

Kariyer Gelişimi Algısının İşte Kalma ve İşten Ayrılma Davranışı Üzerindeki Etkisi: Psikolojik Sözleşmenin Aracılık Rolü

(The Effect of Perception of Career Development on Retention and Resignation Behaviors:
The Mediating Role of the Psychological Contract)

Emine Hazal ÇEBİ ^a Osman BAYRAKTAR ^b

^a İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye. ehazal.cebi@istanbulticaret.edu.tr

^b İstanbul Ticaret Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İstanbul, Türkiye. obayraktar@ticaret.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sözleşme Kariyer Kariyer Gelişimi İşte Kalma İşten Ayrılma	Amaç – Kariyer gelişimi algısının işte kalma ve işten ayrılma davranışı üzerindeki etkisinde psikolojik sözleşmenin aracılık rolünü incelemek amaçlanmaktadır. Yöntem – Araştırmanın evreni İstanbul il sınırlarında bulunan hizmet işletmelerinde görevli beyaz yaka çalışanlarıdır. Nicel desene sahip olan araştırmanın örneklem grubu “kartopu” örnekleme yöntemi ile seçilmiş olup katılımcılara 5’li Likert tipi anket uygulanmıştır. Anket, Demografik Bilgi Formu ve dört ölçekten oluşmaktadır: Psikolojik Sözleşme Ölçeği, Örgütte Kalma Niyeti Ölçeği, Örgütten Ayrılma Niyeti Ölçeği, Kariyer Gelişimi Ölçeği. Elde edilen veriler çözümlenmek üzere doğrulayıcı faktör analizi, değişkenler arası korelasyon analizi, geçerlilik ve güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur. İstatistiksel analiz için SPSS 24.0 ve AMOS 24.0 ve PROCESS MACRO’dan yararlanılmıştır. Bulgular – Korelasyon analizinde, kariyer gelişimi algısı ile psikolojik sözleşme ve işte kalma değişkenleri arasında, alt boyutlarıyla birlikte anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler saptanmıştır. Yapısal yol modeli analizinde kariyer gelişiminin işte kalma niyetine etkisi doğrulanmış, ancak kariyer gelişimi ile işten ayrılma niyeti arasında istatistik olarak anlamlı etkisel bir ilişki bulunamamıştır. Aracılık analizinde psikolojik sözleşmenin işte kalma niyeti ile kariyer gelişimi arasında aracılık rolünün bulunduğu kanıtlanmıştır. Tartışma – Kariyer gelişimi ve işten ayrılma niyeti arasında istatistik olarak anlamlı ilişki bulunamamıştır. Bu sonuç başka araştırmalarla sınanabilir.
Gönderilme Tarihi 24 Temmuz 2022 Revizyon Tarihi 6 Eylül 2022 Kabul Tarihi 10 Eylül 2022	
Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Psychological Contract Career Career Development Retention Resignation	Purpose – It is aimed to examine the mediating role of psychological contract in the effect of career development perception on stay in job and turnover behavior. Design – The scope of the research is the white-collar employees working in the service enterprises located in the province of İstanbul. The sample group of the research, which has a quantitative design, was selected by the "snowball" sampling method and a 5-point Likert-type questionnaire was applied to the participants. Questionnaire consists one demographic information form and four scales: Psychological Contract Scale, Intention to Stay in Job Scale, Intention to Leave the Organization Scale, and Career Development Scale. The obtained data were subjected to confirmatory factor analysis, correlation analysis between variables, validity and reliability analysis, and regression analysis to be analyzed. SPSS 24.0 and AMOS 24.0 and PROCESS MACRO were used for statistical analysis. Findings – In the correlation analysis, significant and positive relationships were found between the perception of career development and the variables of psychological contract and staying in job, together with their sub-dimensions. In the structural path model analysis, the effect of career development on the intention to stay in job was confirmed, but no statistically significant relationship was found between career development and intention to leave. In the mediation analysis, it has been proven that the psychological contract has a mediating role between the intention to stay in job and career development. Discussion – No statistically significant relationship was found between career development and intention to leave. This result can be tested by other studies.
Received 24 July 2022 Revised 6 September 2022 Accepted 10 September 2022	
Article Classification: Research Article	

Önerilen Atf/Suggested Citation

Çebi, E. H., Bayraktar, O. (2022). Kariyer Gelişimi Algısının İşte Kalma ve İşten Ayrılma Davranışı Üzerindeki Etkisi: Psikolojik Sözleşmenin Aracılık Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14 (3), 2390-2405.

1. GİRİŞ

Bireylerin olmak istedikleri yer, kariyerlerine dair deneyim ve algıları kariyer kavramının sübjektif yönünü meydana getirmektedir. Böylece kendini gerçekleştirme ve geliştirme olanakları tanıyan kariyer bireyler için motivasyon kaynağı oluşturmaktadır. Bireyler başarı duygusu hissettiklerinde tatmin olmakta ve takdir toplamayı arzulamaktadır. Bu nedenle kariyer esasen iş hayatının başlangıcından itibaren bireysel bakımdan tek taraflı gelişim göstermektedir. İşe alma ve yerleştirme esnasında gerçekleşen iletişim, beklentileri etkilemekte ve çift yönlü psikolojik sözleşme oluşumunu sağlamaktadır. Tek taraflı gelişen kariyerin aksine kariyer yönetimi işgören ve kurum beklentilerinin karşılanması doğrultusunda gerçekleşen faaliyetleri ihtiva etmektedir. İşverenler iş başlangıcında yükümlülük ve beklentilerini işgörene aktarmakta, bireyler kurumla etkileşimi sonucunda algıları gereği işletmenin kendisine verdiği sözlere inanmaktadır (Okay, 2019: 1). Psikolojik sözleşme olarak adlandırılan bu süreç işveren ve işgörenin çift yönlü beklentilerinin araştırılmasına zemin hazırlamaktadır.

Birçok araştırmacı kariyer geliştirme sürecinin iki sürecin bütünleşmesi halinde mümkün olduğunu belirtmektedir. Bu kapsamda kariyer planlama bireysel, kariyer yönetimi örgütsel süreçleri ifade etmektedir (Üzüm vd., 2017: 2; Özdemir ve Aras, 2015 : 10; Şahinöz, 2006 : 55-57). Kariyer gelişimi algısının oluşmasında kariyer yönetimi ve iş tatmininin etkili olduğu, gerçekleşen uygulamaların kariyer yönetim araçları ile desteklendiği, böylece kariyer planlamanın yapıldığı, işten ayrılma niyeti ile psikolojik sözleşme arasında ilişki bulunduğu düşünülmektedir. Bu çalışmada kariyer gelişimi, psikolojik sözleşme ve işten ayrılma değişkenlerinin ilişkisi incelenmektedir.

Bireyler ve örgütler için farklı yükümlülük ve beklentileri içeren psikolojik sözleşme; adalet, insan kaynakları politikaları gibi unsurlar ile işgören tutum ve davranışlarını şekillendirmektedir. Psikolojik sözleşme bireysel bir algı olduğundan beklentilerinin karşılanmadığı düşüncesi işgörenin işten ayrılma niyeti geliştirmesine hatta bunu davranış haline getirerek işten ayrılmasına neden olmaktadır (Kurt, 2019 : 30).

İşte kalma niyeti ve işten ayrılma niyeti, birbiriyle ters ilişkili kavramlar olup örgütler açısından yetenekli çalışanların örgütte kalması, örgütten ayrılmaması kritik önem taşımaktadır. İnsan kaynakları uygulamaları hatta kariyer yönetimi çalışanların örgütte kalmasını sağlayan temel uygulamalardır (Tuysuz & Bozkurt, 2021). İki değişken arasındaki ilişkiyi açıklamak için sadece bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisine çoğu kere yanlıcı olabilmektedir. Değişkenler arasındaki ilişkinin niteliğinin tam olarak görmek için bu ilişkiyi etkileyen düzenleyici ve aracı değişkenleri de dikkate almak gerekmektedir. Psikolojik sözleşme çalışanların davranışları ile ilgili birçok ilişkide hem aracı hem de düzenleyici rol oynamaktadır. Alanyazında bu konuda oldukça fazla çalışma bulunmaktadır (Phuong ve Takahashi, 2021; Doğan ve Kayar, 2022; Liao vd., 2017; Al-Abrrow vd., 2019). Ancak kariyer gelişiminin işte kalma ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde yapılan araştırma nispeten azdır (Toros, 2021; Sökmen ve Aydın, 2016). Bu çalışmada, kariyer gelişimi ile örgütte kalma ve örgütten ayrılma ve ilişkisinde psikolojik sözleşmenin aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırma verileri İstanbul'da faaliyet gösteren kamu ve özel sektör beyaz yaka çalışanlarından toplanmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde araştırma modelinde yer alan kariyer gelişimi, işte kalma, işten ayrılma, psikolojik sözleşme kavramları incelenmektedir.

2.1. Kariyer Gelişimi

Kariyer, bireyin iş veya meslek yaşamı boyunca izlemesi gereken bir dizi faaliyeti ifade etmektedir (Bingöl, 2014 : 329). Kariyer kavramı literatürde 1970'li yıllarda incelenmeye başlamasına rağmen, olgu olarak modern kamu hizmeti anlayışının gelişmeye başladığı 16. yüzyıla dayanmaktadır (Bozdoğan, Tarih yok : 19). Kariyer gelişimi ise bireylerin iş yaşamları boyunca kariyerlerindeki gelişimi kapsamaktadır. Bireyin geliştirilmesi, birey ve örgütün içinde bulunduğu koşullardan etkilenen dinamik bir süreçtir (Kaya, 2019 : 13). Kariyer gelişiminin kariyer planlama ve kariyer geliştirme olarak iki boyutu bulunmaktadır. Kariyer planlama bireyin kendi kariyeri ile ilgili tercihleri ve bu tercihlerini hayata geçirmek için ortaya koyduğu çabadır. Kariyer geliştirme ise kariyer fırsatlarının çalışanlara duyurulması, bu amaçlara uygun olarak çalışanların kariyerlerini geliştirmelerine destek verilmesi sürecini kapsamaktadır. Kariyer planlama ve geliştirme süreçlerinin birbiriyle çakışması birey ve örgüt açısından ideal durumu ifade etmektedir (Stone, 2008 : 395).

2.2. Psikolojik Sözleşme

Psikolojik sözleşme kavramı ilk olarak Argyris (1960), Schein (1965 ve Kotter (1973) gibi araştırmacılar tarafından çalışan ve işveren arasındaki ilişkileri inceleme sürecinde kullanılmıştır (Aykanat ve Yıldız, 2017). Sözleşme kavramı, sözleşmeyi imzalayan tarafların karşılıklı hak ve yükümlülüklerini ifade etmektedir. 4857 sayılı İş kanunu m. 11/1'e göre işçi ve işveren arasında imzalanan iş sözleşmesinin yazılı olma zorunluluğu bulunmaktadır. Hukuki anlaşmazlığa düştüklerinde taraflar bu belgeye dayanarak iş sözleşmesini sona erdirebilir. Tarafların sözleşmenin ortadan kaldırılmasında mutabık kalmamaları konunun yargıya taşınmasına neden olmaktadır. Bu süreçte iş sözleşmesi, hukuki geçerliliği olan bir belge olarak dikkate alınmaktadır. Yazılı bir belgeye dayanmayan psikolojik sözleşme ise işçi ve işverenin birbirinden beklentilerine dair inançlar toplamıdır. Psikolojik sözleşme yazılı olmadığı gibi, çoğu kere sözlü olarak da ifade edilmemektedir (Özdaşlı ve Çelikkol, 2012).

Psikolojik sözleşme; zaman boyutu ve performans beklentilerine göre farklı şekilde tasnife tabi tutulmuştur. En çok kabul gören yaklaşım psikolojik sözleşmenin ilişkisel ve işlemsel olarak ayrılmasıdır. İşlemsel sözleşme; kısa süreli ve ekonomik temelli olup yüksek rekabetçi ücret oranı ve uzun vadeli taahhüt içermemesi ile karakterizedir. İlişkisel sözleşme; işgörenin örgüte olan duygusal katılımı, güven, bağlılık, iyi niyet, inanç, sadakat gibi sosyal-duygusal bileşenleri kapsamaktadır. Bu tür sözleşmelerde işgörene performansının karşılığında sadece maddi ödüller verilmemekte; beceri, iş güvenliği eğitimi ve kariyer gelişimi güvence altına alınmaktadır (Tokmak, 2018 : 590-591).

2.3. İşte Kalma ve İşten Ayrılma Niyeti

İşte kalma niyeti, işten ayrılma niyetinin tersi olarak işgörenin mevcut işini sürdürme ile ilgili düşüncesidir. Çalışanın mevcut işinde elde ettiği kazanımları, işten ayrıldığında karşılaşılabilecek muhtemel kayıplardan fazla ise kalma niyeti güçlenmektedir (Çini vd, 2021). Çalışanı işten ayrılma düşüncesine götüren faktörler olumluya döndüğünde kişinin işte kalma niyetini artırmaktadır. İş tatmini, iş stresi, motivasyon, adalet, bağlılık, sosyalleşme, çalışma koşulları, iş yerinin konumu, iş güvenliği, ücret ve maaş ve kariyer fırsatları algılarının olumlu olması kişinin işte kalma niyetini olumlu etkileyen başlıca faktörlerdir (Setel ve Lounsbury, 2009).

İşten ayrılma niyeti, işten ayrılma planı yapma ve işten ayrılmayı arzulamanın henüz düşünce aşamasındaki bilişsel sürecidir (Chordiya, 2022). İşten ayrılma niyeti, fiilen işten ayrılmayı haber vermesi nedeniyle önemli bir değişkendir. Yönetimsel açıdan bakıldığında, işten ayrılma niyetinin fark edilmesi kritik değerdedir, çünkü bu aşamada çalışan henüz işten ayrılmadığı için örgütte kalma konusunda ikna edilebilir (Chordiya, 2022). İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörler içsel ve dışsal faktörler olarak iki grupta toplanmaktadır. Ücret, performans yönetimi, liderlik tarzı, çalışma arkadaşlarıyla uyum içsel faktörler grubunda; çalışanın yeni iş bulma olasılığı, işsizlik oranı, sendikal faaliyetler, yönetime katılma uygulaması dışsal faktörler grubundadır (Tuysuz ve Bozkurt, 2021).

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Hipotezleri

3.1.1. Kariyer Gelişimi ile İşte Kalma ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Portekiz'de kamu sektöründe yapılan araştırmada kariyer yönetimi ile uygulamaları ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı, negatif yönlü ilişki saptanmıştır (Cesário ve Magalhães, 2017). Sökmen ve Aydın (2016), kariyer gelecek algısı ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulmuştur. Malezya'da, bilişim teknoloji sektöründe yapılan araştırmada kariyer kontrol ve kariyer güvenliği boyutlarının işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği bulunmuştur (Omar ve Noordin, 2013). Erzincan'da öğrenciler arasında yapılan bir araştırmada kariyer algısının işte kalma niyetini olumlu etkilediği saptanmıştır (Güneş ve Şen, 2022). Hizmet sektöründe yapılan bir araştırmada kariyer tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişki saptanmıştır (Kale ve Özer, 2020). Bu veriler ışığında aşağıdaki iki hipotez oluşturulmuştur:

H1: Kariyer gelişimi algısı ile işte kalma niyeti arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H2: Kariyer gelişimi algısı ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.

3.1.2. Kariyer Gelişimi ile Psikolojik Sözleşme İlişkisi

Eskişehir’de yapılan bir araştırmada psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyetini etkilediği saptanmıştır (Örücü ve Bayramov, 2022). İngiltere’de yapılan bir araştırma çalışanların kariyer gelişimi ve psikolojik sözleşme ilişkisindeki yıllar içinde değişen tutumlarını yansıtmaktadır. 1993’te gerçekleştirilen araştırmada kariyer yönetimi ile psikolojik sözleşme arasında negatif bir ilişki saptanmıştır. 2000 yılında yapılan devam araştırmasında çalışanların tutumlarını ilişkisel sözleşmeden işlemsel sözleşmeye kaydardıkları, kariyer gelişimi için daha fazla sorumluluk aldıkları ancak yönetimin çalışanların bu beklentilerini karşılayacak araçlar sağlayamadığı bulgusu ortaya çıkmıştır (Atkinson, 2002). Bazı araştırmalarda, teknolojinin sürekli yenilendiği ve buna koşut olarak tutumların da değiştiğine dikkat çekilerek, çalışanların psikolojik beklentilerinin de bu değişimi izlediğine dolayısıyla işletmelerin yeni kariyer modelleri geliştirmesi gerekliliğine işaret edilmektedir (Donald vd., 2013). Bu veriler ışığında aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H3: Kariyer gelişimi algısı ile işte psikolojik sözleşme arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

3.1.3. Psikolojik Sözleşme ile İşte Kalma Niyeti ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Farklı ülkelerde ve farklı sektörlerde yapılan araştırmalarda psikolojik sözleşmenin ihlali ile işten ayrılma niyetinin oluşması arasındaki ilişkinin varlığına dair kanıtlar sunulmuştur. İrlanda’da güvenlik güçleri arasında yapılan araştırmadan psikolojik sözleşmenin ilişkisel boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişki bulunmuştur (Heffernan ve Rochford, 2017). Eskişehir’de gıda sanayiinde çalışan işçiler arasında yapılan araştırmada psikolojik sözleşmenin ihlalinin işten ayrılma niyetini etkilediği bulgusunda erişilmiştir (Örücü ve Bayramov, 2022). Bu veriler ışığında aşağıdaki iki hipotez oluşturulmuştur:

H4: Kariyer gelişimi algısı ile işte kalma niyeti arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır

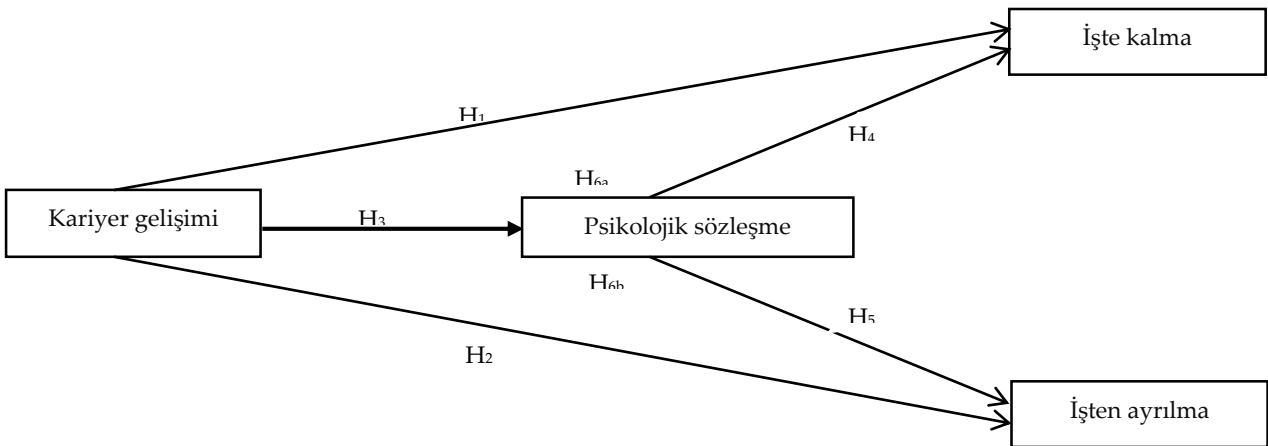
H5: Kariyer gelişimi algısı ile işte kalma niyeti arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır

3.1.4. Psikolojik sözleşmenin Aracılık Rolü

Bir aracı değişken, diğer iki değişken arasındaki ilişkinin altında yatan nedensel süreci açıklamakta ve tanımlamaktadır (MacKinnon, 2001, s. 9503). Literatürde psikolojik sözleşmenin birçok değişkenin ilişkisinde aracılık rolünün araştırıldığı görülmektedir. Otantik liderliğin çalışan liderliğinde etkisi (Phuong ve Takahash, 2021), insan kaynakları ve rol davranışları ilişkisi (Uen vd., 2009), yüksek performanslı insan kaynakları sistemlerinin çalışan performansı üzerindeki etkisi (Rogozińska-Pawelczyk, 2020), pederşahi liderlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisi (Liao vd., 2017), yüksek performanslı sistemler ve girişimcilik davranışı ilişkisi (Tran, 2022), psikolojik sözleşmenin aracılık rolünün araştırıldığı makalelerden bazılarıdır. Toros (2021)’un araştırmasında psikolojik sözleşmenin kariyer gelişimi ile işte kalma ve işten ayrılma değişkenleri arasında tam aracılık rolü tespit edilmiştir. Bu veriler ışığında aşağıdaki iki hipotez oluşturulmuştur:

H6a: Psikolojik sözleşmenin kariyer gelişimi algısı ile işte kalma niyeti arasında aracılık rolü vardır.

H6b: Psikolojik sözleşmenin kariyer gelişimi algısı ile işten ayrılma niyeti arasında aracılık rolü vardır.



Şekil 1. Araştırmanın Kavramsal Modeli

3.2. Araştırmanın modeli

Araştırma modelinde kariyer gelişimi bağımsız, örgütte kalma niyeti ve örgütten ayrılma niyeti bağımlı değişkenler, psikolojik sözleşme aracı değişken olarak yer almaktadır.

3.3. Örneklem

İstanbul'da kamu ve özel sektörde çalışan tüm beyaz yaka bireyler araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırma evreninde yer alan kişi sayısını tahmin etmek güç olduğu için örnek büyüklüğünün belirlenmesinde istatistik analizler için anlamlı molar mutlak değerlerden hareket edilmiştir. Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde değişken sayısını esas alan bilim adamları arasında farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Bazı bilim adamları değişken sayısının 10 katı kadar katılımcı olmasını savunurken bazı bilim adamları değişken başına beş veya en az 100 katılımcıyı yeterli görmektedir (Şencan, 2005: 362). Güvenilir faktör analizi için 200 kişilik örneklem sayısı yeterli görülmektedir (Çokluk vd., 2018: 206). Genel kural olarak 150'nin altındaki veriler için doğrulayıcı faktör analizi ve YEM analizi yapılması uygun görülmemektedir (Müller, 2003; Gürbüz, 2019: 30). Bu varsayımlardan hareketle veri toplamamda >200 örnekleme ulaşılması hedeflenmiştir. Kartopu örnekleme yöntemiyle yapılan çalışmada 215 veri toplanmış, bunlardan 201 adedi analize uygun nitelikte bulunmuştur.

Araştırma verileri Ocak 2022- Nisan 2022 tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin etik ikilere uygun olduğuna dair İstanbul Ticaret Üniversitesi Etik Kurulu'ndan, 14/12/2021 tarih ve E-65836846-044-233140 sayılı yazı ile onay alınmıştır.

3.4. Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında kariyer gelişimi, psikolojik sözleşme, işte kalma ve işten ayrılma değişkenlerini ölçmek için dört ölçek kullanılmıştır. İlave olarak anket formunda katılımcıların niteliklerini belirlemek amacıyla yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, toplam çalışma süresi, mevcut işyerindeki çalışma süresi ve çalışanın yönetici olup olmadığına, yönetici ise yöneticilik düzeyine dair yedi adet soruya ter verilmiştir.

Kariyer Gelişim Ölçeği. Kariyer gelişimi algısını ölçmek için kullanılan ölçek Briscoe vd. (2006) tarafından geliştirilmiş, Türkçede Çakmak (2011), Yavaş (2017) ve (Toros, 2021) tarafından kullanılmıştır. Toros (2021)'ün araştırmasından alınan ölçek 25 sorulu ölçek dört alt boyut içermektedir. Psikolojik hareketlilik alt boyutunda 7, fiziksel hareketlilik alt boyutunda 5, öz-yönetimli alt boyutunda 7, değer odaklı alt boyutunda 6 ifade yer almaktadır.

Psikolojik Sözleşme Ölçeği. Psikolojik sözleşme ölçeği Raja vd. (2004) tarafından geliştirilmiş, Türkçe uyarlaması Üçler (2018) tarafından yapılmıştır. Ölçek işlemsel sözleşme 9 ifade ve ilişkisel sözleşme 8 ifade olmak üzere iki alt boyut içermektedir. Psikolojik sözleşme ölçeği bu çalışmada, Toros (2021)'ün çalışmasında kullandığı şekliyle iki boyut altında 15 ifade içermektedir.

Örgütten Ayrılma Ölçeği. Gellalty vd. (2006) geliştirilen ölçeğin Türkçe uyarlaması Karadeniz (2010, Zedef (2017) ve Toros (2021)'in araştırmalarında kullanılmıştır.

Örgütte Ayrılma Ölçeği. Rosin ve Korabik (1991) tarafından geliştirilen ölçek Türkçe olarak çok sayıda araştırmacı tarafından kullanılmıştır (Karadeniz, 2010; Zedef, 2017; Toros, 2021) .

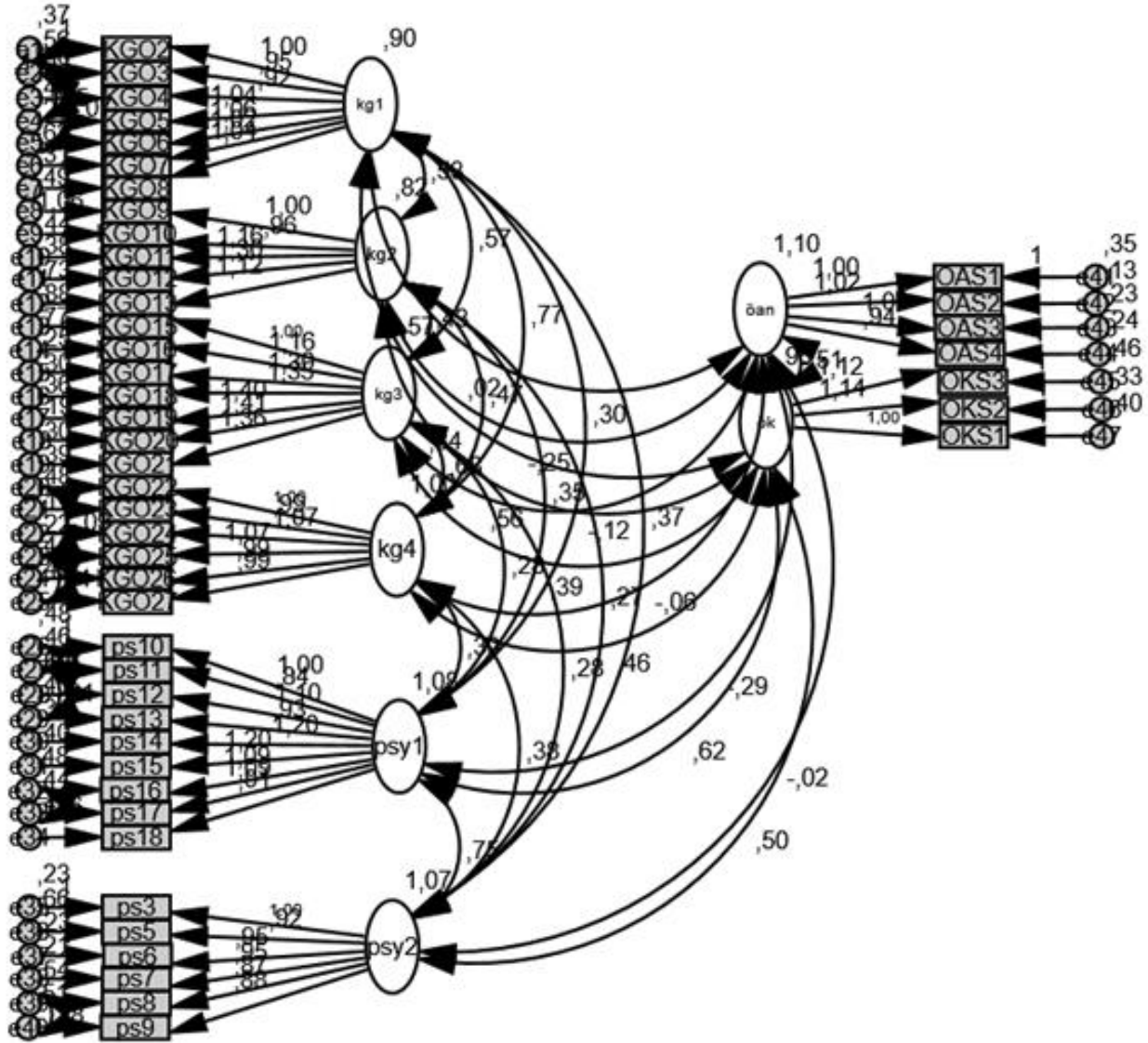
Araştırmada kullanılan bütün ölçekler Likert tipi beş dereceli olup Kesinlikle katılmıyorum (1), Kesinlikle katılıyorum (5) şeklinde etiketlenmiştir.

4. BULGULAR

4.1. Ölçeğin Geçerlilik ve Güvenilirliği

Ölçek güvenilirlikleri Cronbach alpha katsayıları ile test edilmiştir. Araştırmada kullanılan bütün ölçeklerin Cronbach alpha değeri =.70'in üzerindedir. Bu sonuç faktörlerin iç geçerliliklerin uygun olduğunu göstermektedir. DFA analizleri için Maksimum Olabilirlik yöntemi kullanılmıştır. Düzeltme indeksleri incelenerek, daha yüksek uyum değerlerini yakalamak için kuramsal olarak uyum olan hata terimleri birbirleriyle ilişkilendirilmiştir. Düzeltmelerden sonra ölçüm modelinin uyum değerleri; $\chi^2/df = 1,991$, SRMR = 0.061, TLI = 0.892, CFI = 0.90, RMSEA = 0.70 olarak bulunmuştur. TLI değeri sınırdan olmak üzere; uyum

değerleri kabul edilebilir düzeydedir. Bütün faktör yükleri 0,7'den büyük; yakınsak geçerlilik değerleri arzu edilen düzeydedir (Gürbüz, 2019, s. 34). Araştırmada kullanılan kariyer gelişimi ölçeğinin dört alt boyut; psikolojik sözleşme ölçeğinin iki alt boyut içermesi nedeniyle ölçeklerin alt boyutlarını da içeren ikinci bir faktör analizi daha yapılmıştır. İkinci düzey faktör analizinin uyum değerleri; $X^2/df = 2,057$, SRMR = 0.075, TLI = 0.884, CFI = 0.90, RMSEA = 0.73 olarak bulunmuştur. TLI değeri sınırda olmak üzere; uyum değerleri kabul edilebilir düzeydedir (Gürbüz, 2019, s. 34). Kariyer gelişim algısı ölçeğinin dört, psikolojik sözleşme ölçeğinin iki alt faktör içermesi nedeniyle ölçek ikinci düzeyde DFA analizine tabi tutulmuştur. İyilik uyum değerleri, TLI değeri sınırda olmak üzere kabul edilebilir düzeydedir ($X^2/df = 2,057$, SRMR = 0.075, TLI = 0.884, CFI = 0.90, RMSEA = 0.73). Ölçüm modeli Birinci düzey doğrulayıcı faktör analiz Şekil 2'de görülmektedir.



Şekil 2. Ölçüm Modeli Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

Faktör yapılarının güvenilirliğini test etmek için AVE (Fornell & Larcker, 1981)(Average variance extracted) ve SCR (Scale composite reliability) (Bagozzi & Yi, 1988) değerleri kullanılmıştır. Ölçeklere ilişkin Cronbach alpha, AVE, SCR değerleri ile birinci ve ikinci, düzey faktör yükleri Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Faktör Yükleri

Değişken	Madde	1. Düzey DFA	2. Düzey DFA	Ölçek Güvenilirliği		
Örgütsel hareketlilik	2	0,843	0,858	Cronbach α 0,956 SCR 0,927 AVE 0,658		
	3	0,766	0,774			
	4	0,660	0,664			
	5	0,820	0,826			
	6	0,913	0,906			
	7	0,776	0,769			
	8	0,872	0,867			
	9	0,792	0,797			
Sınırsız kariyer tutumu	10	0,643	0,641	Cronbach α 0,887 SCR 0,891 AVE 0,624		
	11	0,846	0,854			
	12	0,884	0,874			
	13	0,764	0,766			
Değer odaklı	15	0,628	0,625	Cronbach α 0,936 SCR 0,940 AVE 0,694		
	16	0,705	0,705			
	17	0,892	0,894			
	18	0,881	0,881			
	19	0,870	0,870			
	20	0,925	0,924			
	21	0,883	0,883			
	22	0,850	0,832			
Çok yönlü kariyer	23	0,819	0,820	Cronbach α 0,948 SCR 0,948 AVE 0,755		
	24	0,956	0,961			
	25	0,915	0,912			
	26	0,830	0,823			
	27	0,833	0,45			
İlişkisel sözleşme	3	0,907	0,913	Cronbach α 0,958		
Değişken	Madde	Düzey DFA	Düzey DFA	Ölçek Güvenilirliği		
İşlemsel sözleşme	5	0,706	0,765	Cronbach α 0,956 SCR 0,936 AVE 0,825		
	6	0,901	0,906			
	7	0,907	0,909			
	8	0,776	0,781			
	9	0,787	0,792			
	10	0,832	0,855			
	11	0,792	0,836			
	12	0,826	0,802			
	13	0,834	0,866			
	14	0,906	0,871			
	15	0,892	0,868			
	16	0,852	0,823			
	17	0,864	0,839			
	18	0,803	0,805			
	Örgütten ayrılma	1	0,872		0,870	Cronbach α 0,949 SCR 0,950 AVE 0,825
		2	0,948		0,949	
		3	0,917		0,916	
		4	0,895		0,896	
Örgütte kalma	1	0,838	0,866	Cronbach α 0,983 SCR 0,894 AVE 0,738		
	2	0,948	0,881			
	3	0,917	0,825			
Bütün DFA yolları istatistik olarak $p < 0,001$ düzeyinde anlamlıdır.						
1. Düzey DFA	X ² /df = 1,991, SRMR = 0.061, TLI = 0.892, CFI = 0.90, RMSEA = 0.70					
2. Düzey DFA	X ² /df = 2,057, SRMR = 0.075, TLI = 0.884, CFI = 0.90, RMSEA = 0.73					

4.2. Demografik Bulgular

Tablo 2. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler (n= 201)

		Frekans (n)	Yüzde (%)
Yaş	18-24	45	22,4
	25-34	103	51,2
	35-44	41	20,4
	45 yaş ve üzeri	12	6,0
Cinsiyet	Kadın	122	60,7
	Erkek	79	39,3
Medeni durum	Bekar	93	46,3
	Evli	108	53,7
Eğitim durumu	Lise ve altı	26	12,9
	Ön Lisans	26	12,9
	Lisans	118	58,7
	Yüksek lisans	31	15,4
Toplam iş tecrübesi	1- 5 yıl arası	84	41,8
	6-10 yıl arası	74	36,8
	11-15 yıl arası	29	14,4
	16 ve üstü	14	7,0
İş yerinde çalışma süresi	1 yıldan az	53	26,4
	1-5 yıl arası	67	33,3
	5-10 yıl arası	68	33,8
	11 yıl ve üzeri	13	6,5
İşletmedeki statü	Yönetici değilim	172	85,6
	Yöneticiyim	29	14,4
Yönetici iseniz	Üst kademe yönetici	6	20,7
	Orta kademe yönetici	12	41,4
	Alt kademe yönetici	11	37,9
	Toplam	29	100,0

Anket uygulamasına katılım gösterenlerin %51,2'si 25-34 grubundan bireylerdir. Katılımcıların %60,7'si kadındır. %53,7'si evli olan katılımcı grubunun tamamında yaygın olarak gözlenen eğitim durumu %58,7 oranla lisanstr. %41,8 oranla katılımcıların genelinin toplam iş tecrübesi 1-5 yıl arasındadır. Aynı işyerinde çalışma süresi incelenen katılımcıların %33,8'inin 5-10 yıl, %33,3'ünün 1-5 yıldır mevcut iş yerinde görev aldığı görülmektedir. Katılımcıların yalnızca %14,4'ü yönetici statüsünde bulunmaktadır. Orta kademe yöneticilerin oranı %41,4, alt kademe yöneticilerin oranı %37,9, üst kademe yöneticilerin oranı %20,7'dir.

4.3. Değişkenler Arası Korelasyon Değerleri

Yapısal model test edilmeden önce araştırma modelinde yer alan değişkenler arasındaki korelasyon durumu incelenmiştir. Değişkenlere ilişkin ortalama değerler, standart hata ve Pearson korelasyon değerleri Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Değişkenler Arası Pearson Korelasyon Matrisi

Değişkenler	Ort.	SS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Kariyer gelişimi	3,65	0,90	0,868									
Psikolojik hareketlilik	3,71	0,99	,912**	0,811								
Fiziki hareketlilik	3,27	1,06	,742**	,600**	0,790							
Özyönetim	3,74	0,99	,937**	,777**	,617**	0,833						
Değer odaklılık	3,77	1,05	,890**	,760**	,476**	,844**	0,869					
Psikolojik sözleşme	3,55	0,97	,418**	,387**	,344**	,394**	,334**	0,835				
İşlemsel sözleşme	3,64	1,02	,391**	,387**	,273**	,356**	,336**	,906**	0,845			
İlişkisel sözleşme	3,45	1,11	,374**	,323**	,353**	,363**	,276**	,921**	,669**	0,842		
Örgütten ayrılma	2,22	1,08	-0,108	0,008	-,214**	-,161*	-0,044	-,162*	-0,028	-,258**	0,908	
Örgütte kalma	3,50	1,12	,519**	,366**	,555**	,509**	,426**	,571**	,456**	,581**	-,454**	0,859

Notlar: **Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed). * Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed). Çapraz kolondaki bold rakamlar AVE karekökünü yansıtmaktadır.

Genel olarak korelasyon katsayısı 0,1 ile 0,3 arasındaki korelasyon zayıf; 0,3 ile 0,5 arasındaki korelasyon orta kuvvette; 0,5 ile 0,8 arasındaki korelasyon güçlü; 0,8'den daha büyük bir korelasyon ise çok güçlü korelasyon olarak kabul edilir (İslamoğlu & Alnaçık, 2019, s. 357). Tablo 3'teki verilere göre;

- Kariyer gelişimi ile psikolojik sözleşme arasında orta kuvvette, anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır ($r = ,418$, $ss = ,97$, $p < ,001$). Kariyer gelişimine ilişkin olumlu algılamalar pozitif psikolojiyi artırmaktadır.
- Kariyer gelişimi ile örgütten ayrılma niyeti arasında istatistik olarak anlamlı ilişki bulunmamaktadır ($r = -,108$, $ss = ,1,08$, $p > ,005$).
- Kariyer gelişimi ile işte kalma niyeti arasında güçlü, anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır ($r = ,519$, $ss = 1,12$, $p < ,001$). Kariyer gelişimine ilişkin olumlu algılamalar işte kalma niyetini artırmaktadır. Kariyer gelişiminin alt boyutlarından fiziki hareketlilik ($r = -,214$, $ss = 1,08$, $p < ,001$) ve özyönetim ($r = -,161$, $ss = 1,08$, $p < ,005$) ile zayıf düzeyde anlamlı ve negatif yönlü ilişki bulunmaktadır. Fiziki hareketlilik ve özyönetim uygulamalarına ilişkin olumlu algılamalar işten ayrılma niyetini zayıflatmaktadır.
- Psikolojik sözleşme ile örgütten ayrılma niyeti arasında zayıf, anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır ($r = 1,162$, $ss = 1,08$, $p < ,005$). Psikolojik sözleşmeye ilişkin olumlu algılamalar işten ayrılma niyetini zayıflatmaktadır. Psikolojik yönetimin alt boyutlarından işlemsel sözleşme ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken ($r = -,028$, $ss = 1,08$, $p > ,001$), ilişkisel sözleşme ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı, orta düzeyde ve negatif yönlü ilişki bulunmaktadır ($r = -,258$, $ss = 1,08$, $p < ,001$).
- Psikolojik sözleşme ile işte kalma niyeti arasında güçlü, anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır ($r = ,571$, $ss = 1,12$, $p < ,001$). Pozitif psikolojiye ilişkin olumlu algılamalar işte kalma niyetini güçlendirmektedir.

4.4. Hipotezlerin Test Edilmesi

Baron ve Kenny (1986), aracılık testinin yapılabilmesi için; bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni anlamlı olarak etkilemesi (c yolu), bağımsız değişkenin aracı değişkeni anlamlı olarak etkilemesi (a yolu) ve aracı değişkenin bağımlı değişkeni anlamlı olarak etkilemesi gerekmektedir (Gürbüz ve Bayık, 2018). Aracılık testi için önkoşul niteliğindeki H1, H2 ve H3, SPSS programında doğrusal regresyon analizi H4 ve H5 hipotezleri çoklu doğrusal regresyon ile test edilmiştir. Analiz öncesi ön koşulların karşılanma durumu sorgulanmış, tolerans ve VIF değerleriyle Durbin-Watson test sonuçları açısından hesaplanan değerlerinin ölçüt değerler arasında kaldığı görülmüştür.

Kariyer gelişimi algısı ile işte kalma niyeti ilişkisi. Regresyon modeli istatistik olarak anlamlıdır ($R^2 = 0,266$, $F(1, 199) = 73,479$, $p < ,001$). Kariyer gelişimi algısı örgütte kalma niyeti değişkenini anlamlı olarak yordamaktadır ($\beta = ,52$, $p < ,001$). Bu sonuca göre H1 doğrulanmıştır.

Kariyer gelişimi algısı ile işten ayrılma niyeti ilişkisi Regresyon modeli istatistik olarak anlamlı değildir ($R^2 = 0,007$, $F(1, 199) = 2,361$, $p = ,126$). Kariyer gelişimi algısı işten ayrılma niyeti değişkenini anlamlı olarak yordamamaktadır ($\beta = -,108$, $p = ,126$). Bu sonuca göre H2 reddedilmiştir.

Kariyer gelişimi algısı ile psikolojik sözleşme ilişkisi. Regresyon modeli istatistik olarak anlamlıdır ($R^2 = 0,17$, $F(1, 199) = 41,170$, $p < ,001$). Kariyer gelişim algısı psikolojik sözleşmedeki değişimi anlamlı olarak yordamaktadır ($\beta = ,63$, $p < ,000$). Bu sonuca göre H3 doğrulanmıştır.

Psikolojik sözleşme ile örgütte kalma niyeti ilişkisi. Kariyer gelişimi algısı ve psikolojik sözleşmenin işte kalma davranışı üzerindeki etkisi araştırmak için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Model istatistik olarak anlamlıdır ($R^2 = 0,42$, $F(2, 198) = 72,036$, $p < ,001$). Psikolojik sözleşme örgütte kalma niyetindeki değişimi anlamlı olarak yordamaktadır ($\beta = ,43$, $p < ,001$). Bu sonuca göre H4 hipotezi doğrulanmıştır.

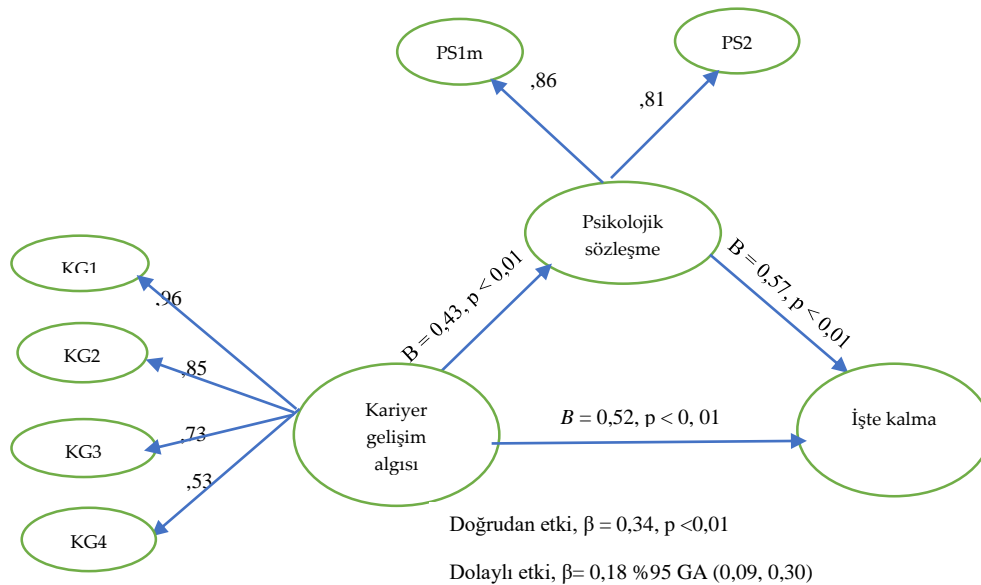
Psikolojik sözleşme ile işten ayrılma niyeti ilişkisi. Kariyer gelişim algısı ve psikolojik sözleşmenin örgütte kalma davranışı üzerindeki etkisini araştırmak için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon modeli istatistik olarak anlamlı değildir ($R^2 = 0,018$, $F(2, 198) = 2,869$, $p = ,059$). Psikolojik sözleşme işten ayrılma niyeti değişkenindeki değişimi anlamlı olarak yordamamaktadır ($\beta = -0,141$, $p = ,069$). Bu sonuca göre regresyon modeli anlamlı olmadığı için H5 hipotezi reddedilmiştir.

Yukarıda verilen analiz sonuçlarına göre bağımsız değişken olan kariyer gelişimi algısı ve aracı değişken olan psikolojik sözleşme ile bağımlı değişken olan işten ayrılma niyeti arasında istatistik olarak anlamlı etkisel ilişki bulunmadığı için; psikolojik sözleşmenin işten ayrılma niyeti ile kariyer gelişimi arasında aracılık rolüne ilişkin H_{6b} hipotezi test edilmemiştir.

Tablo 4. Yapısal Model Analiz Sonuçları (n = 201)

Doğrudan Etki Modeli				
Tahmin Değişkeni		Çıktı= Psikolojik sözleşme		
	β	SH	95%Boot LLCI	95%Boot ULCI
Kariyer gelişimi	0,42	0,07	0,32	0,59
R ² = 0,17				
Doğrudan Etki Modeli				
Tahmin Değişkeni		Çıktı = İşte kalma niyeti		
	β	SH		
Kariyer gelişimi	0,34	0,08	0,28	0,57
Psikolojik sözleşme	0,43	0,07	0,36	0,63
R ² = 0,42				
Toplam Etki Modeli				
Tahmin Değişkeni		Çıktı= İşte kalma niyeti		
	β	SH		
Kariyer gelişim+ab	0,52	0,08	0,50	0,80
X'in Y Üzerindeki Bootstrap Dolaylı Etki Sonuçları				
	Psikolojik sözleşme	SH	LL%95	UL%95
Etki	0,18	0,05	0,09	0,30
Notlar: n = 250; β = Standardize edilmiş etki katsayısı; SH = Standart Hata; Bootstrap Örneklem Büyüklüğü = 5000; LL = En Düşük Sınır; GA = Güven Aralığı; UL = En Yüksek Sınır				

Kariyer gelişim algısı işte kalma niyeti arasındaki ilişkide işe psikolojik sözleşme değişkeninin aracılık rolü olup olmadığını test etmek amacıyla bootstrap yöntemini esas alan, Hayes tarafından geliştirilen (Hayes, 2022) PROCESS MACRO 'da 4 numaralı model seçilerek yapılmıştır. Bootstrap yönteminin, Baron ve Kenny'nin geleneksel yönteminden ve Sobel testinden daha güvenilir sonuçlar verdiği öne sürülmektedir (Gürbüz, 2019; Hayes A. F., 2022). Bootstrap analizinde 5000 yeniden örnekleme ile yapılan etki analizlerinde, araştırma hipotezinin desteklenebilmesi için analiz neticesinde elde edilen %95 güven aralığındaki (GA) değerlerin sıfır (0) değerini içermemesi gerekmektedir (Hayes, 2022; Gürbüz, 2019: 120). Bootstrap sonuçlarına göre kariyer gelişim algısının psikolojik sözleşme aracılığıyla işte kalma niyeti üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($B = 0,18$, %95 GA [0,09, 0,30]). Yüzdeler yöntemiyle elde edilmiş Bootstrap alt ve üst güven aralığı değerleri, sıfır (0) değerini kapsamamaktadır. Bu sonuçlar, kariyer gelişim algısı ile örgütte kalma niyeti arasındaki ilişkide işte kalma değişkeninin aracılık etkisinin olduğunu göstermektedir.



Şekil 2. Aracılık Modeli

Notlar: KG1= Psikolojik hareketlilik, KG2= Fiziki hareketlilik, KG3= Özyönetim, KG4= Değer odaklılık, PS1= İşlemsel sözleşme, PS2= İlişkisel sözleşme.

Aracı değişken olan psikolojik sözleşmenin işlemsel sözleşme ve ilişkisel sözleşme olmak üzere iki alt boyutu bulunmaktadır. Alt boyutlarda hangisinin aracılık rolünün daha yüksek olduğunu test etmek için; iki alt boyut modele birlikte konularak analiz tekrarlanmıştır. Analiz sonuçlarına göre işte kalma niyeti ile kariyer gelişimi arasında ilişkisel sözleşme boyutunun aracılık etkisini bulunduğu ($B = 0,20$, %95 GA [0,09, 0,34], buna karşılık işlemsel sözleşme boyutunun aracılık rolünün bulunmadığı görülmüştür ($B = 0,02$, %95 GA [-0,07, 0,11]. Başka bir ifade ile işte psikolojik sözleşmenin işte kalma niyeti ile kariyer gelişimi arasındaki ilişkideki aracılık rolü tamamen ilişkisel sözleşme boyutundan gelmektedir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırmanın psikolojik sözleşmenin, işte kalma niyeti ve işten ayrılma niyeti ile kariyer gelişimi algısı arasındaki ilişkide aracılık rolünün bulunduğu dair iki temel hipotezi bulunmaktadır. Temel hipotezlerin test edilmesinden önce araştırma modelinde yer alan değişkenler arasındaki doğrudan ilişkiler test edilmiştir. Kariyer gelişimi algısı ile işte kalma niyeti; kariyer gelişimi algısı ile psikolojik sözleşme ve psikolojik sözleşme ile işte kalma niyeti arasında istatistik olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ancak araştırma modelindeki ikinci bağımlı değişken olan işten ayrılma niyeti ile bağımsız değişken kariyer gelişim algısı ve aracı değişken psikolojik sözleşme arasında istatistik olarak anlamlı ilişkiler bulunamamıştır. Aracılık analizine göre psikolojik sözleşmenin işte kalma niyeti ile kariyer gelişimi algısı arasında aracılık rolü bulunduğu dair birinci temel hipotez doğrulanmıştır.

Bir olguyu araştırırken değişkenler arasındaki doğrudan ilişkileri çözümlenmek gerekli ve yararlı olmakla birlikte her zaman yeterli olmayabilir. Davranış bilimlerindeki aracılık modelleri ve analizleri bu bağlamda olgunun gizli kalan yanını açıklamakta oldukça işlevseldir. İşletmeler, çalışanlarını işte tutmak için içtenlikle onların kariyer beklentilerini dikkate almaktadırlar. Ancak çoğu kere, çalışanların kariyer beklentisi ile işte kalma niyeti arasındaki ilişkide başka değişkenlerin aracılık rolünün olabileceğini hesaba katmak verilecek kararların isabetini artırabilir. Bu çalışmada çalışanların işte kalma niyeti ile kariyer gelişim algıları arasındaki ilişkide psikolojik sözleşmenin aracılık rolünün bulunduğu dair kanıt sunulmuştur.

Psikolojik sözleşme değişkeni işlemsel sözleşme ve ilişkisel sözleşme olmak üzere iki alt boyut içermektedir. Analiz sonucuna göre işte kalma niyeti ile kariyer gelişimi arasındaki ilişkide işlemsel sözleşmenin bir aracılık etkisi bulunmamakta, bütün etki ilişkisel sözleşmeden gelmektedir. Bu sonuç Liang'ın (2022) Taynan'da gerçekleştirdiği araştırma bulgularıyla paraleldir.

Psikolojik sözleşmenin türü olan işlemsel sözleşme kısa vadeli yapıya sahip olduğunda, iş gereklerinin dışına çıkmayı engellediğinde, işgören tarafından uzun dönemli çalışılabilecek örgüt olarak nitelendirilme sağlamadığında işten ayrılma niyetini arttırmaktadır. Genelde terfi ve emeklerin karşılığını alma algısı oluşturan işletmelerde işgörenin işte kalma niyeti pekişmektedir. Bu sonuçlar alanyazın ile uyumludur (Rousseau, 2004).

Sürdürülebilir rekabet avantajını elde etmek isteyen işletmelerin yararlanabileceği en temel faktör beşeri sermayedir. Günümüzde rekabetin yoğunlaşması, işgörenlerin bilinç kazanması, teknolojinin hızla gelişmesi ve küreselleşme, beşeri sermayenin istenen biçimde kullanılmasını önlemektedir. Bu nedenle işgören-işveren ilişkisinde klasik yönetim anlayışından vazgeçmeyi, geleneksel yaklaşımdan uzaklaşmayı, yenilikçi bir yaklaşım olan psikolojik sözleşmeden yararlanmayı gerektirmektedir. Böylece işgörenlerin işte kalma veya işten ayrılma niyeti ve davranışlarının nedenleri belirlenebilecektir.

21. yüzyılda sürdürülebilir rekabet avantajı için diğer bir gereksinim nitelikli iş görendir. Bu noktada kariyer geliştirme ön plana çıkmaktadır (Kırıcı, 2007). Kariyer geliştirme sistemli bir gelişme olup işgörenin potansiyeline uygun olarak ilerleme ve değişim sağlamak üzere düzenlenmektedir (Odabaşı, 2011). Dinamik bir süreç olan kariyer gelişimi örgütün iş gücü gereksinimi ve işgörenlerin kariyer ihtiyacı arasında denge gerektirmektedir (Erdoğan, 2003, s. 16). Bu kapsamda edinilen veriler Raja ve arkadaşlarının (2004) gerçekleştirdiği psikolojik sözleşmenin aracı rolünü inceleyen çalışması ile benzerlik göstermektedir. Buna

göre çalışma şartları ve iş gören işveren ilişkisi, işgörenin davranışında farklılaşmaya neden olmaktadır. Ancak gerçekleştirilen bu araştırma kapsamında ulaşılan sonuçlar aşağıdaki şekildedir.

Topçu ve Basım (2015) örgütsel psikolojide inceleme gerektiren üç alan belirlemiştir: Beşeri sermayenin yönetimine dair yönetsel varsayımlar, mücadeleci, açık, dinamik ve gelişen bir sistem olan örgüt ve psikolojik sözleşme. Araştırma kapsamında her üç konu dolaylı olarak incelenmektedir. Özellikle beşeri yönetim kapsamında katkı sunması beklenen araştırmada psikolojik sözleşmenin alt boyutlarının bir bölümünün kişisel nitelik taşıması, iş görme öncesi iş ve kariyer geliştirme planından haberdar edilmesi söz konusudur. Olumlu olarak değerlendirilen bu maddelerin örgüte dâhil olunmasından itibaren örgüt iklimini değiştireceği, insan kaynakları başta olmak üzere politika ve uygulamalarda olumlu farklılıklar yaratacağı düşünülmektedir. Sturges vd. (2005), psikolojik sözleşmenin oluşum sürecinde insan kaynakları uygulamalarının örgüt odaklı politik etki sunduğunu belirtmektedir. Bu uygulamalar içerisinde kariyer geliştirme mevcut olup işgören beklentilerinin karşılanabilmesini muhtemel kılmaktadır. Bu durumda psikolojik sözleşme ve kariyer gelişimi işte kalma niyeti ve davranışında önemli hale gelmektedir.

Bireylerin zihinlerindeki sınırsızlık düşüncesini işaret eden psikolojik hareketlilik, örgüt tarafından sunulan dikey ve yatay imkânlar ile sınırsız kariyer tutumunu oluşturmaktadır. Buna rağmen birey aynı örgütte kalmayı tercih etmektedir (Sullivan & Arthur, 2006).

Bulgular kısmında paylaşılan sonuçlar baz alınarak işgören beklentilerinin kariyer gelişimi algısı ile ilişkili olduğu, işte kalma niyetini etkilediği gözlenmektedir. Bu nedenle kariyer gelişiminde izlenecek politikalar işletmeler tarafından yeniden gözden geçirmelidir. Yenilikçi yaklaşımlarla etkin biçimde psikolojik sözleşmeye ve kariyer gelişimine önem verilmelidir. İşgörenler terfi beklentilerini karşılıksız algılamamalı, kendisinin kariyer geliştirme gibi konularda desteklendiğini hissetmelidir.

İşte kalma niyeti ve işten ayrılma niyeti, tersinden ele alındığında aynı sonuca işaret eden kavramlardır. Toros (2021)'un araştırmasında hem işte kalma hem işten ayrılma niyeti ile kariyer gelişimi algısı arasında psikolojik sözleşmenin aracılık rolü saptanmıştır. Bu araştırmada sadece işte kalma niyeti ile kariyer gelişimi ilişkisinde psikolojik sözleşmenin aracılık rolü olduğu bulunmuş; işten ayrılma niyeti ilke kariyer gelişimi ilişkisinde psikolojik sözleşmenin aracılık rolüne dair istatistik olarak anlamlı bir değer bulunamamıştır. Bu sonucu, olumlu ve olumsuz soru birlikte sorulduğunda insanların olumlu olandan yana eğilim göstermeleri şeklinde yorumlanabilir.

Başka Araştırmacılar İçin Öneriler. İş yapısının ve teknolojinin değişmesine koşut olarak çalışanların kariyer ve psikolojik sözleşme algıları da değişmektedir. Covid-19 Pandemisi esnek çalışma durumunu hızlandırmıştır. Yüz yüze insan ilişkilerinin azalmasına yol açan bu durum psikolojik sözleşmenin işlemsel boyutunu öne çıkarmaktadır. Yeni yapılacak araştırmalarda, araştırma modeline işin yapısındaki değişimin psikolojik sözleşmeyi nasıl etkilediğine dair bir değişken eklenmesi araştırmanın gücünü artırabilir.

Uygulayıcılar İçin Öneriler. Çalışanları elde tutmak, işten ayrılma tutum ve davranışına girmelerini önlemek için genel olarak insan kaynakları uygulamaları, özel olarak da kariyer geliştirme önemli ve belirleyicidir. Ancak bu uygulamaların somut araçlar olduğu, tek başına çalışanların tutumlarını değiştirmeye yeterli olmayabileceği de göz önünde bulundurulmalıdır. Kariyer uygulamalarının istenilen etkiyi göstermede psikolojik sözleşme önemli aracı rol oynamaktadır. Bu nedenle kariyer yönetimi ile birlikte psikolojik sözleşmenin etkisini dikkate almalı, bunu açığa çıkarmak için gerekirse çalışanlardan mülakat veya anketler aracılığıyla veri toplanmalıdır.

Kaynakça

AL-Abrow, H., Alnoor, A., Ismail, E., Eneizan, B., & Makhamre, H. Z. (2019). Psychological contract and organizational misbehavior: Exploring the moderating and mediating effects of organizational health and psychological contract breach in Iraqi oil tanks company, *Cogent Business & Management*, 6(1), 1683123, DOI: 10.1080/23311975.2019.1683123

Atkinson, C. (2002). Career management and the changing psychological contract psychological contract. *Career Development Interbational*, 7(1), 14-23.

- Aykanat, Z., & Yıldız, T. (2017). Psikolojik Sözleşme Kavramının Evrimsel Gelişiminin Haritalama Yöntemiyle İncelenmesi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15(29), 243-263.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74-94. doi:https://dx.doi.org/10.1007/s11747-011-0278-x
- Bingöl, D. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta.
- Bozdoğan, D. (Tarih yok). *Kariyer Planlama*. Tokat: Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Kariyer Uygulama Merkezi.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*(69), 30-47.
- Cesário, F., & Magalhães, S. (2017). Human Resources Management, Citizenship Behavior, and Turnover Intention in the Portuguese Public Administration. *International Journal of Public Administration*, 40(11), 979-988.
- Chordiya, R. (2022). A Study of Interracial Differences in Turnover Intentions: The Mitigating Role of Pro-Diversity and Justice-Oriented Management. *Public Personnel Management*, 51(2), 235-260.
- Chordiya, R. (2022). Interorganizational mobility within the U.S. Federal Government: Examining the effect of individual and organizational factors. *Public Administration Review*, 73(6), 869-881.
- Çakmak, K. Ö. (2011). *Çalışma Yasamındaki Güncel Gelismeler Doğrultusunda Değişen Kariyer Yaklaşımları ve Örgüte Bağlılığa Etkisine İlişkin Bir Araştırma*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Doktora Tezi.
- Çini, M. A., Erdirençelebi, M., & Ertürk, E. (2021). COVID-19 Pandemi Döneminde İş Stresinin İşte Kalma Niyetine Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 23(3), 2356-2375. doi:https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1266
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., Büyüköztürk, Ş. (2018). Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları, Ankara: Pegem Akademi.
- Doğan, S., & Kayar, M. Ş. (2022). Rol içi ve rol dışı performansta iş taleplerinin ve iş kaynaklarının etkisinde. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 337-357.
- Donald, W., Baruch, Y., & Asleigh, M. (2020). Striving for sustainable graduate careers: Conceptualization via career ecosystems and the new psychological contract. *Career Development International*, 25(2), 90-110.
- Erdoğmuş, N. (2003). *Kariyer Geliştirme: Kuram ve Uygulama*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Fornell, C., & Larcker, C. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *JMR, Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. doi:doi:10.1177/002224378101800104
- Forstenlechner, I., & Baruch, Y. (2013). Contemporary career concepts and their fit for the Arabian Gulf contextA sector level analysis of psychological contract breach. *Career Development International*, 18(6), 629-648.
- Gellatly, I. R., Meyer, o. P., & Luchak, A. A. (2006). Combined eVects of the three commitment components on focal and discretionary behaviors: A test of Meyer and Herscovitch's propositions. *Journal of Vocational Behavior*(69), 331-345.
- Güneş, E., & Şen, N. (2022). Kariyer algısı ve sektörde kalma niyeti ilişkisinde covid-19 korkusunun düzenleyici rolü. *Journal of Gastronomy, Hospitality and Travel*, 5(1), 338-354.
- Gürbüz, S. (2019). *Amos ile Yapısal Eşitlik Modellemesi*. Ankara: Seçkin.

- Hayes, A. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression based approach*. New York: The Guilford Press.
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis, A Regression-Based Approach*. New York: The Guilford Press.
- Heffernan, M., & Rochford, E. (2017). Psychological contract breach and turnover intention: the moderating effects of social status and local ties. *Irish Journal of Management*, 36(2), 99-115.
- İslamoğlu, H., & Alnaçık, Ü. (2019). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. İstanbul: Beta.
- Jaja, U., Johns, G., & Ntalianis, F. (2017). The Impact of personality on psychological contracts. *The Impact of Personality on Psychological Contracts*, 47(3), 636-652. doi:https://doi.org/10.5465/20159586
- Kale, E., & Özer, S. (2020). The relationship among protean career, boundaryless career, career satisfaction, perceived employability and turnover intention. *International Journal of Eurasia Social Sciences*, 11(41), 956-1003.
- Karadeniz, D. (2010). *Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık ve Örgütte Kalma Niyeti Açısından İncelenmesi*. Bolu: Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaya, A. (2019). *Örgütlerde Kariyer Gelişim Süreci*. Ankara: İksad.
- Kırçı, Z. (2007). *Motivasyon unsuru olarak kariyer geliştirme ve bir uygulama*. Erzurum: Yüksek Lisans Tezi, Atatürk üniversitesi.
- Kurt, H. (2019). *Psikolojik Sözleşme İhlalinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Çalışanın Algıladığı Lider-Üye Etkileşimi Kalitesinin Rolü*. İstanbul: Doktora Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Liang, H-L. (2022). Dual effects of regulatory focus on work-related consequences: the mediating roles of psychological contracts. *Management Decision* DOI 10.1108/MD-09-2021-1232
- Liao, S.-h., Widowati, R., Hu, D.-c., & Tasman, L. (2017). The mediating effect of psychological contract in the relationships between paternalistic leadership and turnover intention for foreign workers in Taiwan. *Asia Pacific Management Review*(22), 80-87. doi:http://dx.doi.org/10.1016/j.apmr.2016.08.003
- MacKinnon, D. (2001). Mediating variable. *International encyclopedia of the social and behavioural sciences*. doi:10.1016/B0-08-043076-7/00732-4
- Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Odabaşı, S. (2011). *Kariyer yönetimi*. İstanbul: Kum Saati Yayıncılık.
- Okay, T. (2019). *Psikolojik Sözleşme ve Psikolojik Sözleşmeyi İşgören Algısına Göre İnceleyen Nicel Bir Çalışma*. Manisa: Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Omar, S., & Noordin, F. (2013). Career adaptability and intention to leave among ICT professionals: An exploratory study. *Turkish Online Journal of Educational Technology*(12), 11-18.
- Örücü, E., & Bayramov, S. (2022). Örgütlerde işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler olarak; psikolojik sözleşme ihlali ve ücret tatmini. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları*, 20(1), 47-66.
- Örücü, E., & Bayramov, S. (2022). Örgütlerde işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler olarak; psikolojik sözleşme ihlali ve ücret tatmini. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 47-66.

- Özdaşlı, K., & Çelikkol, Ö. (2012). Psikolojik Sözleşme: Kavramsal Çerçeve ve Bir İçerik Analizi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(7), 141-154.
- Özdemir, Y., & Aras, M. (2015). Sosyal Hizmetlerde Kariyer Yönetimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi Yıl: 2015, Sosyal Hizmet Özel Sayısı*, 107-121.
- Phuong, T. H., & Takahashi, K. (2021). The impact of authentic leadership on employee creativity in Vietnam: a mediating effect of psychological contract and moderating effects of subcultures. *Asia Pacific Business Review*, 27(1), 77-100. doi:https://doi.org/10.1080/13602381.2021.1847467
- Raja, U., Johns, G., & Ntalianis, F. (2004). The Impact of Personality on Psychological Contracts. *Academy of Management Journal*, 47(3), 350-367.
- Rogozińska-Pawelczyk, A. (2020). The high-performance HRM systems in shaping employee performance – an analysis into the mediating effect of the psychological contract based on organisations in Central Poland. *JEEMS*, 25(3). doi: 10.5771/0949-6181-2020-3-582
- Rosin, H. M., & Korabik, K. (1991). Workplace variables, affective responses, and intention to leave among women managers. *Journal of Occupational Psychology*, 64(4), 317-330. doi:https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1991.tb00563.x
- Setel, R. P., & Lounsbury, J. W. (2009). Turnover process models: Review and synthesis of a conceptual literature. *Human Resource Management Review*, (19), 272-282.
- Sökmen, A., & Aydınlan, B. (2016). Kariyer Geleceği Algısının İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(3), 251-263.
- Stone, R. J. (2008). *Human Resource Management*. Milton Old: Wilwey.
- Sturges, J., Conway, N., Guest, D., & Liefvooghe, A. (2005). Managing The Career Deal: The Psychological Contract as a Framework For Understanding Career Management Organizational Commitment and Work Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 821-838.
- Sullivan, S., & Arthur, M. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 19-29.
- Şahinöz, S. (2006). *Kurum Kültürünün Oluşumunda Kariyer Yönetiminin Yeri ve Bir Uygulama*. İstanbul: Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik*. Ankara: Seçkin.
- Tokmak, M. (2018). İşlemsel ve İlişkisel Psikolojik Sözleşmenin İşgörenlerin Pozitif Ses Davranışı Üzerindeki Etkisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(17), 587-604.
- Topçu, M., & Basım, H. (2015). Kobi'lerde Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Psikolojik Sözleşme Algısının Rolü. *Turkish Studies*, 10(10), 861-886.
- Toros, F. (2021). *Stratejik insan kaynakları yönetimi bağlamında yetenek yönetimi ile psikolojik sözleşmenin kariyer gelişimindeki rolü: bir model önerisi*. İzmir: Yaşar Üniversitesi, Doktora Tezi.
- Tran, H. P. (2022). High performance work system and intrapreneurial behavior: the role of relational psychological contract, self-efficacy and boundaryless career orientation. *Organizational Psychology*, 12(1), 9-26.
- Tuysuz, M., & Bozkurt, S. (2021). İşten ayrılmada insan kaynakları yönetimi ne kadar etkili? Farklı sektör çalışanlarına yönelik pilot bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14(77), 1193-1202.

- Uen, J.-f., Chien, M. S., & Yen, Y.-F. (2009). The Mediating Effects of Psychological Contracts on the Relationship Between Human Resource System and Role Behaviors: A Multilevel Analysis. *J Bus Psychol* (24), 215-223. doi:10.1007/s10869-009-9101-9
- Üçler, F. (2018). *Psikolojik Sözleşme, Örgütsel Şeffaflık ve Lider-Üye Etkileşiminin Çalışan*. İstanbul: Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Üzüm, B. (2017). *Psikolojik Sözleşme ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Kariyer Yönetiminin Rolünün Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Sakarya: Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yavaş, Ö. (2017). *Kişilik özellikleri ve çalışanların kariyer gelişiminin kariyer memnuniyetleri üzerine etkisi ve bir araştırma*. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Yıldız, T., & Aykanat, Z. (2017). Psikolojik Sözleşme Kavramının Evrimsel Gelişiminin Bilimsel Haritalama Yöntemiyle İncelenmesi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 243-263.
- Zedef, S. (2017). *Eğitim kurumlarında mesleki bağlılık, örgütte kalma ve örgütten ayrılma niyetinin araştırılması*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.