket formu düzenlenmiştir. Anket formunun ilkk kısmında çeşitli demografik sorular yer almaktadır. Diğer bölümler de ise Schrank vd. (2011) tarafından geliştirilen 23 maddeden oluşan bütüncü umut ölçeği yer almaktadır. Türkçeye uyarlanması ve ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri ise Sarıçam ve Akın (2013) tarafından yapılmıştır. Kariyer geleceği algısı için Rottinghaus vd. (2005) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek 23 maddeden oluşmaktadır. Araştırmada Özçınar (2020)'ın "Kariyer Geleceği Algılamalarının İşveren Çekiciliğine Etkisi" adlı tez çalışmasında yer alan kariyer geleceği algısı ölçeği ile ilgili sorulardan yararlanılmıştır. Kalafat (2012) bu ölçeği Türkçeye uyarlamıştır. Ayrıca bu ölçek için geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Ayrıca yetişkinler için psikolojik dayanıklılığı ölçmek için ise Friborg vd. (2005) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek ise 33 maddeden oluşmaktadır. Basım ve Çetin (2011) tarafından Türkçeye uyarlanması gerçekleştirilmiştir.

5. Araştırmanın Bulguları

5.1. Ölçme Araçları ile İlgili Faktör ve Güvenilirlik Analizi Bulguları

5.1.1. Umut Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Bulguları

Bütüncü umut ölçeğinde 23 madde yer almaktadır. Ölçekte yer alan faktörler güven/inanç, perspektif yoksunluğu, olumlu gelecek oryantasyonu ve sosyal ilişkiler/bireysel değer şeklinde açıklanmıştır.

Güven/inanç boyutunda 9 madde yer almaktadır. Bu boyutun faktör yükleri 0,542-0,733 arasında olmaktadır. Bu boyut toplam varyansın %33,8'ini açıklamaktadır. Perspektif yoksunluğu boyutunda 6 madde bulunmaktadır. Bu boyutun faktör yükleri 0,485-0,749 arasındadır. Bu boyut toplam varyansın %10,7'sini açıklamaktadır. Olumlu gelecek oryantasyonu boyutu 4 maddeden oluşmaktadır. Bu boyutun faktör yükleri 0,448-0,751 arasında olmaktadır. Bu boyut toplam varyansın %5,4'ünü açıklamaktadır. Sosyal ilişkiler/bireysel değer boyutu 4 maddeden oluşmaktadır. Bu boyutun faktör yükleri 0,354-0,799 arasında olmaktadır. Bu boyut toplam varyansın %5'ini açıklamaktadır. Bütüncü umut ölçeğinde yer alan dört faktör toplam varyansın %54,8'ini açıklamaktadır. Bütüncü umut ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayıları ise güven/inanç boyutu 0,873, perspektif yoksunluğu boyutu 0,799, olumlu gelecek oryantasyonu boyutu 0,769 ve sosyal ilişkiler/bireysel değer boyutu ise 0,744'tür. Örneklem büyüklüğünün faktör analizine uygunluğunu anlamak için yapılan analiz sonucu KMO değeri 0,903 olarak hesaplanmıştır. Bartlett küresellik testi 2876,730; $p < .001$ sonucuna göre veri faktör analizine uygundur.

5.1.2. Kariyer Geleceği Algısı Ölçeği ile İlişkili Faktör Analizi Bulguları

Kariyer geleceği algısı ölçeği 23 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçeğin kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasasına ait algılanan bilgi şeklinde 3 alt boyutu bulunmaktadır.

Kariyer uyumluluğu boyutu 11 maddeden oluşmaktadır. Bu boyutun faktör yükleri 0,543-0,831 arasında olmaktadır. Bu boyut toplam varyansın %40,6'sını açıklamaktadır. Kariyer iyimserliği boyutu 8 maddeden oluşmaktadır. Bu boyutun faktör yükleri 0,450-0,811 arasında olmaktadır. Bu boyut toplam varyansın %9,5'ini açıklamaktadır. İş piyasasına ilişkin algılanan bilgi boyutu 2 maddeden oluşmaktadır. Bu boyutun faktör yükleri 0,394-0,463 arasında olmaktadır. Bu boyut toplam varyansın %8,1'ini açıklamaktadır. Kariyer geleceği algısı ölçeğinde yer alan üç faktör toplam varyansın %58,2'sini açıklamaktadır. Kariyer geleceği algısı ölçeğine ilişkin faktörlerin güvenilirlik değerleri ise kariyer uyumluluğu boyutu 0,812, kariyer iyimserliği boyutu 0,877 ve iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi boyutu ise 0,680 olarak elde edilmiştir. Örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygunluğunu anlamak için yapılan analiz de KMO değeri 0,919 olarak hesaplanmıştır. Bu şekilde KMO değerinin örneklem büyüklüğü için yeterli olduğu belirlenmiştir. Bartlett küresellik testi 3456,411; $p < .001$ olduğu için veri faktör analizine uygundur.

5.1.3. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Bulguları

Yetişkinler için psikolojik dayanıklılık ölçeği 33 maddeden oluşmaktadır. Ölçekteki faktörler kendilik algısı, gelecek algısı, yapısal stil, sosyal yeterlilik, aile uyumu ve sosyal kaynaklar şeklinde ifade edilmiştir.

Sosyal kaynaklar boyutu 7 maddeden oluşmaktadır. Bu boyutun faktör yükleri 0,408-0,799 arasında olmaktadır. Bu boyut toplam varyansın %28,3'ünü açıklamaktadır. Aile uyumu boyutu 6 maddeden oluşur. Bu boyutun faktör yükleri 0,567-0,758 arasında olmaktadır. Bu boyut toplam varyansın %9,5'ini açıklamaktadır. Kendilik algısı boyutu 6 maddeden oluşmaktadır. Bu boyutun faktör yükleri 0,545-0,757 arasında olmaktadır. Bu boyut toplam varyansın %5,8'ini açıklamaktadır. Gelecek algısı boyutu 4

maddeden oluşmaktadır. Bu boyutun faktör yükleri 0,501-0,762 arasında olmaktadır. Bu boyut toplam varyansın %4,3'ünü açıklamaktadır. Sosyal yeterlilik boyutu 6 maddeden oluşmaktadır. Bu boyutun faktör yükleri 0,579-0,734 arasında olmaktadır. Bu boyut toplam varyansın %4,1'ini açıklamaktadır. Yapısal stil boyutu 4 maddeden oluşmaktadır. Bu boyutun faktör yükleri 0,496-0,731 arasında olmaktadır. Bu boyut toplam varyansın %3,7'sini açıklamaktadır. Yetişkinler için psikolojik dayanıklılık ölçeğinde yer alan altı faktör toplam varyansın %55,60'ını açıklamaktadır.

Yetişkinler için psikolojik dayanıklılık ölçeğinin güvenilirlik katsayıları sosyal kaynaklar boyutu için 0,770, aile uyumu boyutu için 0,727, kendilik algısı boyutu için 0,701, gelecek algısı boyutu için 0,700, sosyal yeterlilik için 0,690 ve yapısal stil boyutu için ise 0,680'dir. Bu şekilde güvenilirlerdir. Örneklem büyüklüğünün faktör analizine uygunluğunu anlamak için yapılan analiz sonucunda KMO değeri 0,894 olarak bulunmuştur. KMO değerine göre örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olduğu belirlenmiştir. Bartlett küresellik testi değeri 4205,737; $p < .001$ olduğu için veri faktör analizine uygundur.

5.2. Değişkenler Arası Korelasyon

Tüm ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkinin olduğu sonucu belirlenmiştir ($p < .01$). Tüm ilişkiler pozitif yöndedir. Katılımcıların kariyer geleceği algısı alt boyutlarına ilişkin puanlar arttıkça bütünüleyici umut ve yetişkinler için psikolojik dayanıklılık alt boyutlarına ilişkin puanlarda da artış olmaktadır. Katılımcıların bütünüleyici umut alt boyutlarına ilişkin puanlar arttıkça yetişkinler için psikolojik dayanıklılık alt boyutlarına ilişkin puanlarda da artış olmaktadır. Başka bir ifade ile umut ve yetişkinler için psikolojik dayanıklılığın alt boyutları ile kariyer geleceği algısı alt boyutları arasında pozitif ilişki bulunmaktadır. Ayrıca umudun alt boyutları ile yetişkinler için psikolojik dayanıklılığın alt boyutları arasında da pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

5.3. Regresyon Analizi

Araştırma hipotezi testi için bağımsız değişken olan umut, bağımlı değişken olan kariyer geleceği algılamaları üzerindeki etkisini incelemek amacı ile regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 2'de ve Tablo 3'te yer almaktadır.

5.3.1. Umudun Kariyer Geleceği Algılamaları Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi

Umudun kariyer geleceği algılamaları üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2: Umudun Kariyer Geleceği Algılamaları Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken			
Kariyer Geleceği Algılamaları			
Bağımsız Değişken	Beta	t	p
Umut	0,689	16,472	,000
$R^2=,475$; $F=271,337$; $P=,000$			

Araştırma modelinde $p < .0,05$ olduğu için regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır.

H1: Umudun kariyer geleceği algılamaları üzerinde etkisi bulunmaktadır.

Umudun kariyer geleceği algılamaları üzerindeki etkisi ile ilgili yapılan regresyon analizi sonucunda umudun kariyer geleceği algılamaları üzerinde etkisi olduğu görülmektedir ($\beta=0,689$; $p=,000$). H1 hipotezi kabul edilmektedir.

5.3.2. Umudun Alt Boyutlarının Kariyer Geleceği Algılamaları Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi

Umudun alt boyutlarının kariyer geleceği algılamaları üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi Tablo 3'te yer almaktadır.

Regresyon analizi sonucunda umudun alt boyutlarından biri olan güven/inancın kariyer geleceği algılamalarını etkilediği görülmektedir ($p=,00$) (Tablo 3). Fakat perspektif yoksunluğu, sosyal ilişkiler/bireysel değer ve olumlu gelecek oryantasyonu alt boyutlarının p değerleri $p > 0,05$ olması nedeniyle kariyer geleceği algılamaları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

Tablo 3: Umudun Alt Boyutlarının Kariyer Geleceği Algılamaları Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken			
Kariyer Geleceği Algılamaları			
Bağımsız Değişken	Beta	t	p
Perspektif Yoksunluğu	,098	,838	,403
Güven/İnanç	,491	4,056	,000
Sosyal İlişkiler/Bireysel Değer	-,053	-,725	,469
Olumlu Gelecek Oryantasyonu	,076	1,092	,276
$R^2=,650$; $F=60,085$; $P=,000$			

5.3.3. Psikolojik Dayanıklılığın Düzenleyici Değişken Rolü

Tablo 4'de Psikolojik dayanıklılığın umut ile kariyer geleceği algılamaları üzerindeki düzenleyici değişken rolüne ilişkin analiz sonuçları sunulmuştur. Bu analiz için hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır. Psikolojik dayanıklılığın umut ile kariyer geleceği algılamaları üzerindeki etkisini belirlemek amacı ile her iki değişkenin puanları ile o değişken ile ilişkili ortalama puanlarından çıkarılmıştır. Tüm bunların sonucunda elde edilen değerler birbirleri ile çarpılmıştır. Bu şekilde umut ve psikolojik dayanıklılık değişkenlerinin çarpımı ile elde edilen sonuç etkileşim değişkeni olarak regresyon analizinde yer almıştır.

Tablo 4: Psikolojik Dayanıklılığın Umut ve Kariyer Geleceği Algılamaları Üzerindeki Etkisinde Moderatör Değişken Rolü

Bağımsız Değişken	R ²	ΔR ²	Düzeltilmiş R ²	ss	F	p	β	t	p
1.Basamak	,475	,475	,470	1	271,337	,000	,689	16,472	,000
Umut									
2.Basamak	,437	,437	,434	1	233,317	,000	,661	15,275	,000
Umut									
Psikolojik Dayanıklılık									
3.Basamak	,512	,512	,508	3	104,294	,000			
Umut							,513	9,317	,000
Psikolojik Dayanıklılık							,255	4,717	,000
Umut x Psikolojik Dayanıklılık							-,026	-,614	,540
Bağımlı Değişken: Kariyer Geleceği Algılamaları									

Analiz sonucuna göre umut tek başına modelde ele alındığı zaman kariyer geleceği algılamaları üzerinde bir etkiye sahiptir ($\beta=0,689$; $p<0,001$). Psikolojik dayanıklılık ile etkileşim bakımından değerlendirildiği zaman kariyer geleceği algılamaları üzerinde bir etkisi olmadığı görülmüştür ($\beta=-0,026$). Sonuç olarak H2 hipotezi desteklenmemiştir.

6. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada umudun kariyer geleceği algılamaları üzerindeki etkisi ve bu etkide psikolojik dayanıklılığın rolü incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular ile birlikte yapılan analizlerin sonucunda araştırmancının ilk hipotezinde iddia edildiği üzere umudun kariyer gelecek algılamaları üzerinde etkisi bulunmaktadır. Ayrıca ikinci hipotezde de söz konusu ilişkide psikolojik dayanıklılığın rolü olduğu iddia edilmiştir. Ancak yapılan analizler sonucu söz konusu ilişkide psikolojik dayanıklılığın rolünün bulunmadığı belirlenmiştir.

Mevcut çalışma ile kariyer ve kariyer geleceği algısı, umut, psikolojik dayanıklılık ile ilgili literatüre bir takım kavramsal ve pratik katkılar sunulmaktadır. Kariyer ile ilgili konular da bazı kararlar birey tarafından, bazı kararlar örgüt tarafından ve bazı kararlar da hem birey hem de örgüt tarafından birlikte belirlenmektedir. Kişilerin kariyerlerinin belirlenmesinde örgütler önemlidir. Bireyin kariyer hedefi ile işletme amaçları arasında uyum olduğu zaman örgüt amaçlarını hayata geçirmek kişinin kendi amaçları haline gelecektir (Balta, 2007, s. 12). Bu açıdan umudun da önemli bir belirleyici olduğu ifade edilmektedir (Hirschi, 2015). Umut, kişinin amaçlarını gerçekleştirme yolunda önemlidir. Kişilerin umudu arttıkça motivasyonları da artacaktır. Yani umudu yüksek olan kişilerin kariyer gelecekleri ile ilişkili olarak motivasyonları da yüksektir. Bu kişiler hedeflerinin peşinden gitme motivasyonu içinde olacaktırlar. Yapılan analizler sonucunda “Umudun kariyer gelecek algılamaları üzerinde etkisi bulunmaktadır” şeklinde olan araştırma hipotezi çalışmada kabul edilmiştir ($\beta=0,689$, $p<0,05$). Çalışma ile birlikte katılımcıların kariyer gelecek algısı alt boyutlarına ilişkin puanlar arttıkça umut alt boyutlarına ilişkin puanlarda da artış olmaktadır. Özellikle bankacılık sektörü, sürekli değişen ve rekabetçi bir sektör olduğunda bu sektörde çalışanlar, kariyerlerinde başarılı olmak için sürekli

olarak yeni beceriler öğrenmek ve kendilerini geliştirmek zorundadır. Umut, bu süreçte çalışanlara motivasyon ve destek sağlayabilecektir.

Çalışmanın ikinci bulgusu ise umudun kariyer geleceği algılamaları üzerindeki etkisinde psikolojik dayanıklılığının anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiş olmasıdır. Psikolojik dayanıklılık kişilerin yaşadıkları olumsuz durumlar karşısında bu durumların üstesinden gelebilme gücü ile ilişkili açıklanabilir. Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan kişiler zorlukların üstesinden gelmeye yatkındırlar. Psikolojik olarak dayanıklılığa sahip olan kişiler kariyer gelecekleri ile ilgili olarak zorlukların üstesinden gelebilecek kişilerdir. Psikolojik dayanıklılığı daha yüksek olan kişilerin psikolojik olarak önceki denge seviyelerine ve hatta onun da ötesine geçtiği ortaya konmuştur (Luthans vd., 2010, s. 47-48). Modelde dayanıklılığın düzenleyici rolünün olmaması, kariyer geleceği algılamaları açısından, önemli bir öncül olmasından meydana gelmiş olabilmektedir. Bununla birlikte umut ile dayanıklılık arasındaki ilişki de karmaşıktır.

Sonuç olarak mevcut çalışma ile birlikte umudu yüksek olan çalışan kişilerin kariyer gelecekleri de bu durumdan olumlu yönde etkilenecektir. Bu yüzden de çalışan kişilerin kariyer gelecekleri ile ilişkili olarak olumlu yönde ilerlemeleri için psikolojik durumlarının etkisinin önemli olacağı düşünülmektedir. Bundan dolayı çalışan kişilerin psikolojik sermayelerine önem vermesi gerekmektedir.

Araştırmamızın katılımcıları bankacılık sektöründe çalışan kişilerden oluşmaktadır. Bu sektörde katılımcılar, gişe görevlisi, müşteri temsilcisi, uzman yardımcısı, uzman ve yönetici alanlarını içermektedir. Araştırma sadece İstanbul'da yaşayan çalışan kişiler arasında yapılmıştır. Aynı araştırmanın Türkiye'nin farklı bir ilinde yapılması ile çalışmanın illere göre karşılaştırma yapılabilmesini sağlayabilecektir. Ayrıca araştırma sadece bankacılık sektöründe çalışanlar üzerinde yapılmıştır. İleride yapılan çalışmalar ile hem farklı sektörler üzerinde hem de kamu kurumlarında bu araştırma modelinin test edilerek literatüre katkı sağlanabilir. Umudun kariyer geleceği algılamaları arasında olan ilişkinin nasıl güçlü olabileceği ile ilgili daha detaylı bir araştırma yapmak amacıyla psikolojik dayanıklılık yerine farklı düzenleyici değişkenler üzerinde araştırma yapılabileceği düşünülmektedir. Ayrıca düzenleyici değişken yerine farklı aracı değişkenler üzerinde araştırma yapılabileceği düşünülmektedir.

Kaynakça

- Akduru, H. E. (2020). İşgörenlerin umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlilik düzeylerinin iç girişimcilik eğilimlerine etkisine dair özel sağlık sektöründe bir çalışma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(2), 1167-1192. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i2.1433>
- Alpay, Ş. (2020). *Psikolojik dayanıklılık ile değer odaklı yaşam arasındaki ilişkide kırsal/kentsel alanda yaşamının moderatör etkisi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Üsküdar Üniversitesi.
- Aspinwall, L. G., Richter, L. ve Hoffman, R. R. (2001). Understanding how optimism works: An examination of optimists' adaptive moderation of belief and behavior. E. C. Chang (Ed.), *Optimism & pessimism: Implications for theory, research, and practice* (s. 217-238). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10385-010>

- Avey, J. B., Wernsing, T. S. ve Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70. <https://doi.org/10.1177/002.188.6307311470>
- Balta Aydın, E. (2007). *Örgütlerde kariyer yönetimi, kariyer planlaması, kariyer geliştirmesi ve bir kariyer geliştirme programı olarak koçluk uygulamaları* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Basım, H. N. ve Çetin, F. (2011). Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği'nin güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22(2), 104-114.
- Bayraktaroğlu, S. (2006). *İnsan kaynakları yönetimi* (2. baskı). Sakarya Kitabevi.
- Can, H. (2005). *Organizasyon ve yönetim* (7. baskı). Siyasal Kitabevi.
- Çağlayaner, S. (2019). *Aile, çalışma ve sosyal hizmetler bakanlığına bağlı çalışan meslek elemanlarının tükenmişlikleri ile psikolojik dayanıklılıkları ve umutları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Çakan, S. (2020). Onikinci bölüm: Kariyer memnuniyeti. H. Tutar (Ed.), *Kariyer planlaması ve yönetimi* (1. baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çiltaş, Ç. (2019). *Kadın konukevi hizmeti almakta olan kadınların psikolojik dayanıklılık ile umut düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi.
- Diemer, M. A. ve Blustein, D. L. (2007). Vocational hope and vocational identity: Urban adolescents' career development. *Journal of Career Assessment*, 15(1), 98-118. <https://doi.org/10.1177/106.907.2706294528>
- Donaldson, S. I. ve Ko, I. (2010). Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. *The Journal of Positive Psychology*, 5(3), 177-191. <https://doi.org/10.1080/174.397.61003790930>
- Ergenç, B. (2016). *Anasınıfı öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin sosyal becerileri ve empatik eğilim düzeyleri üzerindeki rolü* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Beykent Üniversitesi.
- Erkmen, T. ve Esen, E. (2012). Bilişim sektöründe çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 55-72.
- Eryılmaz, A. ve Mutlu, T. (2017). Yaşam boyu gelişim yaklaşımı perspektifinden kariyer gelişimi ve ruh sağlığı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(2), 227-249. <https://doi.org/10.18863/pgy.281802>
- Friborg, O., Barlaug, D., Martinussen, M., Rosenvinge, J. H. ve Hjemdal, O. (2005). Resilience in relation to personality and intelligence. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 14(1), 29-42. <https://doi.org/10.1002/mpr.15>
- Gable, S. L. ve Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology?. *Review of General Psychology*, 9(2), 103-110. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.103>
- Genç, B. (2019). *Çocuk refahı alanında çalışan meslek elemanlarının psikolojik dayanıklılıkları ve baş etme tarzları* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Gillham, J. E. ve Seligman, M. E. (1999). Footsteps on the road to a positive psychology. *Behaviour Research and Therapy*, 37(1), 163-173.
- Gürbüz, S. ve şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (5. baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Hirschi, A. (2014). Hope as resource for self-directed career management: Investigating mediating effects on proactive career behaviors and life and job satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 15(6), 1495-1512.

- Hirschi, A., Abessolo, M. ve Froidevaux, A. (2015). Hope as a resource for career exploration: Examining incremental and cross-lagged effects. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 38-47. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.006>
- Kalafat, T. (2012). Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk örnekleme için psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 4(38), 169-179.
- Kalafat, T. (2014). *Kariyer geleceği algısını etkileyen kişisel faktörlerin belirlenmesine yönelik bir model çalışması* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Kara, Ö. (2019). *Hemşirelerin psikolojik dayanıklılık, mesleğe bağlılık ve iş yükü algısı arasındaki ilişkilerin incelenmesi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi.
- Karataş, R. (2016). *Özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri ve başa çıkma stratejilerinin incelenmesi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Kim, Y. H. ve Choi, N. Y. (2019). Career decision self-efficacy of Asian American students: The role of curiosity and ethnic identity. *The Career Development Quarterly*, 67(1), 32-46. <https://doi.org/10.1002/cdq.12161>
- Konuk, M. (2020). *Umut odaklı kariyer gelişimi modeline dayalı psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin umut ve kariyer geleceği düzeylerine etkisi* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Korkmaz, F., Ekingen, E. ve Yıldız, A. (2016). Psikolojik sermayenin çalışan performansına etkisi: Sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(3), 271-281.
- Kutunis, R. Ö. ve Oruç, E. (2014). Pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikolojik sermaye üzerine kavramsal bir inceleme. *The Journal of Happiness and Well-Being*, 2(2), 145-159.
- Kütükcü, A. (2018). *Cinsiyet rolü, denetim odağı ve örgütsel kısıtların kadınların kariyer geleceği algısına etkisi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Düzce Üniversitesi.
- Labrague, L. J. (2021). Psychological resilience, coping behaviours and social support among health care workers during the COVID-19 pandemic: A systematic review of quantitative studies. *Journal of Nursing Management*, 29(7), 1893-1905. <https://doi.org/10.1111/jonm.13336>
- Leung, S. A., Mo, J. ve Cheng, Y. L. G. (2021). Interest and competence flexibility and decision-making difficulties: Mediating role of career adaptability. *The Career Development Quarterly*, 69(3), 184-200. <https://doi.org/10.1002/cdq.12267>
- Lopez, S. J., Snyder, C. R. ve Pedrotti, J. T. (2003). Hope: Many definitions, many measures. S. J. Lopez ve C. R. Snyder (Eds.), *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures* (s. 91-106). American Psychological Association.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57-72. <https://doi.org/10.5465/ame.2002.664.0181>
- Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J. ve Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20034>
- Luthans, F., Luthans, K. W. ve Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J. ve Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate—employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(2), 219-238. <https://doi.org/10.1002/job.507>

- Luthans, F., Youssef, C. M. ve Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Nikander, J. A., Aunola, K., Tolvanen, A. ve Ryba, T. V. (2022). Associations between student-athletes' self-esteem and career adaptability across the high school years. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 32(4), 789-797. <https://doi.org/10.1111/sms.14114>
- Noe, R. A. (2009). *İnsan kaynaklarının eğitimi ve geliştirilmesi*. C. Çetin (Çev.). Beta Yayınları.
- Önder, A. ve Gülay, H. (2008). İlköğretim 8. sınıf öğrencilerinin psikolojik sağlamlığının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23, 192-197.
- Özçınar, B. (2020). *Kariyer geleceği algılamalarının işveren çekiciliğine etkisi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. ve Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64(2), 427-450. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01215.x>
- Rottinghaus, P. J., Buelow, K. L., Matyja, A. ve Schneider, M. R. (2012). The career futures inventory-revised: Measuring dimensions of career adaptability. *Journal of Career Assessment*, 20(2), 123-139. <https://doi.org/10.1177/106.907.2711420849>
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X. ve Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24. <https://doi.org/10.1177/106.907.2704270271>
- Sarıçam, H. ve Akın, A. (2013). Bütünleyici umut ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(15), 291-308. <https://doi.org/10.14520/adyusbd.447>
- Sarıkaya, A. (2015). *14-18 yaş arası ergenlerin benlik saygısı ve psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Bilim Üniversitesi.
- Schrank, B., Woppmann, A., Sibitz, I. ve Lauber, C. (2011). Development and validation of an integrative scale to assess hope. *Health Expectations*, 14(4), 417-428. <https://doi.org/10.1111/j.1369-7625.2010.00645.x>
- Smith, K. J. ve Emerson, D. J. (2021). Resilience, psychological distress, and academic burnout among accounting students. *Accounting Perspectives*, 20(2), 227-254. <https://doi.org/10.1111/1911-3838.12254>
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1304_01
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C. ve Harney, P. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4), 570-585. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.60.4.570>
- Söner, O. ve Gültekin, F. (2021). COVID-19 salgınında ergenlerin umut, psikolojik sağlamlık ve kişilik özellikleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(2), 329-349. <https://doi.org/10.17860/mersinefd.825260>
- Şen-Baz, D. (2019). Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumunu yordamada kariyer kararı öz-yeterliği ve umudun rolünün incelenmesi. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 144-165.
- Tümlü, G. Ü. ve Receptoğlu, E. (2013). Üniversite akademik personelinin psikolojik dayanıklılık ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, (3), 205-213. <https://doi.org/10.5961/jhes.2013.078>

THE ROLE OF PSYCHOLOGICAL RESILIENCE IN THE IMPACT OF HOPE ON CAREER FUTURE PERCEPTIONS*

Seda TERZİOĞLU** 
Emel ESEN*** 

People aim for a better career future throughout their business life. On this path, they may sometimes encounter positive and sometimes negative situations. Therefore they are sometimes hopeful and sometimes psychologically resilient about their careers.

Psychologically feeling positive and negative emotions is a situation that affects people's lives. Since careers constitute an important part of people's lives, psychological situations also shape our career future. As people have positive feelings, their self-confidence will increase and this will positively affect their career life. Therefore the concept of psychological capital is an important element for our career life. Hope is an important concept for realizing one's goals. As people's hope increases, their motivation will also increase. In other words, people with high hope have high motivation in relation to their career future. Thus, these people will have the motivation to pursue their goals.

One of the important dimensions of psychological capital is psychological resilience. Psychological resilience is related to the ability of individuals to overcome negative situations they experience. People with high psychological resilience are prone to overcome difficulties. People with psychological resilience are the ones who can overcome difficulties regarding their career future.

Psychological capital which is included in our lives with the concept of positive psychology is an important concept that affects the career future of individuals. The fact that employees are both hopeful and psychologically resilient constitutes an important situation in terms of their career future.

* This article is derived from Seda Terzioğlu's master's thesis titled "The Role of Psychological Resilience in the Effect of Hope on Perceptions of Career Future" completed at Yıldız Technical University Institute of Social Sciences in 2019.

** Graduate, Yıldız Technical University, Faculty of Social Sciences, Istanbul, E-Mail: sedaterziogluuu@gmail.com, ORCID ID: 0000-0001-7383-2770

*** Dr., Yıldız Teknik Üniversitesi, İşletme Bölümü, Örgütsel Davranış Anabilim Dalı, İstanbul, E-Mail: emeloz@yildiz.edu.tr, ORCID ID: 0000-0001-5753-3252

The state of being hopeful and psychological resilience of employees can be changed or improved. The better the employees feel psychologically in relation to their career future, the more hopeful they will be. In this way, when employees are hopeful, they will be in a state of positive progress in relation to their career future. Hopeful people are those who can motivate themselves. The concept of motivation is important for employees with high hopes. Thus, employees with high motivation at work will be able to look at life with hope.

The career futures of employees with high hopes will also be positively affected by this situation. Therefore, it is thought that the effect of the psychological state of working people will be important for them to progress positively in relation to their career future. Therefore, working individuals should give importance to their psychological capital.

The purpose of this study is to examine the effect of hope on career future perceptions and the moderating role of psychological resilience in the effect of hope on career future perceptions.

The integrative hope scale was developed by Schrank et al. (2011). Its adaptation into Turkish and validity and reliability analyses of the scale were conducted by Hakan Sarıçam and Ahmet Akın. This scale consists of 23 items and its fit is investigated in 4 dimensions (trust/belief, lack of perspective, positive future orientation and social relations/individual value). Career future perception scale, a scale developed by Rottinghaus et al. (2005) was used to measure individuals' positive career future perceptions. In the study, the questionnaire questions related to the career future perception scale were adapted from Berk Özçınar's thesis study titled "The Effect of Career Future Perceptions on Employer Attractiveness" This scale was adapted into Turkish by Kalafat (2012) and validity and reliability analyses were conducted. The scale consists of 23 items and is divided into 3 sub-dimensions.

The psychological resilience scale for adults was developed by Friborg et al. in 2005. The Turkish adaptation of this scale which was conducted by Basım and Çetin in 2011 was used. Psychological resilience scale for adults consists of 6 sub-dimensions. These dimensions consist of self-perception, future perception, structural style, social competence, family cohesion and social resources.

This study differs from other studies in that it is a study in which hope, career future perceptions and psychological resilience variables are together and psychological resilience is considered as a moderator variable in the effect of hope on career future perceptions. In addition, the fact that this study is a study conducted on employees working in the banking sector in Istanbul shows that this study is different from other studies.

The study consists of 302 participants working in the banking sector in Istanbul. The participants are living in Istanbul and working in both private and public sector banks. Convenience and snowball sampling methods were used in the sample. A questionnaire was used as a data collection method. The questionnaire was administered over the internet through the "docs.google.com" website. The survey link was sent to the participants via e-mail and the internet.

As a result of the analyzes, the research hypothesis “Hope has an effect on career future perceptions” was accepted in the study ($\beta=0.689$, $p<.05$). With the study, as the scores related to the sub-dimensions of the participants’ career future perception increase, there is an increase in the scores related to the sub-dimensions of hope. As a result of the analyzes, it was seen that psychological resilience did not have a moderating role in the effect of hope on career future perceptions. Therefore, the hypothesis of the study, “Psychological resilience has a moderating role in the effect of hope on perceptions of career future.” was not accepted.

According to the correlation results, as the scores related to hope sub-dimensions increase, the scores related to psychological resilience sub-dimensions also increase. As the scores related to the career future perception sub-dimensions of the participants increase, the scores related to hope and psychological resilience sub-dimensions also increase.

In line with all these analyzes, it was concluded that hope has a positive effect on career future perceptions. It has been determined that a positive result will be obtained between employees’ self-efficacy, psychological well-being, optimism, self-esteem and career future perceptions.

The participants of the study were selected among people working in the banking sector. This sector includes tellers, customer representatives, assistant specialists, specialists and managers.

The research was conducted only among employees living in Istanbul. By conducting the same research in a different province of Turkey, it will be possible to make comparisons according to provinces. In this way, it will be important for the development of the study.

In order to conduct a more detailed research on how the relationship between hope and career future perceptions can be strong, it is thought that research can be conducted on different moderator variables instead of psychological resilience. It is also thought that research can be conducted on different mediator variables instead of moderator variables.